

*Lib. 213*



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO**

**FACULTAD DE DERECHO**

**CONVENIOS Y RECOMENDACIONES DE LA ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO EN RELACION A LA PROTECCION DEL MENOR DE EDAD, A LA LUZ DE NUESTRO DERECHO LABORAL.**

**T E S I S**

**QUE PARA OBTENER EL TITULO DE LICENCIADO EN DERECHO**

**P R E S E N T A  
RICARDO GOMEZ ROCHA**

**MEXICO, D. F.**

**1981**



Universidad Nacional  
Autónoma de México



**UNAM – Dirección General de Bibliotecas**  
**Tesis Digitales**  
**Restricciones de uso**

**DERECHOS RESERVADOS ©**  
**PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL**

Todo el material contenido en esta tesis esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

# TESIS CON FALLA DE ORIGEN

CONVENIOS Y RECOMENDACIONES DE LA ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO EN RELACION A LA PROTECCION DEL MENOR DE EDAD, A LA LUZ DE NUESTRO DERECHO LABORAL.

CAPITULO PRIMERO.- LA ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO.

- 1.- Su Genesis.
- 2.- Sus Funciones.
- 3.- Sus Convenios Internacionales.
- 4.- Sus Recomendaciones.

CAPITULO SEGUNDO.- LOS TRATADOS INTERNACIONALES Y EL DERECHO POSITIVO MEXICANO.

- 1.- El Artículo 133 Constitucional.
- 2.- México y Los Organismos Internacionales.
- 3.- México y La Organización Internacional -- Del Trabajo.

CAPITULO TERCERO.- EL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL.

- 1.- Sus Antecedentes.
- 2.- Sus Reformas.
- 3.- Su Contenido.
- 4.- Su Ley Reglamentaria.

CAPITULO CUARTO.- NORIAS INTERNACIONALES DEL TRABAJO PROTECTORAS DEL MENOR DE EDAD Y NUESTRA LEY FEDERAL DEL -- TRABAJO.

- 1.- El Artículo Sexto de Nuestra Ley Federal -- Del Trabajo.
- 2.- Convenios Internacionales en Relación Con\_ El Menor de Edad Ratificados por Nuestro -- País, Ante la Organización Internacional -- Del Trabajo.
- 3.- Análisis de Los Convenios Ratificados por\_ México en Relación Con Nuestras Leyes Vi-- gentes.

CAPITULO QUINTO.- NATURALEZA DE LAS RESOLUCIONES DE LA ORGANIZA-- CION INTERNACIONAL DEL TRABAJO.

- 1.- Resoluciones En General.
- 2.- Resoluciones dictadas respecto del Menor -- de Edad.
- 3.- El Menor de Edad en El Derecho Mexicano -- Del Trabajo.

CAPITULO SEXTO.- CONCLUSIONES.

BIBLIOGRAFIA.

Nuestra Legislación Laboral, es una consecuencia del movimiento social ocurrido en México en los albores del presente siglo. Constituye el reflejo de la razón del tipo social y económico que impulsaron este fenómeno histórico y que conocemos como Revolución Mexicana.

Es así como nace nuestra Legislación Del Trabajo cuya codificación aparece por primera vez en la Carta Magna de 1917, como una respuesta a la explotación de que eran objeto los trabajadores por los sistemas burgueses capitalistas vividos en México en años anteriores, con el objeto de evitar la prolongación de las injusticias que se cometían con los trabajadores.

Ahora bien, la protección de la clase trabajadora la encontramos en el carácter clasista del derecho laboral, toda vez que sus normas tienden a reivindicar a los trabajadores sus derechos, protegiendo a todo aquel que presta un servicio personal a través de un contrato de trabajo.

El presente ensayo, tiene por objeto señalar algunas inquietudes personales, surgidas en relación con el trabajo de los menores en México, para lo cual y con el objeto de agudizar el estudio correspondiente, hemos hecho uso de algunas disposiciones emanadas del Derecho Internacional del Trabajo y su aplicación en el derecho laboral mexicano.

La inquietud que me empuja a tomar esta determinación, se originó a raíz del nacimiento de mi menor hijo ALICIA, y de la gran simpatía y atracción que siento por todos los niños, para quienes deseo, en el supuesto caso de que lleguen a formar parte del conglomerado infantil que trabaja, que en un futuro no muy lejano cuenten con una legislación laboral más adecuada, que se ajuste con mayor propiedad a las necesidades y a las características físicas, psicológicas y económicas de aquellos que trabajan, tanto en el ámbito nacional como en el internacional.

Todo esto lo hago tomando en consideración de que a pesar de la prohibición de utilizar el trabajo de los menores en determinadas edades (Art. 207 de la Ley Federal del Trabajo), en nuestro sistema capitalista poco interesa lo anterior, pues en México, aún existiendo la prohibición de utilizar a los menores de 10 años en labores insalubres o peligrosas, a los menores de 13 años la ley prohíbe definitivamente los servicios de ellos

en el trabajo organizado, al regimen burgués poco le interesa haciendo caso omiso de las disposiciones señaladas en nuestra Legislación Laboral.

Estoy consciente que con la elaboración del presente trabajo, no descubro nada nuevo dentro del campo del Derecho Laboral, pero mi intención no es precisamente ser, sino colaborar con que sea en una mayor parte con los esfuerzos de todos aquellos Juristas, entre ellos nuestro querido maestro Universitario el Doctor ALBERTO TRUÉSA URBINA, tendientes a la mejor protección de todo el proletariado de México.

Abril de 1981.

## 1.- GENESIS.

Para poder abordar el origen de la Organización Internacional del Trabajo, y apreciar sus salientes puntos, la línea para seguir es descubrir las condiciones de trabajo, -- hay que analizar situaciones de esta especie y seguir un camino de la historia hasta su creación -- 30 de Septiembre de 1919, una vez conocido los antecedentes más recientes, puede precisarse con exactitud cuales fueran las razones de la Organización Internacional del Trabajo.

Para comenzar con el desarrollo del presente tema, expresamos el **CAPITULO IMPERIAL DE R.O.** las primeras organizaciones obreras, típicos antecedentes en la REVOLUCION INDUSTRIAL.

### LA ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO

La Revolución Industrial se presenta como un hecho que modifica profundamente las técnicas industriales desde el siglo XVIII, trayendo como consecuencia la sustitución de las empresas artesanales por empresas mecanizadas, es decir, la fuerza de trabajo se divide en niveles, de

#### 1.- GENESIS

#### 2.- FUNCIONES

#### 3.- CONVENCIONES INTERNACIONALES

#### 4.- RECOMENDACIONES

Señala también la necesidad de mejorar las condiciones de trabajo como consecuencia directa de la revolución industrial, dada la mala condiciones de existencia de millones de trabajadores en trabajos penosos e insalubres, saliendo de sus hogares cada día con el costo de la vida cada vez mayor, y la necesidad de responder a las necesidades de los países.

Por otra parte es conveniente saber la situación en que vivía el común de la gente debido a citada transformación manifestando que si bien es cierto que fueron numerosas las personas que se enriquecieron también es cierto que los más pobres vivían en condiciones calamitosas, a grado tal que muchos de ellos estaban convencidos de que vivían mejor cuando los métodos de producción eran relativamente primitivos.

Los Industriales con el objeto de obtener producción rápida y barata, comenzaron a ocupar mano de obra a más bajo precio, empleando para ello niños indefensos, llevándolos en enormes cantidades a trabajar a la industria generalmente durante doce o catorce horas diarias de día.

Las largas jornadas, los bajos sueldos y las malas condiciones de trabajo para hombres, mujeres y niños, se constituyó en norma general. Así, a fines del siglo XVIII, la pobreza entre los trabajadores, era aceptada con resignación como una necesidad, como algo indispensable para que la industria pudiera subsistir, los mismos trabajadores tenían miedo de morir de hambre si intentaban acortar las jornadas de trabajo u obtener otro tipo de mejoras, por lo cual las condiciones de trabajo y de vida que tenían los asalariados en conjunto, eran sumamente lamentables, toda vez que no gozaban de ninguna garantía ni en el empleo, ni en el salario, toda vez que el personal lo mismo era contratado, que despedido, según las exigencias de las fábricas y de la producción. Los desempleados, los licenciados y los ancianos se reducían a la miseria.

El inicio de la Revolución Industrial, se llevó a cabo dentro de un marco de completo desorden, ya que en ningún momento se adoptó medida alguna para limitar la iniciativa privada frenando la competencia que se hacían los industriales y los comerciantes, teniendo un amplio predominio la doctrina -- del " LAISSEZ FAIRE, LAISSEZ PASSER ", dejar la libertad para que cada quién actúe como mejor le convenga de modo tal que pueda aumentar la producción o incrementar el comercio, dejar pasar todas las mercaderías de cualquier naturaleza y de cualquier lugar de procedencia.

Así mismo, el trabajo se convirtió en una mercancía, el que no tenía capital para invertir, iba desde entonces a vivir vendiendo su fuerza de trabajo a cambio de la cual recibía un salario, el cual, como ya se a dicho, no era suficiente para solventar las necesidades más apremiantes del ser humano.



no.

Tales eran las condiciones de esclavitud que predominaban durante aquella época, que las masas trabajadoras, tomando conciencia de su suerte, se organizan y empiezan a luchar por alcanzar mejores condiciones de trabajo, y por ende, de vida.

Inglaterra se encarga de lanzar las primeras manifestaciones, a principios del siglo pasado, con las ideas -- del socialista utópico ROBERTO OWÉN, de él partió la iniciativa de que los pueblos de Europa buscaran la forma de mejorar las condiciones en que se desarrollaba el trabajo, basándose fundamentalmente en el desgaste de energías que significaban la jornada excesiva de labores en que crecía poco a poco la industria.

Así vemos también que cuando la injusticia y la miseria los llevaban a la desesperación, no dejando otro recurso que la rebelión y en muchos lugares estallaron motines los cuales eran reprimidos con dureza y por ende la miseria seguía reinando. Los trabajadores decidieron luchar para mejorar las condiciones de vida, ejerciendo presión, no sólo contra un patrón individual o contra una máquina nueva, sino contra todos los poderes públicos y contra todos los patronos reunidos, tarea que se presentaba difícil para llevarla a cabo por los trabajadores, en virtud de que, la creación de " sindicatos obreros ", era considerado como un delito, pero a pesar de eso, se originó el SINDICALISMO OBRERO.

Ante las condiciones creadas por el capital, fue germinando la idea entre algunos capitalistas que la prosperidad originada por el progreso técnico, podía verse comprometida si se continuaba privando a gran parte de la población de determinados beneficios, algunos se dieron cuenta que las injusticias cometidas contenían y eran germenes de revolución, otros determinaron que deberían otorgar a las masas poder adquisitivo, para que con ello contribuyeran a la expansión económica.

Los personajes que fungieron como principales precursores del movimiento en pro del trabajador fueron:

a).- ROBERTO OWEN (Inglaterra 1818).- declaró que el mejoramiento de las condiciones de trabajo y particularmente la reducción de la jornada de trabajo, debían ser objeto de una acción conjunta de todos los países industrializados, los países alegaron por medio de sus representantes que la situación económica por la que atravezaban, les impedía las sugerencias que les hacía Inglaterra, quedando como un bello ideal para ocasiones futuras que permitieran fijarse más en la clase trabajadora.

B).- JERONIMO ADOLFO BLANQUI ( Francia 1838 ).- manifestó la necesidad de establecer condiciones de trabajo a fines en todos los pueblos. La exposición de BLANQUI fue más enérgica que la que hiciera OWEN, porque comprendió no sólo los problemas que éste apuntó, sino que, además agregó el de la Asociación Profesional y de huelga.

BLANQUI además creía que había llegado el momento de celebrar tratados no ya para destruir la vida humana, sino para preservarla y aún mejorarla.

La Paz parecía un propósito difícil de realizar. En la Europa del siglo pasado, las guerras se sucedieron, las luchas internas tomaron auge y la rehabilitación económica que esperaban los estados para poder crear una situación más benéfica al trabajador, fue mala, y al contrario, privaron con más fuerza las condiciones vejatorias que suman en lo más profundo de la esfera social a las clases laborantes, las gas y penosas fueron las luchas sostenidas por los trabajadores y por los defensores de las ideas humanistas que debían de elevar el proletariado, pero al fin se logró que se atendieran sus peticiones, obra a la que contribuyeron con singular empeño CARLOS MARX, FEDERICO ENGLS, FERNANDO LASALLE y SICILHAT, este último personaje, fue un industrial que buscó por todos los medios que tuvo a su alcance, que se redujera la jornada a 12 horas para los trabajadores mecánicos y que encontró una franca acogida en el año de 1850, en el congreso Internacional de Beneficencia, celebrado ese año en Bruselas, en el cual también fueron expuestos los perjuicios que ocasionaba el trabajo excesivo, la degeneración causada en las razas como consecuencia de la jornada de 13 y 14 horas diarias de labor, problema que no encontró solución sino hasta el con

greso de Francfort acordando por unanimidad de votos, que se adoptaran por medio de tratados la reducción de la jornada de trabajo a 12 horas diarias.

También es conveniente nombrar a DANIEL LEGRAND, en 1847 hizo un llamado a los gobiernos del Reino Unido, - Francia, Alemania y Suiza, exhortándolos para que adoptasen leyes particulares y una ley Internacional para la protección del trabajador. ( 1 ).

A principios de 1871 y 1875, los trabajadores lograron obtener la legitimidad burguesa de sus aspiraciones - primarias surgiendo así mismo las primeras agrupaciones sindicales en favor del trabajador para lograr que el obrero ya no tuviera una simple función que cumplir dentro de su vida de explotación, sino que asumiera actitudes de lucha organizada como principal punto a seguir dentro de las metas que se habfan trazado.

El Papa LEON XIII en 1877, tomó participación y a prueba la idea de convocar a una conferencia internacional - para crear una legislación laboral a nivel internacional y pública, la famosa encíclica " DE RERUM NOVARUM " en la cual denuncia los abusos de la revolución Industrial. En ese mismo año Suiza propone una reunión para adoptar un tratado internacional sobre legislación de fábricas, la cual se celebró en Berlín en el año de 1890, a la cual asistieron los representantes de los países industriales europeos, ahí se formularon votos y sugerencias para adoptar normas internacionales, discutiéndose además la necesidad de crear una legislación internacional del trabajo.

Igualmente en el año de 1897, se celebró en Bruselas una conferencia que no reunió el carácter de oficial, en la que tuvieron destacada participación funcionarios, sociólogos y economistas, que en sus respectivos países estaban sentando las bases para una legislación social nacional e igualmente reclamaban el establecimiento de normas internacionales del trabajo, las cuales deberían ser financiadas por los gobiernos particulares, todas estas secciones autónomas conjuntas constituyó en el año de 1900 " LA ASOCIACION INTERNACIONAL PARA LA PROTECCION DE LOS TRABAJADORES ", organización que estableció su Secretaría permanente en Ginebra, Suiza, conociéndosele como " LA OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO ", encargada de la documentación, estudios e investigaciones del trabajo.

La creación de la Asociación Internacional para la protección de los trabajadores, se constituyó en un premio -- que vino a coronar los esfuerzos de los precursores del movimiento en pro de los trabajadores, toda vez que, los trabajos de la citada agrupación culminarón con las conferencias técnicas y diplomáticas celebradas en Berna del 8 al 12 de Mayo de 1905, la cual de una manera definitiva prohibió el trabajo nocturno de MENORES y mujeres, así como el empleo del fósforo -- blanco, que algunos estados aún no aceptaban, quedando como -- las primeras conquistas que se realizaban en este sentido. Al año siguiente ( 1906 ) se reunió una conferencia diplomática en esta misma ciudad, teniendo como finalidad, afirmar las decisiones tomadas en la conferencia celebrada en la misma sede el año inmediato anterior, pues la política de desconfianza -- que venían practicando unos y otros gobiernos evitaba que el interés mostrado por estos problemas en todos los sectores sociales tuviera mejores éxitos, porque no hacían caso de los acuerdos semificiales tomados en las sesiones de la oficina, de ahí que buscaran apoyarlos por medio de tratados, que permitieran darles fuerza obligatoria. Los resultados de la conferencia sobre pasaron los deseos de los organizadores, pues sólo, no quedaron como conquistas ya indiscutibles para la causa de los trabajadores ya mencionados sino que se fijarón jornales de acuerdo con las necesidades de los indigentes. ( 2 ).

Asimismo, en la conferencia citada, se propuso una tabla de sanciones para aquellos países que habiendo aceptado el tratado no cumplieran con posterioridad la resoluciones -- adoptadas, desechándose tal propósito por considerar que solamente los estados tenían el derecho supremo de imponer a las relaciones entre el capital y el trabajo, las modalidades que juzgaran convenientes, ya que los mismos se consideraban a -- tributos de su soberanía.

Hubo una tercera conferencia en Berna preparada -- desde 1910 por la Asociación Internacional para la protección de los Trabajadores y que no se reunió sino hasta 1913 por --

- 1.- LA ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO AL SERVICIO DEL PROGRESO SOCIAL.- MANUAL DE EDUCACION COERENA.- EDITADO POR LA OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO.- GINEBRA, SUIZA, -- 1909 - PAG. 31 y SIGS.

circunstancias de organización; el objetivo primordial de la misma era: discutir la prohibición del trabajo nocturno en todos sus aspectos y para todos los trabajadores y el establecimiento de la jornada de 10 horas de trabajo, la cual ya habia sido aprobada por los delegados de las asociaciones y que muchas secciones nacionales, aún no sometían a la consideración de sus gobiernos. Estas proposiciones estuvieron apoyadas por todas las asociaciones obreras afiliadas logrando que gran parte de los acuerdos tomados en la conferencia de Berna, se transformaran en leyes nacionales o bien, que los gobiernos entrarán a los convenios que garantizaran su posición.

Como puede observarse, las organizaciones proletarias habian estado muy atentas a todos estos acontecimientos en favor de los propios trabajadores, pero algunas sin mostrar demasiado interés, ya por esa época la corriente comunista recorrían Europa y ellos deseaban, ya no una reforma del régimen y de la forma de producción, sino una transformación en la organización del estado, llevando a la encumbración del proletariado como clase dominante así como la socialización de los medios de producción para la ruivindicación de la clase proletaria.

Al estallar la primera guerra mundial, las organizaciones sindicales en lucha reclamaban con insistencia el derecho de participar en las negociaciones de paz, en todo lo concerniente a las cláusulas sobre la legislación del trabajo, que proclamaran de acuerdo a los términos empleados por la confederación del trabajo en Francia ( LOS DERECHOS NACIONALES E INTERNACIONALES DE LOS TRABAJADORES ) proposición presentada en ocasión de un congreso entre las organizaciones sindicales aliadas, celebrado en el año de 1910, no era sin embargo una idea original, toda vez que mucho tiempo atras, el gobierno suizo ya habia realizado esfuerzos en favor de la redacción de una reglamentación internacional del trabajo.

A través de los comienzos narrados e inspirados por la ideas y participación de los reformadores sociales, el problema se acrecentó considerablemente bajo la presión que -

ejercían los trabajadores organizados antes y después de la conclusión del armisticio de 1918, con miras a obtener una organización encargada de la aplicación de normas de trabajo a nivel internacional.

Con los antecedentes expuestos, la Conferencia de Paz reunida en Versalles el 28 de Junio de 1919, adoptó una disposición sin precedentes creando la comisión de Legislación Internacional del Trabajo, misma que fué integrada por representantes - de los gobiernos, de los empleadores y de los trabajadores, dicha comisión eligió como presidente a SAMUEL GOMPERS, quien en esa época fungía como presidente de la Federación Norteamericana del Trabajo. ( 3 ).

La comisión de Legislación Internacional del Trabajo en la conferencia de Paz de 1919, se integró de la siguiente manera: 1.- Arthur Fontaine; 2.- Leon Jouhaux ( Francia ); 3.- Evaristo Major Des Plazes (Italia); 4.- Edward J. Phelan (Irlanda); - 5.- Dr. Edward Benes (Checoslovaquia); 6.- Sir Harold Butler; --- 7.- High Hon. George Barnes; 8.- Sir Malcolm Delevigne ( Reino Unido); 9.- Emilia Vandeluude (belgica); 10.- Samuel Gompers ( Estados Unidos).

Esta comisión de Legislación del Trabajo tuvo como -- función preparar la parte XIII, del Tratado de Paz de Versalles - y a su vez, creo la Organización Internacional del Trabajo, que -- fué producto de una de las últimas sesiones de la citada conferencia, sus funciones comenzaron de inmediato, iniciando su primera conferencia sus sesiones en Washington, habiéndose acordado previamente que la sede de la organización Internacional del Trabajo, sería en Ginebra.

Esta Organización tuvo como primer director en la persona del francés ALBERT THOMAS, en el año de 1919, llevando a -- cabo la primer conferencia en ese mismo año en Washington aceptando una invitación del presidente Woodrow Wilson, en la mencionada conferencia se adoptaron seis convenios y seis recomendaciones, en las cuales se establecía la jornada de ocho horas y la -- semana de 48 horas; la protección de la maternidad en la industria y el comercio; la prohibición del trabajo nocturno para las mujeres y menores y de su empleo en ocupaciones nocivas para la salud, la fijación de una edad mínima de admisión a los trabajadores industriales y con ello acabar con la explotación del trabajo infantil. (4).

3.- LAS NORMAS INTERNACIONALES DEL TRABAJO, ed. O.I.T., Ginebra Suiza, 1971, págs. 15 y 17.

La estructura de la Organización Internacional del Trabajo, se encuentra basada en la deliberación de delegaciones nacionales, integrada por representantes de los gobiernos, de los trabajadores y de los empleadores, actuando cada uno de ellos con absoluta independencia de opinión.

En el año de 1932, ocupó el cargo de director de la Organización Internacional del Trabajo HAROLD BULLER, al morir el señor ALBERTH THOMAS, dirigiendo a la organización con inteligencia, toda vez que en su periodo de dirección, se adhirió a la corporación U.R.S.S. y los estados Unidos de Norteamérica, su periodo al frente de la organización duró hasta el año de 1938, siendo su sucesor JOHN G. WINANT, quien durante su periodo sufrió las consecuencias de los conflictos creados por la segunda guerra mundial, por lo cual se tuvo que trasladar la Oficina Internacional del Trabajo a Montreal, Canada, WINANT dimitió de su cargo como director en el año de 1941, sucediéndole EDWARD J. PHILLAN.

En el año de 1940, se efectuó la integración de la Organización Internacional del Trabajo al sistema de las Naciones Unidas, volviendo la organización a su sede inicial en Ginebra en 1946, siendo éste un año lleno de acontecimientos, ya que en esa época se retiró de su cargo EDWARD J. PHILLAN, sustituyéndolo el estadounidense DAVID A. MORGAN, reelegido en dos ocasiones, en mayo de 1957 y en el año de 1963, actualmente el director general es FRANCIS BLANCHARD, designado por el consejo de administración el 25 de febrero de 1974. (5).

Desde sus orígenes, la Organización Internacional del Trabajo, dejó perfectamente delineadas sus metas, mismas que quedaron consignadas en la Sección II, llamada de los "Principios Generales" de su constitución, en relación con la parte XIII del Tratado de Versalles y sus correspondientes de los distintos tratados de paz, que en su artículo 41 decía: Art. 41.- Las altas partes contratantes, reconociendo que el bienestar físico, moral e intelectual de los trabajadores asociados es de esencial importancia desde el punto de vista internacional, han establecido el organismo que trata la sección I, asociado al de la sociedad de las naciones, para conseguir este elevado fin".

4.- LA HISTORIA DE 50 AÑOS, 1919-1969, O.I.T., GINEBRA, SUIZA, 1969, págs. 20 y ss.

5.- LA HISTORIA ... CIT. PAGS. 20 y ss.

" Reconocen que las diferencias de climas, de costumbres y usos, de oportunidad económica y de tradición industrial, hacen difícil lograr de manera inmediata una absoluta uniformidad en las condiciones de trabajo. Pero persuadidos de que el trabajo no debe ser considerado meramente como un artículo de comercio, piensan que existen métodos y principios para reglamentar las condiciones de trabajo que todas las comunidades industriales deben esforzarse en aplicar hasta donde lo permitan las circunstancias especiales que puedan encontrar ".

" De dichos métodos y principios las altas partes contratantes consideran de especial importancia y vigencia las siguientes: ( b ).

Primero.- El principio fundamental antes enunciado de que el trabajo debe ser considerado simplemente como una mercancía o un artículo de comercio.

Segundo.- El derecho de asociación para todos los fines que no sean contrarios a las leyes, tanto para los obreros como para los patronos.

Tercero.- El pago de los trabajadores de un salario que les asegure un nivel de vida adecuada a las condiciones de existencia en sus respectivos países.

Cuarto.- La adopción de la jornada de ocho horas o de la semana de cuarenta y ocho horas, como fin a alcanzar donde quiera que se haya obtenido todavía.

Quinto.- La adopción de un descanso semanal de veinticuatro horas, como mínimo, que deberá comprender el domingo siempre que sea posible.

Sexto.- La supresión del trabajo de los niños y la obligación de introducir en el trabajo de los jóvenes de ambos sexos, las limitaciones necesarias para permitirles continuar su educación y asegurar su desarrollo físico.

Séptimo.- El principio del salario igual, sin distinción de sexo para un trabajo de igual valor.

Octavo.- Las reglas que se dicten en cada país para las condiciones de trabajo que deberán asegurar un trato económico equitativo a todos los obreros que residan legalmente en dicho país.

Noveno.- Cada estado deberá organizar un servicio de inspección, en el que participen las mujeres a fin de velar por la aplicación de las leyes y reglamentos para la protección de los trabajadores.



" Sin proclamar que éstos principios y métodos sean - completos ni definitivos, las altas partes contratantes consideran que son adecuados para guiar la política de la sociedad de - las naciones y que, sin son adoptados por las comunidades industriales que sean miembros de la sociedad de las naciones y se -- mantienen intactos en la práctica, mediante un cuerpo adecuado - de inspectores, producirán incalculables beneficios para los asalariados del mundo".

De acuerdo con el criterio del jurista mexicano, el - Docto y querido maestro universitario ALBERTO TRUJBA URBINA, al manifestar que el artículo 41, enmendado en 1940, y al cual ya - se ha hecho referencia, fué inspirado en el artículo 123 de nuestra constitución, tomando en cuenta que el señor SAMUEL GOMEZ, norteamericano y presidente de la comisión, había seguido con -- bastante atención nuestro movimiento revolucionario, asimismo había establecido relaciones con nuestros líderes obreros y hecho un estudio completo sobre nuestra carta magna, además que, como lo ha sostenido el maestro TRUJBA URBINA, tanto en las aulas universitarias, así como en sus obras, la primera constitución, no sólo de América, sino del mundo entero que estableció garantías sociales para la clase trabajadora fué la nuestra de 1917, agregando el maestro que nuestra ley fundamental recogió no sólo las aspiraciones del proletariado mexicano, sino los del proletariado universal por lo que resulta extraño que los constituyentes de - otros países que después de su publicación quisieron sentar para ellos las bases de un nuevo derecho social y la tomaron como -- gusa y fuente de inspiración. ( 7 ).

Por lo que, al analizar la aseveración que hace el -- maestro TRUJBA URBINA, no hacemos más que adherirnos al criterio vertido por él mismo, en cuanto a la importancia y proyección -- que tuvo el artículo 123 constitucional en el tratado de paz de Versalles celebrado en el año de 1919, así como todos los códigos políticos expedidos con posterioridad y que también consagran el mismo tipo de garantías.

La anterior declaración de principios, fué enmendada en el año de 1940, y modificada por el instrumento de enmienda a la constitución de la Organización Internacional del Trabajo - en el año de 1953, iniciando su preámbulo con la siguiente consideración.

"Considerando que la paz universal y permanente sólo - puede basarse en la justicia social, haciendo las siguientes consideraciones".

7.- NUEVO DERECHO DEL TRABAJO.- ALBERTO TRUJBA URBINA.- COTIDIANO FORO, MEXICO.- 1972- PÁGS. 124 a la 125.

" Considerando que existen relaciones de trabajo que -  
entrañan tal grado de injusticias, miseria y privación para gran\_  
número de seres humanos, que el descontento causado constituye --  
una amenaza para la paz y armonía universales; y considerando que  
es urgente mejorar dichas condiciones, por ejemplo, en lo concer-  
niente a la reglamentación de horas de trabajo, fijación de la du-  
ración máxima de la jornada y de la semana de trabajo, contrata-  
ción de la mano de obra, lucha contra el desempleo, garantía de -  
un salario vital adecuado, protección del trabajador contra las -  
enfermedades, sean o no profesionales, y contra los accidentes de  
trabajo, protección de los niños, de los adolescentes y de las mu-  
jeres, pensiones de vejez y de invalidez, protección de los inter-  
eses de los trabajadores ocupados en el extranjero, reconocien-  
to del principio de un salario igual por un trabajo de igual va-  
lor y del principio de libertad sindical, organización de la ense-  
ñanza profesional y técnica y otras medidas análogas.

## 2.- FUNCIONES.

Para conocer las funciones de la Organización Internacional del Trabajo es de trascendental importancia partir de la exposición de los siguientes principios, mismos que a la vez que se enuncian traen implícita la explicación de su función.

" Todos los humanos, nacen con el derecho de trabajar en condiciones decorosas, protegidos contra todo peligro a su vida y salud, por el bienestar material y espiritual propio y de su familia. Transferir este derecho del ámbito de la teoría al de la práctica y crear un clima propicio para convertirlo en realidad - he aquí la función esencial de la Organización Internacional del Trabajo." ( 8 ).

Como es de apreciarse en la exposición del principio anterior, una de las funciones de mayor importancia de la O.I.T. es llevar al terreno de la práctica el mejoramiento de las condiciones de trabajo, de proteger al trabajador contra todo peligro a su vida y a su salud dentro y fuera del trabajo, en efecto, como lo hemos expresado con anterioridad, la Organización Internacional del Trabajo cumple con una función social mediatizadora de la lucha de clases, toda vez que trata de obtener mejoras en las condiciones de trabajo, pero sin abolir la explotación ni modificar el modo de producción burguesa, ya que, en ningún momento dentro de sus funciones, se ve que la misma trate de acabar con los capitalistas, de suprimir la explotación o de gufar al proletariado internacional en su lucha por la socialización del capital, o de crear conciencia dentro de la propia clase trabajadora para que continúe con la lucha de clases, sino que, todo lo contrario, lucha por lograr un equilibrio entre el trabajo y el capital que jamás podrá darse, y pugna además por mantener el modo de explotación burguesa, tratando de conservar al margen de la lucha al proletariado, con la concesión de pequeñas normas mediatizadoras, -- que vengan a atenuar la necesidad y el dolor del trabajador, teniendo sumido dentro del mismo sistema de explotación.

Por otra parte, también tenemos, que otra de las funciones de la O.I.T., es la consistente en MANTENER INFORMADOS A LOS ESTADOS, de todos los avances técnicos y científicos destinados a redituar una mejor vida material y espiritual para el trabajador, información que se hace por medio de sus hojas boletines informativos, folletos, revistas, así como por medio de la Revista Internacional del Trabajo, aquí es conveniente aclarar que la burguesía internacional, motivo por el cual tienen que mantener protegidos y en constante comunicación a todos los lugares donde tenga interés que proteger, caso concreto, tenemos a las empresas transnacionales, con las cuales los países poderosos como los ---

Estados Unidos han invadido gran parte del globo terrestre, haciendo manifestaciones en el sentido de que desarrollan una política de vanguardia tercermundista, contando con su puntual asistencia en todos aquellos lugares en donde halla problemas con el capital con el objetivo muy particular de proteger sus intereses esto es comprensible, en virtud de que, en la mayoría de los países subdesarrollados existe el control de los mismos por parte de los monopolios capitalistas y de las empresas transnacionales que se encuentran establecidas en los mismos.

