

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

FACULTAD DE DERECHO



FACULTAD DE DERECHO

SEMINARIO

DE

DERECHO INTERNACIONAL

**La Ratificación de los Convenios
Internacionales en Materia
de Trabajo**



FACULTAD DE DERECHO

SEMINARIO

DE

DERECHO INTERNACIONAL

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE

LICENCIADO EN DERECHO

P R E S E N T A

ERWIN ANTONIO STEPHAN-OTTO PARRODI

MEXICO, D. F.

1 9 6 9



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.

A mis padres:

Rudolph Stephan-Otto.

Lastenia Parrodi de Stephan-Otto.



**FACULTAD DE DERECHO
SEMINARIO
DE
DERECHO INTERNACIONAL**

A mis hermanos:

Ma. Eugenia, Rudolph,

Hans, Lastenia, Martha,

Patricia y René.

A mis amigos:

Walter Böhme, Luis Cabrera,
Jaime Cortés, José Cervera,
Víctor Domínguez.



FACULTAD DE DERECHO
SEMINARIO
DE
DERECHO INTERNACIONAL

A mis compañeros:

Jaime Muñoz, Alejandro Nadal,
Alberto Barradas, Jorge Montaña,
Francisco Arias.

Con profundo agradecimientos: a la Srta. Lic.
Patricia Kurczyn Villalobos y al Sr. Lic. Ricardo Méndez Silva
por su desinteresada cooperación en la elaboración de este Tra-
bajo.

Al maestro y amigo Lic. Víctor García con respeto y
Admiración.



FACULTAD DE DERECHO
SEMINARIO
DE
DERECHO INTERNACIONAL

Deseo por este conducto hacer constar mi agradecimiento al Señor Eugenio Hurtado Marquez, Jefe de la Biblioteca del Instituto de Investigaciones Jurídicas, por la ayuda personal y las facilidades que nos brindó para la elaboración de esta tesis.

LA RATIFICACION DE LOS CONVENIOS INTERNACIONALES
EN MATERIA DE TRABAJO.



SUMARIO:

CAPITULO I

INTRODUCCION HISTORICA AL DERECHO
INTERNACIONAL DEL TRABAJO

FACULTAD DE DE
SEM INARI
DE
DERECHO INTERNACI

- a) Intervencionismo en el plano internacional.- Los precursores.
- b) Lo que sucedió en la segunda mitad del Siglo XIX.
- c) Las primeras iniciativas oficiales.
- d) La Conferencia de Berlín de 1890.
- e) La Asociación Internacional para la Protección Legal de los Trabajadores.
- f) Los Convenios de Berna.
- g) La obra de las organizaciones sindicales.
- h) Acción parlamentaria y gubernamental al concluir la guerra.
- i) El nacimiento de la Organización Internacional del Trabajo.
 - 1.- El Tratado de Versalles de 1919.
- j) Declaración de Filadelfia.
- k) Composición y organismos de la O.I.T.
 - 1) El Consejo de Administración.
- m) Funciones.
- n) La Oficina Internacional del Trabajo.
- o) La Conferencia.
- p) La Constitución de la O.I.T.
- q) El Código Internacional del Trabajo.

CAPITULO II

TRATADOS INTERNACIONALES

- a) Concepto.
- b) Clasificación de los tratados.
- c) Influencia de los tratados.
- d) Conclusión de los tratados.
- e) La firma del tratado.
- f) La adhesión.
- g) Las reservas.
- h) El registro de los tratados.
- i) Revisión de los tratados.
- j) Extinción de los tratados.
- k) Tratados Internacionales de Trabajo.-
Convenios y Recomendaciones.



FACULTAD DE DERECHO
SEMINARIO
DE
DERECHO INTERNACIONAL

CAPITULO III

RATIFICACION DE LOS TRATADOS INTERNACIONALES

- a) Antecedentes.
- b) Diversos tipos de procedimientos constitucionales para la ratificación en materia de tratados internacionales.
- c) Ratificación de los tratados en México.
 - 1.- Antecedentes.
- d) Sistema de ratificación de los convenios internacionales en materia de trabajo.
- e) El procedimiento de ratificación de los convenios en materia de trabajo en México.

CAPITULO IV

RELACION DE LOS CONVENIOS RATIFICADOS POR MEXICO 1919-1968

- a) De 1919 a 1929.

- b) De 1930 a 1939.
- c) De 1940 a 1949.
- d) De 1950 a 1959.
- e) De 1960 a 1968.

CONCLUSIONES.

BIBLIOGRAFIA.



**FACULTAD DE DERECHO
SEMINARIO
DE
DERECHO INTERNACIONAL**

CAPITULO I

INTRODUCCION HISTORICA AL DERECHO INTERNACIONAL DEL TRABAJO

- a) El intervencionismo en el plano internacional.- Los precursores.
- b) Lo que sucedió en la segunda mitad del Siglo XIX.
- c) Las primeras iniciativas oficiales.
- d) La Conferencia de Berlín de 1890.
- e) La Asociación Internacional para la Protección Legal de los Trabajadores.
- f) Los Convenios de Berna.
- g) La obra de las organizaciones sindicales.
- h) Acción parlamentaria y gubernamental al concluir la guerra.
- i) El Nacimiento de la Organización Internacional del Trabajo.
 - 1.- El Tratado de Versalles de 1919.
- j) Declaración de Filadelfia.
- k) Composición y organismos de la O.I.T.
- l) El Consejo de Administración.
- m) Funciones.
- n) La Oficina Internacional del Trabajo.
- o) La Conferencia.
- p) La Constitución de la O.I.T.
- q) El Código Internacional del Trabajo.



FACULTAD DE DERECHO
SEMINARIO
DE
DERECHO INTERNACIONAL



INTRODUCCION HISTORICA AL DERECHO
INTERNACIONAL DEL TRABAJO

FACULTAD DE DERECHO
SEMINARIO
DE
DERECHO INTERNACIONAL

La Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.) nació en 1919 con el Tratado de Paz de Versalles, firmado al concluir la primera guerra mundial.

Para comprender mejor el origen, desarrollo y naturaleza particular de la O.I.T. es necesario recordar los hechos principales de lo que podríamos llamar sus antecedentes. Este es el fin del presente capítulo.

En el desarrollo de los organismos internacionales, como en todo, la idea ha precedido siempre al acto. Así tenemos que en el momento de surgir la O.I.T., el movimiento de ideas que le dieron origen había empezado un siglo antes, e inclusive había cristalizado en experiencias que podían servir de guía y ejemplo a la nueva organización, antes de la guerra.

Es interesante ver que este movimiento se remonta, en definitiva, al origen mismo de la legislación del trabajo, la cuál se empieza a formar cuando surge el proletariado con la llamada revolución industrial.

Desde fines del siglo XVIII aparecen en Inglaterra fábricas en las que son ocupados centenares de obreros en locales que pertenecen a particulares capitalistas y donde se mueven numerosas máquinas que representan un fuerte capital. Es el tipo del nuevo régimen industrial que causa el cierre de numerosos talleres de artesanos en los que el productor trabaja solo o con un pequeño número de compañeros una materia prima que le pertenece, con instrumentos de trabajo de los que también es dueño y con los que elabora un producto que vende directamente al consumidor.

Al mismo tiempo que desaparece el artesanado, desaparecen, por obra de la revolución política, las corporaciones. - La revolución industrial, como consecuencia de la aplicación del vapor y la mecánica, origina el maquinismo moderno y sustituye el anterior régimen por el del asalariado, en el que los trabajadores por un salario venden su fuerza de trabajo - al empleador que dispone del capital y de los medios de producción.

La Revolución industrial aparece primero en Inglaterra y se extiende después a todo el continente europeo, surgiendo concomitantemente la doctrina del liberalismo político y económico.

Según la Declaración de Derechos del Hombre, éste nace y permanece libre; de ahí debía resultar en el orden social - la desaparición de las corporaciones y la negativa del Estado a intervenir en la organización de la economía o en la reglamentación de las relaciones de trabajo. El individualismo --- acompaña al liberalismo y se admite que la felicidad del individuo supone un aislamiento, con lo que se rompen los lazos - de solidaridad social. Se afirma que siendo todos los hombres libres, están colocados en un plano de igualdad natural. Así la idea de la igualdad se asocia siempre, en los textos revolucionarios, a la de la libertad. Así se justifica el imperativo de la abstención del Estado en cuanto a la organización del trabajo, pues si el Estado interviniere, violaría el principio de la igualdad al legislar para una parte de la nación, ya que toda excepción al derecho común constituiría un privilegio. Esta ideología política concordaba con la doctrina dominante del liberalismo económico, que reposa sobre la creencia de una armonía natural; la actividad económica se or

ganiza espontáneamente por la búsqueda del mayor beneficio ; el interés individual coincide con el interés general. El Estado debía, pues, abstenerse de intervenir en la vida económica. Todos los que participan en la producción se deberían colocar en un plano de igualdad completo. Entre ellos reinaría la ley de la competencia, que estimularía la actividad general, estimulando a los mejores y eliminando a los otros. El trabajo debe estar sometido a la ley general de la economía; no difiere de los otros bienes. Una tendencia materialista impregnaba toda la doctrina liberal.

El sistema liberal trajo a los trabajadores resultados funestos. El régimen corporativo les había asegurado una cierta protección: se había organizado el aprendizaje, y si bien la prohibición del trabajo nocturno y la obligación del descanso semanal fueron inspiradas por preocupaciones ajenas a la idea de una protección social, servían sin embargo los intereses de los trabajadores. La economía liberal, gobernada por la ley de la competencia tiende a rebajar la condición del asalariado: la competencia tiende a rebajar la condición del asalariado: entre dos obreros que poseen calidades iguales, el empleador escoge a quien acepta las condiciones de trabajo más bajas. El empleador está constreñido a ello, pues el mismo sufre la ley de la competencia como empresario y no puede colocar a su empresa en una situación desfavorable. Ahora bien, el mecanismo contractual no da a los trabajadores un medio de defensa suficiente contra las condiciones que les son ofrecidas. En efecto, como se ha comprobado siempre, el trabajador ante la necesidad absoluta e imperiosa de ganarse la vida no tiene la libertad de no contratar. Colocado en una situación de dependencia econó-

mica, se ve constreñido moralmente a aceptar las condiciones - que le son impuestas.

La condición de la clase obrera en el primer cuarto del siglo XIX fué peor que en cualquier otra época de la historia. La expansión industrial se hizo a costa de los trabajadores. - Así lo prueban todas las encuestas, según las cuáles, mujeres, y niños son empleados en las fábricas en condiciones infrahumanas.

La situación de los obreros es tal, que no tarda en provocarse un movimiento de reacción entre la opinión pública y - en pedirse, de diversos lados, la intervención de los poderes públicos para detener la explotación humana.

Este es el origen del intervencionismo y de la legislación del trabajo. Cabe recordar aquí que Sir Robert Peel, al proponer la ley de 1802 sobre los aprendices en las fábricas, reconocía él mismo los abusos que existían en las hilanderías de que era propietario. Bajo la presión de ese primer movimiento a favor de la intervención del Estado, se promulgó en Inglaterra dicha ley, que es la primera de las leyes protectoras -- del trabajo, aunque resultó ineficaz y no fué aplicada, ya que estaba desprovista de sanciones.

a) El intervencionismo en el plano internacional: los - precursores.-

Es importante anotar que los primeros planteamientos de protección legal de los trabajadores comprendían el principio - de la protección en el plano internacional. Es así como el texto más antiguo conocido reclama la doble protección, nacional e internacional. Desde 1788 se encuentra la primera idea de un acuerdo entre naciones en esta materia, en la obra del antiguo banquero y ministro francés Necker titulada "De la importancia

de las opiniones religiosas", en relación con la defensa de la idea del descanso dominical.

Un s años más tarde, la idea de la protección legal en el plano internacional es puesta en movimiento por Roberto Owen, gran reformador británico, abanderado de la protección de la niñez, de la limitación de la jornada de trabajo, iniciador de la sociedad cooperativa, de la instrucción obligatoria, etc.

La idea que desarrollaba Owen era muy sencilla: ¿Cómo podía un empresario téxtil como él -se preguntó- mejorar las condiciones de los trabajadores de su fábrica, si los fabricantes de otros países no hacían los mismo, Mejorar las condiciones de trabajo significaba aumentar los costos de producción con el riesgo de que los precios de venta de los productos manufacturados serían tan altos que no podrían competir en los mercados mundiales con los productos de los otros países. Lo que era necesario, concluyó Owen, era abordar el problema internacionalmente.

Viniendo después de Necker, el principal mérito de -- Owen en este asunto fué haber intentado realizar inmediatamente sus ideas en la práctica. En 1818 redactaba su primera y célebre Memoria dirigida a todos los gobiernos, en la cual reclama de ellos que tomen medidas de consumo para mejorar -- la suerte de los trabajadores. En el mismo año, y en dos ocasiones, se dirige a los plenipotenciales de los Estados de -- la Santa Alianza que estaban reunidos en Aquisgrán, rogándoles "la introducción en todos los países de medidas para proteger a los obreros contra la ignorancia y la explotación -- de que son víctimas", e invitándolos a constituir una Comisión

de trabajo con tal fin, y particularmente para lograr una reducción internacional de la jornada de trabajo.

La labor de Owen fué una tentativa prematura. Veinte años más tarde, en 1838, el profesor francés Jerónimo Adolfo Blanqui, llevaba por primera vez la misma idea al terreno científico, cuando señaló en su cátedra de Economía industrial que dictaba en La Soborna, que para que introdujesen reformas sociales en la industria tenían que ser adoptadas simultáneamente por las naciones competidoras. Y argumentaba con los siguientes términos, que tantas veces han sido citados desde entonces: "Se han concertado entre las potencias tratados para comprometerse a matar a los hombre. ¿Por qué no hacerlos para proteger su vida y hacerla feliz?".

De 1838 a 1859 entra en escena el industrial alsaciano Daniel Le Grand. En 1841, invocando las leyes de Inglaterra y Prusia (leyes de 1802 y 1819, de la primera, y de 1839 de la segunda) y aprovechando la presentación al Parlamento francés del primer proyecto de ley sobre el trabajo de los niños, presentó a éste y al Gobierno una iniciativa tendiente a que consiguieran en unión con otros Estados industrializados una ley internacional que fijara como máxima -- una jornada de doce horas en los establecimientos que usarán fuerza motriz. Cuando en 1847 trató de persuadir a los poderes públicos de Francia de que se debía promulgar leyes de protección a los trabajadores, se les respondió lisa y llanamente que eso era imposible debido a la competencia internacional. Entonces se dirige en 1848 a varios países europeos, instándoles a que adoptasen" leyes particulares y una ley internacional para la protección de la clase obrera contra el trabajo excesivo y a una edad demasiado temprana, causa pri-

mera y principal de su "ecadencia física, de su embrutecimiento moral y de su privación de las bendiciones de la vida de familia". Insistiendo en ellas, vuelve a tomar partido a favor de sus ideas en 1853 y dirige a los parlamentos y a los gobiernos sus llamamientos en favor de una legislación internacional del trabajo.

“ su muerte Le Grand no logró ver lo que se había propuesto, pero el problema había sido planteado a la opinión pública y a diferentes gobiernos.

b) Lo que sucedió en la segunda mitad del siglo XIX.

Con el objeto de que la idea de la colaboración internacional en materia de legislación del trabajo llegará a ser lo suficientemente fuerte como para llegar a resultados positivos, era necesario que el movimiento por la legislación laboral en sí misma se reforzara internamente en cada país y triunfara sobre la doctrina del liberalismo económico que hasta entonces había constituido un obstáculo o su proceso. Fué lo que sucedió en la segunda mitad del siglo XIX. -- Las leyes de protección obrera se hicieron más numerosas; las reivindicaciones eran más urgentes, y la idea de una legislación internacional del trabajo tomaba un nuevo impulso. En -- Francia, en Alemania, en Suiza, en el seno de las universidades y parlamentos, así como en congresos de particulares, hombres de diversas tendencias desarrollan el argumento de que para consolidar los modestos progresos alcanzados en el terreno social por las masas obreras y conseguir nuevas ventajas, es necesario eliminar la desventajas, es necesario eliminar la desventaja que tales procesos, por el aumento de los costos de producción que entrañan, pueden representar en la competen-

cia internacional para las industrias de los países más avanzados.

c) Las primeras iniciativas oficiales.- En 1880, el Presidente del Consejo Nacional Suizo preguntó a la corporación si Suiza no debería "provocar la conclusión de tratados internacionales tendientes a reglamentar las condiciones de los obreros de una manera uniforme de todos los Estados industriales". En diciembre de dicho año presentó la noción, adoptada el 30 de abril de 1881, iba a poner en camino la primera acción oficial de tipo internacional sobre la materia. Decía así: " Se invita al Consejo Federal a entrar en negociaciones con los principales estados industriales con el objeto de provocar la creación de una legislación internacional sobre las fábricas".

Ocho años más tarde, Suiza toma de nuevo la iniciativa con base en una proposición aprobada por el Consejo Nacional Suizo y presentada a la corporación por el diputado católico Decurtins y el socialista Favon, proposición que fué adoptada el 27 de junio de 1888 y en la cual se sugería la conclusión de "tratados o de una ley internacional para reglamentar la protección del trabajo en las minas, la protección del trabajo de los menores, la limitación del trabajo de las mujeres, el descanso semanal y la duración de la jornada de trabajo". El 15 de marzo de 1889 el Gobierno suizo dirigió una nota a varios gobiernos sobre el particular, y de nuevo les dirigió otra nota el 12 de julio del mismo año en la que convocaba definitivamente a una Conferencia internacional para el 5 de mayo de 1890 en Berna. La convocatoria fué titulada: "Proyecto de un programa de discusión para la Conferencia internacio

nal concerniente a la protección de los obreros". El orden del día constaba de seis puntos técnicos, y cada uno de ellos fué objeto de veintiuna preguntas preparatorias dirigidas a los gobiernos. El gobierno suizo elaboraba así un método que, treinta años más tarde, sería seguido por la Organización Internacional del Trabajo.

La invitación suiza fué aceptada por algunos Estados. Francia, Austria, Bélgica, Portugal, Países Bajos y Luxemburgo. La idea de un Congreso o Conferencia Internacional sobre el trabajo estaba madura y habría de realizarse, si bien no en cumplimiento de la propuesta suiza, por los motivos que se expresan más adelante.

d) La Conferencia de Berlín de 1890.- Por razones sociales y políticas, el joven Emperador Guillermo II de Alemania expresó el 4 de febrero de 1890 su deseo, o mejor su voluntad de ayudar a los trabajadores en el plan nacional y en el plano internacional. Fué así como en cuanto a esto último, ordenó el Canciller, el príncipe de Bismarck, sondear la opinión de Francia, Inglaterra, Bélgica y Suiza, y, desde que la propuesta fuera aceptada en principio, convocar a una Conferencia Internacional del Trabajo. (1) La motivación para la misma se la había dado a Bismarck expresándole que el desarrollo de la legislación nacional tiene que tener en cuenta la competencia internacional. Le dijo: "Las dificultades que se oponen a la mejora de la suerte de nuestros obreros, y que provienen de la competencia internacional, pueden ser, si no superadas al menos disminuidas, sólo por el acuerdo internacional de los países que dominan el mercado mundial". También le puso de presente el deseo manifestado por otros gobiernos y las aspiraciones de los trabajadores. Suiza, frente a la iniciativa alema-

na, renunció a la Conferencia que había proyectado.

La Conferencia se reunió del 15 al 29 de marzo de 1890, en Berlín, con participación de representantes de catorce países, entre los cuales había diplomáticos, hombre de Estado eminentes y - cosa digna de tenerse en cuenta como antecedente del sistema que imperará más tarde en la O.I.T. - un patrono inglés y un trabajador francés hacían parte de su respectiva delegación nacional al lado de los diplomáticos y técnicos. Por otra parte, el Emperador había solicitado y obtenido el apoyo moral del Papa León XIII, para esta Conferencia.

Los resultados fueron limitados. La conferencia había sido mal preparada; la susceptibilidad de los gobiernos hizo que se limitaran en exceso los poderes de los delegados, por lo cual hubieron de contentarse con adoptar una serie de resoluciones en que se consignaba lo que se consideraba "deseable" respecto a la limitación del trabajo de los niños y de las mujeres, al trabajo en las minas y al descanso semanal.

Más esta Conferencia, aunque de resultados nada concretos, tuvo alguna significación: puso en evidencia las deficiencias del método adoptado y demostró que sin una preparación técnica cuidadosa, sin una acción continua y seguida, ningún progreso se podría realizar; por otra parte, fué la primera reunión internacional en que representantes oficiales de los gobiernos consideraron la legislación del trabajo. Pese a su fracaso desde el punto de vista práctico e inme--

(1) Del Rosal, Amarc: Ed. Grijalbo México 1958
Pag. 374 - 376 . Los Congresos Obreros Internacionales en el Siglo XIX.

diato, la reunión ayudó a crear una conciencia internacional favorable a la adopción de un programa internacional de re-- forma sociales. (2)

e) La Asociación Internacional para la Protección Legal de los Trabajadores.- En septiembre de 1897, se reunió - en Bruselas un Congreso Internacional de Legislación del trabajo, de inspiración científica, compuesto sobre todo de economistas, en su gran mayoría alemanes y franceses. Principalmente procedían del sector privado, aunque acudieron también algunos funcionarios. La iniciativa del Congreso se debió - a Ernesto Mahaim, el gran jurista Belga y uno de los pioneros de la legislación social internacional. El Congreso no votó - resoluciones, pero ya al terminar las sesiones designó un Comité de tres miembros, compuesto por el mismo Mahaim, el duque de Ureal y Victor Branis para que intercambiara ideas y propu- dieran algo práctico. El comité, después de dos años de estudiar los diversos puntos de vista, redactó un proyecto de estatutos de una asociación Internacional, los que fueron adoptados el 29 de julio de 1900 en el Congreso de Legislación del Trabajo de París, también de carácter privado, y el que fué -- organizado con ocasión de la Exposición Universal que tuvo lugar en dicha ciudad.

En septiembre de 1901 se constituyó definitivamente en Basiles, con el nombre de "Asociación Internacional para la - Protección Legal de los Trabajadores". La Asociación, que reunía hombres políticos, directores de empresa y especialistas en cuestiones sociales, se financiaba mediante contribuciones

(2) Del Rosal op.cit. Págs. 416

voluntarias de los gobiernos y de los particulares. Estaba formada por secciones nacionales (llegó a contar catorce) y creó en Basilea una secretaría permanente con el nombre de Oficina Internacional del Trabajo, precursora directa de la actual.