Otra de las funciones de la O.I.T., es la de COLABORAR CON LOS GOBIERNOS QUE LA SOLICITEN, esta colaboración es de capacitación profesional, científica, de higiene, técnica y de difusión de los principios de seguridad social, así como, de la preparación de los proyectos legislativos.

Por último, una de las funciones de mayor importancia que desempeña la Organización Internacional del Trabajo, consiste en la ELABORACION DE PROYECTOS DE LOS CONVENIOS Y RECOMENDACIONES QUE SERAN SOMETIDOS A LA CONFERENCIA Y DE LOS CUALES SALDRÁ EL DERECHO INTERNACIONAL DEL TRABAJO.

El maestro MARIO DE LA CUEVA, expone al respecto en su libro titulado "El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo," texto en el cual encontramos las bases para enunciar las funciones de la Organización Internacional del Trabajo, que los creadores de la multicitada organización, pensando en salvaguardar los intereses, la independencia y la libertad de acción de la organización, incluyeron dos principios en su carta constitutiva, el primero declara que las funciones del director y del personal de la oficina, serán de carácter internacional. ( 9 ).

El Segundo principio determina, que el Director y el personal, no solicitarán ni aceptarán instrucciones de ningún gobierno o de autoridad distinta a la organización, y en su segunda parte, exige de los gobiernos se respete el carácter internacional de las funciones del director y del personal, y les prohíbe tratar de ejercer influencia alguna sobre ellos.

De los principios enunciados en párrafos precedentes se desprende una bella teoría, pero al realizar el estudio vemos con desagrado que la realidad es distinta, toda vez de que, la Organización Internacional del Trabajo y su dirección en la conferencia, tiene una influencia determinante de los países, ya que, cada país miembro de la organización, manda un representante

tes de los trabajadores, de los capitalistas y del gobierno, - desprendiéndose de esto que las personas que van a integrar la organización, no son elementos libres de compromisos con su pais de origen, en virtud de que, si en determinado momento son enviados a representar a su pais a la organización, llevan consigo la consigna de velar por cual o tal interés y si en el momento adecuado no cumplen con el cometido para el que fuerón enviados o lo tergiversan, simple y sencillamente lo retiran su apoyo y lo sustituyen de su puesto.

De lo anterior se desprende, que una de las funciones de mayor importancia de la O.I.T., es la de elaborar CONVENIOS Y RECOMENDACIONES, pero hay que tener conciencia del hecho de que todas las resoluciones que dicte, deben estar encaminadas hacia el beneficio de los trabajadores aunque sólo lleven consigo pequeñas reformas matizadoras.

Una vez expresada la función de creación de Convenios y Recomendaciones, es menester precisar en que consisten - estos y cuales son sus características distintivas, para de esta forma poder continuar con el desarrollo del capitulo que nos ocupa.

De la propia constitución de la Organización Internacional del Trabajo, se desprende la división de sus resoluciones en dos importantes grupos que son: CONVENIOS Y RECOMENDACIONES ( Art. 19).

LOS CONVENIOS INTERNACIONALS, están destinados en forma expresa a crear obligaciones ya que éstos, desde el momento mismo en que son ratificados, se convierten en instrumentos internacionales obligatorios para los paises miembros de la organización, quienes, como ya ha quedado establecido anteriormente, se convierten en partes contratantes desde el momento en que ratifican el convenio, obligandose con ello a la aplicación de las disposiciones del mismo.

La experiencia ha demostrado que gran parte del resultado práctico de los convenios, ha sido, mas bien definir -- normas, que crear obligaciones, ya que, pese a su finalidad de crear obligaciones, no obligan per se a los miembros de la Organización Internacional del Trabajo, sino que, como ya ha quedado claramente establecido, éstas obligaciones únicamente se consideran contraídas por las partes contratantes. Ahora bien, el

el artículo 19 de la constitución de la organización, dispone -- que los miembros habrán de ratificar el convenio, si obtienen el consentimiento de la autoridad o autoridades competentes para hacer aplicar el convenio por las medidas legislativas o de cualquier índole que sean necesarias para esos efectos, queda enteramente a discreción de las autoridades nacionales competentes dar o negar dicho consentimiento.

LAS RECOMENDACIONES, a diferencia de los convenios internacionales, no crean obligaciones, sino que, tienen la finalidad exclusiva de definir pautas ( comunicándose a todos los estados miembros para su examen) a fin de que los pongan en ejecución por medio de la legislación nacional o de cualquier otro modo. Es decir, Las recomendaciones intrínsecamente, señalan pautas para orientar la acción nacional, siendo la distinción múnos absoluta en el orden práctico que en el jurídico. ( 10 ).

Una vez hecha la diferenciación entre el convenio y la recomendación, es conveniente hacer notar que la organización se forma con los estados que ya eran miembros de ella antes de 1945 y con aquellos miembros de las Naciones Unidas que solicitaron su ingreso, así como con cualquier otro que obtenga en la conferencia una votación de dos tercios de los delegados presentes o haciendo notar además que todos los estados cuentan con el derecho de retiro.

La organización a que hemos venido haciendo alusión, se encuentra estructurada por tres órganos que son: LA CONFERENCIA GENERAL DE LOS DELEGADOS DE LOS ESTADOS MIEMBROS, EL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN Y LA OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO.

La Conferencia General de los Delegados de los Estados miembros, se integra por cuatro delegados de cada uno de los estados miembros, dos de los cuales serán delegados del gobierno y los otros dos representantes respectivamente de los trabajadores y de los empleadores.

10.- CODIGO INTERNACIONAL DEL TRABAJO.- EDITADO POR LA C.I.T.- GINEBRA, SUIZA .- 1957.- PROLOGO DEL PRIMER VOLUMEN.

EL CONSEJO DE ADMINISTRACION, está integrado por cuarenta y ocho personas, de las cuales veinticuatro representan a los gobiernos, doce a los trabajadores y doce a los empleadores.

LA OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO, ésta se encuentra bajo la dirección del Consejo de Administración.

El capítulo Segundo de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo es el denominado del funcionamiento, conteniéndose en él todas las normas relativas tendientes a precisar la forma en que se integran las reuniones de la conferencia, el procedimiento que se adopta para dictar convenios y recomendaciones, el procedimiento a seguir para denunciar el incumplimiento de los convenios; así como, el procedimiento ante la Corte Internacional de Justicia.

Los Capítulos Tercero y Cuarto de la Constitución de la Organización, se refieren a las prescripciones generales y a las Disposiciones Diversas; respectivamente.

Después de precisar vagamente cual es la diferencia entre Convenios y Recomendaciones, cuales son las principales funciones de la Organización Internacional del Trabajo, así como lo relacionado a la estructuración de la misma, es conveniente realizar una exposición aunque sea de una manera superficial de los problemas con que cuenta la O.I.T., en el desempeño de sus funciones.

Es así que, nos encontramos con los problemas que nos plantea el derecho Internacional, como es el relativo al cumplimiento de los convenios Internacionales, dentro de los cuales se encuentran los convenios celebrados con la Organización Internacional del Trabajo. Las normas de trabajo son sumamente flexibles puesto que, es evidente que existen múltiples factores que determinan la aplicación y utilidad de un convenio en determinado país teniendo en esto una influencia determinante los factores naturales como son: el clima, las conformaciones geográficas, etc., que vienen a variar las condiciones del trabajo de un lugar a otro, lo cual trae como consecuencia que los convenios de trabajo que adopte el derecho internacional pueden ser útiles y tener aplicación en determinado país, un otro no revestirá mayor importancia, su aplicación, es el caso de los países que por encontrarse en el interior de un continente no pueden desarrollar una industria marítima, por lo cual ellos no cuentan con el problema de los trabajadores del mar, resultando por lo tanto absolutamente intrascendente y carente de importancia para ellos, que la O.I.T. establezca un convenio u una recomendación respecto a los trabajadores

del mar, motivo por el cual no es necesario que esos países ratifiquen el convenio o sigan la recomendación.

Dado el carácter realista de la Organización Internacional del Trabajo, ésta ha establecido como norma para solucionar los problemas planteados, que un convenio no obliga a todos los miembros de la organización, sino única y exclusivamente a aquellos países que hayan ratificado el convenio en cuestión o adoptado la recomendación respectiva en los términos establecidos en la propia constitución. En cuanto a la recomendación, ésta no plantea ningún problema ya que, como ha sido precisado en los párrafos relativos a la diferenciación entre convenio y recomendación, ésta como su nombre lo indica, es una simple recomendación, una sugerencia que pueden o no seguir los países formantes de la Organización, de acuerdo a sus propias particularidades.

Para finalizar con el sistema que nos ocupa, es conveniente reafirmar nuestra posición, de que en lo personal, creemos que a pesar de que la O.I.T. lucha por encontrar algunas reformas tendientes a mejorar las condiciones de vida de la clase trabajadora por medio de la emisión de pequeñas normas jurídicas burguesas, jamás podrá lograr la socialización de la lucha de clases, ni preservar de manera indefinida el modo de explotación, toda vez que, afirmar lo contrario, sería cerrar los ojos a la realidad y con ello negar la razón a la dialéctica materialista.

Como ya ha quedado de manifiesto, en el funcionamiento de la Organización Internacional del Trabajo, toman parte los gobiernos, los empleadores y los trabajadores, situación lógica de acuerdo con el derecho que prevalece en la mayoría de los países que conforman el mundo capitalista, ya que éstos, -- tratan de hacer creer que el gobierno del estado interviene en los conflictos jurídicos como mediador y, en muchos de los casos como protector de los económicamente débiles, situación -- que resulta una burda farsa, ya que la práctica nos ha demostrado, que el gobierno y sus representantes, jamás van a intervenir en favor del desposeído, y recordemos al efecto las palabras de MARX Y ENGELS en el manifiesto del partido Comunista, -- respecto al gobierno: el gobierno es el conjunto de personas -- que administran los intereses de la burguesía.



Como una consecuencia de lo anterior, deducimos que la intervención de los trabajadores dentro de la C.I.T., se ve reelegada a la anulación de sus posturas debido a la desigualdad en que se encuentra en relación a la unidad existente entre la representación de los empleadores y representantes de los gobiernos y con mayor razón, si a esto le unamos el hecho de que el representante de los gobiernos cuenta con dos votos, por uno de los trabajadores y uno de los empleadores, de donde se desprende que la proporción es desfavorable para la clase obrera -- ante la C.I.T. sea de un organismo que no defienda con integridad los intereses de los trabajadores; con lo cual la representación obrera ante el multicitado organismo, es nula en definitiva. Creemos pertinente hacer ver que, la presente crítica es en relación con los países capitalistas, puesto que los de organización socialista se encuentran organizados de manera diferente, toda vez que en los mismos impera la decisión del proletariado como clase dominante, sin que el capital se encuentre en manos de particulares, siendo también distinta la función de los sindicatos obreros.

En conclusión, todas las funciones de predominio -- con que cumple la C.I.T., son ínfimas concesiones hechas por la burguesía capitalista, en su interés por frenar la lucha de clases y preservar el modo de explotación, manteniendo así los medios de producción en sus manos.

como se origina, se celebra y como se adopta, además nos aclara y nos dice como van a obligar, pasando incluso a definirnos también lo que es una recomendación, la cual será objeto de estudio en un capítulo aparte.

Una vez examinada la concepción que nos da el Jurisconsulto CABANELLAS, respecto a lo que es un convenio Internacional del Trabajo, cómo se origina y cómo va a obligar a las partes, sólo nos resta decir cómo van a ser los planteamientos ante la Oficina Internacional del Trabajo para la elaboración de los convenios.

Desde el momento en que la Organización Internacional del Trabajo, escoje los temas destinados a ser examinados por la Conferencia, el Consejo de Administración se inspira en los deseos expresados, tanto en el seno de la misma Organización, cómo fuera de ella, por los gobiernos y las organizaciones de los empleadores y de trabajadores. Los estudios efectuados por la oficina sobre la legislación y la práctica de los diferentes países, les ayudan a adoptar estas decisiones, posteriormente la oficina solicita de los gobiernos, que éstos le expresen su opinión, otorgándoles para tal efecto, un cuestionario relativo a todos los aspectos del problema a discutir, y con posterioridad el problema se estudia en dos reuniones anuales de la conferencia, en las cuales se adoptan los principios generales y por último el texto definitivo.

11.- GUILLERMO CABANELLAS.- DICCIONARIO DE DERECHO USUAL.- ED. OMEBA.- BUENOS AIRES, ARGENTINA.- 1908.- T. I. PAG. 522.

En la Conferencia, los delegados de los empleadores, toman parte en las deliberaciones, en igualdad de circunstancias que los gobiernos. Las normas propuestas son estudiadas por una comisión técnica, siendo necesaria una mayoría de dos tercios en sesión plenaria para la adopción de un instrumento internacional, disponiendo los trabajadores y los empleadores en conjunto, de un número de votos igual al de los gobiernos(12)

De lo anterior se confirma que los trabajadores se encuentran en una situación de desigualdad frente a los empleadores y representantes de los gobiernos ante la O.I.T., en la elaboración de los convenios, ya que a simple vista se deduce, que desde el momento en que los gobiernos van a dar su opinión respecto del problema a discutir, se relega a un segundo término a los trabajadores, en efecto, ellos son los que sienten en carne propia sus necesidades, y como consecuencia, únicamente ellos son van a expresar lo que necesitan para solventarlos, estimando en lo personal, que es incorrecto que los representantes de los gobiernos sean los que determinen los problemas de los trabajadores, toda vez que, por lo general se encuentran aislados de los problemas de la clase obrera, abstraídos cómo están, administrando los intereses del capital privado.

Además, es simple deducir la inferioridad numérica con relación al número de votos otorgados al trabajador frente a los representantes de los gobiernos y de los empleadores, ya que, tomando en cuenta que el gobierno representa los intereses del capital, es comprensible el hecho de que los votos de los gobiernos y de los empleadores ante la Organización Internacional del Trabajo, estarán unificados en perjuicio del trabajador.

Ahora bien, es conveniente dejar aclarado que la crítica expresada no incluye a los países socialistas, ya que éstos, mantienen una postura diferente, dado que su gobierno es de extracción netamente proletaria, ya que en ellos se eliminan las clases al socializar el capital y suprimir la propiedad privada existiendo como clase general dominante el proletariado, deduciéndose en consecuencia que los representantes de estos países ante la O.I.T., no serán capitalistas particulares, en virtud de que, el capital lo detenta el estado, siendo así que los representantes de los gobiernos, de los trabajadores y de los empleadores, estarán unidos en cuanto a ideología y pensamiento en beneficio del proletariado internacional aunque sean diferentes en cuanto a la representación material de persona a persona.

La representación de los trabajadores en los países socialistas, está en manos de los sindicatos obreros, cuya función es distinta a la de los sindicatos en los países capitalistas, ya que, en los países socialistas los sindicatos constituyen escuelas de estudio del comunismo para preparar y educar a las masas en las tareas a seguir en teoría y en la práctica, para con ello alcanzar la meta trazada de crear " EL COMUNISMO EN TODO EL MUNDO "; mientras que la función sindical en los países capitalistas, es de lucha por sus mejoras, tratando de arrancar de manos del capitalista, la concesión de pequeñas dádivas económicas y políticas, por medio del ejercicio del derecho de huelga, paros, manifestaciones, etc., creando con ello, conciencia en las masas para preparar la lucha definitiva por la transformación del régimen económico y político en social, logrando así la predominación de la clase trabajadora, esto sucede cuando verdaderamente se trata de agrupaciones obreras que realmente tengan como objetivo la lucha por mejorar y defender los intereses de sus agremiados, ya que por regla general, es muy común encontrar en los países capitalistas la existencia de los llamados Sindicatos Blancos, manejados por los buitres que operan dentro de las organizaciones obreras, evitando toda acción de lucha del proletariado en beneficio de su clase.

Es pertinente hacer notar que la función o participación de los países socialistas en la O.I.T. y dado que esta organización fué creada supuestamente para tratar de mediatizar la lucha de clases por medio de la explotación de normas burguesas, se debe a que, aún teniendo el sistema de gobierno de carácter socialista, se ve en la imperiosa necesidad de vivir en sociedad y en armonía con todos los países del resto del mundo, ya que no puede permanecer aislado porque perecerían y se cerrarían con ello las puertas, tanto del comercio, como de la ciencia, y ya no podrían desarrollarse en la misma medida que estando vinculados con los fenómenos sociales y los avances técnicos y científicos que se suscitaran en el mundo entero.

Es de suma importancia el señalamiento de la forma y términos de la elaboración de un convenio internacional, que se hace en el artículo 19 de la constitución de la O.I.T., precepto en el cual también se hace el señalamiento de la forma y términos para la elaboración de una recomendación, la cual será objeto de estudio con posterioridad, dada la importancia del numeral citado, para los efectos de la presente tesis, nos permitimos transcribirlo en forma íntegra.

" ARTICULO 19 "

1.- Cuando la conferencia se pronuncia a favor de la adopción de proposiciones relativas a una cuestión de orden del día, tendrá que determinar si dichas proposiciones han de revestir la forma: a) de un convenio internacional, o b) de una recomendación, si la cuestión tratada, o uno de sus aspectos, no se prestare en ese momento para la adopción de un convenio.

2.- En ambos casos, para que la conferencia adopte en votación final el convenio o la recomendación, será necesaria una mayoría de dos tercios de los votos emitidos por los delegados presentes.

3.- Al elaborar cualquier convenio o recomendación de aplicación general, la conferencia deberá tener en cuenta aquellos países donde el clima, el desarrollo incompleto de la organización industrial u otras circunstancias particulares hagan esencialmente diferentes las condiciones de trabajo, y deberá proponer las modificaciones que considere necesarias de acuerdo con las condiciones peculiares de dichos países.

4.- El presidente de la conferencia y el director general autenticarán con sus firmas, dos copias del convenio o de la recomendación, de estas dos copias, una se depositará en los archivos de la Oficina Internacional del Trabajo y la otra se enviará al Secretario General de las Naciones Unidas. El Director General remitirá una copia certificada del convenio o de la recomendación a cada uno de sus miembros.

5.- En el caso de un convenio:

a).- El convenio se comunicará a todos los miembros para su ratificación;

b).- Cada uno de los miembros, se obliga a someter el convenio en el término de un año a partir de la clausura de la reunión de la conferencia ( o cuando por circunstancias excepcionales no pueda hacerse en el término de un año, tan pronto sea posible, pero nunca más de dieciocho meses después de clausurada la reunión de la conferencia ), a la autoridad o autoridades a quienes compete el asunto, a efecto de que le den forma de ley o adopten otras medidas;

c).- Los miembros informarán al Director General de

la oficina Internacional del Trabajo, sobre las medidas adoptadas de acuerdo con este artículo para someter el convenio a la autoridad o autoridades competentes, comunicandole, al mismo tiempo los datos relativos a la autoridad o autoridades consideradas como competentes y las medidas por ellos adoptadas.

d).- Si el miembro obtuviese el consentimiento de la autoridad o autoridades a quienes compete el asunto, comunicará la ratificación formal del convenio al Director General y adoptará las medidas necesarias para hacer efectivas las disposiciones de dicho convenio.

e).- Si el miembro no obtuviese el consentimiento de la autoridad o autoridades a quienes compete el asunto, no recaerá sobre dicho miembro ninguna obligación, a excepción de informar al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, con la frecuencia que fija el Consejo de Administración, sobre el estado de su legislación y la práctica en lo que respecta a los asuntos tratados en el convenio, precisando en qué medida se ha puesto o se propone poner en ejecución cualquiera de las disposiciones del convenio, por vía legislativa o administrativa, por medio de contratos colectivos o de otro modo, e indicando las dificultades que impiden o retrasan la ratificación del convenio.

b).- En el caso de una recomendación:

a).- La recomendación se comunicará a todos los miembros para su examen, a fin de ponerla en ejecución por medio de la legislación nacional o de otro modo;

b).- Cada uno de los miembros se obliga a someter la recomendación, en el término de un año a partir de la clausura de la reunión de la conferencia (o cuando por circunstancias excepcionales, no pueda hacerse en un año, tan pronto sea posible, pero nunca más de dieciocho meses después de clausurada la reunión de la conferencia), a la autoridad o autoridades a quienes compete el asunto a efecto de que le den forma de ley o adopten otras medidas.

c).- Los miembros informarán al director general de la Oficina Internacional del Trabajo sobre las medidas adoptadas de acuerdo con este artículo para someter la recomendación a la autoridad o autoridades competentes, comunicandole al mismo tiempo, los datos relativos a la autoridad o autoridades competentes y las medidas por ellas adoptadas.

d).- Salvo la obligación de someter la recomendación a las autoridades competentes, no recaerá sobre los miembros ninguna otra obligación a excepción de la de informar al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, con la frecuencia que fija el Consejo de Administración, sobre el estado de su legislación y la práctica respecto a los asuntos tratados en la recomendación, precisando en que medida se han puesto o se proponen poner en ejecución las disposiciones de la recomendación y las modificaciones que se considere o pueda considerarse necesario hacer a estas disposiciones para adoptarlas o aplicarlas.

7.- En el caso de un estado Federal, se aplicarán las siguientes disposiciones:

a).- Respecto a los convenios y recomendaciones que el gobierno Federal considere más apropiadas, de acuerdo con su sistema constitucional para la adopción de medidas en el ámbito Federal, las obligaciones del estado Federal, serán las mismas que las de los miembros que no sean estados federales.

b).- Respecto a los convenios y recomendaciones que el gobierno federal considere más apropiados, total o parcialmente, de acuerdo con su sistema constitucional para la adopción de medidas para los estados, provincias o cantones constitutivos que por parte del estado federal, el Gobierno FEDERAL:

I.- Adoptará de acuerdo con su constitución de los estados, provincias o cantones interesados, medidas efectivas para someter tales convenios y recomendaciones, a más tardar die ocho meses después de clausurada la reunión de la conferencia, a las autoridades federales, estatales, provinciales o cantonales apropiadas, al efecto de que le den forma de ley o adopten otras medidas.

II.- Adoptará, medidas condicionadas al acuerdo de los gobiernos de los estados, provincias o cantones interesados para celebrar consultas periódicas ante las autoridades federales y las de los estados, provincias o cantones interesados a fin de promover dentro del Estado Federal, medidas coordinadas para poner en ejecución las disposiciones de tales convenios y recomendaciones.

III.- Informará al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, sobre las medidas adoptadas de acuerdo con este artículo para someter tales convenios y recomenda-

ciones a las autoridades federales, estatales, provinciales o cantonales apropiadas, comunicándole al mismo tiempo los datos relativos a las autoridades consideradas apropiadas y a las medidas por ellas adoptadas;

IV.- Informará al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, respecto a cada uno de los convenios que no hayan ratificado, con la frecuencia que fija el Consejo de Administración, sobre el estado de la legislación y la práctica de la Federación y sus estados, provincias o cantones constitutivos, precisando en que medida se ha puesto o se propone poner en ejecución, cualquiera de las disposiciones del convenio, por vía legislativa o administrativa, por medio de contratos colectivos o de otro modo;

V.- Informará al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, respecto a cada una de esas recomendaciones, con la frecuencia que fija el Consejo de Administración, sobre el estado de la legislación y la práctica de la Federación y sus estados, provincias o cantones constitutivos precisando en que medida se han puesto o se proponen poner en ejecución las disposiciones de la recomendación y las modificaciones que se considera o pueda considerarse necesario hacer a estas disposiciones para adoptarlas o aplicarlas.

8.- En ningún caso podrá considerarse que la adopción de un convenio o de una recomendación por la conferencia o la ratificación de un convenio por cualquier miembro, menos cabará cualquier ley, sentencia, costumbre o acuerdo que garantice a los trabajadores condiciones más favorables que las que figuren en el convenio o en la recomendación (13).

Una vez que ha sido transcrito el artículo 19 de la constitución de la Organización Internacional del Trabajo, podemos ver con precisión cuál es el procedimiento establecido en dicha organización para obtener los convenios y recomendaciones, los cuáles desde luego, van acordes con el derecho burgués de nuestra época, van acordes con la dialéctica del cambio dentro del derecho laboral operante en los diversos países miembros de la O.I.T., o sea que los convenios y recomendaciones no permanecen inamovibles ni estáticos, sino que evolucionan.

Las normas emanadas de las conferencias internacionales, son revisadas en forma periódica y en algunas ocasiones son modificadas, según se hayan modificado o no, las causas generadoras de las mismas, esto es, debido al cambio que sufre la comunidad internacional, originado por la evolución de



las condiciones económicas, políticas, filosóficas y científicas de cada país, lo cual trae aparejado también un cambio dentro del derecho de ese país.

Lo anterior se puede comprobar, con el hecho de que en la actualidad se han revisado convenios internacionales.

El conjunto de convenios internacionales y recomendaciones, integran un cuerpo de leyes, al cual se le denomina "Código Internacional del Trabajo", la aplicación obligatoria de este cuerpo de leyes, como ya se ha puesto de manifiesto, no es total, toda vez que, solamente es obligatorio el cumplimiento de los mismos, respecto de aquellos artículos que deriven de los convenios que hayan ratificado los países miembros de la O.I.T.

Hasta la fecha, se han celebrado los convenios internacionales que a continuación se enumeran, mismos que han sido ratificados por los países integrantes (conforme a los datos recabados hasta 1980).

13.- CONSTITUCION DE LA ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO, Ed. O.I.T., GINEBRA, 1969, PAG. 14.

No.

C O N V E N I O S

- 1 Sobre las horas de trabajo (industria), 1919
- 2 Sobre el desempleo, 1919
- 3 Sobre la protección de la maternidad, 1919
- 4 Sobre el trabajo nocturno (mujeres), 1919
- 5 Sobre la edad mínima (industria), 1919
- 6 Sobre el trabajo nocturno de los menores (industria), 1919
- 7 Sobre la edad mínima (trabajo marítimo), 1920
- 8 Sobre las indemnizaciones de desempleo (naufragio), 1919
- 9 Sobre la colección de la gente de mar, 1920
- 10 Sobre la edad mínima (agricultura), 1921
- 11 Sobre el derecho de asociación (agricultura), 1921
- 12 Sobre la indemnización por accidentes del trabajo (agricultura), 1921
- 13 Sobre la cerusa (pintura), 1921
- 14 Sobre el descanso semanal (industria), 1921
- 15 Sobre la edad mínima (pañoleros y fogoneros), 1921
- 16 Sobre el examen médico de los menores (trabajo, marítimo), 1921
- 17 Sobre la indemnización por accidentes del trabajo, 1925
- 18 Sobre las enfermedades profesionales, 1925
- 19 Sobre la igualdad de trato (accidentes del trabajo), 1925
- 20 Sobre el trabajo nocturno (panaderías), 1925
- 21 Sobre la inspección de los emigrantes, 1926
- 22 Sobre el contrato de enrolamiento de la gente de mar, 1926

No.	CONVENIOS
23	Sobre la repatriación de la gente de mar, 1926
24	Sobre el seguro de enfermedad (industria), 1927
25	Sobre el seguro de enfermedades (agricultura), 1927
26	Sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos, 1928
27	sobre la indicación del peso en los fardos trans- portados por barco, 1929
28	sobre la protección de los cargadores de muelle, contra los accidentes, 1929
29	Sobre el trabajo forzoso, 1930
30	Sobre las horas de trabajo (comercio y oficinas), 1930
31	sobre las horas de trabajo (minas de carbón), 1931
32	sobre la protección de los cargadores de muelle contra contra los accidentes (revisados), 1932
33	sobre la edad mínima (trabajo no industriales), 1932
34	sobre las agencias retribuidas de colocación, 1933
35	sobre el seguro de vejez (industria), 1933
36	Sobre el seguro de vejez (agricultura), 1933
37	sobre el seguro de invalidez (industria, etc.), 1933
38	Sobre el seguro de invalidez (agricultura), 1933
39	sobre el seguro de muerte (industria, etc.), 1933
40	sobre el seguro de muerte (agricultura), 1933
41	Sobre el trabajo nocturno (mujeres), 1934
42	sobre las enfermedades profesionales (revidado), 1934
43	sobre las fábricas de vidrio, 1934
44	sobre el desempleo, 1934
45	Sobre el trabajo subterráneo (mujeres), 1935
46	sobre las horas de trabajo (minas de carbón), 1935
47	Sobre las cuarenta horas, 1935
48	Sobre la conservación de los derechos de pensión

No.	C O N V E N I O S
	de los migrantes, 1935
49	Sobre la reducción de las horas de trabajo (fábrica de botellas), 1935
50	Sobre el reclutamiento de trabajadores indígenas, 1936
51	Sobre la reducción de las horas de trabajo, (obras públicas), 1936
52	Sobre las vacaciones pagadas, 1936
53	Sobre los certificados de capacidad de los oficiales, 1936
54	Sobre las vacaciones pagadas de la gente del mar, 1936
55	Sobre las obligaciones del armador en caso de enfermedad o accidente de la gente del mar, 1936
56	Sobre el seguro de enfermedad de la gente de mar, 1936
57	Sobre las horas de trabajo a bordo y la dotación, 1936
58	Sobre la edad mínima (trabajo marítimo), 1936
59	(revisado) sobre la edad mínima (industrial), 1937
60	(revisado) sobre la edad mínima (trabajos no industriales), 1937
61	Sobre la reducción de las horas de trabajo (industria textil), 1937
62	Sobre las prescripciones de seguridad (edificación), 1937
63	Sobre estadísticas de salarios y horas de trabajo, 1938
64	Sobre los contratos de trabajo (trabajadores indígenas), 1939
65	Sobre las sanciones penales (trabajadores indígenas), 1939
66	Sobre los trabajadores migrantes, 1939
67	Sobre las horas de trabajo y el descanso (transporte por carretera), 1939
68	Sobre la alimentación y el servicio de fonda (tripulación), de buques, 1940
69	Sobre el certificado de aptitud de los cocineros de buque, 1940
70	Sobre la seguridad social de la gente de mar, 1940
71	Sobre las pensiones de la gente de mar, 1940

No.	CONVENIOS
72	Sobre las vacaciones pagadas de la gente de mar, 1946
73	, cSobre el examen médico de la gente de mar, 1946
74	sobre el certificado de marinero preferente, 1946
75	Sobre el alojamiento de la tripulación, 1946
76	Sobre los salarios, las horas de trabajo a bordo y la dotación, 1946
77	Sobre el examen médico de los menores (industria), 1946
78	Sobre el examen médico de los menores (trabajos no industriales), 1946
79	Sobre el trabajo nocturno de los menores (trabajos no industriales), 1946
80	sobre la revisión de los artículos finales, 1946
81	sobre la inspección del trabajo, 1947
82	sobre política social (territorio no metropolitano), 1947
83	sobre las normas de trabajo (territorio no metropolitano), 1947
84	Sobre el derecho de asociación (territorio no metropolitano), 1947
85	sobre la inspección del trabajo (territorio no metropolitano), 1947
86	sobre los contratos de trabajo (trabajadores indígenas), 1947
87	sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948
88	Sobre el servicio del empleo, 1948
89	(revisado) sobre el trabajo nocturno (mujeres), 1948
90	(revisado) sobre el trabajo nocturno de los menores (industria) de 1948
91	Sobre las vacaciones pagadas de la gente de mar, (revisado), 1949
92	Sobre el alojamiento de la tripulación (revisado), 1949
93	Sobre salarios, horas de trabajo a bordo y dotación (revisado), 1949
94	Sobre las cláusulas de trabajo (contratos celebrados por las autoridades públicas), 1949

No.	C O N V E N I O S
95	Sobre la protección del salario, 1949
96	Sobre las agencias retribuidas de colocación, (revisado), 1949
97	Sobre los trabajadores migrantes (revisado), 1949
98	Sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949
99	Sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos, (agricultura), 1951
100	sobre igualdad de remuneración, 1951
101	sobre vacaciones pagadas (agricultura), 1952
102	Sobre la seguridad social (normas mínimas), 1952
103	Sobre la protección de la maternidad (revisado), 1952
104	Sobre la abolición de las sanciones penales (trabajadores indígenas), 1955
105	Sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957
106	Sobre el descanso semanal (comercio y oficinas), 1957
107	sobre poblaciones indígenas y tribuales, 1957
108	Sobre los documentos de identidad de la gente de mar, 1958
109	sobre salarios, horas de trabajo a bordo y dotación (revisado), 1958
110	Sobre las plantaciones, 1958
111	Sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958
112	sobre la edad mínima (pescadores), 1959
113	Sobre el examen médico de los pescadores, 1959
114	Sobre el contrato de enrolamiento de los pescadores, 1959
115	sobre la protección contra las radiaciones, 1960
116	sobre la revisión de los artículos finales, 1961
117	sobre política social (normas y objetivos básicos), 1962
118	Sobre la igualdad de trato (seguridad social), 1962
119	Sobre la protección de la maquinaria (1963)
120	sobre la higiene (comercio y oficinas), 1964
121	Sobre las prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, 1964.