Desde su constitución en 1901, la Asociación adquirió una gran influencia y tomó en sus manos todas las iniciativas para la realización de la legislación internacional del trabajo. En los trece años que transcurrieron de la fundación de la asociación del estallido de la primera guerra mundial, el ideal de una regulación internacional de las condiciones de trabajo comenzó a ser realizado. La Asociación tiene el mérito de haber sido factor principal de dicho progreso. Bajo la influencia de la Asociación se firmaron los primeros tratados bilaterales de trabajo, pero su labor merece destacarse especialmente por haber sido la inspiradora de las primeros tratados multilaterales de trabajo.

f) Los Convenios de Berna.- Estos fueron los primeros tratados multilaterales de trabajo, los cuales fueron adoptados, y luego puestos en vigencia, gracias a la labor de la Asociación de que se ha venido hablando. Para lograr su realización, la Asociación se dirigió al gobierno Suizo solicitándole que propiciara la reunión de una conferencia internacional. En efecto, fué convocada para que tuviera lugar en Berna, en 1905. Se reunieron casi exclusivamente técnicos o expertos, como se dice hoy, de una veintena de países, los que redactaron los textos de dos proyectos o bases de convenios (pues se entendió desde el principio que no sería sino una conferencia preparatoria), sobre la prohibición del empleo del fósforo blanco en la fabricación de cerillos y sobre

la prohibición del trabajo nocturno de las mujeres. Al año siguiente, y en la misma ciudad, una nueva Conferencia, pero ahora de plenipotenciarios, adoptaba = los mismos textos en forma de convenios internacionales.(3)

Apenas concluida la Conferencia, el gobierno suizo comienza los preparativos de la siguiente; en efecto, por nota del 14 de junio de 1905 comunica oficialmente a cada uno de los gobiernos participantes las "Bases" aprobadas, expresando a este respecto "que parece indispensable celebrar una conferencia diplomática, para transformar esas decisiones en convenios", recordando también que, según el acta final, se le había encargado promover entre los gobiernos "las negociaciones diplomáticas que juzgasen útil realizar"; todo ello le hacía expresar " la firme esperanza de que, iniciada bajo tan felices augurios, la obra humanitaria de que se trata, sería llevada a buen fin"

Se originó así un intercambio de notas entre el gobierno suizo y los distintos gobiernos europeos, cuyo resumen hacía el primero un año después, señalando sus diez Estados se habían declarado partidarios de "traducir" las "Bases" en convenio. El gobierno suizo estimaba que "el resultado era muy alentador, pues constituye de parte de un número importante de estados al signo de una firme voluntad de regular por vía de convenios internacionales tales cuestiones de protección obrera"/ Y agregaba: " una vez puesta la piedra angular, se puede alentar la esperanza de un desarrollo favorable de la protección obrera internacional y, por consecuencia, también nacional".

(3) Del Rosal Op. Cit. Pag. 371

El mismo ambiente de tensión entre posiciones antinómicas que había caracterizado la reunión anterior, configuró un agravado - el de la conferencia diplomática, que se inauguró el 17 de septiembre de 1906, En Berna.

En cuanto al problema de la prohibición del uso del foro blanco, la situación en el planteo de la cuestión no sufrió variaciones de interés. Aquellos gobiernos que habían subordinado su adhesión al convenio a la aceptación unánime de éste por todos los Estados productores, mantuvieron su criterio; Suecia, Austria, Hungría, Bélgica y Gran Bretaña, no variaron en lo sustancial su actividad. España y Dinamarca, por su parte, mantuvieron igualmente su abstención.

En estas circunstancias, y cuando nada hacía preveer -- que el convenio pudiera ser suscrito, Alemania propuso que los países que se habían pronunciado de modo afirmativo, se reunieran separadamente; al grupo se adhirió Dinamarca y los siete Estados suscribieron el primer convenio multilateral de trabajo. Los siete Estados firmantes fueron: Alemania, Dinamarca, Francia, Italia, Luxemburgo, Países Bajos y Suiza. (4) Fué suscrito el 26 de septiembre de 1906, y en la misma fecha se suscribió el otro convenio, relativo a la reglamentación del trabajo nocturno de las mujeres, en la industria el que fué firmado también en Berna, en nombre de los trece países siguientes Alemania, Austria-Hungría, Bélgica, Dinamarca, España, Francia Gran Bretaña, Italia, Luxemburgo, Países Bajos, Portugal, Suecia y Suiza.

(4) De la Cueva Mario, Derecho Mexicano del Trabajo
México Porrúa Ed. Par. 310

El Convenio sobre la prohibición del uso del fósforo blanco entró en vigor el 10. de enero de 1922 para los países siguientes: Alemania, Francia, Dinamarca, Luxemburgo, - Países Bajos y Suiza; el 28 de diciembre de 1913 para Gran Bretaña; el 29 de octubre de 1914, para España; y el 6 de julio de 1915, para Italia. Este convenio está actualmente en vigor, habiéndose adherido a él, más de 35 Estados.

El Convenio sobre la prohibición del trabajo nocturno de las mujeres, empleadas en la industria - de 1906 - entró en vigor el 14 de enero de 1912 para los países siguientes: Alemania, Austria-Hungría, Bélgica, Dinamarca, Francia, Gran Bretaña, Italia, Luxemburgo, Países Bajos, Portugal, -- Suecia y Suiza, y dos años más tarde para España.

La cuestión de la extensión y aplicación de los dos - Convenios de Berna fué inscrita en el orden del día de la primera reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo -- (Washington, 1919), la cual adoptó un nuevo convenio sobre el trabajo nocturno de la mujer en la Industria, y en cuanto a la prohibición del uso del fósforo blanco adoptó una recomendación en virtud de la cual los Estados miembros de la Organización Internacional del Trabajo, si todavía no lo hubieran hecho, deberían adherirse al Convenio.

Antes de estallar la primera guerra mundial, la Asociación Internacional para la Protección Legal de los Trabajadores, preparó una nueva conferencia de expertos, la que tuvo lugar en Berna en 1913, y a la cual concurrieron catorce de los dieciocho países invitados. Allí se adoptaron las "Bases" para dos nuevos convenios internacionales: un proyecto fué adoptado sobre la limitación de la jornada de trabajo, de las mujeres y

de los menores; y otro sobre la prohibición del trabajo de menores nocturno en la industria. Respecto de éstos convenios, debía seguirse el mismo procedimiento adoptado para los de 1906; por ello, después de la conferencia de 1913, otra, de diplomáticos, había sido convocada para septiembre de 1914, la que transformaría los proyectos o "Bases", en convenios internacionales. Pero sobrevino la guerra, y dicha reunión no pudo efectuarse.

g) La Obra de las Organizaciones Sindicales.- Si la guerra suspendió la actividad de la Asociación Internacional para la Protección Legal de los Trabajadores, en cambio procuró la labor ya iniciada de la internacionalización del derecho de trabajo, un apoyo nuevo y decidido: el del proletariado organizado; Pero antes de hablar sobre su actividad en la primera guerra mundial, es importante anotar algunos hechos anteriores que demuestran cómo los trabajadores, los más interesados, también se habían manifestado en pro de la creación de un derecho internacional del trabajo, en el siglo XIX (5).

En 1893, el Congreso de la Unión Obrera de Suiza, decidió convocar un congreso internacional de organizaciones obreras, sin distinción de credos políticos o religiosos. Habiendo dado su autorización el gobierno de Suiza, el Congreso se reunió en Zurich, del 23 al 28 de agosto de 1897. Es en éste Congreso donde por primera vez, las organizaciones sindicales formulan el expreso deseo de que se elabore una legislación internacional del trabajo. Una circunstancia hace extramadamente --

(5) Op. Cit. del Rosal Pág. 383

ponderable esta primera petición; el Congreso de Zurich ve unirse conjuntamente a organizaciones obreras socialistas y cristianas de diversos países, en una reunión internacional auténticamente obrera en que, por encima de las divergencias que separan a estas dos ideologías, frecuentemente opuestas en la elección de los fines y medios que guían su acción sindical, identifican plenamente sus puntos de vista en las resoluciones adoptadas sobre la elaboración de una legislación del trabajo y la creación de una Oficina internacional de protección obrera.

Al estallar la primera guerra mundial 1914, los trabajadores alcanzaron un poder más grande que antes de la misma, al que vino a ser decisivo. El llamado que en todos los países se hizo por los gobiernos a la clase obrera no tuvo solamente por efecto desarrollarle la conciencia de su solaridad, sino también el de atraerle la atención de la nación entera y hacer comprender la necesidad de proporcionarle una mejor nivel moral y material. La guerra, por el cambio que operó en los espíritus y por el crecimiento prodigioso de las fuerzas sindicales que siguió, vino a poner al alcance de los trabajadores lo que parecía, pocos años antes, como imposible de obtener. Durante la guerra, y cuando todos lo que la dirigían afirmaban que era la guerra, y cuando todos los que la dirigían -- afirmaban que era la guerra del derecho y de la justicia, la idea de la justicia social de la fundamentación de la paz sobre la justicia incitó a los organismos obreros a esforzarse en ganar, primero, las opiniones públicas nacionales y luego la opinión pública mundial, para sus desígnios.

Desde 1914, y gracias al impulso de su presidente-fundador Samuel Gompers, la Federación americana del Trabajo (A. F. L.)

fundada en 1886-, sugiere que una conferencia de representantes de los trabajadores organizados de todas las naciones se reuniera al mismo tiempo que la Conferencia de la Paz que habría de tener lugar al concluir la guerra, con la esperanza de que sus conclusiones en materia de condiciones de trabajo se incluyeran en el Tratado de Paz. Renovó esta proposición en sus Congresos de San Francisco (1915) y Baltimore (1916). Posteriormente esta misma organización sindical -considerada entonces- como la más grande y poderosa organización obrera del mundo- solicitó, en 1917 al Presidente Wilson que se incluyeran representaciones obreras en la Delegación que negociaría el Tratado de Paz.

La primera proposición de la A.F.L., comunicada a la Federación Sindical Internacional surgida en el Congreso de Zurich de 1913 y a las Centrales sindicales de varios países, desencadenó todo un movimiento en los medios obreros de la mayoría de los países europeos.

En la primavera de 1916, la Confederación General del Trabajo (C. G. T.) de Francia dió a conocer un informe muy completo sobre la cuestión de la futura reglamentación internacional del trabajo y expresaba que la clase trabajadora, que pagaba un pesado tributo a la defensa del país, tenía el derecho de ser escuchada cuando se discutiera el futuro tratado de Paz; asimismo afirmaba la C.G.T. que dicho Tratado debía contener - "Cláusulas económicas obreras", que asegurasen internacionalmente garantías mínimas en cuanto a la duración del trabajo, el régimen laboral en los establecimientos de funcionamiento continuo, a la protección especial de las mujeres y de los menores,

a los seguros sociales (accidentes, enfermedades profesionales), a las garantías sindicales, etc.

Al año siguiente, el 10. de mayo de 1916, tuvo lugar en París una reunión de delegados de la C.G.T. de Francia, de los Trade-Uniones de la Gran Bretaña, de la C. G.T. de Italia y de la Comisión Sindical Belga, en la que se decidió convocar a una conferencia internacional de los trabajadores de los países -- aliados con el objeto de "examinar debidamente las condiciones generales de la paz desde el punto de vista que interesaba a los obreros".

La Conferencia tuvo lugar en Leeds, Inglaterra, en septiembre de 1916, y se le considera una de las más importantes, si no la más, de las llevadas a cabo por las organizaciones sindicales por sus conclusiones relativas a la estructuración de un sistema para la protección de los trabajadores en el plan internacional.

Es conveniente subrayar que las importantes resoluciones allí tomadas no se limitan a la reivindicación de condiciones sociales mínimas que deberían inscribirse en el Tratado de Paz. Se reclama también la creación de una comisión encargada de vigilar la ejecución de las cláusulas correspondientes de dicho tratado, comisión que "dictaminará sobre todas las cuestiones que le sean planteadas y sobre las quejas que le fueron sometidas" sin perjuicio de que "en último término, las cuestiones en litigio, a petición de una cualquiera de las partes" -- sean sometidas a un tribunal de arbitraje (6)

(6) De la Cueva Op. Cit. Pág. 311

a los seguros sociales (accidentes, enfermedades profesionales), a las garantías sindicales, etc.

Al año siguiente, el 10. de mayo de 1916, tuvo lugar en París una reunión de delegados de la C.G.T. de Francia, de los Trade-Uniones de la Gran Bretaña, de la C. G.T. de Italia y de la Comisión Sindical Belga, en la que se decidió convocar a una conferencia internacional de los trabajadores de los países -- aliados con el objeto de "examinar debidamente las condiciones generales de la paz desde el punto de vista que interesaba a los obreros".

La Conferencia tuvo lugar en Leeds, Inglaterra, en septiembre de 1916, y se le considera una de las más importantes, si no la más, de las llevadas a cabo por las organizaciones sindicales por sus conclusiones relativas a la estructuración de un sistema para la protección de los trabajadores en el plan internacional.

Es conveniente subrayar que las importantes resoluciones allí tomadas no se limitan a la reivindicación de condiciones sociales mínimas que deberían inscribirse en el Tratado de Paz. Se reclama también la creación de una comisión encargada de vigilar la ejecución de las cláusulas correspondientes de dicho tratado, comisión que "dictaminará sobre todas las cuestiones que le sean planteadas y sobre las quejas que le fueron sometidas" sin perjuicio de que "en último término, las cuestiones en litigio, a petición de una cualquiera de las partes" - sean sometidas a un tribunal de arbitraje (6)

(6) De la Cueva Op. Cit. Pág. 311

La comisión internacional estará encargado -continúa del documento final- " de las negociaciones preliminares y de la organización de conferencia internacionales que los gobiernos de los diversos Estados deberán convocar para mejorar y desarrollar la legislación del trabajo". Reconizó, en fin, la Conferencia de Leeds, la creación de una Oficina Internacional del trabajo de cuyo cargo estaría la coordinación de los estudios encuestas, estadísticas, memorias nacionales sobre aplicación de la legislación del trabajo.

En tres ocasiones más, durante la guerra, los sindicatos de los países aliados confirmaron estas reivindicaciones y -- plan de acción, en los Congresos de Londres de 1917 y 1918, habiéndose hecho votos en el de febrero de este último año porque en cada delegación nacional al Congreso de la Paz hubiera un representante del trabajo.

En junio de 1918 tuvo lugar en Le Havre el Congreso de las Uniones Profesionales Cristianas y Libres de Bélgica. Allí se votó una resolución por la que se solicitaba que el Tratado de Paz contuviera las cláusulas esenciales de una legislación protectora del trabajo y " que los representantes de las diversas asociaciones sindicales sean invitadas a colaborar en la preparación de este acuerdo".

Se puede expresar que las reuniones internacionales sindicales de 1918 tuvieron como característica particular la expresión de la voluntad de que las organizaciones de trabajadores asegurasen con su presencia en las delegaciones oficiales de las naciones beligerantes, la inscripción en el tratado de paz de las cláusulas concernientes a los derechos obreros y a la legislación internacional.

Así, durante el mismo curso de la Guerra Mundial 1914 a 1918 y con todas las dificultades que ella suponía, las organizaciones sindicales fueron precisando cada vez más completamente sus exigencias de un ordenamiento jurídico de las condiciones de trabajo, que fuera elaborado y defendido por un organismo internacional, del cual aspiraba a formar parte.

La conclusión del armisticio no detuvo, todo lo contrario, este movimiento reivindicatorio, ya que la proximidad de las negociaciones de paz al problema una especial actualidad y exigía esfuerzos redoblados para aprovechar ocasión tan propicia. Así, pues, terminada la guerra la acción se multiplica. Las organizaciones sindicales de las tres potencias aliadas - más importantes, Estados Unidos, Gran Bretaña y Francia, realizan una intensa labor, para lograr de sus respectivos gobiernos la inclusión de representantes obreros en las delegaciones oficiales a la Conferencia de Paz.

En Berna, en febrero de 1919, se reanudó una conferencia Intersindical con numerosas delegaciones de países beligerantes y neutrales, procedentes de Alemania, Austria, Bohemia, Bulgaria, Canadá, Dinamarca, España, Francia, Gran Bretaña, Grecia, Hungría, Italia, Noruega, Países Bajos, Suecia y Suiza dirigió a la Comisión de Legislación Internacional del Trabajo una declaración en la que solicitaba que la Sociedad de las Naciones cuya constitución se anunciaba aplicara una Legislación Internacional del Trabajo a través de un sistema internacional que fijara las condiciones del trabajo. Apoyándose en las decisiones adoptadas en Leeds y Berna, elaboró un programa de reivindicaciones aún más detallado que debería ser inscrito en el tratado de paz a manera de Carta Internacional del trabajo. Asimismo solicitaban que con el fin de lograr la aplica--

ción de la legislación Internacional debía crearse una comisión permanente constituida paritariamente por delegados de los Estados miembros de la Sociedad de las Naciones y delegados sindicales. Dicha Comisión debía convocar cada año una conferencia de delegados de los Estados, compuesta por mitad por delegados trabajadores, con el fin de perfeccionar la legislación Internacional del Trabajo, y que tuviera "el poder de tomar resoluciones con fuerza legal internacional".(7)

En marzo de 1919, se reúne en París el Primer Congreso Internacional de Sindicatos Cristianos, con representaciones de las organizaciones sindicales cristianas de Bélgica, España, Francia, Lituania, Países Bajos, Polonia y Suiza, -- Allí se emitieron los "Votos" siguientes: a) Creación de una Institución Internacional del Trabajo encargado de preparar y promover la legislación obrera a la cual deben conformarse las diversas legislaciones nacionales, y de velar por su aplicación por medio de una inspección internacional, y b) Representación de cada Estado en el seno de la misma por dos delegados gubernamentales, dos delegados patronales y dos delegados de los trabajadores. Veamos aquí, por primera vez solicitada en los medios sindicales, la forma triparquita de representación que adoptará, más tarde, la Organización Internacional del Trabajo.

h) Acción parlamentaria y Gubernamental al Concluir la Guerra Cuando el Sub-secretario de Estado para la Guerra, Justin Godart pidió el 3 de octubre a la Comisión de Asuntos Laborales de la Cámara de Diputados de Francia, redactar en breve

(7) Del Rosal Ci. Cit. Par. 364 - 365

plazo un informe sobre una Legislación Internacional del trabajo, cuyos principios podrían insertarse en el tratado de Paz; Todo se puso en marcha. Dicho informe, que fué redactado por el mismo Godart, se depositó en la Cámara el 26 de noviembre y luego fué transmitido por el gobierno a la Comisión interministerial de tratados internacionales de trabajo, para su concepto, la cual prácticamente lo aceptó en sus líneas generales y con fundamento en él adoptó unas bases, el 18 de diciembre, que fueron incorporadas en el proyecto francés que será depositado más tarde ante la Comisión de Legislación Internacional del Trabajo. que será creada por la "Conferencia de los Preliminares de Paz" en 1919.

El 5 de octubre de 1918- dos días después de la propuesta Godart en París- El Canciller Max de Sade declaraba en el Reichstag: "El gobierno alemán intervendrá para que, en los tratados, se inserten cláusulas relativas a la protección del trabajador y a los seguros sociales y que obliguen a los gobiernos".

Por su parte, el Jefe del Gobierno Inglés Lloyd George en numerosas ocasiones no cesó de declarar que, en reconocimientos a los servicios que la clase obrera había prestado durante la Guerra en la actividad industrial, los vencedores les acordarían las reformas principales que reclamaban desde hacía largo tiempo. Confirmó y precisó su pensamiento en un mensaje al pueblo inglés.

Se verá, por otra parte, que el proyecto que servirá de base de discusión para la creación de la OIT fué elaborado por el gobierno inglés.

En los Estados Unidos, la A.F.L. insistía constantemente ante el Presidente Wilson por objetivos idénticos reclamando una representación obrera en la delegación de los negociadores de la paz. Se sabe que ello tuvo éxito: con Samuel Gompers, su Presidente, un delegado de los trabajadores organizados tomó parte, como tal, por la primera vez en la discusión de un tratado de paz.

Independientemente del precio que había que pagar a la clase obrera por su esfuerzo en la guerra, independientemente aún de la necesidad de mejorar su bienestar, Hiltner anota oportunamente: " se había recalcado, especialmente durante la Guerra Mundial, que las guerras son provocadas en gran parte por cuestiones económicas y sociales. De otra parte, se había declarado durante la guerra, tanto por los gobiernos como por la opinión pública, que la guerra se hacía para defender un ideal de justicia y de humanidad, así como para evitar, en el futuro, otras guerras. De ello se deducía naturalmente, que se quería regular y organizar internacionalmente las cuestiones económicas y sociales.

i) Nacimiento de la Organización Internacional del Trabajo.

1.- El Tratado de Versalles de 1919.

Nos corresponde ahora emprender el estudio directo de la Organización Internacional del Trabajo arrancando desde sus fuentes formales constituidas por la famosa parte XIII del Tratado de Versalles de 1919 que puso fin a las hostilidades de la Primera Guerra Mundial.

El análisis precedente del fenómeno evolutivo de la idea de una legislación internacional del trabajo, incluso de una organización, nos proporcionó la posibilidad de conocer un conjunto de opiniones que emitieron diversos sectores sociales interesados en la solución del problema moderno de la producción industrial, en la medida que fuera posible homogeneizar los procesos productivos por medio de disposiciones legislativas semejantes, que consiguieran eliminar ventajas por desigualdad en el trato obrero y otras cuestiones. El arribo de la Humanidad a los días críticos del año 1919 no fué por caminos de libertad o de simple desarrollo del tiempo, sino todo lo contrario: fué necesario sufrir dificultades calamitosas como la misma guerra mundial (1914-1918), aparte de la agudización de la lucha de clases en un plano no belicista, pero sí de gran violencia, que condujo al fin a la inteligencia de los Estados para la elaboración de un instrumento capaz de suavizar las relaciones sociales, nacionales e internacionales, entre las clases productoras. El proyecto lanzado en plena guerra en el sentido de que en el tratado de paz próximo se incluyera un asentimiento casi unánime dentro de los círculos responsables, tanto por la maduración de la idea dentro de los círculos responsables.

tanto por la maduración de la idea a través de muchos años transcurridos, como por la presencia de elementos políticos perturbadores que ya amenazaban con inminencia las estructuras clásicas de convivencia conforme a los moldes de Occidente. Examinaremos pues la parte octava del tratado de Versalles, a fin de localizar la ubicación formal de los fundamentos de la Organización Internacional del Trabajo y su funcionamiento inicial, estructura y demás consecuencias. (8)

La parte octava del tratado de Versalles, dice así ---
"Considerando que existen condiciones de trabajo que implican para un gran número de personas, la injusticia, la miseria, y las privaciones, lo que, a su vez origina tal descontento que la paz y la armonía universales está en peligro, es urgente mejorar esas condiciones, como a ejemplo, la retribución de la jornada diaria y semanal del trabajo, el reclutamiento de la mano de obra, la lucha contra el paro, un salario que garantice condiciones convenientes de existencia, las enfermedades generales o profesionales y los accidentes de trabajo, la protección de los menores, de los niños y de las mujeres, las pensiones de vejez, la defensa de los intereses de los trabajadores que se encuentren en el extranjero, la afirmación del principio de la libertad sindical, la organización de la enseñanza profesional y técnica y otras medidas análogas... "El solo análisis crítico de esta declaración introductiva a la Parte 8 del Tratado, suscrito entre los países aliados y Alemania el día 28 de junio de 1919, produce la convicción de que ese documento - constituye toda una síntesis admirable y bien expuesta de todo el conjunto de principios que hemos relatado y examinado hasta

aquí relacionados con el derecho internacional del trabajo, - de cuya coronación evolutiva se trata ahora de hablar, ya - - que en él se inician todas las actividades en torno a la integración formal de una nueva rama jurídica de carácter internacional.