No.	CONVENIOS
122	sobre la política del empleo, 1964
123	sobre la edad mínima (trabajo subterráneo), 1965
124	sobre el examen médico de los menores (trabajo subterráneo), 1965
125	sobre los certificados de competencia de pescadores, 1966
126	sobre el alojamiento de la tripulación (pescadores), 1966
127	sobre el peso máximo, 1967
128	sobre las prestaciones de invalidez, vejez y sobrevivientes, 1967
129	sobre la inspección del trabajo (agricultura), 1969
130	sobre asistencia médica y prestaciones monetarias de enfermedad, 1969
131	sobre la fijación de salarios mínimos, 1970
132	sobre las vacaciones pagadas (revisado), 1970
133	sobre el alojamiento de la tripulación (disposiciones complementarias), 1970
134	sobre la prevención de accidentes (gente de mar), 1970
135	sobre los representantes de los trabajadores, 1971
136	sobre el benceno, 1971
137	sobre el trabajo portuario, 1973
138	sobre la edad mínima, 1973
139	sobre el cáncer profesional, 1974
140	sobre la licencia pagada de estudios, 1974
141	sobre las organizaciones de trabajadores rurales, 1975
142	sobre el desarrollo de los recursos humanos, 1975
143	sobre los trabajadores migrantes (disposiciones complementarias)* 1975
144	sobre consultas tripartitas para promover la aplicación de las normas internacionales del trabajo.

- | No. | CONVENIOS   |
|-----|---|
| 145 | Sobre la continuidad del empleo de la gente de mar, 1976  |
| 146 | Sobre las vacaciones anuales pagadas de la gente de mar, 1976   |
| 147 | Sobre las normas mínimas en la marina mercante, 1976  |
| 148 | Sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos profesionales debido a la contaminación del aire, ruido y vibraciones en el lugar de trabajo, 1977 |
| 149 | Sobre el empleo y condiciones de trabajo y vida personal de enfermería, 1977  |
| 150 | Sobre la administración del trabajo: cometido, funciones y organización, 1975   |
| 151 | Sobre la protección del derecho de sindicación y los procedimientos para determinar las condiciones de empleo en la administración pública, 1978. (14).       |
| 152 | Sobre seguridad e higiene en los trabajos portuarios.   |

Estos convenios abarcan todos aspectos que se pueden presentar en el derecho del trabajo, toda vez que, en el texto de los mismos se regula: el trabajo de los menores, de las mujeres, de los adolescentes; el trabajo diurno y nocturno, el trabajo industrial, comercial o de cualquier otra naturaleza, se regula lo relativo al salario, vacaciones, retribuciones especiales, se reglamentan las normas relativas a la seguridad social, a la prevención de accidentes, a las indemnizaciones por enfermedad profesional o por accidentes de trabajo, es decir, en los convenios enumerados, se encuentran debidamente regulado, todo aquello que tenga relación en el trabajo.

Los convenios internacionales aludidos, prohíben expresamente el trabajo forzoso, cualquier tipo de discriminación, además el trabajo nocturno de las mujeres y menores.

Es conveniente hacer notar que en todos los convenios se establece, que todo aquel convenio que haya sido ratificado,

(14) CATALOGO DE PUBLICACIONES DE LA OIT, C. I. I., 1979, págs. 187 y ss.



sólo podrá renunciarse a la expiración de un período de diez años, a partir de la fecha en que entró en vigor, mediante un acta que se comunique para su registro al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, y la denuncia no surtirá efectos hasta un año después de que se haya ratificado, en caso de que no se denuncie, se entiende que el convenio queda vigente por diez años más.

Desde mi personal punto de vista, considero que -- las disposiciones emanadas de la Organización Internacional -- del Trabajo, con relación a nuestro país, resultan en muchos -- de los casos inaplicables, ya sea por que nuestra reglamenta-- ción jurídica es más avanzada en cuanto a su contenido o por -- el simple hecho de que nuestra legislación, desde antes del -- surgimiento de la O.I.T., ya contenía disposiciones en favor -- de los menores, de la mujer y de todos los trabajadores en ge-- neral, además de que nuestro derecho ha ido avanzando en forma -- más rápida que las normas de la Organización Internacional del Trabajo, puesto que, en muchos de los casos, mientras en la -- multicitada organización se reglamenta una disposición determi-- nada, en nuestro país ya se mejoró, motivo por el cual nos --- atrevemos a afirmar que en la mayoría de los casos, las normas creadas por la O.I.T. resultan inaplicables en nuestro país, -- por encontrarse más atrasados por cuanto hace a nuestra regla-- mentación jurídica.

Por otra parte, es conveniente insistir en el hecho de que los convenios y recomendaciones internacionales, cuen-- tan con innumerables problemas para su funcionamiento, uno de -- ellos es el hecho de que por las distintas conformaciones geo-- gráficas, climatológicas, etc. en que se encuentran los países los mismos resultan inaplicables, pero aún más, mientras se -- discute si se aprueba tal o cual convenio, transcurre demasia-- do tiempo y aún más, si ese convenio en discusión no va a tener aplicación en determinado país, se estará con ello retro-- sando la aplicación de la justicia en favor del proletariado.

Es también conveniente dejar aclarado que para mu--- chos de los países integrantes de la O.I.T., los convenios y -- recomendaciones que sean emitidos por la misma, si van a dar -- una aportación para el mejoramiento de las condiciones del tra-- bajador, siempre y cuando se cumpla con las mismas, haciendo --

incapié además, que las normas dictadas por la organización, -  
contienen disposiciones mínimas, que pueden tener influencia -  
en la ley y prácticas de un determinado país, dependiendo de -  
su estructura económica, política y del grado de desarrollo en  
que se encuentre, pudiendo en un momento dado, implicar una e-  
levación del nivel de protección social, esperando desde luego  
que éstas normas ejerzan mayor influencia en aquellos países -  
en vías de desarrollo.

#### 4.- RECOMENDACIONES DE LA ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO.

En el capítulo precedente, se vió de una manera superficial lo que es una RECOMENDACION, por lo cual consideramos que nos será más fácil explicar en el presente capítulo todo lo relativo a la recomendación Internacional del Trabajo.

De la explicación que nos da el jurista GUILLELMO CABANELLAS, en su tomo número uno del Diccionario Usual, por cuanto hace a lo que es un convenio Internacional del Trabajo, podemos apreciar aunque no de una forma detallada, lo que es una recomendación, apreciación que se fortalece en el tomo número III, del mismo diccionario, en el cual nos da una concepción integral de lo que es una recomendación de la O.I.T. misma que por considerarla una de las más completas y para los efectos de la presente tesis me permito transcribirla en su totalidad a continuación:

RECOMENDACION DE LA O.I.T.; los acuerdos de la Organización Internacional del Trabajo, cuando reúnan dos tercios de votos entre los delegados presentes, pueden adoptar dos formas como tratados internacionales de índole laboral: CONVENCIONES, especie de leyes y RECOMENDACIONES, serie de principios que carecen en su ejecución de la fuerza imperativa de que están dotados los convenios de la O.I.T.

Se recurre a las recomendaciones, en aquellas materias donde a causa de la complejidad de la cuestión o de las discrepancias entre los delegados, el acuerdo resulta problemático como convención, constituyen un antecedente de ésta, que puede facilitar su adopción ulterior. También las recomendaciones sirven para precisar la aplicación de un convenio, supuesto en el cual desempeña el mismo papel que el reglamento de administración con respecto a la ley.

Una vez que ha sido adoptada la Recomendación, el secretario de la O.I.T., remite copia auténtica de la misma a los países miembros de la Organización los cuales disponen de un plazo máximo de un año o año y medio, después de terminada la conferencia que haya adoptado la recomendación, deberán someterla a su órgano legislativo el acuerdo internacional, con el objeto de recibir su aprobación en el caso de ser en ese sentido la opinión -

del país de que se trate. En todo caso las Recomendaciones poseen, por su cuidadoso estudio y redacción de los asuntos, principios orientadores para la legislación nacional en la materia tratada. ( 15 ).

De la transcripción anterior, se deduce que las recomendaciones son los acuerdos tomados por los representantes de los gobiernos, los empleadores y los trabajadores, con el objeto de crear principios generales de derecho, destinados a orientar a los gobiernos de los estados en la preparación de sus respectivas legislaciones.

Después del anterior análisis, nos resulta fácil ubicar la diferenciación entre: Un Convenio y una Recomendación, ya que, un Convenio, una vez que ha sido ratificado por los gobiernos respectivos, constituye una obligación que tiene que cumplir el país ratificante; mientras que la Recomendación, como su propio nombre nos lo indica, es una simple recomendación, no lleva en síningún requerimiento imperativo implícito, sino que, sólo va a recomendar principios para orientar la acción nacional.

En la misma forma que los Convenios Internacionales, las Recomendaciones en relación a su elaboración, tienen su fundamento en el artículo 19 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, numeral que en su parte segunda detalla el proceso relativo para la preparación de las mismas.

Habiendo mencionado íntegramente el artículo 19 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, en el capítulo relativo a los convenios, consideramos innecesario volverlo a mencionar, por lo que en el presente, solamente enunciaremos los principios más importantes para la elaboración de una Recomendación, despréndiéndose del citado precepto, que las Recomendaciones se comunicarán a todos los países miembros para su exámen, a fin de ponerlos en ejecución por medio de la legislación nacional o de otro modo obligándose los países integrantes, a someter dichas Recomendaciones a la autoridad o auto

ridades correspondientes, para el efecto de que le den la forma de ley, o adopten otras medidas, comprometiéndose los miembros a su vez, a informar al Director General, sobre las medidas -- por su gobiernos adoptadas.

Salvo las obligación de someter la Recomendación a la autoridad o autoridades competentes, no recaerá sobre los miembros ninguna otra obligación a excepción de la de informar al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, - el estado de su legislación y la práctica de los asuntos tratados en la Recomendación, precisando en que medida se han puesto o se proponen poner en ejecución, así como las modificaciones que consideren se le pueda hacer a la misma, para su adopción o aplicación.

Esto es en sí y a grandes rasgos, en forma sintetizada las disposiciones del artículo 19, con respecto a las Recomendaciones Internacionales del Trabajo, restándonos únicamente analizar cuál es la función de la Recomendación dentro de la práctica y en que medida funciona su aplicabilidad.

Cómo ya ha quedado precisado en los párrafos precedentes, la Recomendación lleva implícita en el nombre su función, en virtud de que sus principios normativos solamente están destinados a orientar a los gobiernos en la preparación de sus respectivas legislaciones.

Al respecto diremos que la aplicación de las distintas recomendaciones, cuyo origen ha sido la Organización Internacional del Trabajo, van a redundar en la necesidad de un país de adoptar ciertas medidas para su aplicación en la ley o práctica, siempre y cuando se adecúen a su estructura económica, política y así como a su desarrollo cultural e intelectual y además industrial en que se encuentra, siempre y cuando éstas Recomendaciones impliquen una elevación del nivel de protección social.

Las Recomendaciones tratarán de orientar a los Estados miembros de la O.I.T. para que éstos adopten cuando sea necesario en su legislación, medidas que tiendan a elevar el nivel de protección para los trabajadores, poniendo de manifiesto desde luego, que las recomendaciones van a tener mayor influencia en los países en vías de desarrollo.

Hasta el momento de elaborar la presente tesis, se han comunicado a los miembros de la C.I.T. las siguientes recomendaciones:

- | No.  | RECOMENDACIONES.   |
|------|--|
| 1    | Sobre el desempleo, 1919.  |
| 2    | Sobre la reciprocidad de trato, 1919.  |
| 3    | Sobre la prevención de carbunco, 1919.                                       |
| 4... | Sobre el saturnismo (mujeres y niños), 1919.                                 |
| 5    | Sobre la inspección del trabajo (servicios de higiene), 1919.                |
| 6    | Sobre el fósforo blanco, 1919.   |
| 7    | Sobre las horas de trabajo (pesca), 1920.                                    |
| 8    | Sobre las horas de trabajo (navegación interior), -- 1920.                   |
| 9    | Sobre los estatutos nacionales de la gente de mar, - 1920.                   |
| 10   | Sobre el seguro de desempleo (gente de mar), 1920.                           |
| 11   | Sobre el desempleo (agricultura), 1921.                                      |
| 12   | Sobre la protección de la maternidad (agricultura), -- 1921.                 |
| 13   | Sobre el trabajo nocturno de las mujeres (agricultu ra), 1921.               |
| 14   | Sobre el trabajo nocturno de los menores (agricultu ra), 1921.               |
| 15   | Sobre la enseñanza técnica (agricultura), 1921.                              |
| 16   | Sobre el alojamiento (agricultura), 1921.                                    |
| 17   | sobre el seguro Social (agricultura) 1921.                                   |
| 18   | Sobre el descanso semanal (comercio), 1921.                                  |
| 19   | Sobre las estadísticas de migración 1922.                                    |
| 20   | sobre la inspección del trabajo, 1923.                                       |
| 21   | Sobre la utilización del tiempo libre, 1924.                                 |
| 22   | Sobre la indemnización sobre accidentes de trabajo - (importe mínimo), 1925. |

No.	R E C O M E N D A C I O N
23	Sobre la indemnización por accidentes del trabajo -- (jurisdicción), 1925.
24	Sobre las enfermedades profesionales, 1925.
25	Sobre la igualdad de trato (accidentes de trabajo), 1925.
26	Sobre la protección de las emigrantes a bordo de buques, 1926.
27	Sobre la repatriación de capitanes aprendices, 1926.
28	Sobre la inspección del trabajo (gente de mar), 1926.
29	Sobre el seguro de enfermedad, 1927.
30	Sobre los métodos para la fijación del salario mínimo, 1928.
31	Sobre la prevención de los accidentes de trabajo, -- 1929.
32	Sobre los dispositivos de seguridad de las máquinas, 1929.
33	Sobre la protección de los cargadores de muelle, contra los accidentes (Consulta a las organizaciones), 1929.
34	Sobre la protección de los cargadores de muelle contra los accidentes (reciprocidad), 1929.
35	Sobre la imposición indirecta del trabajo, 1930.
36	Sobre la reglamentación del trabajo forzoso, 1930.
37	Sobre las horas de trabajo (hoteles, etc.), 1930.
38	Sobre las horas de trabajo (teatros, etc.), 1930.
39	Sobre las horas de trabajo (hospitales etc.), 1930.
40	Sobre la protección de los cargadores de muelle contra los accidentes (reciprocidad), 1932.
41	Sobre la edad mínima (trabajos no industriales), -- 1932.
42	Sobre las agencias de colocación, 1933.
43	Sobre el seguro de invalidez, vejez y muerte, 1933.
44	Sobre el desempleo, 1934.

No.	RECOMENDACION.
45	Sobre el desempleo (menores), 1935.
46	Sobre la supresión del reclutamiento, 1936.
47	Sobre las vacaciones pagadas, 1936.
48	Sobre las condiciones de estadía de la gente de mar en los puertos, 1936.
49	Sobre las horas de trabajo a bordo y la dotación, -- 1936.
50	Sobre las obras públicas (colaboración internacional) 1937.
51	Sobre las obras públicas (organización nacional), -- 1937.
52	Sobre la edad mínima (empresas familiares), 1937.
53	Sobre las prescripciones de seguridad (edificación), 1937.
54	sobre la inspección (edificación), 1937.
55	Sobre la colaboración para prevenir los accidentes, - (edificación), 1937.
56	sobre la enseñanza profesional (edificación), 1937.
57	sobre la formación profesional, 1939.
58	Sobre los contratos de trabajo (trabajadores indigenas), 1939.
59	Sobre la inspección del trabajo (trabajadores indigenas), 1939.
60	Sobre el aprendizaje, 1939.
61	sobre los trabajadores migrantes, 1939.
62	Sobre los trabajadores migrantes (colaboración entre estados), 1939.
63	Sobre las cartillas de control (transporte por carretera), 1939.
64	sobre el trabajo nocturno ( transporte por carretera) 1939.
65	Sobre los métodos para reglamentar las horas de trabajo (transporte por carretera), 1939.



No.	RECOMENDACION.
66	Sobre el descanso (conductores de coches particulares) 1939.
67	Sobre la seguridad de los medios de vida, 1944.
68	Sobre la seguridad social (fuerzas armadas), 1944.
69	Sobre la asistencia médica, 1944.
70	Sobre la política social de los territorios indepen-- dientes (disposiciones complementarias), 1945.
71	Sobre la organización del empleo (transición de la -- guerra a la paz), 1944.
72	Sobre el servicio de empleo, 1944.
73	Sobre las obras públicas (organización nacional), -- 1944.
74	Sobre la política social en los territorios dependien <u>tes</u> (disposiciones complementarias), 1945.
75	Sobre los acuerdos relativos a la seguridad social de la gente de mar, 1946.
76	Sobre la asistencia médica para las personas a cargo- de la gente de mar, 1946.
77	Sobre la formación profesional de la gente de mar, -- 1946.
78	Sobre el suministro de ropa de casa, vajilla y arte <u>fy</u> los diversos (tripulación de buques), 1946.
79	Sobre el exámen médico de aptitud para el empleo de - los menores, 1946.
80	sobre el trabajo nocturno de los menores (trabajos no industriales), 1946.
81	sobre la inspección del trabajo, 1947.
82	Sobre la inspección del trabajo (minas y transporte), 1947.
83	Sobre el servicio del empleo, 1948.
84	Sobre las cláusulas de trabajo (contratos celebrades_ por las autoridades públicas), 1949.
85	Sobre la protección del salario, 1949.

- No. R E C O M E N D A C I O N .
- 86 Sobre los trabajadores migrantes (revisada), 1949.
- 87 Sobre la orientación profesional, 1949.
- 88 Sobre la formación profesional (adultos), 1950.
- 89 Sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos (agricultura), 1951.
- 90 Sobre igualdad de remuneración, 1951.
- 91 Sobre los contratos colectivos, 1951.
- 92 Sobre la conciliación y el arbitraje voluntarios, - 1952.
- 93 Sobre las vacaciones pagadas (agricultura), 1952.
- 94 Sobre la colaboración en el ámbito de la empresa, - 1952.
- 95 Sobre la protección de la maternidad, 1952.
- 96 Sobre la edad mínima (minas de carbón), 1953.
- 97 Sobre la protección de la salud de los trabajadores 1953.
- 98 Sobre las vacaciones pagadas, 1954.
- 99 Sobre la adaptación y la readaptación profesional - de los inválidos, 1955.
- 100 Sobre la protección de los trabajadores migrantes - (países insuficientemente desarrollados), 1955.
- 101 Sobre la formación profesional (agricultura), 1956.
- 102 Sobre los servicios sociales, 1956.
- 103 Sobre el descanso semanal (comercio y oficinas), -- 1957.
- 105 Sobre los botiquines a bordo de los buques, 1958.
- 104 sobre poblaciones indígenas y tribuales, 1957.
- 106 Sobre consultas médicas en alta mar, 1958.
- 107 Sobre el enrolamiento de la gente de mar (buques- y extranjeros), 1958.
- 108 Sobre las condiciones sociales y de seguridad de la gente de mar, 1958.

No.	RECOMENDACION.
109	Sobre salario, horas de trabajo a bordo y dotación, - 1958.
110	Sobre las plantaciones, 1958.
111	Sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958.
112	Sobre los servicios de medicina del trabajo, 1959.
113	Sobre la consulta (ramas de actividad económica y -- ámbito nacional), 1960.
114	Sobre la protección contra las radiaciones, 1960.
115	Sobre la vivienda de los trabajadores, 1961.
116	Sobre la reducción de la duración del trabajo, 1962.
117	Sobre la formación profesional, 1962.
118	Sobre la protección de la maquinaria, 1963.
119	Sobre la terminación de la relación de trabajo, 1963
120	Sobre la higiene (comercio y oficinas), 1964.
121	Sobre las prestaciones en caso de accidentes de tra- bajo y enfermedades profesionales, 1964.
122	Sobre la política del empleo, 1964.
123	Sobre el empleo de las mujeres con responsabilidades familiares, 1965.
124	Sobre la edad mínima (trabajo subterráneo), 1965.
125	Sobre las condiciones de empleo de los menores (tra- bajo subterráneo), 1965.
126	Sobre la formación profesional (pescadores), 1966.
127	Sobre las cooperativas (pafes en vías de desarro- llo), 1966.
128	Sobre el peso máximo, 1967.
129	Sobre las comunicaciones dentro de la empresa, 1967.
130	Sobre el examen de reclamaciones, 1967.
131	Sobre las prestaciones de invalidez, vejez y sobrevi- vientes, 1967.

No.	RECOMENDACION.
132	Sobre los arrendatarios y aparceros, 1968.
133	Sobre la inspección del trabajo (agricultura), 1969.
134	Sobre asistencia médica y prestaciones monetarias de enfermedad, 1969.
135	Sobre la fijación de salarios mínimos, 1970.
136	Sobre los programas especiales para los jóvenes, --- 1970.
137	Sobre la formación profesional (gente de mar), 1970.
138	Sobre el bienestar de la gente de mar, 1970.
139	Sobre el empleo de la gente de mar (evolución técnica), 1970.
140	Sobre el alojamiento de la tripulación (aire acondicionado), 1970.
141	Sobre el alojamiento de la tripulación (lucha contra ruidos), 1970.
142	Sobre la prevención de accidentes (gente de mar), -- 1970.
143	Sobre la protección y facilidades que deben otorgarse a los representantes de los trabajadores, 1971.
144	Sobre el benceno, 1971.
145	Sobre el trabajo portuario, 1973.
146	Sobre la edad mínima, 1973.
147	Sobre el cáncer profesional, 1974.
148	Sobre la licencia pagada de estudios, 1974.
149	Sobre las organizaciones de trabajadores rurales, --- 1975.
150	Sobre el desarrollo de los recursos humanos, 1975.
151	Sobre los trabajadores migrantes, 1975.
152	Sobre las consultas tripartitas para promover la aplicación de las normas internacionales del trabajo y -- las medidas nacionales relacionadas con las actividades de la Organización Internacional del Trabajo, --- 1976.

- No.            R E C O M E N D A C I O N .
- 153            Sobre la protección de los jóvenes marinos, 1976.
- 154            Sobre la continuidad del empleo de la gente de --  
mar, 1976.
- 155            Sobre el mejoramiento de las normas en la marina\_  
mercante, 1976.
- 156            Sobre la protección de los trabajadores contra --  
los riesgos profesionales debidos a la contamina-  
ción del aire, el ruido y las vibraciones en el -  
lugar del trabajo, 1977.
- 157            sobre el empleo y condiciones de trabajo y de vi-  
da del personal de enfermería, 1977.
- 158            Sobre la administración del trabajo: cometido, --  
funciones y organización, 1978.
- 159            Sobre los procedimientos para determinar las con-  
diciones de empleo en la administración pública,-  
1978. ( 16 ).

Como podemos apreciar, éstas recomendaciones com-  
prenden en su totalidad múltiples y variadas cuestiones, re-  
lacionadas con situaciones que se presentan en el trabajo -  
regulado entre otras: La formación profesional de los invá-  
lidos, el trabajo de la mujer, de los menores, de los traba-  
jadores del mar, de las minas, del campo, de los trabajado-  
res migrantes e incluso, para facilitamiento de la forma-  
ción profesional de jóvenes con miras al desarrollo, inclu-  
yendo además normas proteccionistas para los líderes de las  
organizaciones obreras de las empresas, tendientes a facili-  
tar su desenvolvimiento como tales, es decir, en las reco-  
mendaciones se encuentra debidamente regulado, todo aquello  
que tenga una relación directa con el trabajo.

Por nuestra parte y una vez analizadas las reco-  
mendaciones que se señalan en párrafos precedentes, creemos  
que en muchas de las disposiciones que se contienen en las\_  
mismas, van más allá en cuanto a la protección de los traba-  
jadores, que los convenios mismos, pero debido a la negli-

gencia o aberración de los representantes de las autoridades de los estados, éstos no encuentran el eco que debieran tener en sus legislaciones correspondientes.

Sin embargo es de estimarse que si los convenios internacionales en materia de trabajo, no se respetan, a pesar de la obligación implícita que contienen, mucho menos se acatarán las recomendaciones, aunque si bien es cierto que las disposiciones emanadas de la O.I.T., llámense convenios o recomendaciones, están encaminados a cumplir con una función social que venga a mejorar las condiciones de vida de los trabajadores del mundo; también es cierto que dichas normas no han encontrado el eco ni el apoyo que debieran tener para su inclusión y aplicación dentro de la ley o práctica respectiva, dado que, como ya se puso de manifiesto con anterioridad, mientras en la O.I.T. apenas se está reglamentando sobre tal o cual derecho de los trabajadores, en las legislaciones laborales de determinados países integrantes de la organización ya resultan inoperantes, por contener en sus respectivas legislaciones, normas más benéficas en cuanto a protección del trabajador, además de que la mayoría de las normas creadas por la O.I.T., no encuentran apoyo dentro de las Organizaciones obreras del mundo, porque sus disposiciones se apartan por lo regular de la cuestión política viviendo a los medianos logros, en cuanto al aspecto económico y eso en mínima parte, tratando desde luego de desvincular la acción del proletariado en su lucha en contra de los representantes del régimen burgués para lograr la socialización del capital, ya que éste, es el producto del esfuerzo de los trabajadores y no debe de ninguna manera, estar concentrados en manos de unos cuantos.

Asimismo, cabe hacer notar que en la mayoría de los convenios emitidos por la O.I.T., no se incluyen cuestiones tendientes a guiar al proletariado en su acción en contra del régimen, ya que en los mismos, sólo se contienen pequeñas reformas económicas que en nada benefician ni mejoran la situación del trabajador, ni dirigen su acción para tratar de lograr por medio de la actividad política, la socialización del capital, desvinculando en forma por demás manosa dicha acción, de la lucha económica que constantemente se encuentra ejercitando el proletariado en contra de todos aquellos que detentan los medios de producción y contra de quienes protegen sus intereses.

G A P I T U L O S E G U N D O .

LOS TRATADOS INTERNACIONALES Y EL DERECHO POSITIVO MEXICANO.

1.- EL ARTICULO 133 CONSTITUCIONAL.

2.- MEXICO Y LOS ORGANISMOS INTERNACIONALES.

3.- MEXICO Y LA ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL  
TRABAJO.

## 1.- EL ARTICULO 133 CONSTITUCIONAL.

En nuestro país se encuentra debidamente precisado el valor que se le otorgan a los compromisos o tratados que se pactan en el seno de las organizaciones internacionales de las cuáles forma parte México.

Es así, que nuestra ley fundamental en su artículo 133, establece que: " Esta constitución, las leyes del congreso de la Unión que emanen de ella y de todos los tratados que estén de acuerdo con la misma, celebrados y que se celebren por el presidente de la República, con aprobación del Senado, serán la ley Suprema de toda la Unión. Los Jueces de cada Estado se arreglarán a dicha constitución, leyes y Tratados a pesar de las disposiciones en contrario que pueda haber en la constitución o leyes de los Estados". ( 17 ).

Este concepto es conocido como el que establece la su premaxia de la constitución sobre cualquier ley o reglamento y sobre cualquier autoridad.

Después de transcribir el texto íntegro del artículo 133 Constitucional, es de notarse un aspecto muy importante para el derecho internacional en general, esto es que, jerárquicamente hablando, nuestra Constitución es la ley fundamental dentro del orden jurídico mexicano y a cuyos mandamientos deben ajustarse el resto de las disposiciones jurídicas del país, e inmediatamente después, nos encontramos con los Tratados Internacionales celebrados por el Presidente de la República con aprobación del Senado, en los términos del artículo 70 fracción I y 89 fracción X, los cuáles establecen que: " Son facultades exclusivas del Senado: Fracción.- Aprobar los Tratados y Convenciones diplomáticas que celebre el presidente de la República con las potencias extranjeras ( Art. 70 ).

En cuanto al artículo 89 fracción X, nos dice: Las facultades y obligaciones del presidente son las siguientes:

## 17.- CONSTITUCION POLITICA MEXICANA, ART. 133.



"...Fracción X... dirigir las negociaciones diplomáticas y celebrar tratados con las potencias extranjeras sometiendo a la ratificación del Congreso Federal" ( 18 ).

De los preceptos Constitucionales señalados con anterioridad, se desprenden los extremos que deben reunir los tratados Internacionales para que se puedan considerar como obligatorios: a).- Ser celebrados por el Presidente de la República; -- b).- Ser aprobados por el Senado y; c).- Estar de acuerdo con la Constitución.

El Presidente de la República, por conducto de la Secretaría de Relaciones Exteriores, lleva la Política Internacional del país, sin salirse de lo mandado por la Constitución.

Conforme a la supremacía de La Constitución, los Tratados Internacionales de México, deben sujetarse a lo mandado por ella, en tal forma que los principales lineamientos de la política exterior mexicana descansen sobre el principio de igualdad de todas las naciones, de la soberanía de cada país para darse el sistema de gobierno que mejor competa a sus intereses, la posibilidad de que en el concierto de las naciones concurren todos los sistemas políticos sin formar bloques, de renuncias a la guerra, como medio de resolver los conflictos internacionales, la creación de organismos multinacionales que unan a las naciones en beneficio común.

Estos lineamientos internacionales los ha cumplido fielmente nuestro país, teniendo en todo momento una conducta definida en materia internacional.

De acuerdo a los principios señalados, nuestro país está vinculado con todo tipo de organismos internacionales que persigan los mismos fines que nuestra Constitución, celebrando México tratados Internacionales y convenios, mismos que siempre ha cumplido en forma cabal.

México pertenece a una gran parte de los organismos Internacionales, que en otros continentes, están ligados con la Organización de las Naciones Unidas.

## 2.- MÉXICO Y LOS ORGANISMOS INTERNACIONALES.

La idea de Organización Internacional, nos hace pensar inmediatamente en cual puede ser su finalidad, que nosotros encontremos un propósito que ofrece dos aspectos:

a).- NEGATIVO: Prevención de los conflictos que pueden surgir entre los grupos.

b).- POSITIVO: Desarrollo de los contactos entre los grupos y de su mutua cooperación para aumentar el bienestar.

Durante el siglo XIX, los intentos de Organización Internacional se intensifican, sin que pueda llegarse a resultado práctico alguno, sin embargo, desde la segunda mitad del siglo, ya comienzan a sentirse los efectos de organizaciones de tipo funcional cuyo destino es coordinar la acción de los estados en ciertas materias especializadas ( Correos, Transportes, Telégrafos, Servicios de Sanidad en periodo de guerra, etc.), sin embargo, el primer organismo internacional con tendencia universalista, lo encontramos al finalizar la primera guerra mundial, refiriéndonos desde luego, a la Sociedad de las Naciones, organismos que después de la segunda Guerra Mundial serfa constituido por la actual Organización de las Naciones Unidas.

El documento fundamental de la Sociedad de Naciones se debe en gran parte a la inspiración del presidente Wilson y fué adoptado por la conferencia de paz, el 28 de Abril de 1919 y que después serfa incluida en todos los tratados de paz de 1919 y 1920, consta de 26 Articulos.