Quizá es posible aceptar la idea de Scelle, en el sentido de que preambulo transcrito sea una verdadera DECLARACION - INTERNACIONAL DE LOS DERECHOS DEL TRABAJO, de acuerdo con su - exposición de los principios tutelares que la sustenta, y que posteriormente vino a completarse de modo debido con el CODIGO INTERNACIONAL DEL TRABAJO que, a nuestro juicio, salvaguardo - en definitiva el valor ético jurídico del factor trabajo colocándolo como centro de gravedad de las relaciones internacionales. No obstante la enorme trascendencia que extraña por sí mismo el documento que venimos mencionando, debemos advertir que la tendencia jurídica original del preambulo, que se hace más comprensivo con el estudio del artículo 427 el Tratado, tiene una meta profesionalista, tutelar, de todo aquello que sea trabajo, trabajadores y sus consecuencias; contritiéndose esta primera etapa de la integración y evolución formal del Derecho Internacional del Trabajo a constituir las normas jurídicas en - garantías sociales mínimas en favor de la clase obrera sin otra añadidura. Después hubo un cambio necesario que impusieron las circunstancias a la OIT amplió sus perspectivas funcionales, - tal y como reclamaba el mundo dinámico de ahora.

Esta disposición legal del tratado de Versalles constituye el fundamento sustancial del Nuevo Derecho Internacional -- pues resumió en disposiciones concretas las reivindicaciones so

ciales aportadas, Así tenemos: "(1 El trabajo no debe ser considerado como una mercancía; 2) El derecho de asociación para todos los objetos no contrarios a las leyes, tanto para los asalariados como para los empleados; 3) El pago a los trabajadores de un salario que les asegure un nivel de vida conveniente tal como se comprende en su tiempo y en su país; 4) La adopción de la jornada de 8 hrs. ó de la semana de 48 hrs. como objetivo a alcanzar en todas partes en que aún no haya sido obtenido; - 5) La adopción de un descanso hebdomadario de veinticuatro horas como mínimo que debería de comprender el domingo siempre que fuera posible; (6) La supresión del trabajo de los niños y la obligación de introducir en el trabajo de los jóvenes de -- ambos sexos, las limitaciones necesarias que les permita continuar su educación y asegurar su desarrollo físico; 7) El principio del salario igual, sin distinción de sexos, por un trabajo de igual valor; 8) Las reglas dictadas en cada país sobre las condiciones de trabajo deberán asegurar un tratamiento económico equitativo a todos los obreros que legalmente residan en el país; 9) Cada Estado deberá organizar un servicio de inspección en que haya mujeres, con el fin de asegurar la aplicación de las Leyes y Reglamentos de protección a los obreros... "... Estamos, pues, por fin frente a la disposición específica que recogió todo el problema moderno de nuestro tiempo y lo plasmo con un contenido de absoluta juridicidad; pero como no es objeto de nuestro trabajo propiamente el análisis de estos temas que corresponden a la específica asignatura laboral, si consideramos de interés estas transcripciones porque así contemplamos los límites observados en el nacimiento del Nuevo Derecho conforme a sus textos formales, pero la taxtiva se -

se observará más estrecha respecto a la organización permanente del trabajo que surgió ahí mismo con fundamento en los artículos 387 y siguientes del Tratado en cita, pues su actividad funcional- motivo de nuestra investigación- se amplió reconociéndose las exigencias del tiempo con motivo de la Declaración de Filadelfia en 1944. Se transforma, la Organización Internacional del Trabajo en una institución más dinámica y con facultades jurídicas de colaboración con las Naciones Unidas más extensas y organismos afines, que elevaron su importancia internacional, aparte de que ipso facto se reconoció la justificación e influjo de sus actividades precedentes en todos los ámbitos en donde se dejó sentir su presencia .

j) Declaración de Filadelfia. En el considerable espacio de 20 años que medió entre 1919 y 1939 fué posible apreciar los aciertos que padecía la OIT, aunque como ya hemos dicho el balance general le es favorable y de esta manera fué necesario imprimirle reformas necesarias a fin de lograr con ello mejor aplicación, dándole facultades para intervenir en terrenos de primera importancia en donde antes ni siquiera se concedía su presencia. Este tipo de actividades funcionales de la nueva OIT, surgido de la Conferencia de Filadelfia, están analizados en el último capítulo de este trabajo por lo que no se hablará aquí de ello con más extensión únicamente haremos referencias de la declaración. La lógica de la evolución histórico produjo con la parte ocho del Tratado de Versalles el resultado natural de las exigencias sociales de tal manera que fué necesario que transcurriera el período medio entre las dos guerras mundiales para percibir la necesidad de un cambio más amplio de

de objetivos. Así, pues, en la Conferencia de Filadelfia una vez que se hace el enjuiciamiento objetivo y se subraya las metas esenciales de justicia social, la reunión se pronuncia unánimemente, porque se incorporen a las facultades constitucionales de la OIT otras en materia económica con el afán de completar su personalidad internacional. No podía ser lógico que la OIT pudiera intervenir solamente en aquellos casos de trabajo instituido y carecer de prerrogativas legales para dar opiniones en casos concretos como sería en materia de inversiones internacionales, que pueden traer aparejado nuevas fuentes de trabajo, en aquellos fenómenos económicos en donde va a instituirse apenas el trabajo, en donde posiblemente se abran nuevas fuentes de producción, es factible y así lo sostenemos en la capitulación posterior, que la OIT con renovadoras facultades interviniera para diversos objetos como la regulación de las inversiones internacionales. Conforme a esta nueva concepción, desde luego, se amplían senciblemente las facultades funcionales de la OIT. Veamos lo que dice el párrafo cuarto de esa declaración: "La Conferencia convencida de que una utilización más completa y amplia de los recursos productivos del mundo, necesaria al cumplimiento de los objetivos ennumerados en la presente declaración, puede asegurarse por una acción sobre el plano internacional, y especialmente por medidas encaminadas a promover la expansión de la producción y el consumo, a evitar fluctuaciones económicas, a realizar el progreso económico y social de las regiones cuyo adelanto esté poco avanzado, asegurar una mayor estabilidad de

los precios mundiales de las materias primas y de las mercancías, y a promover un comercio internacional de volumen elevado, la Conferencia promete total colaboración con todos los organismos internacionales a los cuales puede confiarse una parte de responsabilidad en esa gran tarea, así como en el mejoramiento de la salud, educación y bienestar de los pueblos... ". Un rápido examen de este párrafo nos dice que la misión de la OIT es ahora -- mucho mas amplio y, a nuestro juicio cumple y se conecta con la naturaleza abigarrada a nuestro tiempo, pues estamos en epocas -- de la congestión administrativa en el plano empresarial, y la -- colaboración entre organismos y no es más que la manifestación -- multiple de la cooperación internacional dentro del mismo espíritu de paz y justicia social.

k) Composición y Organismos de la O.I.T.- Damos a continuación una noticia rápida de la estructura y composición de la O.I.T. a efecto de darnos cuenta de que tipo de organismo se trata tal y como surgió primero de Versalles y tal como está actualmente integrado y rindiendo frutos. Después nos ocuparemos de -- sus funciones de gran trascendencia en el mundo moderno. Atento el artículo 388 del Tratado de Versalles tenemos que aceptar que ahí se habla de UNA CONFERENCIA GENERAL DE REPRESENTANTES DE LOS ESTADOS MIEMBROS DE LA ORGANIZACION Y UNA OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO, BAJO LA DIRECCION DE UN CONSEJO DE ADMINISTRACION, -- y por lo tanto, de dos organismos, la Conferencia del Consejo -- de acuerdo con la idea autonómica de cada uno de ellos. Sin embargo, es conveniente distinguir: Los Estados Miembros, la Conferencia y el Consejo y la Oficina Internacional del Trabajo, que se encuentran a la vista inmediata de este artículo. Previamente -- el artículo 387 sostiene que los miembros originarios de la sociedad de las Naciones automáticamente deterrina el ser miembro-

también de las organizaciones que examinamos. Como una discusión sobre quienes podían ser miembros de la organización, por razones de generalidad de las disposiciones relativas la Conferencia de 1945 de París, resolvió someter esa situación a un conjunto de principios que no mencionamos, pero que tendieron principalmente a conservar la Independencia de la O.I.T. frente a razones políticas de poderoso origen. Existe un derecho de retiro a favor de los Estados Miembros, y por supuesto que estos tienen un conjunto de obligaciones que cumplir para el sostenimiento de la Organización.

1) El Consejo de Administración.- Según lo dispuso el artículo 393 del Tratado, el Congreso de administración de la O.I.T; debía estar integrado por 24 personas; 12 personas representando a los gobiernos; 6 delegados patronales y 6 delegados obreros. La reforma de 1922 que entró en vigor el día 4 de julio de 1934, elevó el número de integrantes de consejo a 32 personas; con estas reformas la integración del Consejo se hizo consistir de 8 representantes de los Estados "Importancia Industrial más considerable" 8 representantes gubernamentales diversos de lo que acabamos de mencionar, 8 representantes de los empresarios que son designados por las representaciones patronal a la Conferencia y 8 representantes obreros designados por la representación obrera a la Conferencia misma, en la inteligencia de que los representantes patronales e igual número de representantes obreros, tienen que ser de origen no europeos, idea que tiene por objeto fijarle una positiva personalidad mundial a este organismo. No dejó de causarle serias dificultades el problema del o los "Estados de Importancia Industrial más considerable" para los efectos de una integración lógica del consejo e inicialmente ante la posibilidad

de resolver correctamente esa situación, la resolución que se hubiera dictado era apelable ante el Consejo e inicialmente ante la imposibilidad de resolver correctamente esa situación la resolución que se hubiera dictado era apelable ante el Consejo de la Sociedad de las Naciones. Una reforma de tercer párrafo del artículo 393 del Tratado en el año de 1946 facultó exclusivamente a la O.I.T., para resolver esta cuestión dentro de la dirección siempre de darle más autonomía a dicho organismo internacional. La representación debe renovarse cada tres años. El Consejo de Administración actúa Bajo la dirección de un presidente y lo nombra el propio consejo, y éste se norma por un reglamento que expidió el propio Consejo, o cuando lo solicite por escrito, por lo menos 10 miembros del mismo.

M)-Funciones.- Es evidente que el Consejo de Administración de la Organización Internacional del Trabajo tienen encomendadas una serie de funciones específicas conforme a su estatuto. La oficina Internacional del Trabajo está bajo su control; incluso designa a su director; tiene la delicada encomienda de elaborar el orden del día las reuniones de la Conferencia documento que naturalmente se hace con las diversas proposiciones o sugerencias que proceden de los sectores que integran la Organización. Tiene que calificar la personalidad de los representantes mediante el examen de los documentos que los acrediten, más es obvio que no habiendo representaciones auténticas no puede haber, consecuentemente, un funcionamiento legalmente correcto de la Organización. Tiene también, que estudiar las quejas que, se presente en contra de los Estados -Miembros, -- con motivo de incumplimientos o violaciones del Derecho Internacional del trabajo, y más claramente, de las propias resolu-

ciones de la C.I.T. Asimismo debemos decir que tiene atribuidas actividades de orden administrativo de máxima categoría - pues se trata nada menos que de los asuntos concernientes al presupuesto, cuentas, nombramientos, etc. (9)

Merece comentarse que con el tiempo El Consejo ha devenido en un verdadero organismo técnico que tiene una verdadera influencia y control sobre todas las actividades de la Organización, de tal modo que los años le han dado una categoría de primera importancia.

N) La Oficina Internacional del Trabajo.- Esta oficina está prevista en el Tratado de Versalles, precisamente en los Artículos 394, 395, 396, 398 y 399, en donde puede estudiarse su carácter jurídico y sus atribuciones. Al frente de la Oficina estará un Director designado por el Consejo que es el responsable del correcto funcionamiento de la misma. Ese funcionario indicado designará al personal administrativo de la propia oficina, debiendo escogerlo entre personas pertenecientes a diversas nacionalidades, y en los términos de la capacidad técnica de cada quien. Deben incluirse, dentro de las posibilidades mejores en esas designaciones. Fué el Primer Director de la Oficina Albert. Thomas, dirigente del Partido Socialista Francés el que logró darle respetabilidad y conciencia a la Oficina -- por medio de una voluntad extraordinaria en las primicias organizadoras, cuando las desconfianzas y las indiferencias. (3) Nada bueno predecían para la suerte final de la Organización naciente. Nos sorprendió la enorme actividad y el talento puestos por ese gran francés al frente de la Oficina Internacional del Trabajo, actuando y luchando contra tales inconvenientes

(9) De la Cueva Op. Cit. págs. 329-330

La Oficina centraliza y distribuye "las informaciones concernientes a la reglamentación internacional de las condiciones de los trabajadores y al régimen de trabajo", estudia "las diferentes cuestiones que deberán someterse anualmente a la Conferencia"; práctica "Todas aquellas encuestas que sean acordadas por la Conferencia"; propone "La orden del día de la Conferencia al Consejo de Administración"; publica "En inglés y francés y en otra lengua señalada por el Consejo un boletín periódico dedicado al estudio de las cuestiones de interés internacional relacionados con la Industria y el Trabajo"; y, -- por último, ejecuta "Todas aquellas funciones que le sean encomendadas por la Conferencia ..." Se trata pues, por la naturaleza de las funciones encomendadas de una institución permanente con asiento en Ginebra, como los otros organismos integrados, pero en su propio carácter permanente tenemos que encontrar la decisiva influencia que debe tener y tiene en los destinos de la O.I.T. Por descontado que al frente de esa Oficina se seleccionan personalidades de notorios conocimientos en la materia como es el caso de los otros organismos especializados en donde se encuentran como directores o presidentes a verdaderas autoridades en las disciplinas concretas, actividades científicas comisiones sociales de que se trate específicamente. No olvidemos la delicadeza de estos conceptos en cuanto que la tecnificación y las especializaciones son factores estructurales en la vida moderna.

0) la Conferencia.- Por la forma en que se constituye - la Conferencia con representaciones debidamente acreditadas de las clases sociales productoras y de los gobiernos, guarda - ese organismo una apariencia objetiva de un parlamento sui-generis, en donde se legisla en la materia del Derecho Internacio-

dice así: "... La Organización Internacional del Trabajo gozará de completa personalidad jurídica y especialmente de capacidad para: a) Contratar; b) Adquirir bienes muebles e inmuebles y disponer de ellos; y c) Comparecer en juicio...". Para un mejor entendimiento todavía enseguida transcribimos el artículo 40: "1.- La Organización Internacional del Trabajo gozará, en el territorio de cada uno de sus miembros, de los privilegios e inmunidades que sean necesarios para la consecución de sus fines. 2.- Los delegados a la Conferencia, los miembros del Consejo de Administración, así como El Director General y los funcionarios de la Oficina, gozarán igualmente de los privilegios e inmunidades que sean necesarios para ejercer con toda independencia las funciones relacionadas con la Organización. 3.- Estos privilegios e inmunidades serán determinados en un acuerdo separado que preparará la Organización para su aceptación por los Estados miembros.

Con la personalidad histórica, jurídica, política y técnica de la Organización Internacional del Trabajo, que vamos examinando atentos a los datos substanciales que hemos visto, podemos manifestar que la O.I.T. es un organismo internacional extraordinariamente dotado, que, conforme opiniones posteriores es posible que pueda jugar un papel de primer orden en la planificación profunda de la sociedad humana internacional.

4).- El Código Internacional del Trabajo.- Al final y publicado en diversos idiomas -tuvimos a la vista las versiones en Inglés y Francés- está el Código Internacional del Trabajo, el cual forma un dilatado volumen conteniendo los renglones más amplicios y diversos en materia de trabajo industrial, accidentes y enfer

nales del trabajo, quedando constreñida la actividad legislativa, es cierto, a este solo aspecto. El Dr. Mario de la Cueva -- hace notar que la mayoría de los autores argentinos le asignan el carácter de Parlamento a la Conferencia, pero por nuestra -- parte creemos de justicia sostener que este Organismo, de acuerdo con las facultades legales expresas de que está dotado (Artículos, 400, 401, 402 y 403 etc. del Tratado), tiene la calidad de un creador especial de leyes internacionales que se expresan principalmente a través de los proyectos de recomendación, de -- proyectos de convenios.

No es ocioso expresar que, a nuestro juicio, y de acuerdo con una concesión sintomatológica de los tiempos, la O.I.T. tendrá en el futuro una expansión de sus poderes precisamente por la urgencia del cumplimiento de su misión multilateral, lo mismo que coetáneamente aparecerá la disminución de los poderes soberanos de los Estados, que permitirán el cumplimiento de estas ideas. Mientras tanto, es factible que a base de acuerdos am-- pleados y reformas estatutarias, la O.I.T. vaya cumpliendo discretamente la comisión encomendada por la historia.

La Conferencia se integra con la presencia de cuatro representantes de cada Estado. De ellos, dos serán representantes -- de los gobiernos y los otros dos representarán, cada uno, a los organismos patronales y obreros más importantes de los países. Estamos irente, otre vez, a la famosa composición tripartita -- que campea en estos organismos, en donde deben estar presentes los gobiernos, los patrones y los trabajadores. Como aquí es

donde verdaderamente se elabora toda la legislación del trabajo de carácter internacional, según se ha dicho y debe apreciarse - así, por supuesto que las delegaciones tienen facultades para contar con asesores técnicos en número no mayor de dos a efecto obviamente de que exista un conocimiento, correcto e inteligente, sobre los asuntos delicados que se van a debatir y votar. Es la propia Conferencia, la que designa al presidente y elabora el reglamento respectivo, por el cual se han de regir sus actividades legales. La orden del día la redacta el Consejo, según vimos, pero los Estados Miembros tienen derecho a objetar - determinadas cuestiones incluidas en la agenda, cuyo problema, al final, lo decide la mayoría de dos tercios de los representantes que estén presentes.

Los productos deliberativos de la Conferencia, esto es, el resultado de su actividad o función legislativa son las recomendaciones y los proyectos de convención, que tienen un valor jurídico distinto.

El Artículo 405, del Tratado enmarca claramente esta facultad de la Conferencia, al decir: "... La Conferencia puede decidirse de hacerla llevar a cabo en la forma de la Ley Nacional, de otra manera, o bien de un proyecto de convención internacional a ratificarse por los miembros..." (10).

Se puede decir, en consecuencia, que las recomendaciones - bien pueden ser aprobadas o rechazadas por los Estados Miembros, aún por aquellos, cuyos representantes en la Conferencia apro--

(10) De la Cueva, op. cit., p. 331.

bando una legislatura nacional un proyecto de convenio, es ley en cambio, aprobando una recomendación se necesita posteriormente dictar la ley respectiva para que acoja las disposiciones sociales de aquella, conforme las condiciones del país que se trate. (11).

Hay todo un mecanismo previsto en los artículos que mencionamos hasta el 421 que nos indican la actuación de los Estados-Miembros en relación con los proyectos de convención y las recomendaciones en donde inclusive puede intervenir la Corte Permanente de Justicia Internacional por diversas razones, no incumbiéndonos el análisis de ese articulado aquí por extensión.

Trazamos con la mayor fidelidad la estructura jurídica y órganos que integran la Organización Internacional del Trabajo, que vive y se nutre del Tratado de Versalles de 1919 y abrevia con más rigor de la declaración de Filadelfia, incluso de su constitución propia de la misma fecundidad cambiante de los tiempos modernos. Ahora, con base en las siguientes partes y últimas, queremos reconociéndole desde luego la categoría jurídica de organismo especializado permanente, destacar específicamente sus funciones y abenturar la afirmación en el sentido de ser la Organización Internacional del Trabajo el más importante organismo de las Naciones Unidas, tratándo de vincular su influencia con los otros organismos especializados para construir teóricamente una unidad jurídica internacional de colaboración técnica dentro de la gran misión de solución de todos los problemas sociales.

(11) Alfred C. Orber Citado por de la Cueva Op. Cit. par. 332.

Todavía el aplastante peso de los intereses particulares nos tiene alejados de este ideal, pero el nuevo sentido de las relaciones humanas, individuales y nacionales, nos produce la sensación, rayana en convicción plena de que la evolución histórica se rige, por ahora, con rumbo a realizaciones técnicas esenciales de mayor trascendencia que reclama la colaboración organizada. Veremos tan siquiera si nos acercamos a ese objetivo de grandes y respetables proporciones conforme a los siguientes datos que expresan en los capítulos siguientes:

F) La Constitución de la OIT. Una vez que determinado ente jurídico ha surgido a la vida social, las circunstancias específicas imponen la necesidad ineludible de establecer para ese organismo sus elementos constitucionales. La construcción deontológica del estatuto constitucional de la OIT. Implica un documento histórico de la mayor trascendencia de nuestro tiempo.

El texto original de la Constitución de la OIT fué aprobado en 1919; y hubo una enmienda en el año de 1922 que entró en vigor el día 4 de junio de 1934. Se estableció otra enmienda en el año de 1945, que en su tiempo entró en vigor el 26 de septiembre de 1946. Se estableció otra enmienda en el año de 1946, que fué vigente a partir del día 20 de abril de 1948 y, por último hubo otra enmienda en el año de 1946 que entró en vigor el día 20 de mayo de 1954.

A continuación transcribimos el artículo 39 de la Constitución de la OIT (Cap. IV disposiciones diversas), que

medades profesionales categoría, clases de trabajo específico etc. , etc; y que más bién resume la experiencia de los muchos años de existencia de la OIT, y las consecuencias sociales --- prácticas que de ahí se derivan. Es el compendio humano más aca bado que haya podido producir la OIT en los años de su existencia conectada con el trabajo universal de los hombres, mujeres niños, y ancianos, relacionados con la producción y los servicios sociales. Una cultura vinculada con la sociedad moderna eminentemente técnica, reclama el reconocimiento exhaustivo del Código Internacional del Trabajo, estudio ajeno a este pequeño ható de ideas. Y por nuestra parte por último, hubimos de mencionar el C.I. del T., porque junto con la constitución inte gra los mejores frutos obtenidos en la colaboración Internacio nal de las clases, a parte de las convenciones y recomendaciones y todos los demás fenómenos funcionales a que hacemos referencia en el lugar pertinente.

CAPITULO II

TRATADOS INTERNACIONALES

- a) Concepto.
- b) Clasificación de los tratados.
- c) Influencia de los tratados.
- d) Conclusión de los tratados.
- e) La firma del tratado.
- f) La adhesión.
- g) Las reservas.
- h) El registro de los tratados.
- i) Revisión de los tratados.
- j) Extinción de los tratados.
- k) Tratados Internacionales de Trabajo.-
Convenios y Recomendaciones.

TRATADOS INTERNACIONALES

a) Concepto.

Las definiciones de tratado no son uniformes, podemos encontrar diversos conceptos; en primer lugar, una corriente de ideas define al tratado como un acuerdo entre Estados; esta es una tendencia que aparece desde principios del siglo pasado en Andrés Bello en su obra de 1831. Esta primera definición tiene el defecto de identificar al tratado como un contrato en el orden interno y en segundo lugar conceptuar como acuerdos internacionales únicamente los que se realizan entre Estados; por esta razón actualmente esta definición está absolutamente superada.

En segundo lugar puede verse como otra definición la que conceptúa al tratado, como un acuerdo entre sujetos del Derecho Internacional Público; para incluir dentro de esta denominación sujetos del derecho internacional tanto a los Estados como a las organizaciones internacionales. Pueden verse en este sentido las definiciones del Dr. Seara Vázquez (1) y de Charles Rousseau (2) que definen al tratado en esta forma. Estos dos autores agregan una definición en sentido estricto que es la siguiente: "Tratado es un acuerdo entre sujetos del derecho internacional público interviniendo el órgano investido del poder para celebrar tratados y contenido en un instrumento formal único".

También de interés resulta una tercera categoría de definiciones que fué elaborada recientemente por la Comisión de Derecho Internacional de las Naciones Unidas en 1966 y sometida a

-
- (1) Seara Vázquez, Modesto: El Derecho Internacional Público. México, Formaca, 1954, pp. 4-5.
 - (2) Rousseau, Charles: Derecho Internacional Público; 2a. ed. Barcelona, Ariel, 1960, p. 11-12.

la consideración de todos los Estados Miembros de la Organización para la adopción final de una convención sobre tratados, - convención que está siendo actualmente discutida en Viena y de la cual se espera salga el proyecto y la redacción definitiva. Esta definición señala que el tratado es un acuerdo entre Estados celebrado en forma escrita, gobernado por el Derecho Internacional, esté contenido en uno o más instrumentos formales y - sea cual fuere su particular denominación. De esta definición podemos sacar una serie de conclusiones interesantes. Como se observa, el tratado es un acuerdo entre Estados, sin embargo, - no quiere decir la Comisión de Derecho Internacional de las Naciones Unidas que niegue a las organizaciones internacionales - la posibilidad de concluir tratados; únicamente para los efectos de la reglamentación que se discute, tratado es un acuerdo entre Estados; esto es razón, de que los acuerdos que celebran las organizaciones internacionales ofrecen una serie de particularidades propias que no encajan dentro de los moldes tradicionales de los tratados entre Estados; para efectos, repetimos, - de la reglamentación el tratado es un acuerdo entre Estados sin negarle la posibilidad a las organizaciones internacionales de celebrar tratados. En segundo lugar dice que debe ser un acuerdo en forma escrita. También esto es para efectos de la presente reglamentación ya que tradicionalmente se ha establecido que la forma en la cual se expresa el consentimiento puede ser variada y lo que importa es la manifestación propia de la voluntad del Estado para obligarse, esto es, que puede considerarse como tratado un acuerdo celebrado verbalmente o un acuerdo inclusive celebrado en señas como lo señala Kelsen en su Obra de

Principios de Derecho Internacional Público (3); e inclusive -- utilizando los métodos modernos, podrá ser considerado como tratado aquella expresión de voluntad que esté contenida en alguna cinta magnética. No obstante debe tenerse presente que la forma escrita para los tratados es la forma más usual en nuestros días y prácticamente la que en un nivel universal ha sido aceptada. La mayor sanción a la forma escrita para los tratados, - la podemos encontrar en el artículo 102 de la Carta de las Naciones Unidas en el cual se establece la obligación para los miembros de la organización de registrar sus tratados. El registro únicamente puede celebrarse a través de la presentación de un documento en forma escrita. Sin embargo la exigencia de la forma escrita para esta definición, como apuntábamos anteriormente, obedece únicamente a las necesidades de la reglamentación uniforme dentro de esta Convención. Se establece también en esta definición elaborada por la Comisión de Derecho Internacional de las Naciones Unidas el hecho de que el acuerdo - esté gobernado por el Derecho Internacional. Esto es, que hay en diversas ocasiones acuerdos entre los Estados que se gobiernan por el derecho interno, bien sea de uno de los dos Estados que participan en la relación; son acuerdos de compra venta, de transmisión de bienes y que están sujetos a la reglamentación de los ordenamientos internos. Se señala también, dentro de la definición de tratado, el hecho de que el acuerdo pueda estar contenido en uno o más instrumentos formales, esto quiere decir, - que ya no priva la visión rígida que veíamos en las definiciones anteriormente apuntadas del Dr. Seara Vázquez y Rousseau, -

(3) Kelsen, Hans; Principles of International Law. New York, 1952.

en la cual exigen que el documento esté contenido en un instrumento formal único.

Actualmente hay tratados con menos formalidad, con menos formalidad y que tienen los mismos efectos de obligar a las partes y se contienen en diferentes instrumentos ya no en un solo cuerpo. El ejemplo palpable de esto son los intercambios de notas, en los cuales a través de una correspondencia entre los Cancilleres o Ministros de Relaciones se establece el vínculo obligatorio. Una estadística señalaba que aproximadamente una cuarta parte de los tratados actualmente en vigor, han sido aceptados a través de intercambio de notas; con lo cual se ve la tendencia aplastante en favor de la redacción simplista de los tratados y a abandonar los moldes y los recipientes exageradamente formales. En última instancia se señala que independientemente de la denominación que reciba un tratado, esto quiere decir, que la nomenclatura en el orden internacional para los tratados, no es en forma alguna uniforme, por el contrario, existen infinidad de denominaciones para esta figura del Derecho Internacional.

Se habla de convención, de convenio, de acuerdo, de tratado, de pacto, de carta, de acta general, de acta final, de protocolo, de modus vivendi; una serie de denominaciones que se refieren en realidad a la misma figura y que producen el mismo efecto: el de obligar a los Estados en el orden internacional. Consideramos conveniente citar dentro de las definiciones de tratado esta elaborada recientemente por la Comisión de Derecho Internacional de las Naciones Unidas, ya que en un término muy breve será la que prive a nivel convencional entre los Estados.

BIBLIOTECA CENTRAL

M. A. M.

b) Clasificación de los tratados.

Las clasificaciones que se han elaborado referentes a los tratados son también extraordinariamente variadas. Las dos - - principales que se tienen presentes, son la que atiende al número de los Estados que participan en el Tratado y la clasificación que atiende al fondo del mismo tratado. En el primer caso se clasifican los tratados en bilaterales y multilaterales. -- Los primeros, son aquellos en los cuales participan dos Estados y los segundos aquellos en los que participan más de dos. El - tratado multilateral es una creación reciente, aparece dentro - de la evolución histórica, a fines del siglo pasado. Antigua-- mente los tratados que se celebraban entre diversos Estados eran en realidad un enjambre múltiple de tratados bilaterales. Cada Estado celebraba un tratado bilateral con los demás Estados - - miembros de esa obligación. Existe dentro del criterio numérico otra clasificación que se ha pretendido adoptar: tratados -- unilaterales, que quiere decir que son tratados en los cuales - participa por un lado, una parte, un solo Estado, y en la contraparte varios o diversos Estados. Ejemplo de esto es el Tratado de Versalles de 1919, en el cual Alemania, como potencia - vencida en la Primera Guerra Mundial, pactaba frente a los demás Estados que eran su contraparte; los Estados Aliados. En - cuanto a la clasificación por el fondo se han clasificado los - tratados en Tratado Contrato y en Tratado Ley. Por Tratado contrato se entiende el que se realiza para una obligación en particular; una vez que esta obligación se cumple el tratado se extingue. Como ejemplo de este caso puede señalarse la cesión de territorio. Una vez que el territorio es cedido, el tratado se

cumple, el tratado se agota en su régimen, es un trato contratado. El Tratado Ley es aquél que va a regir para un número indeterminado de situaciones; va a contemplar un número de situaciones a priori. Esta es la razón por la cual se habla de Tratado Ley, ya que va a regir hacia el porvenir (4). Como ejemplo pueden citarse las Convenciones de Ginebra de 1958 sobre el Régimen del Mar, en las cuales se establece el régimen para el alta mar, el mar territorial, la explotación de los recursos vivos del mar, etc., que contemplan posibilidades infinitas. Existen otros criterios de clasificación, que atienden al contenido del tratado. De esta forma se habla de tratados económicos, de tratados políticos, de tratados sociales, de tratados administrativos; sin embargo, esta clasificación no ofrece para la práctica internacional el mayor interés.

Una nueva clasificación en la cual quisiéramos detenernos, es la que se refiere a tratados iguales y tratados desiguales. Es una clasificación, que desde sus inicios ofrece el Estado Soviético como aportación al Derecho Internacional. Actualmente ha sido tomada por los países del tercer mundo y en los foros internacionales la sostienen y definen como propia. El tratado igual es aquel que ofrece igualdad en las contraprestaciones; - aquel en el cual las partes se benefician en forma recíproca. El tratado desigual, por su parte, es aquel en el que se da un grado de explotación hacia alguna de las partes; es en el que se establece un régimen perjudicial para uno de los Estados. - Los tratados desiguales, apunta la Doctrina Soviética, son una práctica común y corriente en las relaciones internacionales de

(4) Rousseau, op. cit., p. 14.

los Estados Burgueses y Capitalistas. Esta clasificación, interesante en su planteamiento, tiene una consecuencia aun más interesante y es la que se refiere a que el tratado desigual no debe tener vigencia en el orden internacional. Los tratados iguales, se deben cumplir, están bajo la obligatoriedad de los pactos, lo que es un enunciado central del derecho internacional; pero los tratados desiguales, los tratados de explotación a través de los cuales se establecen bases militares o se pretenden implantar -- las técnicas económicas sutiles de los Estados Capitalistas, como el Neocolonialismo no tienen vigencia y no pueden regir en el orden internacional.

Otra clasificación de interés para la práctica del derecho de los tratados es la clasificación de tratados abiertos y tratados cerrados. Esta clasificación nace de la figura y del tema de la adhesión o de la accesión a los tratados. Hay algunos tratados que contemplan la posibilidad de que un tercer Estado que no ha participado en la elaboración, en la firma y en la ratificación del tratado puede entrar a formar parte de su régimen. Los tratados abiertos son los que permiten la adhesión de terceros Estados. Los Tratados cerrados son aquellos que impiden la posibilidad de participación y colaboración de terceros Estados.

c) Influencia de los tratados.

La influencia de los tratados en el mundo actual, adquiere una importancia trascendental. La realidad es seguramente distinta a la que se enfrentó aquel primer acuerdo del cual se tiene noticia concluido 40 siglos antes de Cristo, entre los reinos de Mesopotamia, Uman y Lagash. Los materiales que abordan los tratados son absolutamente novedosos. Se utilizan términos como los te-

telecomunicaciones, la regresión al tráfico de drogas, la reglamentación de la utilización del espacio cósmico, etc. Puede decirse que actualmente no hay un día en el que no se redacte o concluya un tratado en alguna capital del mundo. En una estadística que ofrece el autor Manfred Lachs dice que en los años de 1864 a 1899 se hicieron 133 tratados multilaterales, entre 1900 y 1919 se hicieron 124 tratados y entre los años de 1920 y 1937 se celebraron 500 tratados. Para el año de 1956 la organización de las Naciones Unidas tenía registrados 576 tratados internacionales (5). Podemos apreciar la tendencia general dentro del derecho internacional público, de que el tratado desplace a la costumbre como fuente primordial del derecho internacional. Las vías y los instrumentos que existen actualmente hacen que se puedan codificar en moldes convencionales aquellas normas dispersas que existían en el orden internacional aceptadas por la costumbre. Un ejemplo palpable de esto lo vemos en las Conferencias de Ginebra de 1958, sobre el derecho del mar, en las cuales se codifican todas las normas hasta entonces existentes. En este mismo sentido pueden verse también las Convenciones de Viena de 1961 y de 1963, que codifican las normas consuetudinarias existentes sobre derechos e inmunidades diplomáticas y derechos e inmunidades Consulares respectivamente. Actualmente la Convención sobre Tratados a la que habíamos aludido anteriormente que se discute en Viena.

d) Conclusión de los tratados.

El tratado para que pueda perfeccionarse y pueda adquirir -

(5) Lachs, Manfred: Evolución y funciones de los tratados multilaterales. México, UNAM, 1962, pp. 8-9.

su plena vigencia necesita seguir los tres pasos de su conclusión (6). En primer lugar ponemos la negociación, en segundo lugar la firma, y en tercer lugar la ratificación. Dentro de la negociación o sea la primera fase, deberán seguirse los conductos necesarios para llegar a la aceptación y redacción del texto y del cuerpo del tratado, en esa misma etapa adquiere interés la selección del idioma en el cual se va a redactar el tratado. -- Históricamente el latín fué la lengua diplomática por excelencia posteriormente a lo largo del Siglo 19 el francés adquiere rango de lengua diplomática y finalmente, en nuestro siglo a partir de la paz de Versalles de 1919, podemos ver el ingreso del inglés a la escena internacional como lengua diplomática. Encontramos la tendencia de darle valor probatorio a todas las lenguas en las cuales se celebra un tratado; lo que va en contra de una necesidad práctica, ya que el medio más conveniente es el de redactar en un solo idioma un tratado, o por lo menos, si se redacta en distintos idiomas, darle a uno de ellos valor probatorio frente a los demás. Sin embargo, esta tendencia que veíamos se encuentra acentuada con firmeza. En el caso de la Carta de las Naciones Unidas ésta se encuentra reactivada en cinco idiomas: inglés, francés, español, ruso y chino y las cinco lenguas son lenguas auténticas, todas tienen el mismo valor probatorio.

Dentro de la conclusión, en lo que se refiere a la adopción del cuerpo del tratado; podemos ver que ésta consta tradicionalmente de tres fases. En primer lugar el preámbulo, que antiguamente estuvo destinado a las invocaciones a la divinidad, a las formas sobrehumanas. Los tratados se celebraban antiguamente, en nombre de la Santísima e Indivisible Trinidad, en nombre de Dios Todopoderoso y esta práctica únicamente la conserva el Vati

(6) Rousseau, op. cit., pp. 15-17.

cano en los concordatos que celebra. Las invocaciones a la divi nidad también la recogen países de una profunda raíz religiosa, como son los países islámicos. Pero definitivamente ha sido -- erradicada esta práctica y el preámbulo se utiliza ahora para -- enunciar a los Estados o los Gobiernos que van a participar en -- la confección y en la elaboración del tratado (7). Como segunda fase del cuerpo del tratado, aparece la exposición de motivos, -- en la cual se exponen las razones y los intereses que llevan a -- los Estados a concluir un tratado. La exposición de motivos resulta de utilidad para el caso de interpretación del tratado, ya que una de las reglas de la interpretación, es buscar la finalidad del tratado y la intención de las partes, mismas que pueden ser descubiertas en la exposición de motivos, por apuntar y desmenuzar los considerandos que llevan a los Estados Partes a pactar un tratado. La tercera parte del cuerpo del tratado, es el cuerpo propiamente dicho, que consta de artículos según la extensión del mismo y en donde se detalla tanto los derechos como las obligaciones que asumen las partes.

e) La firma del tratado.

La firma en la conclusión de los tratados, es la segunda fase. Una vez que el cuerpo del tratado ha sido aceptado, los Estados pasan a firmarlo a través de sus representantes. Los representantes para poder firmar, deben estar investidos de Plenos poderes. Esta institución es distinta de los poderes para negociar y únicamente el enviado plenipotenciario que detenta la plenipotencia del Estado puede firmar un tratado. Dentro de las ma

(7) Rousseau, op. cit., pp. 19-20.

Las ratificaciones novecosas y recientes del derecho de los tratados, debe verse el resurgimiento de la firma cobrando una importancia de primera magnitud en nuestros días. La firma fue antiguamente el medio, a través del cual el tratado se perfeccionaba. La ratificación con el avenimiento de los movimientos democráticos, como son la Revolución Francesa y el movimiento de Independencia de las Colonias Norteamericanas trata de imponer nuevos moldes a la conclusión de los acuerdos. No van a ser ya únicamente, los príncipes o los monarcas, quienes por su propia iniciativa obliguen a través de su firma, a la corporación Estatal. La ratificación trata de darle participación al pueblo en los asuntos de la política y de las relaciones internacionales.

La adopción de un tratado, desde el momento en que aparece la ratificación, sólo podrá ser conseguida a través de la votación del pueblo por sus representantes en las Cámaras. La ratificación cubre entonces esta finalidad, desplazar a la firma por el carácter antidemocrático que la acompaña. No obstante en nuestros días, la extraordinaria dinamización de las relaciones internacionales no permite, que un tratado, pase al trámite lento y somnoliento de la discusión en las Cámaras, con la firma de los tratados adquiere la vigencia anterior. Puede destacarse que actualmente un tratado en el que no se señale algún precepto o cláusula relativa a la entrada en vigor del tratado, éste habrá de entrar en vigor a través de la firma. Se invierte absolutamente la posición que hasta ahora ha predominado de que la ratificación era el momento a través del cual el tratado entraba en vigor. No sabemos si esta situación habrá de ser definitiva o por el contrario únicamente transitoria, lo cierto es que la fir

ma desplaza y arruina la ratificación a un lugar de segunda importancia.

f) La adhesión.

Cuando hablábamos de los tratados abiertos y los tratados cerrados, decíamos que esta clasificación deriva y toma vida de la figura de la adhesión. En el orden internacional y en el derecho de los tratados, existe el interés de que los Estados que puedan aportar algún elemento para el cumplimiento más efectivo de un régimen en el tratado, deben tener la posibilidad de adherirse, de participar. De esta manera, surgen la adhesión y la accesión, que si bien, desde el punto de vista doctrinario se pretende hacer una distinción de estos dos términos en relación en su empleo cotidiano presentan una sinonimia absoluta. La adhesión es entonces la participación de un Estado en un tratado que no firmó, ni ratificó. La adhesión y la accesión tienen un carácter estrictamente voluntario. Esta voluntariedad debe darse tanto para los Estados que señalan el régimen original del tratado, como para los Estados terceros que tienen el beneficio de adherirse. Para los Estados que celebran el tratado originalmente, es voluntario el señalar en que condiciones y con que requisitos pueden participar terceros Estados. Para los Estados hacia los cuales se establece el beneficio es también voluntario, ya que de ellos depende si hacen uso de él o no, si se adhieren o no se adhieren a un tratado (8). Sin embargo, existe una excepción en este último caso; aquellos tratados que se imponen a un Estado vencido. El carácter de voluntario se rompe ya que existe la imposición a este Estado vencido de adherirse a otros

(8) del Toro, Raquel: Calificación del Derecho de los Tratados. (Tesis) México, 1968, pp. 146-148.

relaciones e otros tratados previamente establecidos.

Cabe decir, que desde el momento en que un tercer Estado se adhiere al tratado adquiere la plenitud de derechos y obligaciones. Pero el hecho de entrar posteriormente al tratado, no quiere decir que sufra algún menoscabo en sus derechos en relación con los miembros originarios.

g) Las reservas.

La reserva es una de las figuras propias del derecho de los tratados. Hay otras nociones y otras figuras que han sido transplantadas del derecho interno; sin embargo, la reserva es una noción propia en materia de tratados, la cual opera únicamente dentro de los tratados multilaterales. La reserva es la posibilidad de rechazar, o de darle un sentido especial, a una de las disposiciones del tratado (9). La reserva será entonces interpretativa o reserva de exclusión, en el primer caso, cuando se le da un alcance específico a uno de los preceptos del tratado, será reserva de exclusión, cuando se rechaza todo un artículo o todo un precepto del tratado, verbigracia, la posición de México al presentar reserva de exclusión al artículo 21 del Pacto de la Sociedad de las Naciones, en la que se negaba la validez como doctrina jurídica a la doctrina Monroe en el Continente Americano. La reserva ha sido objeto de discusión tanto en el orden de la doctrina como en el orden de la práctica. Han surgido dos posiciones fundamentales, la del continente Europeo y la del Continente Americano. El continente europeo señala que una reserva sólo puede darse, por interpuesta, cuando exista el consentimien

(9) Rousseau, op. cit., p. 35.

to unánime de los demás miembros del tratado. Si no existe el consentimiento unánime la reserva no puede tener vigencia. La posición del Continente Americano trata de superar esta posición demasiado rígida, a través de una fórmula más flexible. El Continente Americano no exige para la validez de una reserva, la unanimidad. Señala que una reserva puede entrar en vigor sin el consentimiento unánime de todos los miembros, basta simplemente que la acepten otros miembros del tratado. En lo que es interesante la posición del Continente Americano en cuanto a la reserva, es el efecto que produce. Cuando un Estado presenta una reserva y el otro Estado acepta esta reserva, el tratado entra en vigor entre las partes, salvo el artículo específico al cual se refiere la reserva. Entre un Estado que presenta una reserva y otro Estado que no acepta la reserva, debe destacarse y subrayarse y verse con claridad que el tratado no entra en vigor. El tratado todo y no únicamente la reserva no entra en vigor. -

Estas dos posiciones llegaron a chocar en el año de 1948 en la discusión de la Convención sobre Genocidio de 1948, patrocinada por la Asamblea General de las Naciones Unidas, la posición europea y la posición americana, se turnaron ante la imposibilidad de conciliación, al conocimiento de la Corte Internacional de Justicia, la cual emitió en el año de 1951, por una mayoría mínima, una opinión consultiva en la cual se inclinaba por la validez de la posición americana sobre las reservas. Sin embargo, añadía nuevas nociones que vinieron a sembrar confusión en el régimen existente sobre la reserva. En principio acepta la Corte Internacional de Justicia la posición americana, no es necesario ya el consentimiento unánime para que una reserva se tenga por -

válida. En segundo lugar acepta el efecto que produce la reserva, tal como es concebida por el continente americano; una reserva entre el Estado que la presenta y el Estado que la acepta -- produce la entrada en vigor del tratado. La presentación de una reserva por parte de un Estado y la no aceptación de una reserva por parte de otro impide la entrada en vigor del tratado entre -- estos dos Estados. Pero la Corte Internacional de Justicia señala que la reserva podrá ser puesta siempre y cuando no contrarie los elementos principales del tratado. Es esta una nueva noción, es una nueva aportación. La reserva estará supeditada a no contrariar algún punto primario esencial del tratado, pero viene a confundir y a complicar el régimen sobre las reservas, ya que no se establece, y es muy difícil de precisar, que se entiende por reserva a un punto principal del tratado y no hace referencia -- tampoco en forma alguna a quien es la autoridad competente o -- quienes son las partes avocadas a la definición y a la calificación de una reserva a un punto substancial del tratado. Sin embargo, es de interés destacar la posición de la Corte Internacional de Justicia en tanto que respalda la posición aceptada dentro del Continente Americano. Recientemente la Comisión de Derecho Internacional de las Naciones Unidas en su Proyecto de Convención sobre el Derecho de los Tratados, se pronunció por la posición americana pura y simple y abandona aquel elemento novedoso que interponía la Corte Internacional de Justicia.

h) El registro de los tratados.