En realidad desde el comienzo de la Segunda Guerra Mundial se habfa comprendido que la Sociedad estaba condenada a la desaparición y que era necesario proceder, no a una simple reestructuración de la Organización, sino a la creación de una nueva que superara los defectos que habfan hecho inservible a la primera. El 18 de Abril de 1946, La Asamblea de la Sociedad de Naciones, celebró su última reunión y el 31 de Julio de 1947, La Sociedad de Naciones dejó de existir jurídicamente siendo transferidos todos sus bienes a la Organización de las Naciones Unidas, según lo estipulado en una serie de acuerdos concluidos entre las dos organizaciones en los meses de Abril, Julio y Agosto de 1946. ( 19 ).

Las Naciones Unidas, son una organización compuesta - por países de todo el mundo que se han asociado para alcanzar - ciertos objetivos que interesan a todos y que se lograrán con - mayor facilidad si todos se unen. Éstos objetivos están expues- - tos en la carta de las Naciones Unidas que entró en vigor el 24 de Octubre de 1945.

El primer objetivo es la paz. La carta dice que los - pueblos de las Naciones Unidas se han unido, " para preservar\_ a las generaciones venideras del flagelo de la guerra ".

México, coopera en la lucha por la paz, de la cuál es un digno ejemplo el " Tratado de Tlatelolco", para la proscrip- - ción de las armas nucleares en América Latina, firmado en Méxi- - co el 14 de Febrero de 1967, mismo que fué objeto de elogio por L. Thant, quien expresara la esperanza de que " El sistema esta- - blecido por el Tratado de Tlatelolco sirva de modelo para esta- - blecer otras zonas desnuclearizadas, así como para nuevas medi- - das de desarme global ".

Sin embargo, no solamente la guerra, es el mal que - aqueja a los seres humanos, también nos encontramos que, en mu- - chos países hay hambre, en otros hay enfermedades, y algo por - demás importante es que, la ignorancia aún mantiene atados a mu- - chos hombres, y seto se debe a que millones de niños en el mun- - do no estudian ni siquiera lo más elemental, por falta de escue- - las suficientes también nos encontramos que por la misma igno- - rancia tampoco hay manera de aprender a cultivar la tierra, de- - purar enfermedades o fabricar lo necesario.

Uno de los propósitos principales de las Naciones U- - nidas, y debido a la imposibilidad de muchos países para resol- - ver este tipo de problemas por sí solos es, de acuerdo a la car- - ta: "Realizar la cooperación Internacional en la solución de - - problemas internacionales de carácter económico, social, cultu- - ral o humanitario". Con esto se pone de manifiesto el hecho de\_ - que todos los países se prestan ayuda mutua, por conducto de - - las Naciones Unidas utilizando para ello algunos medios tales -

Préstamos para financiar su desarrollo, la colaboración de expertos para el aprovechamiento de los recursos propios, así como de becas, para enviar a los mejores estudiantes al extranjero a fin de que adquieran mayores conocimientos. En esta forma vemos que año con año, salen a distintos países del mundo gran número de estudiantes mexicanos becados, con el firme objetivo de ampliar sus conocimientos en sus respectivas especialidades.

Ahora bien, no son estos los únicos problemas que tratan de combatir las Naciones Unidas, también nos encontramos con la opresión existente, y de la cuál algunos hombres son objeto de otros, sufriendo una serie de persecuciones por razones de religión, raza o pensamiento político diferente, de igualdades que se tratan de combatir en el documento titulado "Declaración Universal de Derechos humanos", se lee, "Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y en derechos". Agregando que una persona tiene sus derechos, "sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento, o cualquier otra religión".

Esto es lo que los pueblos del mundo agrupados en las Naciones Unidas tratan de alcanzar (esto es lo que son las Naciones Unidas).

Asimismo, la carta también establece que: La Organización de las Naciones Unidas esta basada en el principio de igualdad soberana de todos sus miembros. Esto significa que todos los países que la integran, denominados estados miembros, son iguales y que el voto de uno vale tanto como el del otro, sin importar que el país sea grande o pequeño. El hecho de que todos son soberanos, quiere decir que cada uno es dueño en su propia casa y que, sin su permiso, ni la Organización ni nadie puede mezclarse en sus asuntos.

Con esto se pone de manifiesto que las Naciones Unidas no conforman un supergobierno mundial, ni mucho menos que sean un poder que esté por encima de los gobiernos de los distintos países y les pueda ordenar lo que deben hacer.

Las decisiones adoptadas por las Naciones Unidas, se toman por votación, después de una serie de debates en los que todos los miembros pueden hacer oír sus opiniones.

Las Naciones Unidas, son el instrumento mediante el cual pueden colaborar los países, si quieren ponerse de acuerdo para hacerlo.

Las Naciones Unidas se componen de 132 Estados miembros. En 1945, fueron 51 Estados los fundadores, entre los cuales figura México.

La Organización cuenta con seis órganos principales 1.- La Asamblea General; 2).- El Consejo de Seguridad; 3).- el Consejo Económico y Social; 4).- el Consejo de Administración Fiduciaria; 5).- La Corte Internacional de Justicia; 6).- La Secretaría.

LA ASAMBLEA GENERAL.- Es el órgano legislativo en el cual están representados todos los Estados miembros.

EL CONSEJO DE SEGURIDAD.- Tiene la responsabilidad primordial de mantener la paz y la seguridad internacionales, se compone de quince miembros; cinco son permanentes: República de China, los Estados Unidos, Francia, el Reino Unido y la Unión Soviética. Los otros diez se eligen por períodos de dos años.

EL CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL.- se ocupa de asuntos internacionales de carácter económicos, social y cultural, educativo y sanitario. Está integrado por 27 miembros, que se eligen por períodos de tres años, tiene órganos subordinados tales como la Comisión Económica para América Latina (CEPAL), que realiza una labor importante dentro de nuestro continente.

EL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN FIDUCIARIA.- está encargado de velar por los territorios cuya administración se ha confiado temporalmente a otras naciones.

LA CORTE INTERNACIONAL DE JUSTICIA.- Interviene en las controversias entre naciones que le son presentadas, se compone de 15 magistrados independientes y de nacionalidad distinta.

LA SECRETARÍA.- es el cuerpo de funcionarios internacionales, que realiza las diversas tareas de las Naciones Unidas, a su cabeza se encuentra el Secretario General.

Nos encontramos en el sistema de las Naciones Unidas con la existencia de organismos con variadas especialidades, -- que son unas instituciones a veces mas antiguas que la propia organización, encargadas de actuar en sus respectivas actividades; México pertenece a todos ellos, con excepción del acuerdo General sobre aranceles aduaneros y Comercio (AGAAC).

A continuación enunciamos algunos organismos internacionales y sus respectivas sedes.

EL ORGANISMO INTERNACIONAL DE ENERGIA ATOMICA (OIEA) fué establecido sobre la égida de las Naciones Unidas en 1957, los propósitos del organismo son acelerar y ampliar la contribución de la energía atómica para la paz, la salud y la prosperidad. Este organismo también ejerce cuando se le solicita para -- ello, salvaguardias para evitar que se canalicen hacia usos militares materiales nucleares suministrados para fines pacíficos. Proporciona asistencia técnica a los países en desarrollo y fomenta el canje de información técnica; su sede Viena.

LA ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO, (O.I.T).-- Es una de las mas antiguas entre los organismos especializados, aquí cooperan los representantes de las organizaciones obreras y patronales y de los gobiernos, para mejorar las condiciones de trabajo, por medio de convenciones internacionales, incrementa la productividad de la mano de obra y busca la estabilidad económica y social; su sede Ginebra.

F.A.O.; LA ORGANIZACION DE LAS NACIONES UNIDAS PARA LA AGRICULTURA Y LA ALIMENTACION; Ayuda a las naciones del mundo a incrementar la producción de la tierra de cultivo, de bosques y pesquerías y elevar los niveles de nutrición. En 1960 la FAO, inició la campaña contra el hambre, para señalar a la atención del mundo la gravedad del problema del hambre, y en 1963, emprendió un programa mundial de alimentos, que utiliza excedentes alimenticios para hacer que progrese el desarrollo económico. Sede, Roma.

UNESCO; LA ORGANIZACION DE LAS NACIONES UNIDAS PARA LA EDUCACION LA CIENCIA Y LA CULTURA, trata de contribuir a la paz mediante la colaboración internacional a la educación para todos. Los proyectos de la UNESCO, van desde campañas de alfabetización y capacitación de maestros, hombres de ciencia, técnicos e ingenieros, hasta el fomento del reconocimiento mutuo de

las diferentes culturas y el suministro de asistencia técnica para desarrollar los medios de comunicación. Sede; París.

O.M.S.; LA ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD, es el organismo mundial que trabaja para la cooperación internacional a fin de mejorar la salud física y mental para todos. Ayuda a las Naciones Unidas a emprender campañas para eliminar por completo, enfermedades como el Paludismo y la Tuberculosis, coordina los esfuerzos que se realizan para impedir que se propaguen las epidemias, capacita a obreros sanitarios a todos los niveles y promueve la investigación médica internacional. Sede; Ginebra.

BANCO MUNDIAL; el Banco Internacional de Reconstrucción y Fomento, hace préstamos para desarrollo económico, y ayuda a que aumente la corriente de inversiones de un país a otro. Los préstamos que ha otorgado este organismo han sido, en gran parte para proyectos relacionados con la energía eléctrica, transporte, industria, agricultura y desarrollo de los recursos naturales. Sede; Washington, D.C.

CFI; LA CORPORACIÓN FINANCIERA INTERNACIONAL, establecida en 1950, como una afiliada del Banco Internacional de Reconstrucción y Fomento, promueve el desarrollo económico -- por medio de inversiones en la empresa privada, sin garantías gubernamentales, en las zonas menos desarrolladas. Sede; Washington, D.C.

AI.F.- LA ASOCIACIÓN INTERNACIONAL DE FOMENTO, creada en 1900 como otra filial del Banco, otorga créditos en condiciones más fáciles, de los que se conceden normalmente para proyectos importantes importantes de desarrollo en países subdesarrollados. Sede; Washington, D.C.

FO.M.O.- EL FOMENTO MONETARIO INTERNACIONAL, facilita el que los países trabajen mancomunadamente con respecto a -- problemas monetarios internacionales, sobre convertibilidad de divisas y cuestiones de estabilización de la moneda. Los recursos del fondo en oro y monedas, son aportados por más de cien países. Sede; Washington, D.C.

O.A.C.I.- LA ORGANIZACIÓN DE AVIACIÓN CIVIL INTERNACIONAL, tiene como objetivo hacer que sea más fácil y seguro el volar de un país a otro. La organización setiula al cumplimiento de medidas de seguridad, de regularización uniforme pa-

ra la operación de los servicios aéreos, de simplificación de los trámites aduaneros, de inmigración y sanidad pública en los aeropuertos nacionales. Sede; Montreal.

UPU.- UNION POSTAL UNIVERSAL, por lo menos 3,000 millones de piezas postales se entregan cada año, ya que casi todos los países del mundo operan unidos como un solo "territorio postal", para el intercambio recíproco de correspondencia. Las regulaciones que hacen posible esto, son ejecutadas a través de la Unión Postal Universal. Sede; Berna.

UIT.- LA UNIÓN INTERNACIONAL DE TELECOMUNICACIONES fundada en 1865, coordina y alienta la cooperación de todas las formas de telecomunicaciones internacionales, como llamadas telefónicas, telegramas, difusiones por radio y televisión, y mensajes a través del espacio ultraterrestre, así mismo, asigna y registra frecuencias de radio y televisión para todas las estaciones del mundo. Sede; Ginebra.

OMM.- LA ORGANIZACIÓN METEOROLÓGICA MUNDIAL, desarrolla los servicios de previsión del estado del tiempo, -- por medio de colaboración internacional, que hace que sea posible el rápido intercambio de información meteorológica. Un nuevo sistema meteorológico general llamado "Vigilancia Meteorológica Mundial", se puso en marcha paulatinamente entre -- 1968 y 1971. Sede; Ginebra.

OCHI.- LA ORGANIZACIÓN CONECTIVA MARITIMA INTERGUBERNAMENTAL, trabaja para aumentar la seguridad en el mar, -- ayuda a que aumenten las actividades del transporte marítimo para la expansión del comercio sin discriminaciones y trata de poner fin a las prácticas restrictivas e injustas que emplean firmas navieras. Sede; Londres.

El Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), ha tenido, y sigue teniendo oportunidad de colaborar en los esfuerzos de superación de la nación mexicana. Esta colaboración se traduce en los llamados "Proyectos de Inversión", a través de la cooperación técnica que data de -- 1950 y cuya realización facilita ciertos aspectos del desarrollo del país.



Para coordinar los proyectos de cooperación de las Naciones Unidas con el gobierno de México, está acreditado en nuestro país un representante residente del programa de las Naciones Unidas para el desarrollo. Existe además un centro de información de dicha organización cuya misión consiste en dar a conocer la labor de la O.N.U., y para tal efecto, cuenta con varias publicaciones de distribuciones gratuitas. En México mantienen oficinas entre otros, los siguientes organismos y proyectos: FAO, OACI, OIT, OMS, UNESCO, UNICEF, ONUDI, CEPAL (COMISION ECONOMICA PARA AMERICA LATINA), Centro de Estudios Monetarios Latinoamericanos, Centro Regional Latinoamericano de Estudios para la Conservación y Restauración de Bienes Culturales, Centro Latinoamericano de Química, ORFAL, ILSÉ, CONECSAL, y el Fondo de las Naciones Unidas para Actividades en Materia de Población. ( 20 ).

Nuestro país a su vez, contribuye a los programas de las Naciones Unidas por medio de cuotas voluntarias, de expertos mexicanos que salen al exterior para servir en diversos países, contratados por las Naciones Unidas y sus distintos organismos, y becas para estudiantes extranjeros.

Desde mi particular punto de vista, considero que México en todo momento a sostenido su postura, dándose a conocer a nivel internacional al participar dentro de los organismos precitados, obteniendo con ello, entre otros, la elevación del nivel cultural, intelectual y científico de sus habitantes a través de la relación existente con los países altamente desarrollados, además de que, como ya se ha dicho, hemos recibido el auxilio, tanto técnico, como científico de dichos organismos, con lo cual se ha elevado el nivel de cultura, salud, técnica, ciencia, etc., poniéndose de esta manera de manifiesto que los países no pueden permanecer aislados entre sí.

### 3.- MÉXICO Y LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO.

Desde el ingreso de México a la Organización Internacional del Trabajo, ha ratificado 55 Convenios Internacionales, de los 152 convenios celebrados hasta la conferencia de la O.I.T. convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y conagrado en dicha ciudad el 6 de Junio de 1979, en su sexágésima quinta reunión.

Los Estados, los trabajadores y los empleadores, -- tal como los denomina la Organización Internacional del Trabajo, han obtenido resultados altamente positivos como consecuencia de las conferencias de la O.I.T.

Y se estima que los resultados son positivos, porque los convenios que han celebrado tienen como finalidad la aplicación mundial de los mismos, y porque cada vez son más los países en el mundo que cumplen con los referidos convenios.

Cada vez nos acercamos más a la posibilidad de que haga realidad la creación y aplicación del Código Internacional del Trabajo, toda vez que, la mayor parte de los Estados modernos, cuentan con una legislación obrera inspirada en los trabajos de la Organización Internacional del Trabajo, convirtiéndose en esta forma en una de las principales fuentes del derecho obrero.

Nuestro país, aún conteniendo en su legislación social, normas de protección superiores a las convenciones internacionales y a las recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo, ha cumplido con todos los convenios que ha suscrito.

Y la anterior apreciación la basamos en el hecho de que nuestra legislación va más allá de la Organización Internacional del Trabajo, puesto que, se regulan aspectos que ésta aún no reglamenta. Ejemplos:

1.- El derecho de los trabajadores a participar en las utilidades de las empresas.

2.- El derecho de los trabajadores a habitaciones - comedas e higienicas.

3.- El trabajo de las tripulaciones aeronáuticas.

4.- El trabajo de los taxistas.

5.- El trabajo de los agentes comerciales.

6.- El trabajo de los deportistas.

7.- El trabajo de los actores y de los músicos.

8.- El derecho de los trabajadores a sus inventos.

Todo esto nos confirma lo que hemos sostenido en esta tésis, en el sentido de que nuestra legislación laboral va mas avanzada que el derecho del trabajo Internacional y podemos apreciar que muchas instituciones y convenios que ha propuesto la O.I.T., ya existían en nuestro país.

Por ello creemos, adhiriendonos al pensamiento del maestro ALBERTO TRUÉBA URSINA, que el tratado de Versalles, se culla de donde brotó la Organización Internacional del Trabajo tuvo su inspiración en cuanto a sus fines, en nuestro artículo 123 Constitucional.

México pasó a formar parte de la Organización Internacional del Trabajo en el año de 1931, época en que asumía la presidencia de la República Emilio Portes Gil, celebrandose en nuestro país del 10. al 10 de Abril de 1940, la Conferencia Americana del Trabajo, en la cuál se abordaron tres temas fundamentales: LA INSPECCION DEL TRABAJO, LAS RELACIONES DE TRABAJO Y LA FORMACION PROFESIONAL; con lo cual concluimos el presente tema.

En el capítulo Cuarto de esta tésis, entraremos al estudio detallado y sistematico de todos y cada uno de los convenios ratificados por México en el seno de la O.I.T.

CAPITULO TERCERO.

EL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL .

1.- SUS ANTECEDENTES.

2.- SUS REFORMAS.

3.- SU CONTENIDO.

4.- SU LEY REGLAMENTARIA.

## EL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL.

La clase obrera, logró obtener a través de la lucha tenaz sostenida por la ciudadanía, incluyendo obreros, campesinos, intelectuales, profesionales y otros, un mínimo de garantías consignadas en el artículo 123, de nuestra carta magna, derivado de la lucha material e ideológica que fué transplantada al campo práctico por medio de la conformación jurídico social, transformada en el congreso constituyente de -- 1916-1917.

Los frutos obtenidos en nuestra constitución jurdico-social, en materia de trabajo, son el mínimo de reformas - obtenidas, por el esfuerzo llevado a cabo en forma conjunta - por las clases más revolucionarias de nuestro país (obreros y campesinos), para venir a mejorar en el terreno de la práctica las condiciones imperantes durante la época del porfiriato " Explotación, inmundicia y miseria e ignorancia", que urón - las circunstancias creadas por la burguesía y los latifundistas, que como ya ha sido expresado fuéron transformados transformados por el proletariado revolucionario.

Las condiciones de vida del proletariado revolucionario fuéron transformados, aunque no en forma radical, ya -- que sólo vinieron a atemperar la miseria de los trabajadores - y a elevar su nivel de vida material sobre el nivel de vida - puramente animal, toda vez que, los principales ideólogos de - la revolución estaban impregnados del socialismo burgués con- servador y no podían permitir el cambio de la sociedad de con- sumo y producción burguesa.

## 1.- ANTECEDENTES DEL ARTICULO 123.

Los antecedentes del artículo 123 Constitucional, se empiezan a gestar en las proclamas, manifiestos e inconformidades de los que con heroísmo se enfrentaron al régimen dictatorial del General Porfirio Díaz, cuyo gobierno era un gobierno de latifundistas.

Entre los documentos de mayor importancia y significación, podemos citar el "Programa y Manifiesto a la Nación mexicana de la Junta Organizadora del Partido Liberal Mexicano", documento que suscribieron los hermanos Ricardo y Enrique Flores Magón, Antonio I. Villarreal, Juan y Manuel Saravia, Librado Rivera y Rosalío Bustamante, el 10. de Julio de 1900, en San Luis Missouri, y que constituye el primer mensaje de derecho social del trabajo a los obreros mexicanos.

El origen y gestación del artículo 123 Constitucional, se remonta a las causas revolucionarias, que se vieron patentizadas en los movimientos de huelga acaecidos en Cananea y Rio Blanco, lugares en donde por primera vez se hizo presente el movimiento obrero mexicano, a fines de la primera década del presente siglo, fijandose así la pauta a seguir por toda la clase explotada y oprimida en una Revolución armada, la cual desangra al país, pero que sirvió para plasmar sus principios de lucha e ideales perseguidos en la constitución de 1917 en Queretaro.

Hemos citado las huelgas de "Cananea y Rio Blanco", por considerar que en ellas se sienta un precedente de lucha en favor de las transformaciones de las condiciones de vida existentes durante la época del Porfiriato, que fueron efectuados por aquellos valerosos mexicanos, que ofrecieron sus vidas en aras de una causa justa, esperando, ya no gotten ellos de las mejoras obtenidas, sino luchando porque las generaciones futuras no padecieran los mismos sufrimientos que ellos.

Es a partir de la promulgación del "Plan de San Luis" por el señor don FRANCISCO I. MADERO, cuando el país cansado de sufrir toda serie de huallaciones, vejaciones, como consecuencia del régimen dictatorial de Porfirio Díaz, se levantó en armas, desencadenandose así todo el rencor y odio que durante mucho tiempo por la clase oprimida, en con-

tra del Porfiriato. El periodo durante el cual la revolución transcurre, se ve afectado por situaciones que fueron totalmente negativas a sus principios, tales como la traición sufrida por el entonces presidente Madero, a manos de Victoriano Huerta, ante la cual surge la llamada revolución constitucionalista encabezada por don VENUSTIANO CARRANZA, en contra de todos los usurpadores y traidores al mando de Huerta.

El movimiento que trajo aparejado la revolución -- constitucionalista fué en un principio, un movimiento político militar, el cual se fué transformando en social, siendo así -- que el 12 de Diciembre de 1914, en el puerto de Veracruz, don Venustiano Carranza expidió el famoso decreto de reformas al plan de Guadalupe, con el que se iniciaba la etapa legislativa de carácter social de la Revolución mexicana, enunciando en -- tal forma la expedición de leyes y disposiciones en favor de -- los obreros y campesinos. Ésta es la fuente originaria de --- nuestra legislación laboral.

Es conveniente hacer notar, antes de seguir adelante con el desarrollo del presente tema que, para poder exponer el mismo, tomé como guía los conceptos vertidos por el maestro emerito de la Facultad de derecho, Doctor Alberto Trueba Urbina, en su obra intitulada " El Nuevo Derecho del Trabajo ", -- por considerar de mi parte que es la obra más completa en materia de derecho laboral.

Realmente podemos considerar que el movimiento revolucionario de 1910, fué una revolución de tipo eminentemente burgués-conservador, puesto que, Madero únicamente deseaba de acuerdo con los principios de su proclama " El Sufragio efectivo y la no Reelección ", es decir no pugnaba por un cambio en el estado de cosas creado por la burguesía dictatorial, con lo que se permitía la continuación de la explotación del hombre -- por el hombre, prevaleciendo con éllo la ignorancia y la miseria del pueblo; Es decir, Madero pugnaba por un cambio en las cuestiones meramente administrativas, conservando el mismo modo de producción burguesa, basado en la esclavitud del hombre, cambios que en ningún momento afectaban las relaciones entre -- el capital y el trabajo asalariado.

Es por ello, que en el mes de 1916, y viendo la necesidad ineludible de incorporar en una nueva carta constitucional, los principios sociales conquistados por los obreros y campesinos en el fragor del movimiento revolucionario, se convocó para un congreso constituyente, el cual se reunió en la ciudad de Queretaro el 10. de Diciembre de 1916.

El origen del artículo 123, lo encontramos en el dictamen y primera discusión del artículo 50., que adicionó este precepto con las siguientes garantías obreras: Jornada máxima de ocho horas, prohibición del trabajo nocturno industrial para niños y mujeres y descanso hebdomadario, expresandose además en el cuerpo mismo del documento, otros principios de igual naturaleza como: Igualdad de salario para igualdad de trabajo, derecho a indemnización por accidentes profesionales, etc., contenidos en la iniciativa de los diputados Aguilar Jara y Góngora, - haciendo ver que quienes redactaron el proyecto enviado al constituyente de Queretaro, siguieron la misma estructura clásica de las constituciones políticas y de las cuales ya formaba parte la de 1857.

Es importante hacer notar, que aún después de la revolución, el espíritu burgués conservador, seguía predominando, ya que, facilmente se puede apreciar que en el dictamen de reformas al artículo 50. Constitucional, estas sólo consistían en quitar, cambiar, anexar o modificar determinadas palabras, hacer anexiones intrascendentes, pero en ningún momento se expresaba el hecho de querer transformar el modo de producción burguesa, ni alterar las condiciones predominantes entre el capital y el trabajo asalariado, y es más, no se hacían reformas de fondo que tan siquiera vinieran a modificar en esencia las condiciones de vida en el terreno práctico, ya que si su espíritu era reformador, se debió pugnar por mejorar en beneficio del trabajador en un terreno más apegado a la realidad y no únicamente cambiar palabras en la ley.

El dictamen del artículo 50. encontro serias oposiciones de algunos de los diputados que conformaban el congreso constituyente, entre los que podemos mencionar al diputado Lizardi, quien con una posición más clásica, más rígida, expresó que el referido precepto, en cuanto a lo que disponía sobre el contrato de trabajo, quedaba en la misma situación de armonía -



"que un Santo Cristo armado de pistolas". Dentro de esa misma discusión el diputado Andrade a su vez, hizo ver la necesidad de consignar la limitación de las horas de trabajo, y la protección de las mujeres y los niños.

El Diputado Jose N. Macias, pronunció un discurso - logrando con ello encender el entusiasmo de todos los constituyentes, exponiendo la teoría marxista del salario justo, haciendo ver la influencia predominante de los principios marxistas al hablar de la plusvalía de la renta, del trabajo, de la socialización del capital, etc., expresando también que para poder alcanzar la dictadura del proletariado, era necesario que antes se tuviera que educar y organizar al trabajador.

Los diputados Jara y Medina, hicieron patente sus pensamientos a través de sendos discursos, en los que se podía apreciar el sentimiento más puro, cuya tendencia era favorecer a la clase trabajadora, captando con ello el verdadero sentido social de la revolución mexicana, haciendo ver que esta lucha, no era un movimiento de tipo político semejante a las revoluciones europeas del siglo pasado, sino que la nuestra llevaba en sus entrañas, como aspiración indeclinable, la de dar satisfacción al ansia de justicia de la clase proletaria, ya que de no ser así, ésta se hubiera sentido defraudada, sino se hubiese incorporado al texto constitucional de 1917, al reconocimiento de los derechos de la clase trabajadora, como factores de la producción que en las constituciones anteriores habían sido olvidados.

Con todo esto, nuestros constituyentes rompieron en Queretaro el molde tradicional de la constitución sometida al estudio del Congreso, sin darse cuenta de que con ello estaban estructurando un nuevo régimen constitucional para el porvenir. Sin el sentido realista de aquellos hombres y sin su sincera percepción de las garantías aspiradas por la clase trabajadora de nuestro país, víctimas de una prolongada etapa de injusticias, la Constitución de Queretaro no hubiera logrado abrir un cauce Económico y Social a la solución de los problemas del trabajo.

Nuestra Constitución de 1917, al establecer en su artículo 123, bases fundamentales sobre trabajo y Previsión social, dió un ejemplo al mundo, pues más tarde constituciones extranjeras contemplaban también en sus textos, los nuevos derechos sociales de la persona humana.

## 2.- REFORMAS AL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL.

El artículo 123 Constitucional, ha sido objeto de una serie de reformas en algunas de sus partes, siendo la primera en el año de 1929, y en la cuál le fué suprimida una parte del encabezado inicial, quedando la referida reforma de la siguiente manera:

Artículo 123.- El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes, deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuáles regirán entre los obreros, jornaleros, empleados, domésticos y artesanos, y de una manera general sobre todo contrato de trabajo: ( Reforma publicada en el Diario Oficial de la Federación el 6 de Septiembre de 1929), así mismo de igual manera, en esa misma fecha se reformó la fracción 29, quedando como a continuación se especifica: se considera de utilidad Pública la expedición de la Ley del Seguro Social, y ella comprenderá Seguros de Invalidez, de Vida, de Cesación Voluntaria del Trabajo, de Enfermedades y Accidentes, y otros confines análogos. En esta primer reforma se le quitaba la facultad a las Legislaturas de los Estados, para legislar en materia de trabajo, hecho que inicialmente se le había otorgado en la constitución de 1917, y por primera vez se crea la Ley del Seguro Social.

Por decreto de 18 de Octubre de 1933, publicado en el Diario Oficial de la Federación de 4 de Noviembre de 1933, se reformó la fracción Novena, la cuál a su vez fué reformada por el Decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación de 21 de Noviembre de 1962, estableciéndose en esta última el derecho de los trabajadores a participar en las utilidades de las Empresas. Igualmente en esa misma fecha se reformaron las fracciones II, III, VI, XXI, XXII y XXXI, estableciéndose respectivamente, la prohibición de los menores de 10 años para el desempeño de trabajos nocturnos, estableciéndose además la jornada máxima de trabajo nocturno. Así mismo en la fracción III, quedó establecida la PROHIBICIÓN DE UTILIZAR EL TRABAJO DE LOS MENORES DE 14 AÑOS, reformándose igualmente algunas fracciones en lo que a la fijación del salario afligido se refiere; la fracción XXXI, que habla de la competencia Jurisdiccional para la aplicación de las leyes del trabajo, sufre reformas en los años de 1942 y 1962, señalándose en la citada en último término, que la aplicación de las leyes del trabajo corresponde a los autori

dades de los Estados, en sus respectivas Jurisdicciones, pero es de la competencia exclusiva de las Autoridades Federales en asuntos relativos a la industria Textil, eléctrica, Cinematográfica, Huleña, Azucarera, Minera, Petroquímica, Metalúrgica y siderúrgica entre otros; Los cuales por ser cuestiones de carácter básico en el desarrollo del país se circunscriben al ámbito de jurisdicción Federal.

El artículo 123 Constitucional sufrió nuevas reformas en el año de 1972, en su Fracción XII, lográndose por medio de las mismas, la efectividad de la obligación patronal de proporcionar a sus trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas, mediante las aportaciones que las empresas hagan a un Fondo Nacional de la Vivienda.

El Texto original del artículo 123 de la Constitución de 1917, al referirse a los sujetos de derecho del trabajo, denominados "empleados", comprendió dentro de este concepto, tanto a los empleados particulares como a los empleados del Estado, y en relación a estos últimos expresáramos que en el Reglamento Presidencial del General Lázaro Cárdenas, se suplen el estatuto de los trabajadores al servicio de los Poderes de la Unión de 27 de Septiembre de 1938, que establece por primera vez el derecho de los empleados del Estado; Desde entonces nació en las relaciones laborales entre los Organos Federales y sus servidores, incorporándose con posterioridad los principios citados al artículo 123 Constitucional. Es decir con la incorporación referida, el precepto constitucional que nos ocupa, a partir del 21 de Octubre de 1960, fecha en que se hizo la citada reforma, y en virtud de la misma, quedó integrada por dos apartados: El apartado A, que constituye el conjunto de derechos laborales para los trabajadores en general; y el apartado B, en el cual los derechos sociales contenidos son exclusivos para la Función Pública, quedando integrado por cuatro fracciones.

Para concluir nos encontramos que por decreto de 27 de Diciembre de 1974, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 31 del mismo mes y año, mismo que entró en vigor el día siguiente de su publicación en el citado Diario; se reformaron las Fracciones II, V, XI, XV, XXV, y LX, del apartado "A", así como las fracciones VIII y el inciso C, del apartado "B", por virtud de la cual se estableció la igualdad del hombre y de la mujer, quitando al respecto las prohibiciones que existían en la citada Ley para que las mujeres desempeñaran ciertos tipos de labores.

### 3.- CONTENIDO DEL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL.

Cómo ya es de nuestro conocimiento el hecho de que el artículo 123 constituye una de las primeras garantías sociales a nivel constitucional en nuestro país y en el mundo, que por primera vez, en el año de 1917, una constitución política de un Estado Moderno consagra junto a las garantías individuales de las personas, las garantías sociales a favor de aquellos que por su situación económica necesitan la intervención del estado en su auxilio; sabiendo además que en cierta medida son los obreros y los campesinos los que han quedado protegidos por las citadas garantías sociales, por ser las clases mayoritarias las económicamente débiles.

Es necesario para poder seguir adelante, precisar lo que entendemos por garantía social, diciendo al efecto que: Es la obligación que tiene el Estado de actuar a favor de cierto grupo de personas, atendiendo la desigualdad en que se encuentran en relación a otras. Como caso concreto diremos, el Estado va a tratar de proteger al trabajador a través de la creación de normas, en este caso del trabajo, pero, como ya lo hemos expresado en capítulos anteriores, El Estado actual es la junta de personas que administran los intereses de la burguesía, por medio del poder del Estado, es fácil deducir que la citada garantía social, será conservadora del modo de producción burguesa, y en nada beneficiará al movimiento obrero - Revolucionario para con ello encumbrar al proletariado como clase dominante, suprimiendo la propiedad privada con la socialización de los medios de producción.

Como un complemento a lo manifestado en el párrafo anterior y dada la importancia que éstos tienen, es conveniente precisar en que consisten las garantías individuales, manifestando al respecto que, a contrario sensu de la garantía social, éstas implican una abstención para el Estado, consistente en respetar determinados derechos sin poder intervenir respecto al ejercicio de los mismos.

El artículo 123, por su esencia social, está integrado por un conjunto de normas que en sí mismas, y por su fin tienen por objeto la dignificación, la protección, la tutela y la reivindicación de la persona humana y del trabajador, en tanto que ninguno de estos preceptos entraña una disposición a favor del patrón o empresario.

Dentro del espíritu del ordenamiento constitucional que estamos tratando, se establece un derecho revolucionario para tutelar no sólo a los trabajadores " subordinados o dependientes " en el campo del trabajo económico, sino a los -- trabajadores en general, o sea, todos los que prestan un servicio a otro, estarán siempre protegidos por este precepto -- constitucional, así cómo los que trabajan para sí con independencia del que se aprovecha o beneficia con su trabajo.

Una de las primeras finalidades del artículo 123, se expresa en su mensaje y en sus propios textos en cuyo contenido trata de: Proteger a los trabajadores en general y al trabajo como factor de la producción. En lo personal, tutela la salud de los trabajadores y así como a la satisfacción de sus necesidades, aunque sea en forma rudimentaria. En el aspecto colectivo, les otorga los derechos de " Asociación Profesional y de huelga ", incluyendo el derecho de participar en las utilidades de las empresas, y además manifiestamente les otorga el derecho a conseguir el equilibrio de la producción económica, el cual de acuerdo con mi personal apreciación jamás se podrá dar, dado que, las condiciones económicas de desigualdad entre el proletariado y el capital, siempre serán motivo generador de luchas incesantes tendientes a arrancar el capital de manos de los particulares con el objeto de socializarlo, por consecuencia el citado equilibrio económico se encuentra basado en una utopía.

Dentro del contenido del artículo 123 y como segunda finalidad vemos, según nos muestra la " Teoría Integral " del distinguido maestro de la Facultad de derecho, Doctor Alberto Trueba Urbina, " La Reivindicación de la Clase Trabajadora ", pues además de la protección y tutela que les otorga, encamina con los derechos contenidos en su texto, al logro de la reivindicación de la clase trabajadora en el campo de la producción económica, a efecto de que recuperen la plusvalía, con los mismos bienes de la producción que fueren originados por la explotación del trabajo humano.

Así recupera el proletariado los derechos al trabajo íntegro de sus actividades laborales, que sólo pueden alcanzarse socializando el capital. ( 21 ).

Antes de comenzar a analizar todos los preceptos constitutivos del artículo 123, es conveniente precisar, que no sólo en este precepto se encuentran contenidas las disposiciones legales sobre el trabajo, sino que, también en el artículo quinto constitucional (anteriormente 4o. Constitucional).

La libertad de trabajo se encuentra debidamente consagrada en el artículo Quinto de nuestra Carta Magna, que fué adicionado con el contenido del artículo 4o. del mismo ordenamiento, mismo que en esencia contiene la reproducción del artículo incluido en la constitución de 1857. El artículo Quinto consagra el derecho del hombre a dedicarse a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos, libertad que solo podrá vedarse por determinación judicial, cuando se ataquen los derechos de terceros, o por resolución gubernamental, cuando se ofendan los de la sociedad.

La parte restante del artículo de referencia, garantiza en forma efectiva esa libertad, estableciendo para tal efecto diversos incisos.

Con relación a la libertad de trabajo, considero que son un mínimo de garantías a que puede hacerse acreedora la clase trabajadora, ya que protege el artículo obtenido por el esfuerzo de su trabajo, y en última instancia es el mínimo obtenido para la subsistencia en el medio ambiente y la preservación de la especie por el trabajador, ya que de no garantizarse este derecho, se mantendría al trabajador en una constante explotación, lo que acarrearía como consecuencia; la indigencia, la miseria y la aniquilación de la especie por parte de los empresarios e industriales voraces. Pero es conveniente aclarar, que aunque este precepto garantiza la libertad de trabajo, los patrones haciendo caso omiso del mismo y valiéndose de una serie de actos fraudulentos o cubiertos dentro del marco de la legalidad, desposeen al asalariado de lo que realmente le corresponde.

Respecto a las garantías contenidas en el artículo 123 constitucional, iniciaremos exponiendo lo relacionado con el derecho individual de trabajo, manifestando el efecto que el numeral en cita, no nos da una definición de la relación individual de trabajo, sino que, únicamente se concreta a enumerarnos a los obreros, jornaleros, empleados domésti-

cos y artesanos, dejando a la ley ordinaria, a la doctrina y a la Jurisprudencia, la enunciación del concepto, por lo que, nosotros adoptaremos la definición que dá el artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo, el cuál establece que: Se entiende por relación de trabajo cualquiera que sea el acto que le da origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona mediante el pago de un salario. Así mismo, el citado precepto en sus fracciones II y III, continúa exponiendo en que consiste la relación individual de trabajo.

Los preceptos constitucionales que regulan la relación individual de trabajo en el artículo 123, son las fracciones siguientes: I y II que se refieren a la jornada de trabajo diurna y nocturna. Así mismo la fracción XXVII, inciso A, autoriza a las autoridades del trabajo a fijar, cualquiera que sea la estipulación contenida en el contrato, una jornada menor cuando la naturaleza del trabajo haga que la energía desarrollada durante ocho horas exceda de las posibilidades de un hombre de constitución media. La Fracción XI, habla de la jornada extraordinaria, diciendo que es la prolongación de la normal y que la misma, no excederá ni de tres horas, ni de tres veces consecutivas y además dispone que las mismas serán pagadas al doble que corresponda a las horas de fracción ordinaria y que los menores de 10 años no serán admitidos en esta clase de trabajos. La Fracción IV, dispone con relación a la jornada del trabajo que por cada 6 días de trabajo, deberán disfrutar los operarios de un día de descanso cuando monos.

La Fracción VI del artículo 123, en cuanto al salario mínimo dispone que: Los trabajadores deberán disfrutar de un salario mínimo, el cual será general cuando rija en determinadas ramas de la industria etc., que los salarios mínimos generales deberán ser suficientes para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia, en el orden social, material y cultural y para proveer la educación obligatoria de los hijos, disponiendo además la forma en que se fijarán los salarios por las comisiones regionales.

Dentro de este mismo precepto, se encuentran determinados en varias fracciones, cuestiones diversas que son protectoras del salario mínimo general, como son: la fracción X, que dispone que el salario deberá pagarse en moneda del curso legal, así también la fracción XXVII inciso c), que fija el plazo para la percepción del jornal, y en el inciso d), de esta misma fracción, se indican las prohibiciones para pagar en determinados lugares en que se puede pagar el salario.

La Fracción VII, establece que el salario debe ser igual para hombre o mujer, sin tener en cuenta la nacionalidad o sea que establece igualdad en el salario para trabajo igual, en relación con el sexo y la nacionalidad y que viene a concordar con el principio fundamental de igualdad de trato para todos los trabajadores.4

Dentro del contenido del artículo 123 constitucional, nos encontramos un aspecto muy importante que es el derecho de los trabajadores a participar en las utilidades de las empresas, consignado en la Fracción IX, y sus incisos de la a) a la f).

También encontramos disposiciones en favor de los menores, tales como: La Fracción III, la cuál dispone que queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de 14 años. Los mayores de esa edad y menores de 16, tendrán como jornada máxima la de seis horas. También en la fracción II, nos encontramos la disposición en el sentido de prohibir el empleo de los menores en las labores insalubres o peligrosas, el trabajo nocturno industrial y todo otro trabajo después de las diez de la noche.

Cómo podemos observar, el contenido del artículo 123 constitucional es bastante amplio en cuanto a normas protectoras del trabajador, por lo cuál solo hacemos mención a aquellas que consideramos más importantes, estimando de nuestra parte que un aspecto que también reviste especial interés es el contenido en la fracción XXII del citado artículo, el cuál establece que el patrón no podrá despedir al trabajador sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o por haber tomado parte en una huelga lícita o ilícita, y en caso de despedirlo, estará obligado a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario o reponerle el empleo, a elección del trabajador, previendo además el caso de que el trabajador pueda separarse del servicio por falta de providad del patrón o cuando reciba malos tratos, tanto en su persona como en su familia etc., teniendo desde luego el derecho a que se le indemnice, éstas normas vienen a asegurarle al trabajador su estabilidad en el empleo.

Puede observarse que el contenido del artículo 123 constitucional, en cuanto a protección obrera, es muy vasto, yendo incluso a proteger al trabajador en el plano internacional según se desprende de sus fracciones VII y XXVI, disponiendo en la primera el principio general de que a trabajo igual -



debe corresponder salario igual sin tener en cuenta sexo y nacionalidad. Y en la segunda de éstas establece las formalidades que debe contener el contrato por el que un mexicana vaya a prestar sus servicios al extranjero.

En materia de Previsión Social, también se protege al trabajador contra los accidentes del trabajo y enfermedades profesionales sufridas por los trabajadores en el ejercicio de sus funciones, obligando a los patrones a cubrir una indemnización por afluimiento de los mismos. Además en la fracción XV, que contiene la obligación para el patrón de adoptar medidas de seguridad en el centro de trabajo para así prevenir accidentes, así como las medidas de higiene que se deben tomar. En la fracción XXIX, se establece la creación de la Ley del Seguro Social para el trabajador y su familia.

Cómo se ve, la protección que otorga el artículo 123, en materia de Previsión Social es bastante amplia, llegando incluso a regular la creación de escuelas, enfermerías, mercados etc., que están obligados a instalar los patrones en los principales centros de trabajo.

En términos generales considero que el contenido --proteccionista tutelar y reivindicador del artículo 123 constitucional, para su aplicación en el terreno de la práctica cuenta con un sin número de problemas y en la mayoría de los casos se toma como " letra muerta ", en efecto, por lo que hace a la prohibición expresa de la ley de la prestación del trabajo de los menores creemos que en la mayoría de los casos en las pequeñas industrias no se respeta en lo más mínimo este precepto, violando incluso el contenido de la ley al hacer a los menores a su servicio más tiempo del que se considera como jornada ordinaria y sin cubrirles el salario correspondiente por su trabajo y aún más si observamos a los menores que laboran en algunos supermercados, nos daremos cuenta que estos pequeños ni siquiera gozan de un salario, sino que sus ganancias están sujetas a lo que obtienen de propinas por parte de los clientes que acuden a estos establecimientos.

También vemos el caso de los menores que acuden a las gasolineras a despachar gasolina en los expendios autorizados por Pemex, casos en los que, no sólo se viola la ley al utilizar a dichos menores, ya que algunos inclusive aún no han cumplido siquiera los 14 años, sino que el muy revolucionario salario obtenido por estos pequeños es a través de las propinas que la clientela les da.

En concreto, consideramos que el artículo 123 constitucional es uno de los más avanzados en cuanto a la protección social se refiere, es uno de los más avanzados, aunque su aplicación en el terreno práctico cuenta con un sin número de obstáculos que impiden su realización objetiva, obstaculizando su labor la voracidad y la oposición manifiesta del capitalista quien pugna por undir cada vez más en la miseria al trabajador, secundados para ello por algunos abogados inmorales que se deslumbran con el resplandor de unas miserables monedas, traicionando a la clase de la cuál proceden, y renunciando a los principios rectores de su formación, olvidándose que son parte de una colectividad, que sus conocimientos no son sino producto de la sociedad en que se desarrollan y que su educación es un producto social debiéndose por ende a una sociedad, con la cual tienen que cumplir una función preponderante social y no de clase. A mayor abundamiento nos encontramos con la obstaculización que hacen las autoridades del trabajo al impedir la pronta realización de los trámites seguidos para la aplicación de la justicia ya que es bien sabido por la mayoría de los ciudadanos, que las personas que se encuentran ocupando los puestos destinados para la aplicación de la justicia son por lo regular personas que van a velar por la protección de los intereses del capitalista, al cuál en la mayoría de los casos les deben el puesto que ocupan.

Queremos hacer manifiesta nuestra convicción de -- que está cercano el día en que se de la unificación obrera motivada por un fin común que se verá guiado por el grito de lucha encaminado a la supresión de la propiedad privada para lograr la socialización de los medios de producción y encumbrarse los trabajadores como clase dominante, logrando así hacer efectivos sus derechos.

En los aspectos tratados en párrafos precedentes podemos constatar la importancia que reviste la teoría integral del derecho del trabajo al difundir y explicar que el citado derecho no emana ni deriva del derecho privado ni imitaciones extralógicas ajenas al sentir de los trabajadores.

Coincidimos con el maestro Trueba Urbina, respecto de la importancia que reviste la teoría integral del trabajo al difundir y explicar los alcances del artículo 123 constitucional de su gesta, de su creación y de sus modificaciones cuando cumple con una gran función que se traduce en: " La creación de

una conciencia popular de lucha ", necesaria para que nuestra -  
constitución social y las leyes que de ella emanan se cumplan -  
en sus términos, o en su caso, el pueblo debidamente ilustrado -  
pueda reclamar su cumplimiento.

#### 4.- LEY REGLAMENTARIA DEL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL.

LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.- como ya lo hemos señalado, es hasta la constitución de 1917 en donde por vez primera se inicia formalmente la legislación del trabajo en México; Así mismo se facultaba a los Estados para que legislaran en materia de trabajo, facultad que con posterioridad, en el año de 1931, por reformas al artículo 73 en su fracción X y al preámbulo y fracción XXXI, del artículo 123 de nuestra ley fundamental, pasa a ser de orden federal, siendo la federación quien como consecuencia de la aludida reforma, formula la primera ley Federal del Trabajo.

Los antecedentes más importantes de la Ley Federal del Trabajo lo constituyen las legislaciones de los Estados de Veracruz y Yucatán, las cuáles por su carácter proteccionista y reivindicador de la clase obrera, eran las más notables entre las otras legislaciones estatales existentes hasta antes de la mencionada reforma.

La Ley Federal del Trabajo vigente, contiene diversos conceptos y principios que por su contenido general e importancia resumo a continuación, y que se encuentran en la exposición de motivos de la referida ley, incluyendo asimismo el espíritu del Legislador, ahora bien, el proyecto de la ley, por cuestiones técnicas se dividió en las siguientes partes:

LA PRIMERA.- Que contiene los principios generales  
LA SEGUNDA.- se ocupa de las relaciones individuales de trabajo y comprende las normas que reglamentan la Duración, Suspensión de efectos, rescisión y terminación de las relaciones de trabajo; LA TERCERA.- Se ocupa de las condiciones de trabajo, comprendiéndose en ella las disposiciones generales, la Jornada de Trabajo, Los Días de Descanso, Vacaciones, Salario, salario mínimo, Normas Protectoras y Privilegios del Salario y la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas; LA CUARTA.- Se encarga de reglamentar los Derechos y Obligaciones de los Trabajadores y de los Patrones, comprendiéndose en esta parte las obligaciones de los trabajadores y patrones, habitaciones para los trabajadores, La Capacitación y Adiestramiento ( adición en el año de 1980 ), los Derechos de Preferen-

cia, antigüedad y ascenso y las invenciones de los trabajadores  
LA QUINTA PARTE.- Reglamenta todo lo relacionado al Trabajo de  
las Mujeres y en el capítulo QUINTO BIS; encontramos la reglame-  
ntación respecto al Trabajo de los Menores; LA SEXTA PARTE.--  
Es en la cuál se encuentran comprendidas las normas relativas a  
los Trabajos Especiales, reglamentando lo concerniente a los --  
trabajadores de confianza y de los buques, así como el trabajo\_  
de Tripulaciones aeronáuticas, ferrocarrilero, autotransportes,  
de Maniobras de Servicio Público en zonas bajo jurisdicción Fe-  
deral, de los Trabajadores del Campo, de los Agentes de Comer-  
cio y otros semejantes, de los Deportistas Profesionales, de --  
los Trabajadores Actores y Musicos, del trabajo a Domicilio, de  
los Trabajadores Domésticos, del trabajo en Hoteles, Restaura-  
ntes, Bares y otros establecimientos análogos, de la Industria Fa-  
miliar y de los trabajos de los Médicos Residentes en período -  
de adiestramiento en una especialidad.

LA SEPTIMA PARTE.- Se integra con los capítulos so-  
bre Coalición, Sindicatos Federaciones y Confederaciones, Con-  
tratación Colectiva, Contrato Ley, Reglamento Interior de Traba-  
jo, Modificación Colectiva de las condiciones de trabajo, Sus-  
pensión Colectiva de las Relaciones de Trabajo y Terminación Co-  
lectiva de las Relaciones de Trabajo. LA OCTAVA PARTE.- Se for-  
ma por los capítulos correspondientes a las disposiciones gene-  
rales y los objetivos y procedimientos de huelga; EL TITULO NO-  
VENO.- Comprende los Riesgos de Trabajo; EL TITULO DECIMO.- Re-  
glamenta la Prescripción; EL TITULO ONCE.- En esta parte se en-  
cuentra reglamentado lo concerniente a las Autoridades del Tra-  
bajo y Servicios Sociales, con sus capítulos respecto a las dis-  
posiciones generales, Competencia Constitucional de las Autori-  
dades del Trabajo, Procuraduría de la Defensa del Trabajo, del  
Servicio Nacional del Empleo, Capacitación y Adiestramiento, --  
Inspección del Trabajo, Comisiones Nacional y Regional de los -  
salarios Mínimos, Procedimiento ante las Comisiones Nacional y  
Regional de los salarios Mínimos, Comisión Nacional para la Par-  
ticipación de los trabajadores en las Utilidades de las Empre-  
sas, Juntas Federales y Locales de Conciliación y Juntas Federa-  
les y Locales de Conciliación y Arbitraje. EL TITULO DOCE.- Se  
encarga de reglamentar lo referente al Personal Jurídico de las  
Juntas de Conciliación y Arbitraje; LA PARTE TRECE.- Contiene -  
normas tendientes a reglamentar respecto a los Representantes -  
de los Trabajadores y de los Patrones, en las Juntas Federal y  
Local de Conciliación y Arbitraje y en las Juntas de Concilia--

ción Permanente, en las Comisiones Nacionales y Regionales de los Salarios Mínimos, y en la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas; - EL TITULO CATORCE.- Se ocupa de la reglamentación del Nuevo Derecho Procesal del Trabajo, comprendiéndose en él todos los capítulos respectivos al Procedimiento Laboral; EL TITULO QUINCE. Comprende normas que reglamentan los Procedimientos de Ejecución y finalmente el TITULO DIECISEIS.- Reglamenta las Responsabilidades y Sanciones; en este título, se contienen normas que determinan las responsabilidades en que incurren los trabajadores, los patronos, el Procurador de la Defensa del trabajo, o el apoderado o representante del trabajador y las sanciones aplicables en el caso de violaciones a las normas de trabajo. (22)

En el Título Primero de nuestra ley Laboral, tal como ya lo expresamos, se contienen los principios y conceptos generales que deben de servir de base y aplicación de las normas de trabajo; Así tenemos que el artículo Primero, fija el campo de aplicación de la ley, limitando al apartado "A" del artículo 123 Constitucional.

En los Artículos segundo y tercero, se resumen las finalidades de la legislación laboral, siendo la finalidad suprema de todo ordenamiento jurídico la realización de la justicia en las relaciones entre los hombres y por tratarse del derecho del trabajo, se busca la obtención del derecho social, es decir, aplicar una justicia social que es la idea que se forjaron los constituyentes de Queretaro en el año de 1917, en el artículo 123 constitucional.

El artículo Sexto establece que los tratados celebrados y aprobados en los términos del artículo 133 de la constitución, serán aplicados a las relaciones de trabajo, en todo lo que beneficien al trabajador.

Posteriormente los artículos ocho y nueve, contienen los conceptos de lo que debemos entender por trabajador, sea o no de confianza, entendiéndose que éste, es la persona física que presta o presta moral un trabajo personal subordinado, agregando que el trabajador de confianza tiene los mismos características y atributos, con la única diferencia que --

sus servicios son de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización y los que se relacionen con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento.

El artículo Diez, señala que el Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.

En el artículo Diecisiete, se consignan las fuentes del derecho del trabajo, estableciéndose en el citado numeral, que la principal fuente del derecho del trabajo la constituye el artículo 123 constitucional, siguiéndole las leyes del trabajo y sus reglamentos, los tratados internacionales a que se refiere el artículo sexto, los principios generales que derivan de dichos ordenamientos, los principios generales del derecho, los principios generales de la justicia social que derivan del artículo 123 constitucional, la jurisprudencia, la costumbre y la equidad.

Es importante destacar, que la nueva legislación laboral ha suprimido el derecho común como fuente supletoria del derecho sustantivo y procesal del trabajo, esto desde luego constituye un gran avance porque significa que nuestra disciplina se ha independizado del derecho común, logrando así su propia y peculiar fisonomía, con lo cuál estamos absolutamente de acuerdo, toda vez que, no es posible que el derecho laboral cuya finalidad es tratar como desiguales a los desiguales, sea suplido por el derecho común en el cual la ley trata como iguales a los desiguales, pretender que todas las personas que viven en una nación capitalista, ya sean físicas o morales, son iguales, es una utopía que las leyes de carácter social destruyen al establecer el principio congruente de que no puede haber igualdad entre el trabajador, que es un ser humano que vende su fuerza de trabajo para poder subsistir y el capitalista, que es una persona que vive de la explotación de la fuerza de trabajo del hombre, motivos por los cuáles estimamos que se ha logrado un acierto y un gran avance en nuestra disciplina, al acabar con la suplencia del derecho común al derecho laboral.

Nuestra ley laboral contiene en su conjunto normas protectoras, tutelares y reivindicadoras del trabajador, pero muchas de ellas se han elaborado contraviniendo el contenido del espíritu del artículo 123 constitucional, tal es el caso del artículo segundo del ordenamiento invocado, el cuál en su mensaje

quiso expresar el deseo de que, por medio de las normas laborales se llegara a la Justicia Social, reivindicando al proletariado, en cuanto alcanzara la Socialización de los medios de producción y el espíritu de los constituyentes jamás se quiso manifestar en querer preservar el modo de producción burguesa, buscando mantener dicho estado tratando de lograr un falso equilibrio entre los factores de la producción, puesto que ellos sabían que los obreros en su afán de superación debían continuar su lucha, exigiendo reivindicaciones inmediatas tendientes a lograr su mejoramiento moral y material.

Otra muestra de tergiversación del contenido del espíritu del artículo 123 constitucional es el artículo octavo, en el cual se incluye el término "subordinación" del cual se habló en el proyecto de dictamen del citado artículo constitucional para dejarlo eliminado y logrando con esto elivadar el pasado burgués de "Subordinación" y explotación que eran los signos distintivos entre las dos grandes clases sociales existentes "Oprimidos y Oprimidos", y al no desechar el referido término, claro está que se contravino el pesamiento de los constituyentes en cuanto a la proyección de sus ideales.

Dentro del contenido Social protector del proletariado nacional que tenemos en nuestra ley laboral, aunque en muchos casos se incline en favor del capital, vemos que existen disposiciones expresas y tajantes en favor del trabajador tal es el caso del artículo 18 que establece que en la interpretación de las normas de trabajo se tomarán en consideración sus finalidades señaladas en los artículos 2o y 3o, y que en caso de duda, prevalecerá la interpretación más favorable al trabajador.

Nuestra Ley Federal del Trabajo, fiel a sus principios de brindar protección a los trabajadores, no sólo adopta cuestiones nacionales, sino que va más allá al acoger las disposiciones internacionales relativas al trabajo en cuanto vayan a proporcionar mejoras en la vida material e intelectual de los mismos viniendo a dar un toque dialéctico en la elaboración de las normas de trabajo, al conjugar el sentimiento Nacional con el Internacional, plasmando un ordenamiento aún más completo.



Es importante la función que desempeña el artículo Sexto de la Ley reglamentaria del artículo 123 constitucional, y en el cuál se marca la pauta para aplicar a las relaciones de trabajo en todo lo que beneficien al operario, los tratados internacionales y leyes respectivas, celebrados por México en el seno de las Organizaciones Internacionales a las que pertenece, siendo la Organización Internacional del Trabajo la especializada en cuestiones laborales y con la cuál nuestro país ha celebrado diversos convenios para ser aplicados en su territorio.

El superficial análisis que se hace del artículo Sexto de nuestra ley laboral es para el efecto de dejar sentada las bases en las cuáles girará el siguiente capítulo de este tésis.

## C A P I T U L O   C U A R T O .

NORMAS INTERNACIONALES DEL TRABAJO PROTECTORAS DEL MENOR DE  
EDAD Y NUESTRA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

- 1.- EL ARTICULO SEXTO DE NUESTRA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.
- 2.- CONVENIOS INTERNACIONALES EN RELACION CON EL MENOR DE EDAD RATIFICADOS POR NUESTRO PAIS, ANTE LA ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO.
- 3.- ANALISIS DE LOS CONVENIOS RATIFICADOS POR MEXICO EN RELACION CON NUESTRAS LEYES VIGENTES.

## 1.- EL ARTICULO SEXTO DE NUESTRA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

El artículo Sexto de la Ley Federal del Trabajo, establece que: Las leyes respectivas y los tratados celebrados y aprobados en los términos del artículo 133 de la constitución - serán aplicables a las relaciones de trabajo, en todo lo que beneficien al trabajador, a partir de la fecha de la vigencia.

Este numeral, aparentemente tiene una contradicción consigo mismo y con el artículo 133 constitucional, en efecto, el precepto invocado establece que los tratados internacionales serán aplicables a las relaciones de trabajo en todo lo que beneficien al trabajador, de donde se desprende que lógicamente - no se aplicarán los tratados en lo que perjudiquen a un trabajador. Ahora bien, ¿ puede un tratado internacional perjudicar a los trabajadores? NO, sea cuál fuere la naturaleza del Tratado, no puede perjudicar al trabajador. Basta con que estuviera - en contradicción con cualquiera de las fracciones del artículo 123 constitucional, para que dicho tratado careciera de valor, - toda vez que, como lo hemos dicho en párrafos anteriores, que para que un Tratado Internacional tenga validez requiere que este acorde a los principios constitucionales que nos rigen, por -- ello, un Tratado Internacional en materia de trabajo, que con-- tradiga al artículo 123 de nuestra Carta Magna y que vaya en -- contra de las garantías sociales que este establece, carece de -- toda validez .

Este artículo Sexto de nuestra Ley Laboral, tal y como lo establece el maestro Trueba Urbina, es el que hace dinámico la teoría del Derecho Internacional del Trabajo, que es aquel que crea normas laborales a través de la Organización Internacional del Trabajo, en las convenciones y reuniones que se celebran entre empleadores y trabajadores y representantes de los gobiernos y entraña una renovación de todo el derecho Internacional del Trabajo aprobado por nuestro país.

Un Tratado Internacional en materia laboral, sólo - obliga cuando es concordante con nuestra constitución política. en caso contrario, aún siendo celebrados por el Presidente con - la ratificación del Senado, carece de aplicación.

El Derecho Internacional del Trabajo, cuando se refiere a tratados internacionales, tiene el carácter de derecho positivo, lo que se desprende del artículo 17 de la propia Ley -

Federal del Trabajo, que establece: " A falta de disposición expresa en la constitución, en ésta ley o en sus reglamentos, o en los tratados a que se refiere el artículo Sexto etc. ... ", no haciendo esta norma más que reconocer lo mandado por la constitución.

Debe observarse que la propia constitución de la Organización Internacional del Trabajo ha previsto que las leyes de los Estados miembros pueden tener mejores derechos para los trabajadores, por lo que establece claramente que en caso de haber diferencias entre un convenio y una Ley, debe aplicarse la que sea más benéfica al trabajador. Este criterio también es sostenido por nuestra Ley en su artículo 18, que se inclina siempre a favor del trabajador en caso de cualquier controversia en que exista duda.

Los Tratados Internacionales que ha adoptado nuestro país, a pesar de que obligan por sí mismo, se encuentran además contenidos en nuestras leyes. Basta comparar el contenido de muchos convenios Internacionales y ver nuestra Ley Federal del Trabajo y vemos que en algunos aspectos, se siguen los lineamientos fijados en los Convenios Internacionales. Además se puede observar que en nuestro país se siguen muchas de las Recomendaciones que hace la Organización Internacional del Trabajo, cumpliendo con ello el objeto de la propia organización o sea el de influir en los éstdos para que se legisle en materia laboral a favor de los trabajadores.

Desde nuestro particular punto de vista, estimamos que en ningún caso el Derecho Internacional del Trabajo es superior a nuestra Ley Federal del Trabajo, ya que en ésta ley, se regulan debidamente todos los problemas que han sido materia de los congresos de la Oficina Internacional del Trabajo, adaptándose a nuestras leyes las Recomendaciones que éste Organismo Internacional hace, superándose la mayoría de las veces. Por ello concluimos que nuestro país en términos generales, ha cumplido con los Convenios Internacionales celebrados en materia de trabajo.

A continuación expondremos todos y cada uno de los convenios ratificados por México en el seno de la Organización Internacional del Trabajo, en relación con el menor de edad.

2.- CONVENIOS INTERNACIONALES EN RELACION CON EL MENOR DE EDAD RATIFICADOS POR NUESTRO PAIS, ANTE LA ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO.

1.- CONVENIO NUM. 6.- Relativo al trabajo nocturno de los Menores en la Industria; entró en vigor el 13 de Junio de 1921, -- siendo revisado en el año de 1948 por el CONVENIO NUM. 90, el cual fué ratificado por México y publicado en el Diario Oficial el 31 de Diciembre de 1955, antes de ser revisado, fué publicado en el Diario Oficial de 29 de Septiembre de 1937.

Prohíbe que los menores de 18 años trabajen de noche en cualquier empresa industrial o comercial, sea pública o privada, entendiéndose por noche el período que media entre las diez horas de la noche y las cinco de la mañana.

2.- CONVENIO NUM. 7.- Convenio por el que se fija la edad mínima de admisión de los niños al trabajo marítimo; entró en vigor el 27 de Septiembre de 1921, siendo revisado en el año de 1936 por el CONVENIO NUMERO 58, mismo que fué ratificado por México y publicado en el Diario Oficial de 22 de Junio de 1951.

Este convenio tiene por objeto prohibir el trabajo en los buques de los menores de 14 años, entendiéndose por buque todas las embarcaciones, buques o barcos, cualquiera que sea su clase, de propiedad pública o privada que se dediquen a la navegación marítima.

3.- CONVENIO NUM. 16.- Relativo al examen médico obligatorio de los menores empleados a bordo de los buques; entró en vigor el 20 de Noviembre de 1923, ratificado por nuestro país y publicado en el Diario Oficial de 23 de Abril de 1938.

Este convenio tiene por objeto que los trabajadores menores de 18 años en los buques, cuenten con un examen médico respecto de su capacidad física. Prohíbe el trabajo de los menores de 18 años en general, salvo cuando los mismos trabajen en un buque familiar. En tanto que el convenio número 7, revisado por el 58, prohíbe el trabajo de los menores de 14 años en buques, éste convenio aumenta la prohibición hasta los 18 años de edad, con la salvedad de los buques en que trabaja toda la familia.