El registro de los tratados, es una de las aportaciones recientes y novedosas de nuestro siglo y encuentra su definición clara dentro del Pacto de la Sociedad de las Naciones en el año

1919. La exigencia del registro no significa otra cosa que, la necesidad de abolir la diplomacia secreta. La experiencia resultante de la Primera Guerra Mundial era que se habían celebrado una serie de acuerdos de espaldas a los pueblos y que era necesario darlos a la luz y a la opinión pública, ya que en infinidad de ocasiones contenían regímenes demasiado gravosos y perjudiciales para el Estado en general. Este movimiento hacia el registro de los tratados, no aparece únicamente en forma inmediata dentro de las posiciones que toma el Presidente de los Estados Unidos de América Wilson en sus famosos 14 puntos, y que son sobre las cuales se inspira el artículo 18 que establece el régimen de registro en la Sociedad de las Naciones y sobre las cuales se estructura toda o casi toda la Sociedad de las Naciones. Entre los antecedentes de esta tendencia pueden mencionarse la posición de un jurista, Holzendorff, quien sugería en 1875 que los tratados deberían ser depositados y publicados ante una autoridad central (10). Por otro lado, el Instituto de Derecho Internacional se pronunció en el mismo sentido de investigar las posibilidades para establecer recomendaciones sobre el registro y publicación de los tratados. Esto fue en el año de 1883. En el plano de la práctica, en el mismo año de 1883 la Oficina Internacional de la Unión de la Protección de la Propiedad Industrial, estableció bajo la Convención de 1883, la necesidad de una publicación sobre las legislaciones y los tratados en el orden internacional, referentes a la propiedad industrial, con lo cual se da el primer antecedente aun cuando sea en una materia -

(10) Holzendorff: Kritische Vierteljahrschrift für Gesetzgebung und Rechtswissenschaft. 1875, p. 346.

particular. En el mismo orden de ideas, posteriormente en el año de 1886 en la Convención de Berna la actitud tomada por la Unión Internacional para la protección de los trabajos Literarios y Artísticos, existe esta tendencia que culmina en el año de 1904 con la publicación de los tratados relativos a esta materia. La Unión Soviética en el año de 1917 al ser derrotado el régimen zarista, va a erradicar la tendencia a la diplomacia secreta. La Unión Soviética denuncia una serie de acuerdos militares secretos que tenía el régimen zarista con otras potencias participantes en la Primera Guerra Mundial (11). Todo este movimiento de ideas lo condensa el Presidente W. Wilson dentro de sus 14 puntos y culmina con la adopción del artículo 18 del Pacto de la Liga de la Sociedad de las Naciones. El artículo que se adopta señala lo siguiente: todo tratado o compromiso internacional celebrado entre los miembros de la Liga debe ser registrado ante la Secretaría lo más pronto posible y publicado por ella. Ningún tratado internacional o compromiso internacional, será obligatorio sino hasta después de ser registrado. Si apreciamos el espíritu de este artículo, vemos que además de las fases de conclusión tradicionales de los tratados de las cuales hablábamos antes, negociación, firma y ratificación, para la perfección de un tratado de acuerdo con lo señalado por el artículo 18 el tratado necesita estar registrado, la última parte de este artículo señala: "ningún tratado o compromiso internacional será obligatorio antes de ser registrado" (12). El registro era en-

(11) Dettner, Ingrid: Essays on the Law of Treaties. Stockholm, 1967, pp. 36 y 37.

(12) Dettner, op. cit., p. 37.

tonces una condición de validez. Esta noción de compromiso internacional es demasiado amplia, ya que cuenta o contiene una serie de compromisos, que no son propiamente tratados que celebren los Estados en forma común y corriente y que de acuerdo con la redacción de este artículo deberían de ser objeto de registro, verbigracia, al unos compromisos que existen entre los Estados, dar facilidades a una misión científica de otro Estado para explorar algunos puntos arqueológicos del país, para otorgar visas con facilidad, etc. Una serie de compromisos no importantes, ni trascendentales y debían ser objeto de registro. La propia práctica de la Sociedad de las Naciones habría de atemperar un poco estos excesos y eso se ve particularmente en lo que se refiere a la sanción contenida en el artículo 18: el hecho de que un trabajo no registrado no fuese válido era una sanción en extremo severa. La práctica se viene a pronunciar por que un tratado no registrado, si es válido, si produce efectos jurídicos, y la sanción es únicamente que no puede ser invocada ante los órganos de la Sociedad. Con estas concepciones brindadas por la práctica y por la realidad internacionales se viene a redactar un régimen, ya más pulido y más afinado en sus detalles y que es el contenido en el artículo 102 de la Carta de las Naciones Unidas que dice: "Todo tratado y acuerdo internacional (nótese que no dice ya compromiso internacional) celebrado por algún miembro de las Naciones Unidas después de la presente Carta deberá ser registrado lo más pronto ante la Secretaría y ser publicado por ella".

En el párrafo 2 señala; "que ninguno parte de este tratado o de este acuerdo internacional que no haya sido registrado de

cuero con lo contemplado en el párrafo primero de este artículo, no puede invocar el tratado ante ningún órgano de las Naciones Unidas". El régimen riguroso y excesivo de la Sociedad de las Naciones, adoptado por la práctica, se acepta por la Carta de las Naciones Unidas.

i) Revisión de los tratados.

Este tema está íntimamente conectado con el de la cláusula rebus sic stantibus, que contempla el cambio de circunstancias. El tratado se celebra dentro de circunstancias normales, sin embargo, éstas pueden cambiar, lo que no sucede con el tratado (13).

El tratado es un instrumento, un cuerpo rígido que no evoluciona al mismo ritmo que la realidad. Puede verse entonces superado por los acontecimientos y en un momento dado, estos acontecimientos, pueden presentar un beneficio mayor a una de las partes y por el contrario una contraprestación mucho más gravosa a otra de ellas. Se ha discutido este cambio de las circunstancias ¿qué efecto produce en las relaciones internacionales? Hay una primera posición que considera a la cláusula rebus sic stantibus, como una cláusula tácita en todos los tratados. La consecuencia es, que si es una cláusula tácita, si es una cláusula -- que se entiende pactada en todos y cada uno de los tratados, al sobrevenir el cambio de circunstancias la parte que sea víctima de tal situación podrá desvincularse en forma automática del tratado.

La segunda posición señala que no puede ser concebida la cláusula rebus sic stantibus, como una cláusula tácita, en razón del interés de la seguridad de las relaciones internacionales.

(13) Novakova, op. cit., pp. 94-95.

Será a criterio de cada uno de los Estados decidir cuando han --
cambiado las circunstancias, ésto podría llevar a la crisis y al
desmoronamiento absoluto de las obligaciones convencionales, por
lo mismo es necesario establecer moldes más estrictos y más rígi-
dos y de esta forma, a lo único que puede llevar la cláusula re-
bus sic stantibus es a la revisión de los tratados. La revisión
sólo puede proceder a través de un acuerdo entre las partes, la
revisión tiene un carácter voluntario. La posición de la Juris-
prudencia internacional, en algunos casos, es la de estimar a la
cláusula rebus sic stantibus, en esta segunda orientación de --
abrir únicamente las compuertas a la revisión de los tratados.
Por supuesto, esta segunda posición tiene un carácter extraordi-
nariamente rígido, ya que la revisión siempre exigirá el consen-
timiento de las dos partes y habrá que tener en cuenta que quan-
do existe un perjuicio para alguna de las partes, existirá siem-
pre un beneficio para la otra, la que no estará dispuesta a ce-
der este beneficio; con lo cual, la revisión viene a adquirir va-
lidez únicamente en algún sentido de carácter político, como se-
ñala Lord McNair (14).

La revisión de los tratados, puede proceder a través de múl-
tiples vías, a través de diversos procedimientos que han ido se-
ñalando y marcando la realidad internacional. Existe un crite-
rio cronológico, por ejemplo, en el caso de la Organización del
Tratado del Atlántico del Norte, que establece en su Carta Cons-
titutiva, que el acuerdo podrá ser revisado después de diez años.
Existen en los tratados multilaterales otros sistemas, los cual-
los se establecen en la propia carta constitutiva, que es la re-

(14) Lord McNair: The Law of Treaties. London, Oxford, At --
The Clarendon Press, 1961, pp. 438-440-

visión por acceisión unánime, esto es, que si no se establece un término determinado para proceder a la revisión del tratado se puede ir a ella a través del consentimiento unánime de todas las partes. Frente a esto existen en distintos tratados otros sistemas, en los cuales la revisión de los tratados procede a través no de la unanimidad, sino a través de una votación o acuerdo de las dos terceras partes o por simple mayoría.

Existe la posibilidad de la revisión unilateral, sin embargo, para que ésta proceda, es necesario que esté pactada, acordada y definida dentro del tratado y que contenga la posibilidad de que algún Estado, pudiese reformar el tratado al cambio de circunstancias, de manera unilateral o revisarlo, un ejemplo de esto, lo encontramos en el Tratado Naval de Washington de 1922, en el artículo 21 y únicamente dentro del orden de ideas de que la revisión no puede proceder de manera unilateral, vemos la importante Carta de la Habana de 1928, en la Convención sobre Tratados, en la cual se establece en el artículo 11, que ningún Estado puede ser relevado de las obligaciones de un tratado, ni modificar sus estipulaciones sino es con el acuerdo, obtenido por medios pacíficos, de los otros Estados contratantes.

Existe cierta posibilidad de que los tratados se revisen a través de organismos internacionales. Por ejemplo, el artículo 19 de la Liga de la Sociedad de las Naciones, establecía que la Asamblea podía, de tiempo en tiempo aconsejar la revisión a los miembros de los tratados que hubiesen llegado a ser inaplicables. Cabe decir, que dentro del orden práctico de esta disposición nunca procedió la revisión de los tratados y en todo sentido fue letra muerta el citado artículo 19. Tal vez, esta sea la razón

por la cual, dentro de la Carta de las Naciones Unidas no existe ningún procedimiento específico para la revisión de los tratados.

Algunos autores pretenden encontrar este sistema o esta vía en el artículo 34 de la Carta de las Naciones Unidas, en el cual se establece la facultad a la Organización, al Consejo de Seguridad de revisar todos aquellos casos o conflictos que puedan poner en peligro la paz y la seguridad internacionales, pero como se ve, es un enunciado demasiado amplio, que en ninguna forma se refiere al problema específico de la revisión de los tratados.

j) Extinción de los tratados.

En lo que se refiere a la extinción de los tratados, puede decirse que antiguamente los tratados eran celebrados para regir por un tiempo indefinido, en algunas ocasiones, para que rigieran en términos demasiado largos y, en otras, inclusive a perpetuidad. Sin embargo, la práctica reciente es la de establecer sistemas para la terminación, la extinción de los tratados dentro de éstos, un tratado se extingue, un tratado termina en primer lugar, por ejecución, cuando estamos en el supuesto del tratado contrato; si aquel tratado que contiene una obligación en particular y esta obligación se cumple, el tratado termina con el cumplimiento de los enunciados contenidos en él (15); en segundo lugar, el tratado puede terminar por extinción del Estado. Todas las obligaciones que tiene, pueden perecer, sin embargo, este precepto se enuncia de manera absoluta, con cierta facilidad. Debemos señalar que existen algunas excepciones, por ejemplo, cuando un Estado desaparece, pero otro poder soberano se hace cargo de las relaciones internacionales de éste que desaparece,

(15) Dettner, op. cit., pp. 35-38.

hay algunos tratados que no pueden extinguirse; por ejemplo, los tratados que establecen situaciones jurídicas objetivas, como -- los tratados que delimitan regímenes fronterizos. El nuevo poder soberano que va a hacerse cargo del Estado que desaparece, -- tiene la obligación de cumplir con las demarcaciones ya aceptadas por vía convencional. Existe otro tipo de tratados, como -- los tratados que establecen regímenes humanitarios, tratados que establecen una persecución al tráfico de esclavos, etc. Este tipo de tratados pueden continuar en vigencia, sin embargo, en sentido general, puede afirmarse que la desaparición del Estado lleva a la desaparición de los tratados que éste tenía celebrados.

Los tratados pueden terminar también por término, esto es, que los tratados al menos en estos días son celebrados para vigencia dentro de un período determinado, cinco años o diez años, al cabo de los cuales el tratado se extingue. En este orden de ideas, puede verse que los tratados si se celebran en principio para un período determinado, puede existir alguna cláusula tácita de prolongación de vigencia del tratado de cinco años, si no existe alguna denuncia al mismo, el tratado puede continuar en vigencia por un término igual.

El tratado también puede terminar por denuncia, en el caso de la denuncia, debemos ver que es una forma unilateral de terminar con los tratados, sin embargo, es unilateral en cuanto a su ejecución y no en cuanto al régimen, ya que para que pueda proceder la denuncia, es decir, el desprendimiento unilateral al régimen de un tratado, se necesita forzosamente que esta denuncia ha ya sido reglamentada, contemplada y aceptada en algún artículo del propio convenio. Si se pacta en principio, no es entonces unilateral en cuanto a su aceptación, ya que está consignada en

forma expresa dentro del tratado y es únicamente unilateral en cuanto a su ejercicio, en cuanto al momento en que se lleva a cabo, con lo cual nos afirmamos en el principio ex consensu advenit vinculum, principio rector del derecho de los tratados, que significa que el consentimiento es la base del derecho de los tratados.

El tratado puede terminar también por renuncia, sin embargo, solamente podrá proceder para terminar un tratado por renuncia cuando un Estado abandona sus derechos y no sus obligaciones, solamente podrá renunciarse un tratado cuando una de las partes sea únicamente la beneficiada y cuando únicamente renuncie a sus obligaciones. Si el tratado establece derechos y obligaciones, no podrá terminarse con el régimen del tratado, verbigracia, las capitulaciones que fueron acuerdos que se celebraron entre los Estados de mayor desarrollo con los de menor desarrollo, con el objeto de que se estableciera algún régimen favorable para la inversión de capitales o para la residencia de nacionales de este país en el otro, es decir, eran únicamente privilegios existentes en favor de un Estado.

La Unión Soviética ha renunciado muchos de estos sistemas de capitulaciones que únicamente le concedían beneficios.

El tratado también puede terminar en cualquier momento, no obstante el período para el cual esté destinado a través del acuerdo entre las partes, que es tal vez el medio o el conducto más viable a seguir, porque procede a través de la negociación y en cumplimiento a este principio del derecho de los tratados, ex consensu advenit vinculum, en el cual el consentimiento opera no únicamente en el momento en que el tratado se instaura, sino

también en el momento en que el tratado se termina (16).

k) Tratados Internacionales de Trabajo.- Convenios y recomendaciones.

Dentro del Derecho Internacional del Trabajo las normas internacionales revisten dos formas distintas, que consisten en -- los convenios y las recomendaciones, entre las cuales hay una diferencia jurídica fundamental: los convenios están destinados a crear una obligatoriedad en cuanto son ratificados, mientras que las recomendaciones, al contrario, no crean obligaciones sino -- que tienen la finalidad exclusiva de definir pautas que se comunican a todos los Miembros para su examen, a fin de que, si son convenientes, se pongan en ejecución por medio de la legislación nacional o de otro modo (17).

Los convenios al ser ratificados, se convierten en instru--mentos obligatorios, en tanto que las recomendaciones señalan líneas directrices a la actividad nacional de los países; sin em--bargo, debemos admitir que esta distinción es menos absoluta en el orden práctico, que en el jurídico.

De acuerdo con el artículo 133 de nuestra Constitución Política, los tratados internacionales celebrados por nuestro Presidente, en su carácter de titular del Poder Ejecutivo, a través -- de los plenipotenciarios, requieren ser aprobados por la Cámara de Senadores para adquirir vigencia. Podemos deducir de lo anterior que los Convenios Ratificados tienen, en nuestro país, calidad y valor de ley, y por lo tanto de obligatoriedad tal y como lo dispone el Acta Constitutiva de la O.I.T.

(16) Detter, op. cit., pp. 39-41.

(17) Oficio Internacional del Trabajo. Ginebra, 1957, p. 76.

Mario de la Cueva es de la opinión de que: "los principios internacionales son reglas de conducta para naciones que buscan resolver sus problemas sociales y arreglar sus objetivos oragnamente. Estos principios están envueltos en Convenios y Recomendaciones adoptadas por la Conferencia en votación de las dos terceras partes. Los miembros de la O.I.T. deben someter a consideración, cada convención, a las autoridades nacionales apropiadas. Si un gobierno ratifica una convención debe reportar -- anualmente de las medidas tomadas para darle efecto y debe transmitir copias de su reporte anual a las más representativas organizaciones de trabajadores y de patronos del Estado" (18).

El conjunto de convenios y recomendaciones forman el Código Internacional del Trabajo, no en sentido técnicamente estricto, sino como una sistematización de las normas, tratando de ejercer una influencia positiva sobre la política social-laboral de diversos países. Para que las normas adquieran un significado -- real y estable es preciso incorporarlas a la legislación y a la práctica de los países que las han aceptado. Si no fuera así, la actividad normativa de la O.I.T. correría el riesgo de ser un engano y de extinguirse.

Desde los primeros años de su existencia la organización se percató de ese peligro y poco a poco perfeccionó el procedimiento destinado a garantizar la ejecución de los compromisos asumidos.

Que cuando las recomendaciones como ya vimos, no sujetas a ratificación por parte de los estados, en tanto que los convenios sí la requieren.

(18) De la Cueva, op. cit., p- 426.

Una de las obligaciones fundamentales que la Constitución de la O.I.T. impone a los gobiernos es la de que éstos, en un plazo de 12 a 18 meses, sometan a las autoridades nacionales competentes los instrumentos adoptados por la Conferencia. La autoridad competente es aquella a la que la Constitución Nacional de cada Estado le otorga la facultad de legislar o de tomar cualesquiera otras medidas para dar efecto a convenios y recomendaciones (19).

Conviene manifestar la diferencia que existe entre someter estos instrumentos a las autoridades competentes y la ratificación, ya que la obligación de someterlos, que es de carácter general, no lleva implícita la ratificación del convenio. Además, esta obligación se extiende a las recomendaciones que como hemos dicho no son susceptibles de ratificación.

Los convenios en materia laboral pueden ser bilaterales o multilaterales, según se acuerden entre dos o más países.

(19) Código I. T., cit., p. 78.

CAPITULO III

RAEFICACION DE LOS TRATADOS INTERNACIONALES

- a) Antecedentes.
- b) Diversos tipos de procedimientos constitucionales para la ratificación en materia de tratados internacionales.
- c) Ratificación de los tratados en México.
 - 1.- Antecedentes.
- d) Sistema de ratificación de los convenios internacionales en materia de trabajo.
- e) El procedimiento de ratificación de los convenios en materia de trabajo en México.

RATIFICACION DE LOS TRATADOS INTERNACIONALES

a) antecedentes.

La conclusión de los tratados comprende dos operaciones distintas: la negociación terminada por la firma, cuyo objeto es fijar la voluntad de los Estados contratantes y la ratificación -- que va a crear un lazo de derecho entre esos Estados, o lo que es igual una regla obligatoria para ellos. La ratificación es, por lo tanto, el acto por el cual el poder soberano declara que acepta el tratado.

El procedimiento de cada Estado es el medio por el cual se ratifica un tratado y no simplemente se toman las firmas de los plenipotenciarios como conclusión de la negociación de un tratado. La ratificación es muy necesaria en el derecho moderno, ya que al concluir un tratado y no ser expresada la reserva de que dicho tratado sólo será válido después de su ratificación, ésta se sobreentiende, cuando que en las Constituciones actuales, siempre existe un artículo referente a la ratificación. El maestro Calvo expresa que: "La ratificación es el acto que da al tratado su consagración y transporta del negociador a la autoridad suprema de cada Estado el deber de asegurar su ejecución; es en otros términos, el acto por el cual el Jefe de Gobierno aprueba y confirma lo que ha sido convenido y estipulado en su nombre, por el agente diplomático que había sido provisto para este efecto de plenos poderes especiales" (1).

Podemos constatar con estas palabras que la firma de las partes contratantes no basta para dar a un tratado un carácter

(1) Calvo, Carlos: El derecho internacional. París, 1868, p. 379.

obligatorio. Es precisa la ratificación, o sea la aceptación normal del tratado por el órgano del gobierno que constitucionalmente tiene capacidad exclusiva de concluir tratados.

La práctica ha hecho de la ratificación un hecho de validez substancial, aun cuando se supone que el Jefe de Estado está obligado a proceder a la ratificación, entendiéndose ésto como un acto de ejecución.

Más los Estados han encontrado también en la ratificación la manera de retardar o no llevar a cabo la ejecución de un tratado firmado por sus plenipotenciarios, así como una excusa para modificarlo, alegando que los comisionados para llevarlo a cabo se extralimitaron en sus funciones o que las Cámaras no lo quisieron aprobar tal como fue redactado o se oponen a él. Sin embargo, también hay casos en los que la ratificación no es necesaria puesto que hay numerosos acuerdos entre Estados que no la requieren.

Tal como se entiende la ratificación en la actualidad, solamente se plantea en aquellos Estados en los cuales existe la diferencia de poderes y la distribución de la soberanía en Poder Legislativo, Ejecutivo y Judicial.

Anteriormente se decía que "Un tratado es un acto de gobierno, no un acto de legislación". Hasta la Revolución Francesa es cuando se toma en cuenta también la participación del pueblo en la conclusión de los tratados, considerando que si un tratado obliga a los ciudadanos, no puede ser este asunto solamente de los gobernantes, sino también de los gobernados.

Esto influye ueterminantemente en la formación de las Constituciones europeas en las que se consagra que la soberanía resi

de en el pueblo, que es imprescriptible e indivisible; se establece la división en tres poderes y se da en todas ellas participación al Parlamento en la ratificación de los tratados.

En América Latina vemos que esta influencia ha sido decisiva, además de la influencia de los Estados Unidos de Norteamérica cuya democracia ha sido el factor importante en las normas fundamentales de los diferentes países hispanoamericanos.

b) Diversos tipos de procedimientos constitucionales para la ratificación en materia de tratados internacionales.

Existe un procedimiento por medio del cual el poder ejecutivo es el único con competencia exclusiva para la ratificación de los tratados. Como ejemplo tenemos el caso del Japón que según su Constitución le otorga al Emperador la facultad exclusiva para ratificar los tratados internacionales sin necesidad de consultar a ningún otro organismo estatal. "Esta competencia absoluta del Emperador, en materia de tratados internacionales, entraña una derogación al principio constitucional, según el cual, sólo el Poder Legislativo puede abrogar o modificar una legislación vigente".(2).

En una época se trató de introducir al Japón en el ejercicio del Treaty making power, pero siempre fue enérgicamente rechazado por el Emperador, quien tuvo que recurrir a disolver la Dieta antes de que ésta resolviera en favor del Treaty making power. Existen además otros países como Etiopía y el Vaticano que siguen este sistema.