4.- CONVENIO NUM. 112.- Relativo a la edad mínima de admisión al trabajo de los pescadores; entró en vigor el 7 de Noviembre

de 1960, ratificado por México y publicado en el Diario Oficial el 28 de Noviembre de 1960, habiendo sido adoptado con anterioridad en 1959, por la conferencia Internacional del trabajo.

Este convenio prohíbe el trabajo de los menores de 15 años en los barcos de pesca, a excepción hecha de los barcos familiares.

5.- CONVENIO NUM. 123.- Relativo a la edad mínima de admisión - al trabajo subterráneo en las minas, adoptado por la Conferencia Internacional del Trabajo, siendo ratificado por México y publicado en el Diario Oficial de 18 de Enero de 1968.

Este convenio prohíbe el trabajo en las minas a los menores de 16 años.

6.- CONVENIO NUM. 124.- Relativo al examen médico de aptitud de los menores para el empleo en trabajos subterráneos en las minas; éste convenio fué adoptado por la Conferencia Internacional del Trabajo en el año de 1965, siendo ratificado por México y publicado en el Diario Oficial el 20 de Enero de 1968.

El precitado convenio establece que en forma obligatoria, se harán exámenes médicos de aptitud para todos los menores de 21 años que trabajen dentro de una mina.

### 3.- ANALISIS DE LOS CONVENIOS RATIFICADOS POR MEXICO EN RELACION CON NUESTRAS LEYES VIGENTES.

Despues de haber enumerado todos y cada uno de los convenios en relación con el menor de edad, ratificados por México en el seno de la Organización Internacional del Trabajo y de señalar la fecha de adopción de los mismos por la Conferencia Internacional del Trabajo, así como la de su publicación - en el Diario Oficial, haremos un análisis de éstos en relación con nuestras leyes vigentes.

CONVENIO NUM. 10.- Relativo al examen médico obligatorio de -- los menores empleados a bordo de los buques.

Mientras que este convenio tiene por objeto que -- los trabajadores menores de 18 años en los buques, cuenten con un examen médico respecto de su capacidad física; prohibiendo el trabajo de los menores de 18 años en general salvo cuando -- los mismos trabajen en un buque familiar.

Nuestra legislación vigente exige en términos generales y sin perjuicio de la edad, un certificado médico de aptitud para el trabajo en el mar a todos los marineros, no solamente a los menores.

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 191, a -- diferencia del convenio que se analiza, establece: " Queda --- prohibido el trabajo a que se refiere este capítulo a los menores de 15 años y el de los menores de 18 años en calidad de pañoleros o fogoneros, por lo cuál se considera que México cumple a medias este convenio.

CONVENIO NUM. 58.- El cuál revisó al convenio número 7, y por -- medio del que, se fija la edad mínima de admisión de los menores al trabajo marítimo, prohibiendo terminantemente el trabajo de los menores de 15 años en los buques.

En México, como ya lo expresamos al analizar el -- convenio número 10, se prohíbe por el artículo 191 de Ley Federal del Trabajo la ocupación de menores de 15 años en el trabajo del mar e inclusive prohíbe el trabajo de los menores de 15 años como pañoleros o fogoneros. De lo cuál se desprende que -- en nuestro país si se cumple con este convenio.

CONVENIO NUM. 90.- El cuál revisó el convenio número 6 y que es relativo al trabajo nocturno de los menores en la Industria; -- prohíbe a los menores de 16 años el trabajo nocturno industrial entendiéndose como noche el período comprendido entre las diez de la noche y seis de la mañana.

Nuestra Constitución política, en la fracción II, del artículo 123, prohíbe todo trabajo a los menores de 16 años después de las diez de la noche, por lo cuál se considera que en México si se cumple con el convenio en cuestión.

CONVENIO NUM. 112.- Relativo a la edad mínima de admisión al -- trabajo de los pescadores, como ya lo anotamos, este convenio -- prohíbe el trabajo de los menores de 15 años en los barcos de -- pesca a excepción hecha de los barcos familiares.

Nuestra legislación se ajusta a este convenio, toda vez que, como ya lo hemos advertido, el trabajo marino está -- prohibido para los menores de 15 años.

CONVENIO NUM. 123.- Relativo a la edad mínima de admisión al -- trabajo subterráneo en las minas, el cuál prohíbe el trabajo en las minas a los menores de 16 años.

Nuestra legislación también está acorde con este -- convenio, en virtud de que, la fracción II del artículo 123 --- constitucional, prohíbe el trabajo en lugares insalubres y peli -- grosos a los menores de 16 años refutándose peligroso por la -- Ley Federal del Trabajo, el trabajo subterráneo.

CONVENIO NUM. 124.- Relativo al examen médico de aptitud de los menores para el empleo en trabajos subterráneos, estableciendo -- como ya lo dijimos, que en forma obligatoria se harán exámenes -- médicos de aptitud para todos los menores de 21 años que traba -- jen dentro de una mina.

En nuestra legislación se cumple con este convenio ya que los contratos colectivos de trabajo celebrados con las -- empresas mineras, establecen los exámenes de aptitud para to -- dos los trabajadores, y no solo para los menores de 21 años. -- Igual disposición es adoptada por diversos reglamentos de las -- autoridades del trabajo.

Ahora bien, es importante aclarar que solamente se ha hecho mención a los convenios ratificados por nuestro país -- en relación con el menor de edad, por lo que a continuación --



señalaré otros convenios que también han sido ratificados por México en relación con diversos aspectos del derecho del Trabajo y su aplicación de acuerdo con nuestras leyes vigentes.

CONVENIO NUM. 8.- Relativo a la indemnización de desempleo en caso de pérdida por naufragio. Fecha de entrada en vigor el 16 de Marzo de 1923, ratificado por México y publicado en el Diario Oficial de 27 de Septiembre de 1937.

El objeto de este convenio es el de que se indemnice debidamente a los trabajadores de un buque en el caso de que éste naufrague proponiéndose que se les pague durante el tiempo que se fijó en el contrato como duración del viaje, pudiendo limitarse la indemnización a dos meses de salario.

Nuestra legislación vigente, en la fracción V, del artículo 209 de la Ley Federal del Trabajo, previene la terminación del contrato de trabajo por causa de naufragio creando la obligación de que se les paguen sus salarios hasta su repatriación o hasta su restitución al puerto de destino o al que se ha ya señalado en el contrato y las demás prestaciones a que tuviesen derecho, los trabajadores y el patrón podrán convenir en que se proporcione a aquellos un trabajo de la misma categoría en otro buque del patrón; sino se llega a un convenio, tendrán derecho los trabajadores a que se les indemnice, con tres meses de salario de acuerdo con el artículo 430 del ordenamiento legal invocado.

México cumple con el convenio señalado, otorgando prestaciones superiores al trabajador, cuando el código de Comercio regulaba el comercio marítimo, no daba indemnizaciones a los tripulantes en caso de siniestro.

CONVENIO NUM. 9.- Relativo a la colocación de la gente de mar, entró en vigor el 23 de Noviembre de 1921. Siendo ratificado por México y publicado en el Diario Oficial el 6 de Febrero de 1939.

Este convenio tiene varias objetivos: evitar el comercio con la colocación de la gente de mar (todas las personas que trabajen en un buque a excepción de los oficiales), evitar

tar el derecho de enrolarse con quienes deseen y el derecho del marinero de revisar detenidamente su contrato.

Nuestra legislación en la fracción XXV, del artículo 123 Constitucional establece que el servicio de colocación de los trabajadores será gratuito, prohibiendo la comercialización; el artículo 5o. Constitucional consagra el derecho de realizar el trabajo que uno desee y la Ley laboral garantiza el derecho de contratación y de revisión de los contratos. Además de que, el contrato marítimo con los tripulantes de un buque debe conener disposiciones expresas conforme al artículo 195 del ordenamiento legal citado, además de la obligación del patrono de cumplir con el capítulo III, del título Sexto llamado de los trabajos especiales. De lo anterior se observa que nuestra legislación está acorde con este convenio Internacional.

CONVENIO NUM 11.- Relativo a los derechos de asociación y de coalición de los trabajadores Agrícolas; entró en vigor el 11 de Mayo de 1923, siendo ratificado por nuestro país y publicado en el Diario Oficial el 29 de Septiembre de 1937.

Este convenio tiene por objeto asegurar a los trabajadores del campo, su derecho a sindicalizarse o a formar las agrupaciones que deseen.

La fracción XVI del artículo 123 Constitucional concede el derecho a todos los trabajadores de coaligarse en defensa de sus intereses sin perjuicio de la actividad a que se dedican.

Los obreros de las empresas agrícolas, tienen el derecho de asociarse libremente, de lo cual se desprende que nuestra legislación está acorde con este convenio.

CONVENIO NUM. 12.- Relativo a la indemnización por Accidentes del trabajo en la Agricultura; entró en vigor el 20 de febrero de 1923, y fué ratificado por México y publicado en el Diario Oficial de 15 de Mayo de 1937 y Diario Oficial de 31 de Diciembre de 1937.

El objeto de este convenio es, que se indemnice a los trabajadores agrícolas cuando sufren un riesgo de trabajo.

La fracción XIV del artículo 123 de nuestra Carta Magna consagra este derecho, y él mismo está ampliamente reglamentado en la Ley Federal del Trabajo, por lo que se considera que México si cumple con este convenio.

CONVENIO NUM. 13.- Relativo al empleo de la Cerusa en la pintura; entró en vigor el 31 de Agosto de 1923, ratificado por México y publicado en el Diario Oficial de 11 de Marzo de 1938.

Este convenio tiene por objeto prohibir el uso de la Cerusa y el Sulfato de Plomo o substancias que las contengan en los trabajos de pintura interior de los edificios y de reglamentar su uso en los productos que los contengan y que las leyes permitan para evitar el saturnismo de los obreros pintores.

Nuestra legislación, en la fracción V del artículo 123 Constitucional, impone a los patronos la obligación de tomar las medidas de salubridad necesarias para evitar daños en la salud de los trabajadores.

Se han creado cuerpos de Inspectores de trabajo cuya misión es revisar periódicamente y ver las instalaciones industriales y percatarse de que se cumplan las medidas propuestas. El incumplimiento de estas medidas de salubridad dan lugar a sanciones administrativas y al ejercicio del derecho de huelga por parte de los trabajadores, de lo cuál se desprende claramente que México si cumple con el convenio que se señala.

CONVENIO NUM. 14.- Relativo a la aplicación del descanso semanal en las empresas Industriales; entró en vigor el 19 de Junio de 1923, siendo ratificado por México y publicado en el Diario Oficial el 16 de Marzo de 1938.

El objeto de este convenio es el de que se concedan a los trabajadores 24 horas de descanso por cada seis días de trabajo.

La fracción IV del artículo 123 de la Constitución y 69 de la Ley Federal del Trabajo, consagran el descanso de 24 horas por cada seis días de trabajo, los Trabajadores al Servicio del Estado, así como los de algunas empresas particulares, gozan del beneficio de la llamada semana Inglesa, por la cuál se les concede un descanso de dos días por cada cinco labo

rados, por lo cuál se considera que México si cumple con este convenio.

CONVENIO NUM. 17.- Relativo a la Indemnización por Accidente de trabajo; Entró en vigor el 10. de Abril de 1927, ratificado por nuestro país y publicado en el Diario Oficial el 3 de Julio de 1935.

El objeto de este convenio es garantizar a los trabajadores que serán indemnizados cuando sufran un accidente de trabajo.

En nuestra legislación los riesgos de trabajo se encuentran debidamente reglamentados en la fracción XIV del artículo 123 Constitucional y los artículos correspondientes en el título Noveno de la Ley Laboral, consagrando la responsabilidad de los patrones en los accidentes de trabajo, y el derecho de los trabajadores a que se les indemnice y se les otorgue atención médica, cerandose al efecto el I. I. S. S. y el ISSSTÉ, en donde son atendidos los trabajadores accidentados. Este convenio es cumplido por México.

CONVENIO NUM. 19.- Relativo a la igualdad de trato entre los trabajadores extranjeros y nacionales en materia de indemnización por accidentes de trabajo; entró en vigor el 6 de Septiembre de 1926, ratificado por nuestro país y publicado en el Diario Oficial el 7 de Agosto de 1935.

El objeto de este convenio es el de garantizar a los trabajadores extranjeros el mismo trato que a los nacionales cuando sufran un accidente de trabajo.

En la legislación mexicana no se hacen distinciones entre trabajadores nacionales o extranjeros, sino que nuestra Ley Laboral se aplica por igual a todos los trabajadores salvo las excepciones existentes respecto de la contratación de trabajadores. El artículo 123 en su fracción XIV, garantiza el derecho del trabajador cualquiera que sea su nacionalidad, a ser indemnizado cuando sufra un accidente de trabajo, de esto se observa que México si cumple con este convenio.

CONVENIO NUM. 21.- Este convenio se relaciona con la simplificación de los emigrantes a bordo de los buques, entrando en vigor el 20 de Diciembre de 1927, ratificado por México y publicado -

en el Diario Oficial el 28 de Abril de 1938.

Tiene por objeto garantizar que los trabajadoras - emigrantes serán respetados al momento de hacerse las inspecciones correspondientes, además del derecho de que viaje con ellos un observador, el cual no podrá inmiscuirse con la inspección - que se practique.

En nuestro país este convenio prácticamente no tiene aplicación, ya que en la actualidad es escasa la inmigración de trabajadores, sin embargo es de manifestarse que tanto nuestra Carta Magna, como la Ley Federal del Trabajo, garantizan un buen trato a todos los trabajadoras sin importar su nacionalidad, de ello se observa que nuestra legislación si cumple con - este convenio.

CONVENIO NUM. 22.- Respecto al contrato de enrolamiento de la - gente de Mar; entró en vigor el 4 de Abril de 1926, ratificado - por México y publicado en el Diario Oficial el 6 de Agosto de - 1935.

En este convenio se establecen los requisitos que - debe contener un contrato de trabajo de la gente de mar, y que - son los siguientes: 1.- Los generales del trabajador; 2.- Lugar y fecha del contrato; 3.- Designación de los buques o buque en - que se va a prestar el servicio; 4.- El número de tripulantes - del buque; 5.- El viaje o viajes que se van a emprender; 6.- El servicio que va a desempeñar el contratado; 7.- Fecha de inicio de labores y lugar de presentación; 8.- Los viveres que se van - a proporcionar al trabajador; 9.- Importe del salario; 10.- Naturaleza del contrato si es determinado o indeterminado; 11.- - Vacaciones.

En la ley Federal del Trabajo, en el artículo 195, se establecen los requisitos que debe reunir un contrato de trabajo de la gente de mar, reuniendo las condiciones del contrato que propone la Organización Internacional del Trabajo, señalando la propia ley el mínimo de seguridad que debe tener un trabajador de mar. De esto se analiza que nuestra legislación si cumple con este convenio.

CONVENIO NUM. 23.- Respecto a la Repatriación de la Gente de Mar el 10 de Abril de 1928 entró en vigor, fué ratificado por nuestro país y publicado en el Diario Oficial de 7 de Agosto de --- 1935.

El objeto de este convenio es, que se garantice el regreso a su país a los trabajadores del mar, que por alguna -- circunstancia, se encuentra en país extranjero, cubriendole debidamente los gastos necesarios para su Repatriación, así como el pago de las prestaciones a que tengan derecho.

El artículo 204 de nuestra ley de la materia, dispone que los patronos tienen la obligación de repatriar o trasladar al lugar convenido a los trabajadores, salvo los casos de separación por causas no imputables al patrón. Nuestra legislación da cumplimiento a este convenio.

CONVENIO NUM. 26.- Relativo al Establecimiento de Métodos Para la Fijación del Salario Mínimo; entró en vigor el 14 de Junio - de 1930, ratificado por México y publicado en el Diario Oficial de fecha 9 de Agosto de 1935.

El objeto de este convenio es, que los Estados miembros de la Organización Internacional del Trabajo, establezcan sistemas apropiados a su propia naturaleza para establecer salarios mínimos en todas las industrias, como una garantía al trabajador.

El capítulo VI del Título Tercero de la Ley Federal del Trabajo, llamado del salario mínimo, sienta las bases sobre las cuáles se van a fijar los mismos en nuestro país, creandose para tal efecto las Comisiones Nacional y Regional de Salarios Mínimos, haciendo una revisión periódica de ellos, tomando en consideración las necesidades de la industria a la que pertenecen -- los trabajadores y las zonas económicas de que se trate. Nuestra legislación está acorde con este convenio.

CONVENIO NUM. 27.- Relacionado a la Indicación del Peso en los Grandes Fardos Transportables por Barco; entró en vigor el 9 - de Marzo de 1932, ratificado por México y publicado en el Diario Oficial de 24 de Agosto de 1935.

Tiene por objeto que se fije el peso de los fardos que se transporten por mar en la superficie exterior del mismo, en forma clara y duradera para evitar problemas a los trabajadores que se encarguen de su movilización en los puertos.

En nuestra legislación, existen normas diversas de carácter administrativo, que hacen obligatorio que en todo paquete que se transporte por mar e incluso por aire, lleve marcado su peso para efecto de que los estibadores utilicen los elementos adecuados para su movilización, además de que las empresas cubran el transporte de estos objetos según su peso, anotándose al mismo, siempre en forma clara en lugar visible. De ello desprendemos que si se cumple con este convenio en México.

CONVENIO NUM. 29.- Relativo al Trabajo Forzoso u Obligatorio, - entró en vigor el 1o. de Mayo de 1933, ratificado por México y publicado en el Diario Oficial el 13 de Agosto de 1935.

Este convenio tiene por objeto prohibir todo el trabajo que imponga el Estado a sus subditos en forma obligatoria, sin remuneración alguna exceptuándose el servicio militar, el servicio social, el trabajo penitenciario tendiente a corregir al interno, los trabajos cívicos, el trabajo necesario en caso de fuerza mayor, los trabajos comunales en favor indirectamente del que presta ese servicio.

Nuestra Carta Magna, en su artículo 5o., prohíbe la obligación de prestar servicios personales sin la justa retribución y sin el pleno consentimiento de quien presta el trabajo, a excepción del trabajo impuesto como pena. Establece la obligatoriedad de los servicios públicos y prohíbe cualquier renuncia a este derecho. En nuestro sistema Jurídico no existe el Trabajo Forzoso.

CONVENIO NUM. 30.- Relativo a la Reglamentación de las Horas de Trabajo; entró en vigor el 29 de Agosto de 1933, ratificado por México y publicado en el Diario Oficial el 10 de Agosto de 1935.

El objeto de este convenio, es el de regular las horas de trabajo que una persona debe desempeñar en una semana, estableciéndose que el horario de trabajo no podrá exceder de 48 horas a la semana y de ocho horas diarias. Señalando las excepciones que se pueden presentar a esta regla general.

En nuestro país ya se ha adoptado la semana laboral de 40 horas. Por lo que se refiere a la Administración Federal y a la de ciertas Entidades Federativas, por lo que se refiere a los particulares, algunos ya han adoptado este sistema, pero nuestra legislación acoge este convenio y señala la semana de 48 1/2 horas y el día de ocho horas, tanto en la Constitución como en la Ley Federal del Trabajo. De esto se desprende que nuestra legislación está superando a la Legislación Internacional.

CONVENIO NUM. 32.- Relativo a la Protección contra Accidentes a los trabajadores, empleados en la carga y descarga de buques; - entró en vigor el 30 de Octubre de 1934, fué ratificado en México y publicado en el Diario Oficial el 14 de Agosto de 1935.

Tiene por objeto, que todos los Estados que la adopten dicten medidas de seguridad para los estibadores de los muelles. Fijando las medidas de seguridad que se deben de tomar, - entre las cuáles establece el mantenimiento adecuado de los muelles, la erección de barandillas de seguridad, la prohibición de dejar carga en las vías de acceso y en los canales de comunicación.

En nuestro país existen diversas normas de carácter administrativo que tienen por objeto garantizar el uso adecuado de los muelles y con toda clase de sanciones para aquellas personas que no sigan esas normas de seguridad, además la Ley Federal del Trabajo contiene normas generales de protección y seguridad que debe haber en todo centro o lugar de trabajo en el cual se encuentren lógicamente los muelles. De lo que se desprende que en nuestra legislación si se cumple con este convenio.

CONVENIO NUM. 34.- Relativo a las Agencias Retribuidas de Colocación; entró en vigor el 13 de Octubre de 1930, ratificado por México y publicado en el Diario Oficial el 10 de Noviembre de 1937.

Este convenio, tiene por objeto que se prohíban las agencias de colocación que reciban de los trabajadores una remuneración por conseguirles trabajo, prohibiendo las agencias para contratar trabajadores del extranjero o para que trabajen en el extranjero.



En nuestra legislación, por mandato constitucional de acuerdo a lo preceptuado en la fracción XXV del artículo -- 123, se establece que la colocación de los trabajadores será gratuita para éstos, sea cuál fuere la naturaleza de la organización que los coloque. En México se cumple con este convenio.

CONVENIO NUM. 42.- En Relación a las Indemnizaciones por Enfermedades Profesionales ( revisado en 1934 ); entró en vigor el 17 de Junio de 1936, ratificado por México y publicado en el Diario Oficial de 25 de Septiembre de 1937.

El objeto de este convenio, es que se fijen en cada país las tasas de indemnización de los trabajadores que contraigan una enfermedad profesional y a aceptar como tales, las que ellos enuncian en un cuadro que consta en dicho convenio.

Siguiendo la línea de este convenio, el artículo - 513 de la Ley Federal del Trabajo presenta una tabla de enfermedades profesionales en un total de 161, en las cuáles incorpora enfermedades no catalogadas por la oficina Internacional del Trabajo, por lo que se considera que en nuestro país se da debido cumplimiento a este convenio.

CONVENIO NUM. 43.- Relativo a las Horas de Trabajo en la Fabricación Automática de Vidrio Plano; entró en vigor el 13 de Enero de 1938, siendo ratificado en México y publicado en el Diario Oficial de 26 de Abril de 1938.

En este convenio se establecen modalidades específicas que deben adoptar en las empresas dedicadas a la fabricación automática del vidrio plano, estableciendo entre otras la existencia de cuando menos cuatro equipos que se turnen el trabajo, no excediendo cada turno de ocho horas diarias y 48 por semana, los periodos de trabajo no excederán de cuatro semanas y de que un equipo descansará cuando menos 16 horas.

En nuestro sistema legal, es adoptado el criterio general de la jornada de trabajo, siendo esta de tres clases; diurna, mixta y nocturna. La diurna será de ocho horas, la media o mixta de 7 horas y media y la nocturna de siete horas, por consiguiente, los equipos de trabajo que se formen en cualquier tipo de empresas, deben sujetar su horario según sea la

naturaleza del trabajo que se preste, de acuerdo a lo dispuesto por los artículos 60 y 61 de la Ley Federal del Trabajo. De ello observamos que nuestra legislación si cumple con este convenio.

CONVENIO NUM. 45.- Relativo al Empleo de las Mujeres en los Trabajos Subterráneos de toda Clase de Minas; entró en vigor el 30 de Mayo de 1937, fué ratificado por México y publicado en el -- Diario Oficial de 28 de Diciembre de 1933 y el texto de 2 de -- Enero de 1940 (este convenio fué revisado en 1935 y no habia en trado en vigor hasta Diciembre de 1961).

Prohíbe en forma terminante al empleo de las mujeres en el trabajo subterráneo en las minas.

Nuestro país ha considerado que la mujer esté en condiciones de cumplir cualquier trabajo, por lo cuál si está autorizado el trabajo de las mujeres en las minas al igual que cualquier trabajo, con la excepción de cuando esté embarazada.

En México, se sigue un criterio contrario al de la legislación Internacional, por lo cuál no se cumple con este -- convenio.

CONVENIO NUM. 49.- Relativo a la Reducción de las Horas de Trabajo en las Fabricas de Botellas; entró en vigor el 10 de Junio de 1935, siendo ratificado en México y publicado en el Diario -- Oficial.

Este convenio obedece a la automatización de la industria del vidrio y tiene los mismos alcances que el convenio -- respecto de los trabajadores fabricantes de vidrio plano. Se -- persigue que se formen cuando menos cuatro equipos de trabajo, -- y que cada equipo trabaje un mínimo de ocho horas, que a la semana no trabajen más de 42 horas, que cada equipo trabaje 4 -- semanas de un turno y que descanse cuando menos 16 horas entre -- turno y turno.

En México no existe disposición concreta respecto a este tipo de industria, pero cumpliendo con las reglas generales respecto a la jornada de trabajo, vemos que en nuestra -- legislación no existe contradicción con este convenio, dada la -- diferencia que hay entre jornada diaria, mixta y nocturna, lo --

cuál se puede ajustar a los equipos de trabajo que se formen y así cumplir con este convenio dentro de nuestro sistema jurídico si se cumple con este convenio en México.

CONVENIO NUM. 52.- Relativo a las Vacaciones Anuales Pagadas; entró en vigor el 22 de Septiembre de 1936, ratificado en México y publicado en el Diario Oficial de 21 de Abril de 1938.

Este convenio, tiene por objeto de que los países que lo adopten concedan vacaciones anuales a sus trabajadores de seis días por año, mismas que irán aumentando progresivamente conforme aumente su duración en el servicio. Estas vacaciones deberán ser pagadas por la empresa recibiendo el trabajador las prestaciones normales a que tenga derecho.

Las vacaciones pagadas están garantizadas por el artículo 123 Constitucional y reglamentadas en los artículos 76 al 81 de la Ley Laboral en donde se siguen las indicaciones que fija el convenio de la O.I.T., por lo cual México si cumple con este convenio.

CONVENIO NUM. 53.- Relativo al Mínimo de Capacidad de los Capitanes y Oficiales de la Marina Mercante; entró en vigor el 29 de Marzo de 1939, ratificado por nuestro país y publicado en el Diario Oficial de 29 de Febrero de 1940.

Tiene por objeto, que las personas que tienen a su cargo un buque, tengan la capacidad necesaria para ello o sea que, para poder ser capitán o patrón, oficial de puente o encargado de la guardia, primer maquinista o de maquinista encargado de la guardia, es necesario que se pase por un examen de aptitud efectuado ante la autoridad administrativa correspondiente.

En nuestra legislación administrativa, se reglamenta este aspecto, y solamente teniendo certificado de aptitud se puede ser capitán, oficial de puente o primer maquinista, - la fracción V del artículo 208 de la Ley Federal del Trabajo - establece que es una causa especial de rescisión de las relaciones de trabajo el que se retire a un oficial su certificado de aptitud, lo cual significa que solo se puede ser oficial si previamente se tiene el permiso. En Nuestro país si se cumple con este convenio.

CONVENIO NUM. 54.- Con relación a las Vacaciones Pagadas a la gente de mar, este convenio no habiéndose entrado en vigor el 1.º de Septiembre de 1965, ha sido revisado en 1946, por el convenio número 72 y en 1949 por el convenio número 91, ratificado por México y publicado en el Diario Oficial de 20 de febrero de 1940.

Tiene por objeto fijar el límite de las vacaciones que se deben dar anualmente a la gente del mar, estableciendo que los capitanes, oficiales y operadores radiotelegrafistas deberán disfrutar un mínimo de doce días laborables de vacaciones y que los demás tripulantes un término de nueve días laborables; estas vacaciones les deberán ser pagadas.

El artículo 199 de la Ley Federal del Trabajo, fija indistintamente para oficiales y tripulantes un mínimo de doce días por año, los cuales se aumentarán conforme se tenga mayor antigüedad en el trabajo.

En nuestro país se conceden más prestaciones para los trabajadores del mar en materia de vacaciones que los que se señalan en este convenio Internacional.

CONVENIO NUM. 55.- Obligaciones del Armador en Caso de Enfermedad, Accidente o muerte de la gente de Mar; entró en vigor el 29 de Octubre de 1936, fué ratificado por México y publicado en el Diario Oficial el 30 de Enero de 1939.

Tiene por objeto que los Estados que la adopten fijen las disposiciones necesarias para que el armador cubra las indemnizaciones producidas por la realización de riesgos de trabajo marítimo.

Nuestra Ley Federal del Trabajo, no regula en forma específica lo relativo a las indemnizaciones a las gentes del mar, pero en su capítulo general, se encuentran comprendidos los riesgos y dentro de ellos se consigna la obligación del patrón de indemnizar al trabajador o a sus familiares según el caso, estando regulada esta situación en los artículos 472 al 515. En México si se cumple con este convenio.

CONVENIO NUM. 62.- Relativo a las Prescripciones de Seguridad en la Industria de la Edificación; entró en vigor el 4 de Julio de 1937, ratificado por México y publicado en el Diario Oficial de 1.º de Octubre de 1941.

Este convenio tiene por objeto de que en toda construcción de edificios se tomen las medidas de seguridad, que eviten que los trabajadores tengan más riesgos de trabajo, se establece un convenio fijando la forma y requisitos que deben con tener los andamios, las plataformas de trabajo, las pasarelas, las escaleras y todo aquello en que los trabajadores tengan que pararse o apoyarse para poder realizar su trabajo.

En nuestra legislación existen reglamentos administrativos que fijan una serie de requisitos para evitar daños, - no solamente a los trabajadores, sino a terceros, tanto en su persona como en sus bienes, regulando la Ley Federal del Trabajo las medidas de seguridad que se deben de adoptar en general, dándole a los trabajadores toda clase de derechos contra las -- personas que no adopten estas medidas. En nuestra legislación - si se cumple con el convenio de referencia.

CONVENIO NUM. 63.- En Relación con las Estadísticas de Salarios y Horas de Trabajo en las Industrias principales Mineras y Manufactureras, en la Edificación y en la Construcción y en la Agricultura; entró en vigor el 31 de Julio de 1938, fué ratificado por México y publicado en el Diario Oficial el 17 de Enero de 1942.

Este convenio impone la obligación a los Estados -- que lo adopten el de tener estadísticas respecto de los salarios que pagan las industrias a que el mismo convenio se refiere, así como las jornadas medias de trabajo, que dentro de las mismas se efectúen.

En nuestro país existe a nivel Nacional este tipo - de obligación, para todo tipo de empresas, mediante censos, inspecciones e información dada a autoridades fiscales. De ello deducimos que en México si se cumple con este convenio.

CONVENIO NUM. 87.- Relativo a la Libertad Sindical y Protección al Derecho de Sindicación; entró en vigor el 4 de Julio de 1948 siendo ratificado en México y publicado en el Diario Oficial el 16 de Octubre de 1950.

Este convenio consigna el derecho que tienen los -- trabajadores y los empleadores de establecer las organizaciones que consideren pertinentes y favorables a sus intereses, la de

fijar libremente sus estatutos y escoger a su representantes la gales, la prohibición de las autoridades de intervenir en estas organizaciones y a respetar los derechos que los mismos tengan.

En nuestra legislación se reglamenta debidamente to do lo establecido por este convenio, en la fracción XVI del artículo 123 Constitucional y en los artículos del 354 al 385 de la Ley Federal del Trabajo, númerales en los cuáles se consa-- gra el derecho tanto de los trabajadores como de los empresa--- rios para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, - formando sindicatos, asociaciones profesionales etc. por lo --- cuál se deduce que México si cumple con este convenio.

CONVENIO NUM. 95.- De la Protección al Salario; entró en vigor el 24 de Septiembre de 1952, ratificado en México y publicado - en el Diario Oficial de 12 de Diciembre de 1955.

Este convenio fija las normas que los Estados miem- ros deben adoptar para proteger el salario de los trabajadores; fijando entre ellas que el pago debe ser directo al trabajador en dinero en efectivo, no se podrán practicar descuentos al mis- mo, el salario es inembargable, el trabajador debe tener un de- recho preferente sobre otros acreedores sobre el patrimonio del patrón, el pago deberá hacerse por intervalos el día hábil y en el centro de trabajo.

Nuestra ley laboral fija todas las normas protecto- ras al salario que señala este convenio en sus artículos del 98 al 116, con la sola modalidad que consagra el artículo 110 del ordenamiento citado. En México si se cumple con este convenio.

CONVENIO NUM. 99.- Fijación de Salarios Mínimos en la Agricultu- ra; entró en vigor el 23 de Agosto de 1951, ratificado por nues- tro país y publicado en el Diario Oficial de 28 de Junio de --- 1952.

En este convenio se fijan las bases sobre las cuñ-- les se debe fijar el salario mínimo a los campesinos, determi-- nando las medidas que se deben de tomar cuando este pago se ha- ga parcialmente en especie.

En México las comisiones Nacional y Regionales de - salarios mínimos fijan los salarios mínimos que deben pagar en el campo y para los trabajadores agrícolas, de acuerdo a las ne- cesidades de cada zona económica, por lo cuál se siguen los li-

neamientos que señala este convenio.

CONVENIO NUM. 100.- Igualdad de Remuneración entre la Mano de obra Masculina y la Mano de Obra Femenina; entró en vigor el 23 de Mayo de 1951, ratificado por México y publicado en el Diario Oficial de 26 de Junio de 1952.

Este convenio sostiene las bases de que a trabajo igual salario igual, refiriendose en concreto a la igualdad de circunstancias entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina.

La fracción VII del artículo 123 Constitucional establece que para trabajo igual corresponde salario igual sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad, de esto se deduce que México si cumple este convenio.

CONVENIO NUM. 102.- Relativo a la Norma Mínima de la Seguridad Social; entró en vigor el 27 de Abril de 1952, ratificado en México y publicado en el Diario Oficial de 31 de Diciembre de 1959.

Este convenio establece que los Estados deben tomar las medidas necesarias para que el trabajador y sus familiares reciban la protección adecuada, prestaciones monetarias en caso de enfermedad, en casos de desempleo, en caso de accidente o de enfermedad profesional, de maternidad, de invalidez regulando así mismo las condiciones bajo las cuáles se deben de fijar las mismas.

En México, existen la Ley del Seguro Social y la Ley que regula la protección de los trabajadores al servicio del Estado conocido como "Estatuto Jurídico", que reglamentan ampliamente las prestaciones que propone la Organización Internacional del Trabajo y que prestan sus servicios de protección al trabajador y a su familia en la forma establecida por este convenio.

CONVENIO NUM. 105.- Abolición del Trabajo Forzoso; entró en vigor el 17 de Enero de 1957 ratificado por México y publicado en el Diario Oficial de 21 de Agosto de 1959.

Tiene por objeto que se suprima el trabajo forzoso usado como medio de: a) Coerción o educación política o castigo por expresar ideas políticas; b).- utilización de mano de -

obra con fines de fomento económico; c).- Como medida disciplinaria en el trabajo; d).- Como castigo por participar en huelgas y; e).- Como medida de discriminación racial, social, nacional o religiosa.

Es importante hacer notar que en nuestro país y en los tiempos modernos, nunca se ha usado del trabajo forzoso como medida de coerción, por ideas políticas o como medida de castigo a trabajadores indisciplinados o huleguistas y menos como medida de discriminación racial, social, nacional o religiosa. Sin embargo, la Constitución en su artículo 5o. prohíbe los trabajos forzosos. Por lo cual en México así se cumple este convenio.

CONVENIO NUM. 106.- Relativo al Descanso Semanal en el Comercio y en las Oficinas; entró en vigor el 4 de Marzo de 1957, ratificado por México y publicado en el Diario Oficial el 21 de Agosto de 1959.

Este convenio tiene por objeto que se fije un descanso semanal para todos los trabajadores de 24 horas como mínimo en el curso de cada período de siete días. Se recomienda que de ser posible se de el mismo día de descanso para todos los trabajadores y de que al darlo se tomen en cuenta los días consagrados para descansar por las tradiciones o costumbres religiosas del país, respetando a las minorías.

Nuestra Ley Federal del Trabajo en su artículo 69, establece como regla general de que, por cada seis días de trabajo disfrutará el trabajador de un día de descanso por lo menos, con goce de salario íntegro. El día Domingo es el señalado como de descanso y el trabajador que lo labore tiene derecho a una prima adicional. De todo esto se deduce que en nuestro país así se cumple con este convenio.

CONVENIO NUM. 107.- En Relación a la Protección e Integración de las Poblaciones Indígenas y de Otras Poblaciones Tribales y Semitribales en los Países Independientes; Este convenio entró en vigor el dos de Junio de 1957, siendo ratificado por México y publicado en el Diario Oficial de 7 de Julio de 1960.

El objetivo de este convenio es de que, en los países en donde existan poblaciones indígenas en una etapa menos -



avanzada que el grueso de la población, se dicten normas necesarias para integrarlas al país, desarrollandolas por medio de del convencimiento, además de fijar los sistemas de contratación y condiciones de empleo mas adecuados para estos grupos. busca tambien que se protejan la artesanía y las industrias rurales.

Del texto de este convenio se desprende desde el punto de vista laboral que no se debe discriminar al indigena al contratarsele, que se le debe pagar igual que a los demás trabajadores, que debe tener todos los servicios de Seguridad Social y los derechos de los demás trabajadores.

Como las leyes de nuestro país son generales, estimamos que si se cumplen las normas que fija este convenio, toda vez que en México todos los individuos son iguales ante la ley, contando además con organismos tendientes a lograr el objetivo que se propone, como son: El Instituto Nacional Indigenista, La Secretaría de la Reforma Agraria y otros organismos tendientes a proteger al indigena. De ello se desprende que en México si se cumple con este convenio.

CONVENIO NUM. 108.- En Relación a los Documentos Nacionales de Identidad de la Gente de Mar; entró en vigor el 19 de Febrero de 1958, ratificado por México y publicado en el Diario Oficial del 28 de Noviembre de 1960.

Conforme a este convenio, toda gente de mar deberá tener un documento de identificación, en el cuál se precise su nombre completo, la fecha y lugar de su nacimiento, su nacionalidad, sus características físicas, su fotografía y su firma. Este documento debe ser expedido por el país correspondiente y tendrá el carácter de oficial.

Nuestros reglamentos administrativos establecen -- que es obligatoria la cartilla de identidad de los marineros, como medio de identificación, además de requerirse que tengan pasaporte nacional en aquellos casos en que hagan viajes al extranjero para que puedan desembarcar en otro país. De esto se deduce que México cumple con este convenio.

CONVENIO NUM. 109.- Relativo a Salarios, Horas de Trabajo a Bordo de Buques y Dotación; este convenio no habia entrado en vigor el 10. de Septiembre de 1958, fué ratificado por México.

y publicado en el Diario Oficial el 26 de Enero de 1961.

En él se fija el salario mínimo a que deben estar sujetos los trabajadores del mar, estimándose que el mismo no pueda ser inferior a 64 Dólares en moneda de los Estados Unidos; regula también el horario de trabajo, distinguiendo cuando esté en puerto y cuando esté en alta mar.

En nuestro país si se cumple con este convenio, en virtud de regularse adecuadamente en los artículos del 187 al 214, las cuestiones relativas al salario mínimo y las modalidades de la forma de pago y de la jornada de trabajo.

CONVENIO NUM. 110.- Con Relación a las Condiciones de Empleo - en las Plantaciones; este convenio fué ratificado por México y publicado en el Diario Oficial de 14 de Septiembre de 1960.

Tiene por objeto proteger a trabajadores nacionales o extranjeros que son contratados para levantar determinada cosecha, fija además la forma en que la contratación se debe de celebrar estableciendo los horarios y salarios de los trabajadores así como las demás prestaciones que deben recibir prohíbe terminantemente todo trato discriminatorio y las sanciones penales para el trabajador que no cumple con el contrato de trabajo.

Nuestra legislación no regula en forma específica el trabajo de las plantaciones por lo cual debe uno recurrir a la legislación general. Nuestra ley es contraria a cualquier discriminación, considerando el trabajo como un derecho y un deber social y no como una mercancía, y que el mismo debe ser pagado mediante un salario. El incumplimiento de un trabajador únicamente da lugar a una responsabilidad civil y que de ninguna manera trae aparejada una sanción de carácter penal. De esto concluimos que nuestro país si cumple con este convenio.

CONVENIO NUM. 111.- En Relación a la Discriminación en Materia de Empleo y Ocupación; fué ratificado por México y publicado - en el Diario Oficial de 3 de Enero de 1961.

Este convenio prohíbe cualquier discriminación en materia de empleo por cuestiones de raza, credo o sexo relativas a opinión política, ascendencia nacional u origen social. Pide que exista igualdad de oportunidades para todas las personas.

Nuestra Constitución y todas las normas jurídicas que emanan de ella están en contra de cualquier tipo de discriminación por lo cual, desde el punto de vista legal existe igualdad de oportunidades. Consecuentemente en nuestro país se cumple con este convenio.

CONVENIO NUM. 120.- Relativo a la Higiene en el Comercio y en las Oficinas; fué ratificado por México y publicado en el Diario Oficial de 5 de Enero de 1966.

Conforme a este convenio el lugar en el que preste sus servicios un trabajador deberá contar con un mínimo de seguridad y de limpieza, buscándose que cada local de trabajo tenga el espacio suficiente para el desarrollo del mismo, que tenga una iluminación adecuada de ser posible de luz natural, que la temperatura sea agradable y que se disponga de instalaciones adecuadas contando además con la ventilación correcta y con medios y elementos necesarios.

En nuestra legislación existen toda clase de reglamentos destinados a ser de los centros de trabajo locales apropiados para el desarrollo del mismo, buscando en primer término la seguridad y comodidad del trabajador. La Inspección del trabajo tiene por objeto revisar periódicamente los centros de trabajo para dictar las medidas necesarias tendientes a disminuir los riesgos laborales. Nuestro país sí cumple con este convenio.

CONVENIO NUM. 131.- Relativo a la fijación de Salarios Mínimos con especial Referencia a los Países en Vías de Desarrollo; fué ratificado por México y publicado en el Diario Oficial de 7 de Febrero de 1973.

El objeto de este convenio, es que se fijen salarios mínimos en los países en vías de desarrollo, que se apliquen a los grupos de asalariados cuyas condiciones de empleo sean similares, que éstos salarios mínimos no puedan reducirse y que al que pague menos de éste se le apliquen sanciones de

carácter penal. Los elementos para la fijación de los salarios mínimos, son las necesidades de una familia para sobrevivir y los factores económicos necesarios para impulsar el desarrollo.

México regula perfectamente la fijación de los salarios mínimos, existiendo además el delito de fraude específico para el patrón que no lo cubra. De esto se desprende que nuestra legislación si cumple con este convenio.

CONVENIO N.º 134.- Relativo a la prevención de accidentes de trabajo de la gente de mar; ratificado por México y publicado en el Diario Oficial de 12 de Febrero de 1974.

El objeto de este convenio es de que se lleve una estadística de los accidentes que sufran los trabajadores del mar, para conocer las causas de los mismos y dictar normas de seguridad tendientes a prevenirlos. Se busca que en los buques los marineros cuenten con un mínimo de seguridad para realizar un trabajo.

Nuestra ley establece que es obligatorio para los capitanes de los buques el dar inmediatamente aviso a la capitania del puerto cada vez que ocurra un accidente. En caso de que se esté en país extranjero se debe dar aviso al consulado. Los reglamentos administrativos fijan las condiciones de seguridad que debe reportar un buque desprendiéndose de estos conceptos - que México si cumple con el convenio en cuestión.

CONVENIO N.º 135.- Relativo a la Protección y Facilidades que deben Otorgarse a los Representantes de los Trabajadores; ratificado por México y publicado en el Diario Oficial de 21 de Enero de 1975.

En este convenio se busca que el representante sindical cuente con un apoyo eficaz de parte de la ley para evitar que se tomen represalias en su contra, incluyendo el despido. - se busca además que dicho representante tenga libertad de actuar y no este sujeto a las presiones lógicas del patrón.

El patrón de acuerdo a lo preceptuado por las fracciones IV y V de la Ley Federal del Trabajo tiene prohibido intervenir en los asuntos del sindicato limitando el artículo 47-

del ordenamiento invocado las causas de rescisión de los contratos individuales de trabajo entre las que no se encuentra ninguna relacionada con la actividad sindical, además los miembros de la directiva de un sindicato que sean separados por el patrón o que se separen por causas imputables a éste continuarán en el ejercicio de sus funciones, salvo lo que dispongan los estatutos de acuerdo a los términos establecidos por el párrafo segundo del artículo 376 de la Ley de la materia concluyendo así que en nuestro país se cumple fielmente con el contenido del convenio que se analiza.

## CAPITULO QUINTO.

### NATURALEZA DE LAS RESOLUCIONES DE LA ORGANIZACION INTERNACIONAL

#### DEL TRABAJO.

- 1.- RESOLUCIONES EN GENERAL.
- 2.- RESOLUCIONES DICTADAS RESPECTO DEL MENOR DE EDAD.
- 3.- EL MENOR DE EDAD EN EL DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO.

## 1.- RESOLUCIONES EN GENERAL.

Como ya ha sido expuesto en el capítulo primero de la presente tesis, la Organización Internacional del Trabajo, tiene en el hombre su objeto principal. Pero no en el hombre como ente abstracto, impersonal, sino en el hombre en toda la extensión de la palabra, y principalmente cuando ese hombre es un trabajador; pero no entendiéndolo como un accesorio de una máquina o como un simple poseedor de una fuerza bruta similar a la bestia, no, le interesa el hombre dueño de su fuerza de trabajo integrada por elementos físicos y psíquicos, de ahí que todas sus resoluciones tienen el objeto directo e inmediato de proteger al hombre trabajador en todos sus aspectos.

Ahora bien, siendo el objeto de la constitución de la Organización Internacional del Trabajo, la protección a los trabajadores asalariados, sosteniendo el principio de que el trabajo no es una mercancía y de que todos los trabajadores tienen derecho a una vida digna, concluimos que todas las Resoluciones dictadas por la Organización, tienen por objeto el cumplir sus propias normas orientadas hacia el beneficio de los trabajadores.

Con esto dejamos precisado la naturaleza de las Resoluciones de la Organización Internacional del Trabajo y ya en su oportunidad señalamos que estas se clasifican en dos grandes grupos, como son los convenios y las recomendaciones, si bien que ya han sido tratados ampliamente.

Esta clasificación de las resoluciones de la Organización Internacional del Trabajo, se desprende de la Constitución de la propia Organización, verificándose en el prólogo del Código Internacional del Trabajo, la distinción entre convenio y recomendación.

A mayor abundamiento y con el objeto de dejar precisado con más claridad la naturaleza de las Resoluciones de la O.I.T., trataremos de nueva cuenta las características de estas resoluciones, aunque en esta ocasión lo haremos de un manera más superficial, ya que esto fué objeto de estudio en el capítulo primero de la presente tesis.

Como ya lo expresamos con anterioridad, los Convenios Internacionales del Trabajo, están expresamente destinados a crear obligaciones. Las Recomendaciones en cambio, no crean obligaciones, sino que tienen la finalidad exclusiva de definir pautas, comunicándose a todos los Estados miembros para su examen, a fin de que los pongan en ejecución por medio de la legislación nacional o de otro modo.

En otros términos, los Convenios al ser ratificados, se convierten en instrumentos Internacionales obligatorios mientras que las Recomendaciones, intrínsecamente, señalan pautas para orientar la acción nacional. Sin embargo, esta distinción es menos absoluta en el orden práctico que en el jurídico. La experiencia ha mostrado que gran parte del resultado práctico de los convenios ha sido más bien definir normas que crear obligaciones, ya que, pese a su finalidad de crear obligaciones no obligan per se. Los miembros de la Organización Internacional del Trabajo contraen la obligación de aplicar las disposiciones del convenio únicamente cuando se convierten en partes contratantes al ratificarlo.

Las Resoluciones Internacionales del Trabajo como ya fué explicado en su oportunidad, son sumamente flexibles, dada su propia naturaleza, puesto que, es evidente la existencia de múltiples factores que determinan que lo que sea útil y valioso en cierto país, no tienen ninguna utilidad en otro, ya que las condiciones climatológicas, la conformación geográfica, etc. varían totalmente las condiciones de trabajo de un lugar a otro.

Por lo tanto la Organización Internacional del Trabajo es realista y conoce los problemas relativos a la aplicación de sus Resoluciones, por lo cual claramente se establece que un convenio no obliga a todos los miembros de la Organización, sino solo a aquellos que hayan ratificado el convenio en la forma y términos que prevé la constitución de la misma. La Recomendación no plantea en sí ningún problema, puesto que, como su propio nombre lo indica, solo tiene por objeto hacer recomendaciones, sugerencias que pueden seguir o no los propios Estados, según sus particularidades.



En cuanto a la elaboración de las Resoluciones de la Organización Internacional del Trabajo, la forma como se ratifican, el procedimiento que se sigue para denunciar las violaciones a los convenios, se encuentra consignado en la Constitución de este Organismo Internacional, y ya fué objeto de amplio estudio en capítulo por separado.

## 2.- RESOLUCIONES DICTADAS RESPECTO DEL MENOR DE EDAD.

Es evidente que los problemas de los menores forman una parte integrante de los problemas de todos los trabajadores y deben ser estudiados en este contexto. Aparte de ello, algunos de los problemas de los jóvenes trabajadores tienen características especiales que obligan a plantearlos y resolverlos en una forma más bien especializada. La política general de la Organización Internacional del Trabajo, consiste en: ocuparse de los problemas de los jóvenes trabajadores, en cuanto sea posible en el marco de los programas y proyectos generales referentes, por ejemplo, la mano de obra, las condiciones de trabajo o la seguridad social aplicable a todos los trabajadores, así como fomentar y emprender programas y proyectos especiales destinados a los jóvenes trabajadores con la mira de desarrollar políticas coordinadas referentes a la juventud y de satisfacer los problemas especiales con que se enfrenta esta categoría de trabajadores en vista de su edad, experiencia, falta de madurez u otros factores.

La O.I.T., ha opinado siempre que las necesidades y los problemas referentes a la salud, educación, formación y Orientación profesionales, empleo, protección y bienestar general de los menores, están estrecha y mutuamente relacionados. Esto implica en la esfera nacional, un desarrollo coordinado de los planes, programas y servicios referentes a la juventud y, en la Internacional, la mayor colaboración posible entre todas las organizaciones internacionales interesadas en la promoción y el desarrollo del bienestar de la juventud.

Casi todas las resoluciones de la Organización Internacional del Trabajo, se aplican a los menores y a los adultos. Las que se refieren especialmente a los menores se ocupan principalmente de la edad mínima de admisión al trabajo, del previo examen médico de aptitud para el empleo, de la orientación y formación profesionales, de las condiciones de trabajo de los menores como son, la prohibición del trabajo nocturno y otras formas de protección de la salud.

En virtud de que en el capítulo Cuarto de esta tesis hemos hecho alusión de los convenios Internacionales en relación con el menor de edad ratificados por México ante la Organización Internacional del Trabajo, en el presente capítulo

Únicamente haremos un resumen de las resoluciones que de acuerdo a nuestro personal punto de vista consideramos mas importantes.

EXAMEN MEDICO; TRABAJO MARITIMO.- Certificado Médico de aptitud al ingresar en un trabajo asalariado; reconocimientos anuales - hasta los 18 años de edad ( convenio de 1921 ).

TRABAJOS INDUSTRIALES Y NO INDUSTRIALES.- Exámenes médicos gratuitos al ingresar al trabajo, vigilancia periódica y exámenes anuales posteriormente hasta los 18 años de edad ( 21 en los -- trabajos especialmente peligrosos). Medidas apropiadas de readaptación para los menores que resulten no aptos para cierto tipo de trabajo o sufran de alguna invalidez ( convenios de 1946).

PREPARACION PARA EL TRABAJO: ORIENTACION PROFESIONAL.- Debe darse a quienes lo necesiten el máximo de medios públicos de orientación profesional, basados en la colaboración en la comunidad. Orientación preliminar en la escuela. Entre los métodos, entrevistas personales, exámenes médicos y tests de aptitud según -- las necesidades del caso, e informaciones sobre las carreras posibles. Medidas para observar el desempeño posterior del interesado. (Recomendación de 1949).

FORMACION PROFESIONAL.- Desarrollo planificado y coordinado de medios de formación. Importancia de la preparación profesional de los escolares. Creación de redes de escuelas técnicas y profesionales. Principios de organización y funcionamiento. Oportunidades de formación dentro de la empresa ( recomendación de -- 1939), Formación Profesional en la Agricultura (recomendación de 1956).

APRENDIZAJE.- Principios rectores del aprendizaje y la formación de los jóvenes, así como las condiciones de trabajo de los aprendices (recomendación de 1939).

CONDICIONES DE TRABAJO: DURACION.- Estricta reglamentación de la jornada y de la semana de trabajo de los jóvenes, y esfuerzos para reducir la semana a 40 horas como máximo (resolución de París, 1945). Inclusión en la jornada de trabajo de las horas dedicadas a cursos de perfeccionamiento (recomendación sobre la formación profesional de 1939 y resolución de París de 1945).

DESCANSO SEMANAL: COMERCIOS Y OFICINAS.- Para los jóvenes, descanso semanal ininterrumpido de dos días ( Recomendación de -- 1957 ).

VACACIONES ANUALES PAGADAS: INDUSTRIA Y COMERCIO.- Después de un año continuo de servicios, derecho a 12 días laborables de vacaciones para los menores de 16 años ( Convenio de 1936 ); vacaciones más prolongadas para los menores de 18 años que para los adultos ( Recomendación de 1954 ).

AGRICULTURA.- En los casos apropiados, trato más favorable a los jóvenes que a los adultos ( Convenio de 1952 ).

PLANTACIONES.- Cuando fuere pertinente se deberá proveer un régimen más favorable para los trabajadores jóvenes en los casos en que las vacaciones concedidas a los trabajadores adultos no se consideren apropiadas para los trabajadores jóvenes ( Convenio de 1958 ).

TRABAJO NOCTURNO: INDUSTRIA.- Prohibición del trabajo nocturno a los menores de 18 años, para los menores de 16 descanso mínimo de 12 horas consecutivas, incluidas las que median entre las 22 y las 6 horas; para los menores de 18 años y mayores de 16: mínimo de 7 horas consecutivas entre las 22 y las 7. determinación expresa de las excepciones temporales y permanentes ( Convenio revisado de 1948 ).

TRABAJOS NO INDUSTRIALES.- Prohibición del empleo total o parcial a los menores de 14 años; mayores de 14 años sujetos a asistencia escolar con jornada completa: Descanso nocturno obligatorio durante un mínimo de 14 horas consecutivas incluidas las que median entre las 20 y las 8 horas; Adolescentes de 14 a 18 años no sujetos a tal asistencia escolar: descanso nocturno mínimo de 12 horas consecutivas, incluido el intervalo de 22 a 6 horas. Determinación expresa de las excepciones temporales y permanentes ( Convenio de 1946 ).

TRABAJO AGRICOLA.- Menores de 14 años: Descanso nocturno mínimo de 10 horas consecutivas; menores de 13 y mayores de 14: mínimo de 9 horas consecutivas ( Recomendación de 1921 ).

SEGURIDAD E HIGIENE.- Sumisión de los menores de 18 años ( o de 21 ) a exámenes médicos anuales de aptitud para el trabajo, y a intervalos mas breves en caso de trabajo peligroso. Prohibición a los menores de 18 años de efectuar determinados trabajos en que se emplean minerales de cinc o de plomo, y autorización sujeta a ciertas condiciones para trabajar con compuestos de plomo. Excepción de los trabajos de pintura industrial. En -

que se emplea cerusa, sulfato de plomo u otros productos a base de estos pigmentos. Prohibición de efectuar trabajos subterráneos en las minas de carbón, a menos de haber cumplido 16 años, de trabajar con fines de formación profesional y en condiciones prescritas de seguridad e higiene. Ningún trabajador menor de 16 años deberá ser ocupado en tareas en que se produzcan radiaciones; se especificarán las dosis máximas permitidas para los jóvenes trabajadores entre los 16 y 18 años. Elevación de la edad normal de admisión al trabajo tratándose de empleos que, por su naturaleza o por las circunstancias en que desempeñen, sean peligrosos para la vida, la salud o la moralidad de los trabajadores ( Diversos Instrumentos ).

SEGURIDAD SOCIAL.- Los aprendices sin remuneración deberán ser asegurados contra los accidentes del trabajo. Las personas mayores de 16 años que reciban educación general o profesional estarán afiliados a los regímenes de Seguridad Social. Éstos deben abarcar a todos los trabajadores en actividad, cualquiera que sea su edad ( Diversos Instrumentos ).

READAPTACION PROFESIONAL.- Los servicios de adaptación y readaptación profesional deberán ser accesibles a los menores inválidos, con el objetivo fundamental de reducir al mínimo las dificultades profesionales y psicológicas impuestas por su incapacidad; ofrecerles todas las posibilidades de preparación para su empleo en las ocupaciones más apropiadas ( Recomendación de 1955 ).

DESEMPEÑO DE LOS MENORES.- Disposiciones sobre enseñanza obligatoria, edad de admisión al trabajo, enseñanza general y profesional, empleo de tiempo libre y asistencia social a los menores desempleados, intervención de organizaciones profesionales o de asociaciones privadas, centros especiales de empleo, obras públicas especiales, colocación y desarrollo de las posibilidades de empleo normal, estadísticas ( Recomendación de 1935 ).

### 3.- EL MENOR DE EDAD EN EL DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO.

Para poder abordar esta importante apartado, es necesario analizar algunos aspectos de la sociedad. Tal vez el más importante, si se considera las zonas urbanas y las grandes ciudades, sea la heterogeneidad de la población. Dicha heterogeneidad es fácil de explicar con base en el intenso flujo migratorio que ocurre del campo a las ciudades, fenómeno que no solo ha cambiado la fisonomía de las zonas urbanas del país, sino también su composición social y cultural.

La migración se asocia con pobreza. El migrante generalmente es expulsado de su lugar de origen a causa de la precaria situación económica que ahí existe, se desplaza a las ciudades en busca de un trabajo con la expectativa de que éste sea mejor del que tuvo en el campo. En muchas ocasiones lo hace acompañado de su familia; esto es importante de especificar porque puede afirmarse que el ambiente socio cultural de los niños que trabajan, tiende a corresponder a familias de un mercado origin rural.

En México, la población en disponibilidad de trabajar crece incesantemente; sin embargo, las oportunidades de trabajo decrecen con el tiempo. En términos muy generales, esta es la explicación del subempleo y el desempleo creciente en el país. En un marco como este parecería ser que el trabajo del menor, se convierta en un importante complemento del ingreso familiar. Es frecuente observar más y más niños de estratos sociales muy bajos trabajan en algo, pero también de estratos en situación un poco más ventajosa, en este caso lo hacen para obtener algún dinero para los útiles escolares, por ejemplo, ante la imposibilidad de que los ingresos de sus padres alcancen para ello.

El rol del menor algunas veces resulta decisivo, muchas veces la irresponsabilidad del hombre se ve compensada por la actitud de sacrificio que el menor desarrolla, convirtiéndose así, en esas ocasiones en el sostén de la familia, recayendo como consecuencia en ellos toda la responsabilidad del hogar.

Diversos preceptos del ordenamiento jurídico México no se ocupan del trabajo de los menores, siendo preciso distinguir los que regulan el trabajo asalariado de los que se refieren al trabajo independiente.

En relación con el trabajo asalariado, encontramos que la Constitución, en su artículo 123, apartado "A", fracción III, prohíbe la utilización del trabajo de los menores de 14 años, con respecto a los mayores de esa edad y menores de 16, - la citada disposición señala que tendrán como jornada máxima la de seis horas; y la fracción II del mismo precepto establece la disposición expresa de prohibición del trabajo insalubre y peligroso, así como el trabajo nocturno industrial y en los establecimientos comerciales después de las diez de la noche.

Estas normas Constitucionales, han sido reglamentadas en los artículos 22, 23 y del 173 al 180 de la Ley Federal del Trabajo, mismos que establecen los siguientes principios: - a).- Prohibición del trabajo de los menores de 14 años; b).- prohibición del trabajo de los mayores de 14 años y menores de 16 que no hayan terminado su educación obligatoria, salvo los casos excepción que apruebe la autoridad correspondiente, a su juicio, haya compatibilidad entre los estudios y el trabajo; - c).- Los mayores de 14 años y menores de 16 necesitan autorización de sus padres o tutores y a falta de ellos, del sindicato a que pertenezcan de la junta de conciliación y arbitraje, del Inspector del trabajo o de la autoridad política; d).- Los mayores de 14 años pueden percibir el pago de sus salarios y ejercitar las acciones que correspondan.

e).- El trabajo de los mayores de 14 años y menores de 16 queda sujeto a vigilancia y protección especial de la Inspección del trabajo. Deberán obtener un certificado médico que acredite la aptitud para el trabajo y someterse a los exámenes médicos que periódicamente ordene la Inspección del Trabajo. Sin el requisito del certificado, ningún patrón podrá utilizar sus servicios.

f).- No podrá ser utilizado el trabajo de menores de 16 años en expendios de bebidas embriagantes de consumo inmediato, trabajos susceptibles de afectar su moralidad o buenas costumbres; trabajos ambulantes, salvo autorización especial de la Inspección del Trabajo. Trabajos subterráneos o subacuáticos y labores peligrosas o insalubres, se entiende por tales aque-

lles que por la naturaleza del trabajo, por las condiciones físicas, químicas o biológicas del medio en que se prestan, o por la composición de la materia prima que se utiliza, son capaces de actuar sobre la vida, el desarrollo y la salud física o mental de los menores. Tampoco podrán desempeñar trabajos superiores a sus fuerzas, ni los que pueden impedir o retardar su desarrollo físico normal. Asimismo, queda prohibida su utilización en establecimientos no industriales, después de las diez de la noche.

g).- Los menores de 13 años no podrán desempeñarse en trabajos nocturnos industriales.

h).- La jornada para los menores de 16 años, no podrá exceder de 6 horas diarias y deberá dividirse en períodos máximos de tres horas, con un descanso de una hora intermedia, por lo menos. Igualmente, se establece la prohibición del trabajo extraordinario y en los domingos i días de descanso obligatorio. En caso de violación a esta prohibición, las horas extraordinarias se pagarán triples. En los días de descanso semanal y obligatorio, además del salario que les corresponda por el --descanso, les corresponderá un salario doble por el servicio --prestado.

i).- Los menores de 15 años gozarán de un período --anual de vacaciones pagadas de 15 días laborables, por lo menos.

j).- Entre las obligaciones de los patronos que utilizan menores de 16 años se señalan: exigir el certificado médico de aptitud para el trabajo; llevar el registro especial, con indicación de la fecha de su nacimiento, clase de trabajo, horario, salario y demás condiciones de trabajo; distribuir el trabajo a fin de que dispongan del tiempo necesario para cumplir con sus programas escolares; proporcionarles capacitación y --adiestramiento de acuerdo a las normas vigentes y proporcionar a las autoridades del trabajo los informes que soliciten.

En cuanto al campo de aplicación de las normas descritas, se debe destacar que las mismas regulan toda prestación subordinada al servicio de un patrón, cualquiera que sea la actividad ( agrícola, industrial, comercial, etc. ) desempeñada por el menor, salvo los casos en que específicamente se señala; por ejemplo, prohibición del trabajo nocturno " industrial ".



Por otra parte, las normas analizadas son de aplicación en todo el territorio del país.

Con respecto al trabajo no asalariado, se recurrirá al análisis del reglamento para los trabajadores no asalariados de las determinadas entidades, en nuestro caso del Distrito Federal, quedando los trabajadores no asalariados sujetos al precitado reglamento: Ascadores de calzado; estibadores mariachis; músicos; Tobadores y cantantes etc. actividades enumeradas en el propio reglamento.

Para el ejercicio de las actividades señaladas se exige la obtención de una licencia de trabajo, la cual es expedida por la Dirección General del Trabajo y Previsión Social - del Departamento del D.F., uno de los requisitos exigidos para la expedición de la licencia de trabajo es el de ser mayor de 14 años. Los mayores de 14 y menores de 16 años deberán presentar la autorización de los padres o de la persona que ejerza sobre ellos la patria potestad. En caso de que el menor no tuviera padre ni persona que ejerza la patria potestad, la Dirección General del Trabajo y Previsión Social, hará el estudio Socio económico del caso y otorgará la autorización correspondiente.