Otro de los sistemas es en el cual los tratados son obra del Poder Ejecutivo, pero el Parlamento, por medio de votos de

(2) De Visser, Paul: Los Tratados Internacionales. París, 1966. p. 29.

a aprobación o de censura, interviene indirecta y eficazmente en la confección de dichos tratados. Este es el sistema de Inglaterra, en el cual la "Common Law determina que la Corona es el órgano encargado de concluir tratados internacionales sin oponerle ningún obstáculo a ésta facultad, desde el aspecto de la validez internacional. Pero a esto, el Rey puede celebrar cualquier negociación internacional por medio de su Ministro de Asuntos Exteriores, quien deberá responder, en caso de que haya concertado un tratado desventajoso o deshonroso para el país, ante el Parlamento y podrá ser acusado por cualquier miembro del Parlamento. Este acto no tiene efecto alguno sobre la validez internacional del tratado, sólo es de orden disciplinario interno (3).

El régimen parlamentario, cuya significación política consiste en el hecho de que el Poder Ejecutivo no es más que un mandatario de la Cámara y de que no hay lucha entre los Poderes Legislativo y Ejecutivo da garantías serias al Parlamento en materia de política exterior.

Un tercer procedimiento es el seguido por los franceses y belgas, en el cual se necesita obligatoriamente el consentimiento del Parlamento para todos los tratados referentes al comercio y todos los que afectan a la Hacienda Pública del Estado o a la legislación en vigor (4).

Un cuarto procedimiento es aquel en el cual los tratados internacionales son concluidos por el Poder Ejecutivo con el consentimiento de la Alta Cámara. Si el Senado no aprueba un tratado no tendrá validez nacional y el país no estará obligado inter

(3) De Vissher, op. cit., p. 30.

(4) Mirkine Guetzovitch: Nuevas tendencias Constitucionales. Madrid, 1936, pp. 102-53.

nacionalmente.

Este sistema es seguido por algunos Estados Americanos, entre ellos México, el cual más tarde estudiaremos.

En Estados Unidos desde la Constitución de 1787 sus autores decidieron otorgar al Presidente el derecho de concluir los tratados internacionales, aunque en la redacción final añadieron la condición de la aprobación del Senado.

La práctica americana le ha dado concesiones al Ejecutivo - en conclusiones de ciertos tratados internacionales sin necesidad de la autorización del Senado. Pero también en algunos casos, como en las derogaciones de una ley, deben recibir una aprobación legislativa completa, es decir, su ratificación está subordinada, no sólo al consentimiento del Senado, sino incluso a la Cámara de los Representantes (5).

En un quinto procedimiento, que se presenta en aquellos países donde la aprobación parlamentaria es un requisito de validez internacional para todos los tratados junto con la intervención del poder legislativo, se necesita la participación obligatoria de ambas cámaras.

Presenta este sistema la particularidad de que a pedimento de los dos tercios de los miembros del Congreso, los tratados de alianza, serán sometidos a examen en sesión secreta.

Este sistema lo siguen países como Portugal, Argentina y Bolivia (6).

En un último procedimiento intervienen tanto la Asamblea Federativa, como la participación facultativa del pueblo por vía -

(5) Mirkin Guctsevitch: Derecho Constitucional Internacional. Madrid, 1936, p. 174.

(6) Iugos, p. 175.

de referendum. En este caso vemos que sólo es factible este sistema en países donde la democracia sea efectiva, ya que el referendum o sea la participación del pueblo es una demostración de madurez política existente en países de alto nivel de vida y politización.

Es el caso de Suiza, país conocido por su neutralidad y centro de Organismos Internacionales de suma importancia, en el cual el pueblo interviene democráticamente en las decisiones de los Consejos (7).

A nuestro parecer es el sistema más avanzado en la actualidad.

c) Ratificación de los tratados en México.

1.- Antecedentes.

Encontramos los primeros indicios de ratificación de tratados en México en la Constitución de Apatzingán de 1814. En ella aparece en el Capítulo VIII lo siguiente:

"Al Supremo Congreso pertenece exclusivamente:

Artículo 104.- Nombrar los Ministros Públicos, que con carácter de Embajadores Plenipotenciarios u otra representación diplomática, hayan de enviarse a las demás naciones.

Artículo 108.- Decretar la guerra y dictar las instrucciones bajo de las cuales haya de proponerse o admitirse la paz; -- las que deben regir para aprobar antes de su ratificación esos tratados".

En el Capítulo XII se dispone lo siguiente:

"Al Supremo Gobierno toca privativamente:

(7) Mirkiné Guetzevitch: Derecho... cit., pp. 176-77.

Artículo 159.- Publicar la guerra y ajustar la paz. Celebrar tratados de alianza y comercio con las naciones extranjeras, conforme al artículo 108, correpondiéndose con sus gabinetes en las negociaciones que ocurran, por sí o por medio de los ministros públicos de que habla el artículo 104; los cuales han de entenderse inmediatamente con el gobierno, quien despachará las contestaciones con independencia del Congreso, a menos que se versen asuntos cuya resolución no esté en sus facultades; y de todo dará cuenta oportunamente al mismo Congreso".

De acuerdo a lo anterior, deducimos que las ratificaciones deberían ser hechas por el Congreso y por el Poder Ejecutivo o Supremo Gobierno, el cual según versa el artículo 132 se compondrá de tres individuos.

En la Constitución de 1824 tenemos en materia de ratificaciones lo siguiente:

Artículo 13.- Pertenece exclusivamente al Congreso General dar leyes y decretos.

10.- Para arreglar el comercio con las naciones extranjeras y entre los diferentes Estados de la Federación y tribus de los indios.

14.- Para aprobar los Tratados de Paz, de Alianza, de Amistad, de federación, de neutralidad armada y cualquier otro que celebre el Poder Ejecutivo".

El poder Ejecutivo ya no es depositado en tres personas, ya que habla de un individuo o individuos que la Constitución señale.

En lo que respecta a tratados dice la Constitución en el Artículo 16.- "Sus atribuciones (las del Poder Ejecutivo) a más de otras que se fijarán en la Constitución son las siguientes:

11.- Dirigir las negociaciones diplomáticas, celebrar tratados de paz, amistad, alianza, federación, tregua, neutralidad armada, comercio y otros; mas para prestar o negar su ratificación a cualquiera de ellos, deberá preceder la aprobación del Congreso General" (8).

Esta situación privó durante los siguientes doce años, hasta la transformación del país a una República Central, con un Supremo Poder Conservador.

Se habló entonces de las atribuciones del Presidente de la República en el Artículo 17.- "Son atribuciones del Presidente de la República: XIX.- Dirigir las negociaciones diplomáticas y celebrar tratados de paz, amistad, alianza, tregua, neutralidad armada, sujetándolos a la aprobación del Congreso antes de su ratificación".

En la Constitución Centralista del 13 de junio de 1843 se siguen estas disposiciones de la manera siguiente:

"Artículo 66.- Son facultades del Congreso:

IX.- Aprobar toda clase de tratados que celebre el Ejecutivo con las potencias extranjeras.

X.- Aprobar para su ratificación los concordatos celebrados con la Sede Apostólica, y arreglar el ejercicio del patronato en toda la nación.

Al Presidente de la República le correspondía:

Artículo 87.- XVI.- Dirigir las negociaciones diplomáticas y celebrar tratados de paz, amistad, alianza, tregua, neutralidad armada, y demás convenios con las naciones extranjeras, sujetándolos a la aprobación del Congreso antes de su ratificación".

(8) Colección de Leyes Fundamentales que han reido en la República Mexicana de los años de 1821 a 1856.

Llegamos después de 14 años a la Constitución Federal de -- 1857, que se inspiró principalmente en la Americana de 1789, en la Española de 1812 y en la Francesa de 1793.

En materia de tratados aparece lo siguiente:

"Artículo 72.- El Congreso tiene facultad:

XIII.- Para aprobar los tratados, convenios o convenciones diplomáticas que celebre el Ejecutivo.

Artículo 85.- Las facultades y obligaciones del Presidente son las siguientes:

X.- Dirigir las negociaciones diplomáticas y celebrar trata dos con las potencias extranjeras, sometiéndolas a la ratifica-- ción del Congreso Federal".

Vemos en estos antecedentes históricos en materia de ratifi cación, un claro apego al sistema de conclusión de los tratados por el poder ejecutivo, estuviere éste representado por una o va rias personas, con el consentimiento de la Alta Cámara, o sea el Congreso.

d) Sistema de ratificación de tratados internacionales en la ac-- tualidad en el Derecho Mexicano.

El artículo 89 fracción X de la Constitución Política de -- los Estados Unidos Mexicanos, da facultad al Ciudadano Presiden-- te de la República para dirigir las negociaciones diplomáticas y celebrar tratados con las potencias extranjeras, sometiéndolos a la aprobación del Congreso Federal.

El artículo 76 fracción I de la Constitución establece como facultad exclusiva de la H. Cámara de Senadores del Congreso de la Unión la de aprobar los tratados y convenciones diplomáticos que celebre el Presidente de la República con las potencias ex tranjeras.

Antes de proceder a la ratificación, adhesión, depósito o canje de los instrumentos de ratificación, se somete a la consideración de las autoridades competentes del Gobierno, el texto del tratado o del convenio. Esto procede, principalmente para evitar que una o varias dependencias del Ejecutivo puedan ser afectadas por el contenido del convenio.

Después de este paso, la Secretaría de Gobierno se encarga de transmitir el convenio a la H. Cámara de Senadores del Congreso de la Unión, para los efectos del artículo 76.

La Cámara discute el convenio y después de aprobarlo la Secretaría de Gobernación Pública dicha aprobación en el Diario Oficial de la Nación.

A fin de que las proposiciones de un tratado o convenio surtan efectos en el territorio de la República Mexicana, una vez efectuada la adhesión, adhesión, ratificación, depósito o canje del instrumento de ratificación, el Ejecutivo expide un Decreto que promulga el acuerdo de referencia.

El artículo 133 de la Constitución dice lo siguiente:

"Esta Constitución, las leyes del Congreso de la Unión que emanen de ella y 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 Nación. 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.

El tratado se publica en el Diario Oficial y de no estipu-arse nada en contrario, surte efectos a los tres años de su publicación dentro de la ciudad de México y un año más por cada 40 km. y fracción que pase de la mitad para el resto de la Repú-

blica. Sacamos de esto, que todo tratado o convenio que se sometió y aprobó en la H. Cámara de Senadores deberán también ser -- promulgados para surtir efectos dentro de la República Mexicana.

La Secretaría de Relaciones Exteriores comunica a las dependencias del Ejecutivo interesadas, la entrada en vigor del tratado o convenio y sugiere las medidas necesarias para la aplicación de dicho instrumento internacional.

Queda a cargo de la Secretaría de Relaciones Exteriores y de los miembros del Servicio Exterior Mexicano la vigilancia del cumplimiento de los tratados, convenios y acuerdos internacionales de los cuales México es parte.

d) Ratificación de los convenios internacionales en materia de trabajo.

El procedimiento de la ratificación en los convenios internacionales de trabajo sigue el de los tratados en general, con algunas variantes de acuerdo al sistema.

En la Constitución de la O.I.T., en el artículo 19 párrafo 5 d, aparece lo siguiente: "Si el miembro obtuviere 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" (9).

Este artículo habla sobre la manera en que se le comunicará la ratificación hecha por cualquier país miembro. Para esto la O.I.T. se basará en las autoridades, ya sean los plenipotenciarios o ministros del país miembro.

Desde el momento en que se le comunique al Director General

(9) Constitución de la OIT y Reglamento de la Conferencia Internacional del Trabajo. Ginebra, CIT, 1963, pp. 3-16.

oficialmente la ratificación, el país que la hubiere hecho deberá empezar a hacer efectivas todas las recomendaciones y disposiciones del convenio que ratificó. Existe una Comisión especial para estudiar a cada país que ha ratificado un convenio y en caso de que no se cumple con lo establecido en dicho convenio se publicará en una edición anual que trata precisamente ese punto.

Se supone que si un país firma y ratifica un convenio lo debe cumplir o de lo contrario manifestar al Director General la causa o los motivos que le impiden imponer las disposiciones del convenio en su país.

México aparece en varias de esas publicaciones anuales, ya que se han ratificado convenios que van en contra de una disposición de nuestra Ley Federal del Trabajo.

Con respecto a la forma de comunicar la ratificación, no existe en la Constitución una disposición específica, ya que puede variar según las leyes y prácticas constitucionales de cada país. El documento debe sin embargo cumplir los siguientes requisitos: "a) Debe identificar claramente el convenio o convenios que se ratifican.

b) Debe estar firmado por una persona con autoridad para efectuar en nombre del Estado de que se trata. Por ejemplo: el Jefe del Estado, el Primer Ministro, el Ministro de Asuntos Exteriores, el Ministro de Trabajo, etc.

c) Debe indicar claramente que constituye la ratificación formal del convenio o convenios de que se trata, siendo preferible que se incluya una referencia específica a las disposiciones del artículo 19, párrafo 5.º, de la Constitución de la OT" (10).

(10) Manual sobre procedimientos en materia de convenios y recomendaciones internacionales de trabajo. Ginebra, 1969, pp. 14, 15, 16 y 17.

Declaraciones adicionales en o con ocasión de la misma ratificación. Cierta número de convenios contienen disposiciones en relación con la comunicación de declaraciones, sea en la propia ratificación o en un documento anexo o que acompaña la ratificación. Vemos que en los convenios existen varios casos en los cuales se establecen ciertas obligaciones, que por su propio carácter pueden aceptar una elasticidad en el momento de su aplicación. Para esto, en la ratificación, se deben apuntar con carácter de obligatoriedad estas disposiciones. En otros casos, los mismos Estados miembros incluyen en la ratificación ciertas cláusulas o exclusiones para extender o disminuir el campo de aplicación del convenio.

"En el caso de todos estos convenios debe considerarse antes de la ratificación, la naturaleza de la declaración que haya de hacerse y su texto debe incluirse en la ratificación o acompañar a la misma" (11).

Una de las modalidades dentro del problema de la ratificación en materia de trabajo es aquella que prohíbe las reservas dentro de la ratificación. Se le llama a este acto "inadmisibilidad de reservas en la ratificación". Quiere decir que no se puede ratificar un convenio, poniéndole límites o calificar las obligaciones que contiene.

En lo que respecta al registro de las ratificaciones, dentro de los artículos finales del convenio siempre se contienen disposiciones relativas al registro de las ratificaciones. De acuerdo con el artículo 102 de la Carta de las Naciones Unidas, se procede a registrar las ratificaciones y a ser señaladas al

(11) Manual sobre procedimientos..., op. cit., p. 16.

Consejo de Administración. Los textos de los instrumentos de ratificación se publican en el Boletín Oficial.

Con respecto a la entrada en vigor de los convenios se puede decir que todos los convenios contienen declaraciones relativas. "La práctica normal desde 1928 ha sido el prever la entrada en vigor de los convenios doce meses después del registro de la segunda ratificación y posteriormente respecto de cada Estado que ratifica, doce meses después del registro de su ratificación" (12). Quiere decir esto, que si se han registrado las ratificaciones de dos Estados Miembros, entrará el convenio en vigor a los doce meses. Posteriormente y según vayan registrando los países sus ratificaciones pasarán a entrar en vigor para los mismos a los doce meses.

En lo que respecta a las obligaciones que emanan de la ratificación, el artículo 19 de la Constitución párrafo 5 d, expone que al ratificar un Estado un convenio se compromete a adoptar "las medidas necesarias para hacer efectivas las disposiciones de dicho convenio" (13). La obligación no consiste en dar efectividad al convenio en la legislación, sino que comprende también la necesidad de asegurar su aplicación en la práctica.

Para la incorporación de las disposiciones, que establece un convenio, en el derecho interno, se siguen de acuerdo a los sistemas constitucionales de cada país, distintos procedimientos. Vemos pues que hay países en los cuales, los convenios, al ser ratificados adquieren el carácter de ley nacional. En tales ca-

(12) Manual sobre procedimientos..., op. cit., p. 17.

(13) Constitución de la OIT y Reglamentos..., op. cit., pp. 10-13.

sos es aún necesario el tomar medidas adicionales: a) para eliminar cualquier contradicción entre las disposiciones del convenio y la legislación o prácticas existentes; b) para dar efecto a las disposiciones del convenio que no son auto-ejecutivas. Por ejemplo: las disposiciones que requieran que ciertas materias sean reguladas por las leyes y reglamentos nacionales, o divididas por las autoridades competentes, las disposiciones que requieren determinadas medidas administrativas, etc.; c) para establecer sanciones en los casos apropiados, y d) para asegurar que todas las personas interesadas (empleadores, trabajadores, servicios de inspección del trabajo, etc.) son informadas de la incorporación del convenio en el derecho interno (14).

De acuerdo con estas disposiciones podemos ver que a la O.I.T. no sólo le interesa que ratifiquen los convenios celebrados dentro de la Organización, sino que también se encarga y procura que todos los Estados Miembros las cumplan y hagan efectivas para sus trabajadores.

Es por eso que exige que los Estados Miembros participen a sus trabajadores y empleadores de las obligaciones y derechos, que resultaren de dichos convenios ratificados. Dentro del derecho interno de cada país existen ciertos preceptos que disponen de la manera y forma en que habrán de ser informados los nacionales de cada país sobre las innovaciones dentro de los preceptos legales que se vinculen internacionalmente a otros.

Con relación a los territorios de cuyas relaciones internacionales es responsable un Estado Miembro, el artículo 35 de la Constitución de la OIT, a la letra dice: "Los miembros se obli-

(14) Constitución de la OIT y Reglamento..., *op. cit.*, pp. 3-10.

gan a aplicar los convenios que hayan ratificado, de conformidad con las disposiciones de esta Constitución, a los territorios no metropolitanos de cuyas relaciones internacionales sean responsables incluidos los territorios en fideicomiso de los cuales sean la autoridad administrativa, excepto cuando las cuestiones tratadas en el convenio caigan dentro de la competencia de las autoridades del territorio, o cuando el convenio sea inaplicable debido a las condiciones locales o a reserva de las modificaciones que se requieran para adaptarlo a las condiciones locales" (15).

Aun cuando respecto a este artículo, la Conferencia adoptó un instrumento de enmienda en el cual preve la desaparición del artículo y la aparición de nuevas disposiciones en el artículo 19 de la Constitución, éstas no han entrado en vigor. La Conferencia desde 1964 discutió y aprobó la enmienda.

Dentro del tema de la denuncia vamos a encontrar también, que cada convenio contiene un artículo que define las condiciones que han de observar los Estados Miembros que no lo han ratificado. Generalmente la oportunidad de denuncia viene a partir de diez años de que el convenio haya entrado en vigor. Si después de la expiración de un período de diez años no se hace uso del derecho de denuncia, hay que esperar a la expiración de cada período de diez años.

En lo que respecta al procedimiento de la denuncia, si hacemos un poco de historia vemos que en el caso de los convenios adoptados por la O.I.T. desde 1919 a 1927 (o sea del número 1 al 27) se permite la denuncia a la expiración de un período establecido, generalmente de diez años y en algunos casos de cinco,

(15) Constitución de la OIT y reglamento..., o. cit., pp. 3-10.

de acuerdo a partir de la fecha en que el convenio originalmente entró en vigor. En el caso de los Convenios adoptados desde 1928 (a partir del 28) se permite la denuncia dentro de un intervalo de 1 año a contar desde la expiración de una sucesión de períodos, de diez o cinco años, transcurridos desde la fecha en que originalmente entró en vigor (16). Para determinar la situación en un caso particular debe hacerse referencia a las propias disposiciones del convenio en cuestión.

De conformidad con las disposiciones pertinentes de todos los convenios, la denuncia se realiza mediante "un acta comunicada para su registro, al Director General de la O.I.T. El instrumento de denuncia debe: a) identificar específicamente el convenio de que se trate; b) indicar con claridad que constituye la denuncia formal del convenio; y, c) estar firmado por una persona autorizada para actuar en nombre del Estado interesado. Todas las denuncias son notificadas al Secretario General de la O. I. U., y a todos los Estados Miembros de la O. I. T. y son señalados al Consejo de Administración. El texto del instrumento se publica en el Boletín Oficial (17).

De acuerdo a lo anterior, se puede decir que la denuncia debe llenar ciertos requisitos formales y de contenido para que cause efectos ante la Organización. Para que la denuncia cause efectos cada convenio lo indicará, aunque generalmente lo surten un año después de su registro.

Con respecto a la denuncia en virtud de la ratificación de un convenio revisado y de acuerdo a los convenios lleva consigo

(16) Manual sobre procedimientos..., op. cit., p. 44.

(17) Ibid., p. 45.

la denuncia automática por los países del convenio anterior. -- Desde la fecha de la entrada en vigor del convenio revisado, el convenio anterior deja de estar abierto a ratificación. Este -- continúa en vigor, sin ningún cambio, para los países que lo han ratificado y que, sin embargo, no han ratificado el convenio revisado.

En caso de retiro de uno de los miembros de la O.I.T., el artículo 10., párrafo 5 de la Constitución a la letra dice: "Ningún Miembro de la O.I.T. podrá retirarse de la Organización sin dar aviso previo de su intención al Director General de la O.I.T. Dicho aviso surtirá efecto dos años después de la fecha de su recepción por el Director General, a reserva de que en esa última fecha el miembro haya cumplido todas las obligaciones financieras que se derivan de su calidad de miembro. Cuando un miembro haya ratificado un convenio internacional del trabajo, su retiro no menoscabará la validez de todas las obligaciones que se derivan del convenio o se refieran a él, respecto del período señalado en dicho convenio".

La O.I.T. publica dos veces al año un cuadro de ratificaciones, en el cual aparecen los Estados Miembros que han ratificado un convenio.

e) El procedimiento de ratificación de los convenios en materia de trabajo en México.

En el momento en que la O.I.T. adopta un convenio y éste es presentado a la Secretaría de Relaciones Exteriores, empieza el procedimiento de ratificación o no ratificación del mismo.

La Secretaría de Relaciones Exteriores mediante un oficio - transmite las disposiciones del convenio y el convenio mismo a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Dentro de esta Se

secretaría se va a seguir el estudio analítico más importante. En el Departamento de Relaciones y Publicaciones existe un cuerpo de especialistas, los cuales tendrán a su cargo la elaboración de un "dictamen" con respecto al convenio o convenios que se presente,

Este dictamen será encaminado a varios puntos, como lo son por ejemplo: la influencia de las disposiciones del convenio en la situación nacional; la influencia que ejercerán tales disposiciones en caso de ser o no ratificados de acuerdo al ámbito internacional, etc.

Los dictámenes corren determinados procesos burocráticos, antes de ser dados a conocer a la Secretaría de Gobernación, la cual los enviará para su estudio y ratificación a la Cámara de Senadores. Los dictámenes de la Secretaría del Trabajo tienen tanta fuerza decisiva, que hasta la fecha únicamente se ha modificado uno dentro de la Cámara de Senadores. El dictamen constará de varias partes, primero la enunciacion del convenio, sus artículos y disposiciones generales. Después se explicará la motivación respecto a la influencia en el ámbito nacional, y por último se darán los detalles, ya sean encaminados a dar una respuesta afirmativa o negativa con relación a la ratificación. Al final de cada dictamen se dará la opinión, que de acuerdo a los especialistas es favorable o no para la ratificación del convenio.

La Cámara de Senadores, en cuanto discute y revisa el convenio, y con base en el dictamen pasa a ratificar o no el convenio. Por último, se envía la decisión a la Secretaría de Gobernación, donde se publica en el Diario Oficial de la Federación.

Posteriormente, se comunicará al Director General de la - -

O.I.T. la ratificación del convenio y entrará en vigor, hace neces-
sarios después de hecha la misma.

De los convenios ratificados por México existen varios que
no se han podido llevar a cabo, ya que por ir en contra de algu-
nos artículos o disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, no
conviene poner a actuar el convenio.

Estas contradicciones existentes, o sea que existiendo artí-
culos en México con determinadas disposiciones, se haya ratifica-
do un convenio internacional con otras disposiciones que se con-
traponen al derecho mexicano, se deben a que no se llevó a cabo
un estudio exhaustivo sobre la materia. Aun cuando se conocen -
pocos casos, éstos son bastante representativos dentro de la ac-
titud internacional de México. Como ya expresamos antes, cada -
año la O.I.T. publica un libro en el cual aparecen todos los paí-
ses que no han cumplido con un convenio que ratificaron. Hay ca-
sos en que la crítica publicada es severa, apoyándose la O.I.T.
en que si deja pasar por alto disposiciones básicas de la Consti-
tución de la O.I.T. llegará un momento en que no tendrá ninguna
razón de ser y de existir la misma Organización.

CAPITULO IV

RELACION DE LOS CONVENIOS RATIFICADOS POR MEXICO 1919-1968

- a) De 1919 a 1929.
- b) De 1930 a 1939.
- c) De 1940 a 1949.
- d) De 1950 a 1959.
- e) De 1960 a 1968.

RELACION DE LOS CONVENIOS RATIFICADOS POR
MEXICO 1919-1968

TRABAJO NOCTURNO DE LOS NIÑOS EN LA INDUSTRIA. (Revisado.)

D.O. de 29 de septiembre de 1937. Convenio Núm. 6 de la O.I.T. Primera Reunión, Ginebra, 29 de octubre de 1919.

De acuerdo con lo previsto en el artículo 13 de este instrumento, fué denunciado por el Gobierno Mexicano al Secretario General de la Sociedad de las Naciones en virtud de la adopción de un Tratado posterior que lo revisa.

En efecto, este Convenio que ocupa el número seis en la lista progresiva de instrumentos elaborados por la O.I.T. fué revisado en 1948 a fin de ampliar su contenido con el objeto de otorgar una mayor protección a los menores empleados en la industria; es así que el 17 de junio de 1948, la Conferencia reunida en Ginebra revisa éste, al que se le han adicionado varios preceptos que mejoran las condiciones de trabajo de los menores y en donde se contienen interpretaciones auténticas aplicables.

El nuevo instrumento revisado ocupa el número noventa y dos de los sancionados por la O.I.T. y el número treinta y cinco por orden de ratificación en nuestro país.

EDAD MINIMA DE ADMISION AL TRABAJO MARITIMO. (Revisado.)

D.O. de 3 de febrero de 1939. Convenio Núm. 7 de la O.I.T. Segunda Reunión, Ginebra, 15 de junio de 1920.

Con el fin de ampliar el contenido de los preceptos que relativos a esta materia sanciona el instrumento, en beneficio de los trabajadores del mar, fué revisado en la vigésimo primera Reunión General de la Conferencia Internacional del Trabajo verifi-

cada en Ginebra, en 1936, habiéndosele añadido varios conceptos interpretativos.

Como consecuencia de la revisión, este Convenio estuvo en vigor hasta la adopción del nuevo instrumento revisado que tiene el número 58 de los elaborados por la Organización Internacional del Trabajo; y 55 de los ratificados por el Gobierno Mexicano.

Automáticamente, de acuerdo con lo previsto en el Tratado de Versalles y demás relativos, este Convenio queda cerrado a -- nuevas ratificaciones, en virtud de la existencia de un Instru-- mento posterior que lo revisa.

INDEMNIZACION POR PARO FORZOSO EN CASO DE NAUFRAGIO. D.O. de 27 de septiembre de 1937. Convenio Núm. 8 de la O.I.T. Segunda -- Reunión, Ginebra, 15 de junio de 1920.

Para efectos del Convenio, el término "Marinos" se aplica a todas las personas empleadas a bordo de toda embarcación que realice navegación marítima; el término "buque" será aplicable a todas las embarcaciones, cualquiera que sea, de propiedad pública o privada, que se dedique a la navegación marítima, con exclu-- sión de los buques de guerra.

En caso de pérdida por naufragio de un buque cualquiera dice el Convenio-- el armador o la persona con la cual el marino hubiere celebrado contrato para servir a bordo del buque, deberá -- pagar a cada uno de los marinos empleados en dicho buque, una indemnización que le permita hacer frente al paro forzoso, resul-- tante de la pérdida del buque por naufragio; dicha indemnización se pagará por todos los días del período efectivo de paro forzo-- so del marino, con arreglo al tipo del salario pagadero en vir-- tud del contrato; pero el importe total de la indemnización pagadera a cada marino podrá limitarse a dos meses de salario.

Las mencionadas indemnizaciones gozarán de los mismos privilegios que los atrasos de los salarios devengados durante el servicio y los marinos podrán acudir para percibirlos a los mismos procedimientos que para dichos atrasos.

El artículo 147 de la Ley Federal del Trabajo, fija como causal de terminación del contrato de trabajo de los mariners, la pérdida total de la embarcación por apresamiento o siniestro en tal caso, sigue subsistiendo para el armador la obligación de repatriar a los tripulantes y cubrir a los mismos el importe de sus salarios vencidos; ahora, si la nave está asegurada, al hacerse efectivo este seguro, la tripulación percibirá además, el pago íntegro de sus emolumentos que devengue hasta su restitución al puerto de salida, o al que haya señalado el contrato.

El contenido del instrumento internacional, introduce una modificación en el mencionado artículo 147 de la legislación nacional, pues impone al armador -en los casos de pérdida por apresamiento o siniestro- no sólo la obligación de repatriar a los tripulantes y cubrir el importe de los salarios devengados, como señala dicho precepto, sino que subsiste para el armador la obligación de pagar a cada uno de los mariners una indemnización -- que les permita hacer frente al paro forzoso; en todo caso, e independientemente que la embarcación esté o no asegurada, esta indemnización para cada marino podrá limitarse a dos meses de salario.

COLOCACION DE LA GENTE DE MAR. D.O. de 4 de marzo de 1940. Convenio Núm. 9 de la O.I.T. Segunda Reunión, Ginebra, 15 de junio de 1920.

Para los efectos de aplicación del Convenio, debe entenderse por el término "gente de mar" a todas las personas empleadas

como tripulantes en buques dedicados a la navegación marítima ex
cepto el personal de oficiales.

Se prescribe en este instrumento que el servicio de colocación de la gente de mar no podrá ser objeto de comercio ejercido con fines lucrativos; ninguna operación de colocación en un buque podrá dar lugar a que la gente de mar pague una remuneración cualquiera que sea, directa o indirectamente, a persona, sociedad o empresa; para el efecto, los Gobiernos Miembros que ratifiquen este Convenio se obligan a: abolir lo más rápidamente posible el comercio de la colocación de la gente de mar en el caso de que aún existan en algunos países, empresas que se dediquen a esta actividad, podrá autorizarse por la autoridad competente si gan funcionando temporalmente y siempre que queden debidamente garantizados los derechos de las partes interesadas; a establecer o conservar un sistema eficaz y adecuado de agencias de colocaciones para la gente de mar; dicho sistema será sobre la base de participaciones proporcionales de representantes de los armadores y trabajadores del mar, designados por las asociaciones respectivas en cada lugar y bajo control de la autoridad competente, realizarán las operaciones de colocación de marinos.

Es obligación de los Gobiernos el constituir "comisiones" bipartitas, mismas que serán consultadas en los aspectos que se refieran al funcionamiento e integración de las agencias de colocaciones; asimismo debe establecerse en cada país, un sistema de sanciones para el caso de violaciones a lo previsto anteriormente.

El contrato de enrolamiento de la gente de mar, deberá contener cuantas garantías sean necesarias para proteger a todas las partes interesadas y deberá darse a la gente de mar toda clase de facilidades para firmarlo, así como examinarlo antes y des

pués de este acto; durante la operación de contratación de la gente de mar, se considerará como un derecho de los marinos el elegir su buque y de los armadores, el de escoger su tripulación.

Finalmente, previene el Convenio, que es obligación de todo Estado Miembro que ratifique éste, el comunicar a la Oficina toda la información relacionada con el desempleo de la gente de mar, así como el funcionamiento de sus agencias de colocaciones para esta clase de trabajadores.

No creemos que en nuestro país tenga aplicación práctica actual lo previsto en el Tratado en cuestión, ya que nuestra marina mercante es muy incipiente; sin embargo, en lo que respecta al servicio gratuito de las agencias de colocaciones, se debe estar a lo dispuesto en la regla general de la fracción XXV del artículo 123 constitucional, que es en el sentido de eximir a los trabajadores sin distinción, de efectuar cualquier pago por este servicio sea quien fuere que lo realice.

RELATIVO AL DERECHO DE ASOCIACION Y COALICION DE LOS OBREROS - AGRICOLAS. D.O. de 28 de septiembre de 1937. Convenio Núm. 11 de la O.I.T. Tercera Reunión, Ginebra, 21 de junio de 1921.

Este Convenio, en su artículo primero obliga a los Estados Miembros a asegurar a todas las personas ocupadas en la agricultura, los mismos derechos de asociación y coalición, que a los trabajadores de la industria.

La disposición contenida en la fracción XVI del artículo 123 constitucional asegura a favor de todos los trabajadores, sin distinción, este derecho; en tal virtud el Convenio no altera el contenido de la legislación nacional, ya que se incluyen en el precepto que se trata, a los obreros agrícolas.

INDENIZACION DE LOS ACCIDENTES DEL TRABAJO EN LA AGRICULTURA.

D.O. de 1 de Mayo de 1937. Convenio Núm. 12 de la O.I.T. Tercera Reunión, Ginebra, 25 de octubre de 1921.

Determina el artículo primero del Instrumento, la obligación que contrae todo Miembro de la Organización que ratifique éste, de extender a todos los asalariados agrícolas el beneficio de las leyes y reglamentos que tengan por objeto indemnizar a las víctimas de accidentes sobrevenidos por el hecho del trabajo o con ocasión del mismo.

El párrafo introductorio del artículo 123 constitucional determina expresamente que las leyes sobre el trabajo regirán entre obreros, jornaleros, empleados, domésticos y artesanos y de una manera general sobre todo contrato de trabajo; en tal virtud, el precepto contenido en el Convenio internacional, no hace sino confirmar la disposición ya sancionada por nuestra legislación como lo es el mencionado párrafo introductorio, que se completa con el artículo 192 de la Ley Federal del Trabajo que establece que el arrendatario o aparcerero serán considerados, respecto de los trabajadores agrícolas, como patronos, con las obligaciones inherentes a esta condición, de acuerdo con la ley.

EMPLEO DE LA CERUSA EN LA PINTURA. D.O. de 11 de marzo de 1938. Convenio Núm. 13 de la O.I.T. Tercera Reunión, Ginebra, 31 de agosto de 1921.

En el año de 1921, aún no se conocían las innumerables materias primas que en la actualidad tiene a su alcance la industria de fabricación de pinturas, por tal motivo se consideró de sumo interés reglamentar el uso de la cerusa y sulfatos, principalmente del plomo, ya que estos pigmentos eran casi con exclusividad

la materia prima esencial en la elaboración de pinturas; como consecuencia, era sumamente frecuente que los trabajadores que manejaban la pintura de albayalde contrajeran la enfermedad denominada "saturismo"; en la actualidad, dado el notable adelanto que en cuestión de elaboración de pinturas, esta materia prima ha dejado de tener empleo en lo que se refiere a su uso como elemento base.

El Convenio hace referencia a la obligación que tienen los Miembros de la Organización de prohibir el empleo de la cerusa, el sulfato de plomo y cualquier otro producto que contenga dichos pigmentos en los trabajos de pintura interior de edificios, a menos que el empleo de los mismos sea declarado necesario; se autoriza el empleo de pigmentos blancos que contengan como máximo 2% de plomo, expresado en plomo metal.

Queda terminantemente prohibido emplear a jóvenes menores de 18 años y a las mujeres de cualquier edad en los trabajos de pintura industrial que entrañen el empleo de la cerusa o derivados del plomo; en general solamente en los casos de formación profesional podrá autorizarse su empleo.

En aquellos trabajos donde esté autorizado el empleo de la cerusa o derivados de plomo, se deberá, y es obligación de los Gobiernos reglamentar el empleo de éstos sobre la base de los principios siguientes:

a).- La cerusa y derivados del plomo, no podrán ser usados en los trabajos de pintura sino solamente en forma de pasta o de pintura ya preparada para su empleo.

b).- Se deben adoptar medidas para evitar el peligro procedente de la aplicación de la pintura por pulverización y del polvo provocado por el apomazado y el raspado en seco.

c).- Los obreros pintores deberán usar ropa de trabajo todo el tiempo que dure éste, así como se evitará que la ropa que no se use durante el trabajo, esté en contacto con los materiales empleados en la pintura.

d).- La autoridad competente podrá, cuando lo estime conveniente, exigir el examen médico de los trabajadores; este examen deberá ser practicado por profesionales que designe dicha autoridad.

e).- Se debe exigir entre los obreros pintores, el conocimiento general sobre precauciones especiales de higiene concernientes al empleo de la cerusa y derivados del plomo, en su profesión.

DESCANSO SEMANAL EN LOS ESTABLECIMIENTOS INDUSTRIALES. D.O. de 16 de marzo de 1938. Convenio Núm. 14 de la O.I.T. Tercera Reunión, Ginebra, 25 de octubre de 1921.

Para los efectos de aplicación del Convenio, se considerará como "Establecimiento Industrial":

1o.- Las minas, canteras e industrias extractivas de todas clases.

2o.- Las industrias donde se manufacturen, modifiquen, limpien, reparen, adornen, terminen o preparen productos para la venta o en los cuales las materias sufran una transformación, comprendiendo la construcción de buques, industria de demolición, transmisión y transformación de fuerza motriz y en general de electricidad.

3o.- La construcción, reconstrucción, sostenimiento, reparación, modificación o demolición de edificios y construcciones de todas clases, ferrocarriles, tranvías, puentes, depósitos, mue-

Alós, canales, instalaciones para la navegación interior, caminos, túneles, viaductos, cloacas, pozos, instalaciones telefónicas, telégrafos, eléctricas, de gas, de agua; así como los trabajos de preparación y cimentación que preceda a los trabajos mencionados.

40.- El transporte de personas o mercancías por carretera, - vía férrea o vía de agua interior, incluso el movimiento de las mercancías en los depósitos, muelles, malecones y almacenes, con excepción del transporte a mano.

El artículo segundo del Instrumento establece que todo el personal ocupado en cualquier establecimiento industrial, público o privado, deberá disfrutar en el curso de cada período de siete días de labor, de un descanso que comprenda, por lo mínimo, veinticuatro horas consecutivas.

Las excepciones a la aplicación de las disposiciones del artículo segundo del Convenio, se mencionan en los artículos 3, 4, 5 y 6 del mismo y se refieren a establecimientos industriales donde labore una misma familia, costumbres locales en contrario, etc. Para facilitar la aplicación de las medidas de referencia, cada patrón deberá:

A.- Dar a conocer al personal, en el caso de que el descanso semanal se conceda colectivamente, los días y horas de descanso colectivo, por medio de anuncios puestos de manera visible en el establecimiento o en un lugar conveniente.

B.- Dar a conocer al personal, cuando el descanso no se conceda colectivamente, los días y horas de descanso personal, por medio de un registro llevado en la forma aprobada por la legislación nacional.

Respecto de la obligación que se impone a los patrones en ge

neral, en el sentido que deben dar a conocer al personal por medio de anuncios visibles, las horas y días hábiles semanales, ya sea que este descanso se conceda colectivamente o no, es una obligación específica que debe hacerse constar en el artículo 11 de la Ley Mexicana del Trabajo, cuando se refiere a establecimientos industriales.

En lo que se trata de descanso semanal, nuestra legislación ya prevé en la Fracción IV del 123 constitucional y 78 del Estatuto del Trabajo, idénticas modalidades por lo que se refiere al descanso semanal.

EXAMENES MEDICOS A LOS NIÑOS Y JOVENES EMPLEADOS EN LOS BARCOS.

D.O. de 23 de abril de 1938. Tercera Reunión, Ginebra, 23 de octubre de 1921.

Este Convenio contiene diversas disposiciones destinadas a proteger a los niños y menores empleados a bordo de los buques, - entendiéndose por este término, las naves o embarcaciones, cualquiera que sea, de propiedad pública o privada que efectúe una navegación marítima, con exclusión de los buques de guerra.

Se establece la prohibición de emplear a bordo de estas naves a niños y jóvenes menores de 18 años, sin la debida presentación de un certificado médico en que conste su aptitud para dicho trabajo, formulado por un médico autorizado por la autoridad competente.

El empleo de estos menores en el trabajo marítimo -artículo tercero del Convenio- no podrá continuarse sino mediante renovación del examen médico en intervalos que no excedan de un año y - presentación después de cada nuevo examen de un certificado facultativo en que conste su aptitud para el trabajo marítimo; sólo en casos de urgencia, la autoridad competente podrá admitir a un jo-

ven menor de 18 años que se embarque sin someterse a los exámenes previstos, a condición de que éste se realice en el primer puerto que toque el buque.

En tal virtud se impone tanto a los trabajadores marítimos, como para los patrones, la obligación de someter a los primeros -cuando se trate de menores de 18 años- a un examen médico periódico, cuando menos cada año, a fin de determinar su aptitud para el trabajo en el mar; debe, pues, hacerse constar esta disposición internacional en el Capítulo XV "Del Trabajo en el Mar y Vías Navegables" de la Ley Federal del Trabajo, como una obligación tanto para los trabajadores como para los armadores o patrones.

Hay que hacer notar que nuestra legislación laboral prohíbe expresamente en el artículo 231, que los menores de 16 años desempeñen labores de aprendices en el trabajo marítimo y ferrocarrilero.

REPARACION DE LOS ACCIDENTES DEL TRABAJO. D.O. de 3 julio de - - 1935. Convenio Núm. 17 de la O.I.T. Séptima Reunión, Ginebra, - 19 de mayo de 1925.

Establece esta Convención la obligación que tienen los Estados Miembros de procurar a las víctimas de accidentes del trabajo o a sus causahabientes, condiciones de reparación por lo menos -- iguales a las previstas en el instrumento; la reparación comprende a obreros, empleados o aprendices que laboren en empresas, explotaciones o establecimientos de cualquier naturaleza, sean públicos o privados; las legislaciones nacionales pueden prever las excepciones cuando se refiera al trabajo a domicilio, trabajo familiar, trabajadores eventuales, etc.

El Título VI "De los Riesgos Profesionales" en la Ley Federal del Trabajo y la Ley del Seguro Social -reglamentaria de la -

fracción XXIX del artículo 123 constitucional- contienen disposiciones particulares que comprenden no sólo el pago de la reparación a las víctimas de accidentes de trabajo o sus derechohabientes, sino además contiene disposiciones relativas a seguros de invalidez, de vida, de cesación involuntaria del trabajo y enfermedades profesionales.

Este Convenio, no altera el contenido de la legislación nacional, ya que en ésta, se encuentran superadas dichas prestaciones.

RELATIVO A LA IGUALDAD DE TRATO ENTRE TRABAJADORES EXTRANJEROS Y NACIONALES EN MATERIA DE INDEMNIZACION POR ACCIDENTES DE TRABAJO. D.O. de 3 de julio de 1935. Convenio Núm. 19 de la O.I.T. Séptima Reunión, Ginebra, 19 de mayo de 1925.

Se hace referencia en el Convenio a la obligación que entraña para los Estados Miembros de la Organización, que ratifiquen este instrumento el conceder a los nacionales de cualquier otro Estado Miembro, que fuere víctima de accidentes de trabajo, ocurridos en el territorio de aquél, o a sus causahabientes, el mismo trato que otorgue a sus propios nacionales, en materia de indemnización por accidentes del trabajo.

Esta igualdad de trato, será otorgada a los trabajadores extranjeros y a sus derechohabientes, sin ninguna condición de residencia; sin embargo -dice el convenio- en lo que se refiere a los pagos que un Miembro o sus nacionales tengan que hacer fuera de su territorio, en virtud de este principio, las disposiciones que hayan de tomarse, se regirán, si fuere necesario, por acuerdos especiales celebrados entre los Miembros interesados.

El artículo segundo del Instrumento especifica que los Estados interesados podrán celebrar acuerdos especiales en los que es

tipulen que las indemnizaciones por accidentes de trabajo ocurridos a trabajadores empleados de una manera temporal o intermitente en el territorio de un Miembro, por cuenta de una empresa situada en el territorio de otro Miembro, deberán regirse por la legislación de este último Miembro.

Los Miembros de la O.I.T. que ratifiquen este Convenio, se obligan a prestarse mutuamente asistencia con objeto de facilitar la aplicación del mismo, y la aplicación y ejecución de las leyes y reglamentos respectivos en materia de indemnización por accidentes del trabajo, y a comunicar a la Oficina Internacional del Trabajo toda modificación de la legislación vigente en materia de indemnización por accidentes del trabajo.

Ya la legislación mexicana determina expresamente y sin distinción, en el párrafo introductorio del artículo 123 constitucional que las leyes sobre el trabajo regirán de una manera general sobre todo contrato de trabajo; además, el artículo 291 de la Ley Federal del Trabajo establece la responsabilidad de los patrones, aun cuando contraten por intermediarios, de los riesgos profesionales realizados en las personas de sus trabajadores; respecto de los causahabientes, el mismo ordenamiento determina en el artículo 297 las personas que en todo caso tienen derecho a percibir la indemnización correspondiente.

INSPECCION DE LOS EMIGRANTES A BORDO DE LOS BUQUES. D.O. de 3 de marzo de 1937. Convenio Núm. 21 de la O.I.T. Octava Reunión, Ginebra, 25 de mayo de 1926.

Todo Miembro de la O.I.T. que ratifique el presente Convenio se obliga a aceptar el principio de que el servicio oficial de inspección encargado de velar por la protección de los emigrantes a bordo de un buque de emigrantes, no sea realizado por más de un

Gobierno.

Los términos "buque de emigrantes" y "emigrantes" serán defi-
nidos por las autoridades de cada país.

El inspector oficial de emigración será designado por el Go-
bierno del país cuyo pabellón lleve el buque; sin embargo, dicho
inspector que se envía a bordo, podrá ser designado por otro Go-
bierno en virtud de un acuerdo anterior; en todo caso, este ins-
pector será de la nacionalidad a que pertenezcan los emigrantes -
que se encuentren a bordo.

Las cualidades morales y conocimientos prácticos de los ins-
pectores serán determinados por el Gobierno que los designe; en -
ningún caso el inspector de emigración podrá depender, directa ni
indirectamente del capitán, del armador o de la compañía de nave-
gación; sólo en caso excepcional podrá serlo el médico del buque.