Otro de los requisitos exigidos es saber leer y escribir. Si el solicitante es menor de 18 años, debe haber concluido el ciclo de enseñanza primaria o presentar constancia de que asiste a un centro escolar.

Es importante destacar que cuando el trabajador no asalariado no reune alguno de estos requisitos o de los demás señalados en el propio reglamento, la autoridad queda facultada para dispensarlo, previo el análisis socio económico que al efecto se realice.

En este sentido, la propia Dirección General del Trabajo y Previsión Social, cuando la situación del menor lo aconseja, puede autorizar el trabajo incluso de menores de 14 años otorgando la licencia correspondiente.

Es obvio que al tratarse de trabajo independiente, el reglamento estudiado no contempla disposiciones sobre condi

ciones generales de trabajo, puesto que no habría un "patroño" a quien exigir su cumplimiento.

A pesar de que el sistema jurídico Mexicano establece la prohibición del trabajo de los menores de 14 años, la realidad nos muestra una situación bien diferente. A partir de aproximadamente los cinco o seis años de edad, condiciones de extrema pobreza y abandono obligan a los niños a realizar distinto tipo de actividades para poder subsistir.

Sin embargo, no se conoce actualmente la verdadera magnitud del problema, ya que diversos factores han influido en que no se haya investigado lo suficiente; por otra parte en los casos en que se ha intentado obtener datos que arrojar luz sobre esta cuestión, la conciencia generalizada de que se están violando normas constitucionales, impide que las distintas personas que tienen que ver con esta situación reconozcan el trabajo prestado por los menores de 14 años. ( 23 ).

Para analizar las causas que determinan el trabajo infantil en México, es necesario describir someramente algunas características de la problemática del país.

En el sector agropecuario coexisten dos formaciones económicas bien diferenciadas aunque relacionadas entre sí: El sector moderno y el tradicional.

El primero ha recibido el beneficio del crecimiento económico del país de las últimas décadas, lo que ha permitido su ampliación por medio de técnicas que requieren una utilización intensiva de capital y necesidades modernas de mano de obra, con el resultado de una alta productividad.

Este sector utiliza fuerza de trabajo asalariado, tiene fácil acceso a las fuentes de créditos, a las técnicas más avanzadas y recibe apoyo gubernamental a través de obras de infraestructura, las que se localizan principalmente en el nore-

este y norte del país.

A diferencia del sector moderno, el tradicional refú  
ne a los campesinos de las zonas de temporal que explotan la ti  
rra con menor productividad y resultados aleatorios. ( 24 ).

Su producción, en gran medida se destina al autocon  
sumo y se basa fundamentalmente en la utilización de mano de o--  
bra familiar.

En este sector es frecuente que los minifundistas  
ejidatarios y pequeños propietarios, se emplean en otros predios  
como jornaleros para obtener los recursos adicionales que no pue  
den obtener del predio familiar, y esta migración del jefe de la  
familia, determina que los niños y la mujer deban ocuparse de la  
tierra que les pertenece, colaborando de esta manera los menores  
en las distintas labores necesarias para la obtención de los pro  
ductos, sin que reciban un jornal por su actividad. En el caso -  
de los jornaleros sin tierra, éstos constantemente se desplazan  
detrás de las cosechas y en la mayoría de los casos lo hacen en  
compañía de su familia.

Igualmente en esta situación, los niños participan  
en la realización del trabajo para el que es contratado el jefe  
de familia, permitiendo que el monto de los ingresos obtenidos -  
se acerque un poco más al nivel necesario para garantizar la sub  
sistencia.

La participación del trabajo del menor en la econó  
mie de subsistencia se explica dado que " pobreza implica, pres  
sión hacia la búsqueda de recursos productivos adicionales " In  
cremento del número de hijos es la única vía disponible para el  
minifundio; el número de niños debe aumentar en orden de incre  
mentar la fuerza de trabajo aplicada a una parcela que pertenece  
fija en su extensión. En este proceso de sobrevivencia, todos, -  
desde los más jóvenes hasta los mayores, hacen alguna contribu  
ción productiva a la economía familiar. ( 25 ).

24.- EL PERFIL DE MEXICO EN 1980, VOL. 3 SOCIOLOGIA- POLITICA -  
CULTURA. JUAN BALLESTEROS PORTA, PAG. 39.

25.- PROBLEMAS DEL DESARROLLO, REVISTA LATINOAMERICANA DE SOC  
IOLOGIA No. 29 .- ALAIN DE JARRY Y CARLOS GARCIA CATEDRILLA  
RURAL EN AMERICA LATINA, PAG. 58.

La inestabilidad, inseguridad y los escasos ingresos que obtienen por su trabajo algunos jefes de familia, resultan factores determinantes para que tengan que recurrir al trabajo de sus hijos y así la familia pueda subsistir. En algunos casos los niños trabajan permanentemente para contribuir al sosten de la familia y en otros, solo lo hacen cuando el padre está enfermo o abandona a la familia. Este problema de desintegración familiar agudiza aún más el problema de trabajo del menor, ya que, cuando el matrimonio se deshace, los hijos se ven en la necesidad de trabajar para ayudar a la madre a incrementar los escasos ingresos que ella obtiene.

En menor medida, en algunas actividades como es el caso de los menores que trabajan en las tiendas de autoservicio se ha observado que la participación de los niños obedece, más que a la necesidad de garantizar la propia subsistencia, al interés de los padres en que durante las vacaciones escolares los menores ocupen su tiempo libre y no se encuentren deambulando por las calles; además de que estos ingresos puedan servir para la compra de los útiles escolares o de algún otro tipo de objeto de interés para el menor, que en determinadas ocasiones no puede ser adquirido con los ingresos normales de la familia.

Entre los sectores dentro de los cuáles encontramos más difundido el trabajo de los niños, es el primario ya -- que nos hemos dado cuenta que el niño a partir de aproximadamente los seis años de edad comienza a colaborar en distintas tareas agrícolas de menor esfuerzo, como lo son la recolección de leña, el cuidado de animales y el acarreo de agua etc. Poco a poco y a medida que aprende a utilizar los rudimentarios instrumentos de trabajo, comienza a participar en actividades de siembra y recolección de cosechas. Cuando el menor realiza sus labores dentro de un esquema de reparto familiar de la carga de trabajo (linifundio) no recibe a cambio de esas actividades ninguna remuneración.

En otras ocasiones nos encontramos que el menor -- tampoco recibe remuneración alguna cuando, junto con el resto de la familia, trabaja en otros predios a virtud de los contratos celebrados entre el propietario de la tierra y el jefe de la familia a cambio del pago de un salario a destajo y así vemos que aunque el menor contribuye a aumentar el rendimiento -- del trabajo, quien recibe la remuneración es el jefe de la familia, sin que medie ninguna relación entre el menor que trabaja y el propietario de la tierra.

En la pequeña industria, se observa una mayor utilización de trabajo infantil, en la mayor parte de los casos los menores trabajan como ayudantes de sus padres realizando la parte menos riesgosa del proceso productivo, sin tener ninguna relación directa con el empleador, ya que éste, contrata al padre pactando con él una remuneración a destajo sin que el menor reciba participación alguna.

En los talleres donde por su actividad la mayor parte de la mano de obra es infantil, nos encontramos una relación directa entre el menor y el empleador, ya que el trabajo no es realizado en calidad de ayudante del padre, sino como asalariado.

La mayor parte de estos talleres funcionan clandestinamente por lo que se sustraen de la vigilancia de la Inspección del Trabajo.

En el caso de la industria familiar no existe la prohibición constitucional de utilizar el trabajo del menor. Como su nombre lo indica, en este tipo de industria, la mano de obra es proporcionada por la familia, adquiriendo gran importancia el trabajo infantil sin que por ello reciban ninguna retribución.

En México, como en otros lugares del mundo, tiene gran relevancia el trabajo industrial a domicilio, entendiéndose por este el que es realizado sin la vigilancia inmediata de quien proporciona el trabajo, en el domicilio del trabajador o en un local libremente elegido por él y por trabajador a domicilio a la persona que trabaja personalmente o con la ayuda de miembros de su familia para un patrón. ( 20 ).

En este supuesto, el trabajador a domicilio es quien tiene relación con el patrón. Él es ayudado por los miembros de su familia, pero éstos no tienen ninguna relación con el patrón. En realidad estamos en presencia de una industria familiar aunque el titular de ella tiene una relación laboral con un patrón; a quien estará destinado el resultado del trabajo familiar.

20.- ARTICULOS 311 y 312 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

Puede aumentarse la hipótesis de que dentro del sector urbano de la economía, es en las actividades de servicios y de pequeño comercio donde más abunda el trabajo infantil. Los menores, en calidad de trabajadores independientes (no asalariados), son encontrados en la vía pública ofreciendo sus servicios como aseadores de calzados, cuidadores, labadores y limpiadores de parabrisas de automóviles, apartadores de lugares en las filas de boletos de diversos espectáculos, encargados de recolectar basura etc.

Además de este tipo de servicios prestados en la vía pública, los menores realizan en lugares fijos actividades similares a las recién descritas.

Así nos encontramos que en los mercados son utilizados como estibadores (Ejemplo mercados de la Merced y Jamaica), y en las tiendas de autoservicio los menores empaquetan y transportan las mercancías que los clientes adquieren, siendo importante señalar que las mencionadas tiendas, no los reconocen como empleados, por lo que no reciben de ellas ningún salario, integrándose sus servicios con las propinas que les dan los clientes.

También nos encontramos que en el servicio doméstico es muy común encontrar gran cantidad de niñas menores de 14 años, aunque es prácticamente inexistente la demanda de barones menores para este tipo de ocupación.

Sin embargo, los menores realizan distinto tipo de actividades en loncherías, talleres mecánicos, etc., y a pesar de que de hecho la relación, entre el menor y el patrón es directa, esto es difícilmente aceptado.

En cuanto a la duración del trabajo del menor, consideramos que como en la mayor parte de los casos el trabajo infantil es motivado por la pobreza, se cree que durante todo el año el menor procurará obtener algún ingreso para satisfacer sus propias necesidades y/o ayudar a su familia.

Esta situación no implica que el menor no concurre en ningún momento a la escuela, sino que es frecuente que se --

convienen las dos actividades, sobre todo cuando permanece en el núcleo familiar y hay otros ingresos dentro de la familia.

Sin embargo, al conjunto de niños que realizan algún tipo de actividades durante todo el año, se agrupan aquellos que solo se ocupan en el período de vacaciones escolares o que solo lo hacen durante los fines de semana, en el caso de las tiendas de autoservicio, es fácil encontrar menores que trabajen durante todo el año, en horarios que no perjudican su asistencia a la escuela y otros que como ya dijimos solo lo hacen los fines de semana, o en vacaciones escolares y sobre todo en épocas de mayor afluencia de clientes.

Es importante tener en cuenta que el sector al cuál corresponde el menor de edad, es uno de los más desprotegidos.

Como se ha dicho, los menores de 14 años no pueden ser sujetos de una relación laboral así que, en la mayor parte de los casos, se convierten en trabajadores independientes o colaboran con trabajadores adultos; sin relación directa con el patrón.

En el caso de los trabajadores por cuenta propia, no es aplicable la legislación laboral y no existen normas sobre condiciones de trabajo. Los menores carecen de un salario no existiendo regla general en cuanto a cuál será la duración de su jornada. Esto dependerá del tipo de actividad que el niño procure satisfacer y de la productividad de su actividad, en los extremos las jornadas pueden durar hasta doce horas continuas.

Algunas de las actividades desarrolladas por los menores resultan considerablemente peligrosas por ejemplo, los niños que se dedican a limpiar los parabrisas de los automóviles mientras estos se encuentran detenidos por los señores o los que se dedican a vender chicles, periódicos o billetes de lotería en circunstancias similares.

Además de los peligros físicos a que están expuestos por el trabajo en la vía pública como accidentes automovilísticos este tipo de trabajo origina altos índices de delin-

cuencia infantil, de degeneración sexual, prostitución y alcoholismo.

En las tiendas de autoservicio a pesar de los elementos que existen para demostrar la relación de trabajo de los menores, éstos no la aceptan, por lo que dichos menores como ya expresamos anteriormente reciben exclusivamente sus ingresos de los clientes, en calidad de propinas y por la misma razón carecen del derecho a gozar de días de descanso y vacaciones remuneradas.

Ultimamente las autoridades del Distrito Federal - han intervenido en este tipo de negociaciones para lograr ciertas condiciones de trabajo en beneficio de los menores, entre los resultados obtenidos se menciona el reconocimiento de las empresas de la utilidad de la prestación de éstos servicios por los menores, el compromiso de sujetarse a un horario de seis horas con un intermedio de una hora para comer, así como otorgarles buen trato, dedicarles exclusivamente al servicio de los clientes, facilitarles una banca, sanitarios y vigilar el peso que cargan.

En algunas tiendas, los patrones aceptarían dar prestaciones triesterales de estímulo consistentes en útiles escolares, despensas y ropa, utilizando exclusivamente a mayores de 14 años.

Existen otras actividades de servicios, con participación de trabajo infantil donde las condiciones de trabajo son deplorables; es el caso de las loncherías, talleres mecánicos, etc. casos en los cuáles es evidente la relación directa del menor con el patrón y aunque éstos lo reconocen, la existencia de la prohibición de trabajo de menores influye en la violación constante de las normas laborales. Así el patrón convence al menor de que le está haciendo un favor al proporcionarle trabajo y que por lo tanto no puede exigir el cumplimiento de las disposiciones sobre jornada, vacaciones, salario mínimo, etc. - los menores se encuentran al margen de la seguridad social y la inestabilidad es una de las características de este tipo de trabajos.



En conclusión, podemos considerar que en la mayoría de los casos de las pequeñas industrias no existe aún en la actualidad el menor cumplimiento de las normas en relación a la jornada, días de descanso, vacaciones, trabajo extraordinario, etc., situación que se da no solo en el caso de los menores, sino también de los mayores.

La participación del menor en la industria familiar tampoco se realiza cumpliendo las disposiciones relativas a condiciones de trabajo, sin embargo, el que éstas tareas se realicen frecuentemente en el hogar expone un menor medida al niño a los peligros físicos y morales del trabajo en la vía pública.

En el caso del trabajo de los niños en la agricultura, la situación no varía demasiado. Cuando el menor trabaja con la familia en predios ajenos suelen desempeñar jornadas prolongadas de diez a doce horas sin descanso intermedio ni pago de horas extraordinarias. También en este supuesto, tanto el menor como su familia carecen del derecho a vacaciones, y de cualquier otra protección laboral.

El modo de remuneración del trabajo infantil difiere según los distintos supuestos analizados con anterioridad. En el caso de los vendedores ambulantes, sus ganancias surgen de la diferencia entre el precio de compra y de venta del artículo que ofrecen, la cuál la mayor de las veces es muy reducida.

Los servicios prestados por el menor en la vía pública, como el aseo de calzados, tienen asignada una tarifa que es la exigida por los menores a sus clientes.

Otro tipo de trabajo solo son retribuidos por medio de la propina. Esto lo vemos con los cuidadores de carros en la vía pública, los que limpian parabrisas de los autos, los menores en los mercados y tiendas de autoservicio etc.

En las empresas familiares el menor no recibe remuneración alguna por su trabajo, tanto en la industria como en la agricultura. En algunos casos el jefe de familia recibe un salario por el trabajo global de la familia, dentro del que se incluye el efectuado por el menor, pero el menor no recibe especialmente un salario en estos supuestos. Situación similar se presenta en el caso de que el menor ayuda al padre en un trabajo industrial, sea dentro o fuera de la fábrica.

Es poco frecuente que el menor reciba como retribución por su trabajo un salario, aún cuando en realidad esté -- prestando un trabajo sujeto, a la subordinación de un patrón. -- tal vez en esto influya la idea de que la existencia de un salario, una jornada fija, vacaciones, etc., implica el reconocimiento de la relación laboral; lo que determina a su vez otras obligaciones patronales consecuentemente incumplidas, además -- del hecho de que se está violando la legislación sobre trabajo de menores.

En cuanto a las posibilidades de instrucción y formación profesional de los menores que trabajan, sabemos que -- cuando los niños por necesidad, comienzan a buscar algún trabajo desde temprana edad, deben aceptar empleos fáciles, que no exijan ningún tipo de preparación.

Este tipo de ocupaciones, a su vez, son las de menor productividad. Por lo que los ingresos obtenidos ni siquiera alcanzan para garantizarle una subsistencia segura y duradera.

Las probabilidades de formación profesional establecida en la legislación laboral, están reservadas, a aquellos que sean trabajadores al servicio de un patrón, como ya lo citamos en múltiples ocasiones, esto solo es posible de acuerdo a -- derecho, para los mayores de 14 años; por lo que los menores de esta edad, que realizan diversas actividades por cuenta propia -- y que desempeñan jornadas de diez a doce horas diarias, dada la baja productividad de sus ocupaciones, carecen de posibilidades reales de adquirir una formación profesional, que les haga posible salir de la marginación en que se encuentran.

Ahora bien, también es importante señalar las repercusiones que en su salud y sobre las posibilidades de que el menor pueda lograr un desarrollo físico y mental satisfactorio, repercusiones que van de acuerdo al tipo de trabajo realizado -- por el menor.

Cuando realiza un trabajo industrial, generalmente lo hace en pequeños talleres que, de alguna manera, se sustraen

a la vigilancia y control de las autoridades del trabajo; por lo que no se cumplen en ellos ni las más elementales normas de higiene y seguridad. Esta situación aunada a la absoluta falta de capacitación para desempeñar el trabajo determina un alto índice de accidentes de trabajo.

Este alto índice de accidentes de trabajo no debe en muchas ocasiones al deficiente estado nutricional en que se encuentra el menor, ya que las largas jornadas que realiza, con vinadas con la deficiente alimentación, traen como consecuencia un serio obstáculo para el crecimiento del niño que trabaja.

Como se ha dicho, nuestra Constitución establece la prohibición del trabajo asalariado de los menores de 14 años. Hasta el año de 1962 la edad exigida era de 12 años, y al hacer se la reforma correspondiente, esta fue objeto de agudas críticas, dado que no se había tomado en cuenta la realidad socio-económica del país. ( 27 ).

Ya se han explicado las causas fundamentales del trabajo infantil en México, por lo que resumiendo, diremos que el trabajo de los niños adquiere gran importancia para las familias de escasos recursos, por lo tanto en la mayoría de los casos, el menor no trabaja porque quiere, sino porque necesita hacerlo.

Es así que, sino puede desempeñarse como trabajador asalariado, debido a la prohibición constitucional para ello, debiendo en consecuencia buscar alguna otra alternativa para poder subsistir. Y aquí se hacen evidentes las limitaciones de la legislación mexicana, ya que prohíbe el trabajo de menores pero no garantiza su subsistencia, debiendo consecuentemente los niños recurrir al trabajo no asalariado y convertirse en vendedores ambulantes, lustrabotas etc., actividades para las cuáles también se exige tener 14 años o más ( 28 ).

27.- NESTOR DE BUEN, LOZANO. DERECHO DEL TRABAJO. TOMO II, PAG. 315, EDITORIAL PORRUA.

28.- ARTICULO 10 DEL REGLAMENTO PARA LOS TRABAJADORES NO ASALARIADOS DEL DISTRITO FEDERAL.

A pesar de ello resulta más fácil para el menor -- trabajar como no asalariado, sin la licencia exigida por la autoridad, que obtener un empleo al servicio de un patrón.

Por esas razones, salvo en determinados caos, casi todos correspondientes a la pequeña industria, los menores no pueden obtener un empleo como asalariados y cuando lo hacen, -- los patronos desconocen la relación laboral, puesto que está -- prohibida por la ley, y consideran que hacen un favor al menor al permitirle trabajar a su servicio, favor que es compensado -- por el niño con la prestación de jornadas de hasta 12 horas, -- trabajo en los días de descanso, aceptación de raquíticas e -- irregulares cantidades en concepto de remuneración, etc.

Es decir, la legislación no solo no responde a la situación socio económica del país, sino que se convierte en -- verdugo de aquellos a quienes pretende proteger; ya que al prohibir el trabajo asalariado de los menores de 14 años, no resuelve la causa que motiva el trabajo infantil, por lo que éste subsistirá sin tomar en cuenta lo que la norma señale. Y al estar prohibido jurídicamente, los miles de niños que trabajan en el país, caen consecuentemente fuera del derecho estando al margen de sus beneficios. Jamás los patronos aceptarán tener menores a su servicio y ellos no considerarán tener derecho a reclamar las prestaciones laborales que les corresponden.

En el caso del trabajo no asalariado, no existen normas que señalen condiciones de trabajo mínimas en favor de quienes lo realicen. Por las razones explicadas, los menores se concentran en este tipo de actividad, pero, como la mayor parte de las veces carecen de la licencia que los autorice para trabajar, están expuestos a la constante amenaza de que se les quite el escaso monto de sus ingresos para evitar ser denunciados ante la autoridad.

En suma, las disposiciones laborales destinadas a prohibir el trabajo de los menores de 14 años, no constituye -- más que una meta a alcanzar pero de ningún modo reflejan la realidad del país.

A todo esto y de acuerdo a los señalamientos hechos al describir las normas protectoras del trabajo de menores

La Inspección del Trabajo se encarga del papel de la vigilancia y protección especial establecida en nuestra ley laboral para los trabajadores mayores de 14 años y menores de 16, a esta institución también le corresponde poner en conocimiento de la autoridad las deficiencias y las violaciones a las normas de trabajo que observen las empresas y establecimientos, funciones -- que efectúa realizando inspecciones periódicas y extraordinarias a las empresas cuando sean requeridas por sus superiores o cuando reciban denuncia respecto de violaciones a las normas de trabajo. De esta manera el Inspector de trabajo, vigila que en las empresas o establecimientos no haya trabajadores menores de 14 años. De ser así, sugiere que se dé por terminada la relación de trabajo con el menor, pagándose los salarios adeudados hasta el momento.

Cuando en la visita que el Inspector realiza a la empresa éste encuentra trabajadores mayores de 14 y menores de 16 años sin la autorización correspondiente, les exige su presentación ante la propia Inspección del trabajo, para que les sea extendida la autorización señalada en la ley. Se vigila además el cumplimiento de las normas sobre jornada, descanso y vacaciones etc.

La Inspección del trabajo, para otorgar la autorización correspondiente exige la constancia de haber terminado la educación obligatoria, la presencia del padre o madre del menor, y la constancia de la empresa en donde el mayor de 14 y menor de 16 años va a prestar sus servicios, esto último se exige por el citado organismo con el propósito de conocer el tipo de actividad, salario, jornada y demás condiciones de trabajo a que se sujetará el menor trabajador.

Nuestra Ley Federal del Trabajo, señala las sanciones que deben ser aplicadas a los patronos que infrinjan las -- normas sobre el trabajo de menores, imponiéndoles a los infractores una multa por el equivalente de tres a 155 veces el salario mínimo general vigente en el lugar y tiempo en que se comete la violación ( 29 ).

29.-ARTICULOS 992 EN RELACION CON EL 995, DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970.

A pesar de las disposiciones anteriores la posibilidad de la Inspección del Trabajo de controlar la situación es mínima, ya que en todos los casos los patrones ocultan la contratación de menores de 14 años y aún de los mayores de esa edad y menores de 16; en el primer caso, por estar violando una disposición constitucional y en el último supuesto debido al incumplimiento de las condiciones de trabajo especiales que al efecto existen.

En cuanto a los numerosos talleres que ocupan mano de obra infantil, esto se sustrae a la vigilancia de la Inspección del Trabajo por realizar sus actividades en forma clandestina. Igualmente la labor del mencionado organismo es inoperante respecto al trabajo ambulante que desempeñan boleros, vendedores etc.

Por todo esto es que, considero que deben difundirse a través de todos los medios de comunicación las condiciones en que actualmente prestan su trabajo niños y las causas que los llevan a aceptarlas, siendo necesario crear conciencia de que trabajan para poder subsistir y de que al hacerlo, están cumpliendo funciones de las que la sociedad se aprovecha.

Como ya se ha dicho, en algunos casos, las autoridades han ido más allá de la ley y han intentado mejorar las condiciones de trabajo de los niños organizándolos, evitando que los mismos que se benefician con su trabajo se aprovechen de su situación y haciéndoles sentir que su función es protegerlos y no privarlos de su fuente de trabajo.

Creemos que estos esfuerzos deben ser coordinados y multiplicados sin perder de vista que solo constituyen un paliativo a la sociedad actual.

De acuerdo a lo establecido en la parte final de la presente tesis, y tomando en consideración todos y cada uno de los preceptos que reglamentan el trabajo del menor de edad en el Derecho Laboral Mexicano, y que ya fueron invocados en su oportunidad, considero que se debería reglamentar adecuadamente el trabajo infantil en México, ya que si nos apegamos estrictamente a lo establecido en la fracción III del artículo 123 Constitucional en su apartado "A", y sus correlativos en la Ley Federal del Trabajo, en los cuáles se prohíbe la utilización del trabajo de los menores de 14 años, no hacemos otra cosa que seguir manteniendo al margen de la legalidad a todos los menores de la señalada edad, ya que debido a la prohibición Constitucional de que se les proporcione trabajo, los obliga a realizar un tipo de trabajo no asalariado, es decir, como trabajadores independientes, trayendo como consecuencia que escapen del control de las autoridades, privándolos así, de los beneficios que otorga nuestra Ley Laboral para todos los trabajadores.

ahora bien, y sosteniendo la postura manifestada en el cuerpo de esta tesis hago incepto en que las normas de trabajo, tratando de proteger al menor, en algunos casos se convierten en su verdugo, ya que prohíbe el trabajo de los menores de 14 años, pero no toma en cuenta que no existe otro modo de garantizar su subsistencia.

Estas prohibiciones, no hacen otra cosa que fomentar el trabajo no asalariado de los menores y con lo cual se exponen a mayores peligros, ya que dichas actividades en su gran mayoría son realizadas por los niños en la vía pública.

Por todo esto, considero que en determinadas circunstancias y después de una exhaustiva investigación socio-económica que se haga por conducto de la Inspección del trabajo respecto de los menores de 14 años, debería permitirseles trabajar a aquellos que realmente tengan necesidad de hacerlo, esto luego de acuerdo con el resultado de la investigación que se practique.

Esta apreciación se hace tomando en cuenta que a pesar de las prohibiciones del trabajo a los menores de 14 años la realidad es completamente distinta, ya que es muy frecuente

encontrar centros de trabajo, como talleres mecánicos, talleres de costura, carpinterías, etc., donde abunda la mano de obra infantil, existiendo una relación directa desde el punto de vista laboral, entre el patrón y el menor que trabaja, centros de trabajo que desde luego operen clandestinamente, manteniendo a los niños trabajadores al margen de toda clase de prestaciones a -- que podrían tener derecho como obreros, aprovechando en su beneficio la prohibición constitucional del trabajo de los menores.

De acuerdo a las razones que se invocan con anterioridad, es por lo que considero que la legislación laboral -- respecto del trabajo de los menores es limitada, ya que se debe tomar en cuenta la realidad, y como se propone, previa investigación socio económica, permitanse el trabajo de aquellos menores que por la precaria situación económica de las familias de -- las que descienden, realmente tengan necesidad de hacerlo.

Asimismo debe pugnarse porque la Inspección General del Trabajo funcione con la debida efectividad, no solo en -- las zonas urbanas sino tambien en el ámbito rural, que es en -- donde encontramos mayor índice de trabajo de menores, disfrutando totalmente de los beneficios que concede el derecho laboral.



## CONCLUSIONES.

- 1.- La Organización Internacional del Trabajo Tiene como objetivo primordial la realización de la Justicia Social dentro de cada país, busca la paz en el mundo mediante la colaboración de las naciones para lograr el mejoramiento y superación de la clase obrera al establecer y recomendar normas, normas de protección a los trabajadores.
- 2.- Organismo Internacional, es la unión de dos o más naciones basándose en su igualdad soberana, que se organizan para la realización de un fin común dentro del ámbito Internacional.
- 3.- La Organización Internacional del Trabajo, se fundó con el objeto de crear normas mediatizadoras de la lucha de clases tendientes a calmar las necesidades de lucha del proletariado por alcanzar la socialización del capital, así la supresión de la Propiedad Privada y de las clases sociales para encumbrar a la clase trabajadora como la clase dominante en todo el mundo.
- 4.- Las Resoluciones de la Organización Internacional del Trabajo, adoptan la forma de un CONVENIO INTERNACIONAL, o de una simple RECOMENDACION:
  - 1.- El Convenio crea obligaciones para el país que lo ratifica.
  - 2.- La Recomendación, no crea obligaciones sino que su objeto es orientar a los Estados en su política laboral.
- 5.- México es miembro de la Organización Internacional del Trabajo desde el año de 1931, y hasta la fecha ha ratificado 55 convenios.
- 6.- Los Tratados Internacionales, de acuerdo a lo preceptuado por el artículo 133 Constitucional, cuando son celebrados por el Presidente de la República, con aprobación del Senado y que estén de acuerdo con la propia Constitución, forman parte del derecho positivo Mexicano.
- 7.- Nuestro País cumple fielmente con los convenios ratificados ante la Organización Internacional del Trabajo.
- 8.- La Legislación Laboral Mexicana es más avanzada que lo preceptuado en el Código Internacional del Trabajo, ya que siempre ha ido adelante del derecho Internacional del Trabajo.

9.- Estimamos limitada la Legislación Laboral existente, respecto al trabajo de los menores.

10.- La fracción III, del artículo 123 Constitucional, en su apartado "A", prohíbe el trabajo de los menores de 14 años pero no garantiza su subsistencia.

## BIBLIOGRAFIA.

- TRUEBA URBINA ALBERTO, Nuevo Derecho del Trabajo. Editorial Porrúa, S.A., 1972- México, 509 págs.
- DE LA CLEVA MARIO, " EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO "-- Editorial Porrúa, S.A., México, D.F. - 1972 - 575 Págs.
- LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970, Reforma Procesal de 1980 - ALBERTO TRUEBA URBINA Y JORGE TRUEBA BARRERA - Editorial Porrúa, S.A. 43a. Edición - México - 1980 - 939 Págs.
- CODIGO INTERNACIONAL DEL TRABAJO.- Oficina Internacional del Trabajo.- Ginebra, Suiza. 1957 Vol. I - 1416 Págs. Vol. II -- 1509 Págs.
- CONVENIOS Y RECOMENDACIONES 1919 - 1966, Organización Internacional del Trabajo.- Ginebra, Suiza. Oficina Internacional del Trabajo - 1966.- 1251 Págs.
- LA O.I.T. AL SERVICIO DEL PROGRESO SOCIAL.- Oficina Internacional del Trabajo.- Ginebra, Suiza. 1969. 235 Págs.
- LAS NORMAS INTERNACIONALES DE TRABAJO.- Folleto editado por la Organización Internacional del Trabajo.- Ginebra, Suiza. 1971. 48 Págs.
- DICCIONARIO DE DERECHO USUAL.- Guillermo Cabanellas.- 4 tomos.\* Bibliográfica Omba.- Argentina.- 1968.
- CONSTITUCION DE LA ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO.- O.I.T. - Ginebra, Suiza, 1969 - 90 Págs.
- DERECHO INTERNACIONAL PUBLICO.- Rodolfo Seara Vazquez.- Editorial Porrúa - 3a. Edición , México 1971.
- CATALOGO DE PUBLICACIONES DE LA O.I.T. - Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra - 1979 - 244 Págs.
- ENCUESTA CONTINUA DE OCUPACION.- Cuarto Trimestre de 1970 - Dirección General de Estadística.
- EL PERFIL DE MEXICO EN 1980 - Vol. 3 - Sociología - Política - Cultura - Juan Ballesteros Forta.
- PROBLEMAS DEL DESARROLLO, Revista Latinoamericana de Economía.- Número 29.- Alain de Janry y Carlos Ganamon - Miseria Rural en América Latina.