El inspector velará por el respeto de los derechos que posean
los emigrantes, en virtud de la ley del país cuyo pabellón lleve
el buque, cualquiera que sea aplicable al caso y de los acuerdos
internacionales.

La autoridad del capitán de a bordo no estará limitada por -
el presente Convenio; el inspector oficial no usurpará, en ningún
caso, la autoridad del capitán y solamente se ocupará de velar --
por la aplicación de las leyes y reglamentos, acuerdos y contra--
tos que se refieran directamente a la protección y bienestar de -
los emigrantes. Después de ocho días de arribo al puerto de des-
tino, el inspector oficial terminará su gestión debiendo informar
al Gobierno del país que lo hubiere nombrado, el resultado de su
gestión.

En México no existe problema de emigración de trabajadores,
por tal virtud, el instrumento no tiene de momento aplicación - -

práctica.

CONTRATO DE ALISTAMIENTO DE LOS MARINOS. D.O. de 6 de agosto de 1935. Convenio Núm. 22 de la O.I.T. Novena Reunión, Ginebra, 7 de junio de 1926.

El Convenio en cuestión contiene veintitrés artículos que -- tratan entre otros, lo que debe entenderse por "navío", "marino" y "capitán", para los efectos de su aplicación; formalidades y garantías concernientes a la conclusión del contrato de trabajo en el mar, menciones que deben hacerse constar en el mismo, duración y casos en que puede ser resuelto en derecho; mínimos que supera la ley mexicana del trabajo, en el capítulo respectivo.

Sin embargo, el artículo trece del Convenio que a la letra -- dice: "... si el marino prueba al armador o a su representante -- que tiene la posibilidad de obtener el mando de un navío, el empleo de oficial, el de oficial mecánico, o de cualquier otro empleo de mayor categoría que el que ocupa o que por circunstancias surgidas después de ser contratado, el abandono presenta para él un interés capital, puede pedir su licenciamiento a condición de que asegure su substitución por una persona competente, aceptada por el armador o su representante, sin que ello signifique nuevos gastos al armador...".

Debe, pues, en merito de lo expuesto en la disposición transcrita, adicionarse el Capítulo XV, "Del Trabajo en el Mar y Vías Navegables", incluyendo entre las causales de terminación del contrato de trabajo en el mar, esta disposición.

Salvo esta excepción, la legislación mexicana contiene en el capítulo respectivo, todas las medidas adecuadas para asegurar la observancia de las disposiciones del presente Convenio.

REPATRIACION DE LOS MARINOS. D.O. de 7 de agosto de 1935. Conve
nio Núm. 23 de la O.I.T. Novena Reunión, Ginebra, 7 de junio de
1926.

Este instrumento internacional que viene a completar al ante
rior, establece en el artículo tercero el derecho que tiene todo
marino desembarcado, durante su contrato, o al término de éste, -
el ser devuelto a su país o al puerto de alistamiento, o al puer-
to de salida.

Es importante la disposición contenida en el artículo sexto
del Tratado, en el sentido de que es obligación de la autoridad -
pública del país del pabellón del buque, el cuidar de la repatria-
ción de todos los marinos, sin distinción de nacionalidad, en los
casos en que el Convenio les sea aplicable.

Se señala también en disposición expresa, que los Gobiernos
tienen la obligación de vigilar que en la contratación se garanti
cen suficientemente los gastos de repatriación; en todo caso ésta
no correrá por cuenta del marino en los casos de accidente, nau-
fragio, enfermedad involuntaria o despido injustificado.

Nuestra legislación laboral, adopta en el capítulo XV que --
trata del trabajo en el mar, todas las modalidades relativas a la
repatriación de los marinos.

RELATIVO A LOS METODOS PARA LA FIJACION DEL SALARIO MINIMO. D.O.
de 9 de agosto de 1935. Convenio Núm. 26 de la O.I.T. Undécima
reunión, Ginebra, 30 de mayo de 1928.

Establece el Convenio la obligación que tienen los Estados -
Miembros que ratifiquen este instrumento, de crear o conservar en
sus respectivos territorios, métodos que permitan la fijación de
salarios mínimos para los trabajadores de la industria, especial-

mente en aquellos países donde no exista un régimen eficaz para la fijación de salarios por medio de contratos colectivos o algún otro sistema; los tipos mínimos deben establecerse previa consulta del órgano patronal interesado, debiendo considerarse una vez establecidos como obligatorios, sin posibilidad de que sean rebajados, ni individual ni colectivamente.

sin duda que el Convenio hace referencia a nuestras Comisiones Especiales del Salario Mínimo, establecidas desde el año de 1917 en nuestro país y que están contenidas en la fracción VI y IX del artículo 123 constitucional y el Capítulo IX "De las Comisiones Especiales del Salario Mínimo y del Procedimiento para fijarlo", de la Ley Mexicana del Trabajo; en tal virtud, no se introduce ninguna modificación en nuestro derecho, sino que se refuerza el contenido de los preceptos relativos.

INDICACIÓN DEL PESO EN LOS GRANDES BULTOS TRANSPORTADOS POR BARCO. D. O. de 12 de agosto de 1935. Convenio Núm. 27 de la O.I.T. -- Duodécima Reunión, Ginebra, 30 de mayo de 1929.

Artículo Primero:-- Todo bulto u objeto que pese más de mil kilogramos de peso bruto consignado en los límites del territorio de todo Miembro que ratifique el presente Convenio, y que haya de ser transportado por mar o vía navegable interior, deberá antes de ser embarcado, llevar marcado su peso en el exterior en forma clara y duradera. Esta disposición es de observancia sólo para el Gobierno del país de expedición, independientemente de cualquier otro país que haya de atravesar el bulto para llegar a su destino.

DEL TRABAJO FORZOSO U OBLIGATORIO. D.O. de 13 de agosto de 1935. Convenio Núm. 29 de la O.I.T. Décimocuarta Reunión, Ginebra, 10 de junio de 1930.

Se refiere el Convenio al compromiso que entraña para todo miembro de la O.I.T. que ratifique dicho instrumento, de suprimir el empleo de trabajo forzoso u obligatorio, bajo cualquiera de sus formas, entendiéndose por este término: todo servicio exigido a una persona bajo la amenaza de una pena cualquiera que sea, y para el cual, dicho individuo no se ofrece voluntariamente.

Nuestro artículo 50. constitucional establece expresamente - que nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento, salvo del impuesto como pena por la autoridad judicial, el cual se ajustará a la fracción I (jornada máxima de ocho horas) y II (prohibición de labores peligrosas) e insalubres para mujeres y menores y misma prohibición para ambos en el trabajo nocturno industrial.

El citado Convenio, está de acuerdo con nuestro régimen de garantías individuales.

REGULACIÓN DE LA DURACION DEL TRABAJO EN EL COMERCIO Y EN OFICINAS. D.O. de 10 de agosto de 1935. Convenio Núm. 30 de la O. I.T. Décimacuarta Reunión, Ginebra, 10 de junio de 1930.

Por disposición del instrumento internacional se establece como obligatoria para el personal que labora en establecimientos comerciales, sean públicos o privados, establecimientos cuyo funcionamiento consista esencialmente en trabajo de oficina, o establecimientos que no tengan el carácter de industriales, la semana de cuarenta y ocho horas de trabajo y ocho horas diarias de labor; dejándose a juicio de la Autoridad competente en cada país miembro, el establecer lo que debe entenderse por "establecimiento industrial y trabajo de oficina".

Se considerará como jornada de trabajo -dice el Convenio- el -

tiempo durante el cual el personal está a disposición del patrón, excluyendo los descansos durante los cuales el personal no se encuentra a disposición del patrón.

Finalmente el instrumento en cuestión, además de señalar los casos de excepción en que pueden modificarse o suprimirse las disposiciones en él contenidas, determina en su artículo once que a fin de hacer efectivas las aplicaciones de las medidas sancionadas, cada patrón deberá:

a).- Dar a conocer, por medio de anuncios de manera visible en el establecimiento, las horas en que se inicia y termina la -- jornada de trabajo; si el trabajo se efectúa por equipos, la hora en que lo inicia y termina cada equipo.

b).- Dar a conocer al personal, en igual forma, los descansos concedidos.

c).- Inscribir en un registro aprobado por la autoridad competente, todas las prolongaciones de la duración del trabajo en los casos de accidentes ocurridos o inminentes, fuerza mayor, evitar pérdida de material de fácil descomposición, inventarios, balances, liquidaciones, etc., así como el importe de su retribución.

d).- Se considerará ILEGAL el hecho de emplear a una persona, además de la duración fijada del trabajo en el inciso "a" o durante las horas del inciso "b".

La legislación mexicana contiene en la fracción I del 123 -- constitucional y 63, 73, 74 y 75 de la Ley Federal del Trabajo, -- disposiciones relativas a la jornada de trabajo idénticas a las -- que hace referencia el Convenio, en lo que se refiere a duración.

sin embargo, las medidas a que hace mención en el artículo -- 11 del Tratado, si implican una obligación para el patrón y por --

tal motivo, debe considerarse adicionado el Capítulo VIII "De las Obligaciones de los Patrones" en el sentido de hacer constar estas disposiciones como obligatorias en todo establecimiento comercial cuyo funcionamiento sea esencialmente de oficina.

PROTECCION CONTRA LOS ACCIDENTES DE LOS TRABAJADORES OCUPADOS EN LA CARGA Y DESCARGA DE LOS BUQUES (Revisado.) D.O. de 14 de agosto de 1935. Convenio Núm. 23 de la O.I.T. Décimasexta Reunión, - Ginebra, 12 de abril de 1932.

El presente Acuerdo internacional establece una serie de medidas de protección encaminadas a proteger a los trabajadores empleados en la carga y descarga de los buques, con el fin de disminuir el número de accidentes de trabajo, en estas maniobras; tales medidas de carácter obligatorio se refieren a condiciones del alumbrado, dimensión de los pasillos de tránsito, señales y demás modalidades que deben tener las vías de acceso que utilicen los trabajadores para las maniobras; medidas de seguridad que deben observarse en los pasajes peligrosos, dispositivos que es necesario emplear en la carga y descarga, medidas y lugares donde deben colocarse; reglas que deben seguirse para el manejo de grúas, cabrias y elevadores de carga.

Las medidas de seguridad que reglamenta el Convenio minuciosamente, deben aplicarse cada vez que sea necesario interpretar - la Fracción V del artículo III "De las Obligaciones de los Patrones" cuando éstas se refieran a los trabajadores que hacen maniobras de carga y descarga de buques.

AGENCIAS REEMBOLIDAS DE COLOCACIONES. D.O. de 10 de noviembre de 1937. Convenio Núm. 34 de la O.I.T. Décimaseptima Reunión, - Ginebra, 8 de junio de 1933.

Para los fines del Convenio la expresión "Agencia Retribuida de Colocaciones" designa:

a).- Las agencias de colocaciones con fines lucrativos, es decir: toda persona, sociedad, institución u otra organización -- que sirva de intermediario para procurar un empleo a un trabajador, o un trabajador a un patrón, con el objeto de obtener de uno u otro, un beneficio material directo o indirecto; esta definición no se aplica a los periódicos o publicaciones, a no ser que tengan por objeto exclusivo el de actuar como intermediarios entre patrones y trabajadores.

b).- Las agencias de colocaciones, sin fines lucrativos, es decir, los servicios de colocación de las sociedades, instituciones, agencias u otras organizaciones, que sin buscar un beneficio material, perciben del patrón o del trabajador por dichos servicios un derecho de entrada, una cotización o remuneración cualquiera.

Las agencias de colocaciones con fines lucrativos que se mencionan en el párrafo "a" --dice el Convenio-- deberán ser suprimidas en un plazo de tres años a contar de la entrada en vigor para cada miembro, no siendo permitido que en el intervalo se establezca ninguna agencia nueva con tales fines; respecto de las existentes, deberán estar sometidas al control de la autoridad competente. El establecimiento de nuevas agencias retribuidas de colocaciones, no podrá ser autorizado, una vez expirado el plazo de tres años previsto de la entrada en vigor de este Tratado.

Respecto de las agencias retribuidas de colocaciones, deberán tener un permiso de la autoridad competente y estar sometidas al control de ésta; no podrán percibir retribución superior a la fijada por la autoridad, teniendo en cuenta estrictamente, los --

gastos ocasionados; en caso de reclutar trabajadores en el extranjero, deberán tener un permiso especial.

En México, el funcionamiento de las agencias de colocaciones se rige por el Reglamento respectivo, vigente desde el 14 de abril de 1934 y en donde se contienen disposiciones relativas a organización, integración y funcionamiento de dichas agencias; en el artículo 5o. de dicho ordenamiento se determina que sólo en forma excepcional podrán funcionar agencias privadas de colocaciones; en todo caso -previene el reglamento- corresponde al Departamento del Trabajo, establecer agencias de colocaciones en la ciudad de México y lugares de la República donde se considere necesario su funcionamiento, que en todo caso serán gratuitas. El artículo 36, fracción II del Reglamento Interior de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social determina que corresponde al Departamento de Protección General:

- a).- Vigilar el funcionamiento de las agencias de colocaciones.
- b).- Promover la apertura de nuevas agencias, según las necesidades de la población.
- c).- Autorizar la apertura de agencias de colocaciones de carácter privado, cuidando de que su funcionamiento se ajuste a las disposiciones del reglamento oficial.
- d).- Hacer la reconcentración de datos relativos al movimiento de ofertas y solicitudes de trabajo.

Finalmente, de todo lo anteriormente expuesto se deduce que el Convenio Internacional participa del espíritu del legislador mexicano, contenido en la fracción XXV del artículo 123 constitucional, que establece que el servicio de colocación de los trabajadores, será gratuito para éstos, ya sea que se efectúe por ori-

cinas municipales, bolsas de trabajo o cualquier institución sea particular u oficial.

REPARACION DE LAS ENFERMEDADES PROFESIONALES. (Revisado). D. O. de 25 de septiembre de 1937. Convenio Núm. 42 de la O.I.T. Déci^{ma} octava Reunión, Ginebra, 4 de junio de 1934.

Con la aplicación del Convenio de acuerdo con el artículo -- 133 de la Constitución Política Mexicana, se adiciona el alcance de la fracción XXXI del artículo 326 de la Ley Federal del Trabajo, en el sentido de que el Tratado que se menciona, considera el "Saturnismo" -enfermedad producida por el manejo constante del -- plomo o sus derivados- como una enfermedad profesional de los trabajadores que laboran fabricando o reparando acumuladores.

Incluye también el Cuadro Comparativo de enfermedades del -- Convenio, en el segundo grupo que se menciona, que el "Hidragirismo" -enfermedad producida por consecuencia del manejo del mercurio o sus derivados- además de los trabajadores que menciona la Ley, es enfermedad profesional de los obreros dedicados a preparar materias primas para la sombrerería, así como de los dedicados al trabajo de uorado al fuego. En relación con la fracción XXXII del artículo 326 del Código del Trabajo, debe interpretarse esta fracción cuando se habla de manipuladores del mismo metal, a los obreros empleados a fabricar aparatos de medición o de laboratorio, fabricantes de lámparas incandescentes cuando empleen bombas de mercurio, y trabajadores dedicados a fabricar cebos con fulminante de mercurio.

La fracción I del 326 de la Ley Mexicana, determina que la "Infección Carbuncosa" es enfermedad profesional de: curtidores, traperos, cargadores de lana, pastores, peleteros, manipuladores

de crin, cerda, cuernos, carne y huesos de boviedo; el Convenio -- que se analiza hace más extenso el campo de aplicación de esta -- fracción al considerar que dicha enfermedad es profesional no sólo de los trabajadores dedicados a las actividades enumeradas, -- sino que en beneficio de los trabajadores amplía su contenido al comprender, además: trabajadores que manipulen despojos de animales en general, trabajadores que carguen, descarguen o transporten mercancía y, además, aquéllos que estén en contacto con animales carbuncosos.

Es importante hacer notar que en el texto de la Ley, las anteriores enumeraciones, que sin duda otorgan en favor de los trabajadores una mayor protección cuando son víctimas de enfermedades profesionales, se libera a éstos de la carga de la prueba, -- que en el caso corresponde al patrón.

JURISPRUDENCIA.- El artículo 326 del Código Federal del Trabajo -- que enumera cuales son las enfermedades profesionales, no es limitativo; lo único que hace es desconocer o establecer determinada presunción a favor del obrero, y cuando dicho padecimiento no está catalogado en la tabla que contiene dicho artículo, es el obrero o un familiar quienes tienen que probar que la enfermedad se -- contrajo con motivo del servicio, convirtiéndola en profesional.

Tomo XLI.- The Cananea Consolidated Copper Company, S.A., -- Pág. 3081; Tomo XLIV.- Sindicato de Ferrocarrileros de la República Mexicana, Pág. 4156; Tomo XLVIII.- Silva Bartola, Pág. 2392; -- Tomo XLIX.- Medina Ramos Luis, Pág. 679 y, Prado Ruperto, Pág. -- 2081.

El Convenio también incluye en el Cuadro Comparativo, las siguientes sustancias tóxicas y su enfermedad profesional consecuente y que el Código Mexicano no hace mención:

FOSFORO: Intoxicación por éste o sus compuestos, y las consecuencias de esta intoxicación, para los trabajadores que separen, utilicen o produzcan fósforo o sus derivados.

BENCENO: Intoxicación por éste o sus homólogos, sus derivados nitrosos y anímicos y las consecuencias directas de esta intoxicación, para los obreros que producen, separen o utilicen benceno, sus homólogos o sus derivados nitrosos o anímicos.

HIROCARBUROS GRASOS: Intoxicación producida por los derivados halógenos de los hidrocarburos grasos, que comprende todas las operaciones de que consta la producción, separación o utilización de los derivados de éstos...".

Se introduce por virtud de la aplicación del Convenio un contenido más amplio de la fracción XV del artículo 326 de la Ley, - en el sentido de que no sólo son enfermedades profesionales las - "Dermitis" causadas por agentes físicos:... fracción IV.- Radiaciones Eléctricas: Rayos X... y fracción V.- Radiaciones Minerales: Radio..., sino cualquier trastorno patológico en general, - ocasionado por estos mismos agentes físicos, aunque se produzca o no la dermatitis, que en tal caso sólo constituye un síntoma.

Es aplicable también lo dispuesto en el último enunciado del Tratado que se refiere a los "Eiteliomas Primitivos de la Piel" como enfermedad profesional en todas las operaciones de manipulación o empleo de alquitrán, brea, betún, aceites minerales, parafina, o de compuestos, productos o residuos de estas substancias.

HORAS DE TRABAJO EN LAS FABRICAS AUTOMATICAS DE VIDRIO. D.O. de 23 de abril de 1938. Convenio Núm. 43 de la O.I.T. Décimoctava Reunión, junio 4 de 1934.

Diez años después de haber sido aprobado el Convenio relati-

vo a Jornada de Trabajo en la Industria de las Botellas de Vidrio, se da vigencia en México a este nuevo Instrumento Internacional que se refiere no sólo a una actividad determinada en la industria del vidrio, como lo es la fabricación de botellas, sino que generalizando más su contenido, el Convenio amplía la protección a los trabajadores, al determinar en su artículo primero: "... las disposiciones en él contenidas se aplicarán a las personas que trabajen por equipos sucesivos, en operaciones necesariamente continuas en las fábricas de vidrio continuo para ventanas, o vidrio de características similares; se considerará como operación continua toda operación que por el carácter automático y continuo de la alimentación en vidrio fundido de las máquinas y del funcionamiento de éstas, se efectúe necesariamente sin interrupción alguna en el transcurso del día, de la noche y de la semana...".

Respecto de las modalidades relativas a sistema de trabajo, número de equipos, horas de trabajo de cada equipo, duración de cada turno y descansos entre los diversos turnos de cada equipo, se adoptan idénticas medidas que el Convenio Núm. 25, en el sentido de que la jornada de trabajo será un promedio de 42 horas de trabajo a la semana y la duración de cada turno no podrá exceder de ocho horas diarias.

También se hace referencia en el Convenio que se estudia, de las limitaciones y excepciones en que pueden modificarse reglas en él contenidas, tales son: accidente, fuerza mayor, ausencia de personal, etc., así como medidas necesarias que se deben aplicar para hacer efectivas dichas disposiciones.

TRABAJO SUBTERRANEO DE LAS MUJERES. (Revisado.) D.O. de 21 de

abril de 1938. Décimanovena Reunión, Ginebra, junio 4 de 1935.

El Convenio Internacional que se trata establece en su artículo primero que para los efectos de su aplicación debe entenderse por "Mina" toda empresa pública o privada, dedicada a la extracción de substancias situadas bajo la tierra.

El artículo segundo establece que en los trabajos subterráneos de las minas no podrá emplearse a ninguna persona del sexo femenino, sea cual fuere su edad.

El mismo Instrumento deja a juicio de las legislaciones nacionales los casos de excepción a esta prohibición cuando se trate de:

1o.- Mujeres que ocupan un cargo de dirección en la empresa y no realicen un trabajo manual.

2o.- Mujeres empleadas en los servicios sanitarios y sociales.

3o.- Mujeres admitidas durante sus estudios a realizar prácticas en la parte subterránea de la mina, con fines de formación profesional.

4o.- Mujeres que ocasionalmente hayan de descender a la parte subterránea de la mina en ejercicio de una profesión que no sea de carácter manual.

Lo previsto en la Legislación Mexicana en los artículos 123 constitucional, fracción II y 108, fracción III de la Ley Federal del Trabajo superan en favor de los trabajadores lo previsto en el Instrumento Internacional, ya que establecen sin excepción, que quedan prohibidas para las mujeres las labores peligrosas e insalubres, considerando entre estos trabajos el subterráneo y el submarino.

HORAS DE TRABAJO EN LAS MINAS DE CARBON. (Revisado.) D.O. de 2 de enero de 1940. Convenio Núm. 46 de la O.I.T. Décimanovena - Reunión, Ginebra, 4 de junio de 1935.

Este importante Convenio establece modalidades a que debe ajustarse el trabajo de la industria minera, pues señala entre otras, limitaciones a la duración de la jornada diaria de trabajo al indicar los mínimos de tiempo de "presencia" de los trabajadores dentro de la mina, manera de computar este tiempo; máximo de horas extras que cada trabajador debe trabajar cada día y total de horas de esta clase que debe laborar al año.

El Instrumento deja a juicio de la autoridad competente de cada Estado, el señalar los casos de excepción, en los cuales -- pueden rebajarse los mínimos establecidos, así como se impone a la dirección de la empresa, por virtud del mismo Convenio, obligaciones tendientes a facilitar la aplicación de estas medidas.

El Tratado está destinado a aplicarse a todas las minas de carbón, es decir, a toda mina de la que se extraiga "hulla o lignito" principalmente, o las mismas substancias junto con otros -- minerales.

Para los efectos de su aplicación se considera como "mina -- de lignito" toda mina de la que se extraiga carbón de una edad -- geológica posterior a la carbonífera.

El término "Trabajador" significa:

a).- ... en las minas subterráneas de carbón, toda persona empleada en trabajos subterráneos, sea cual fuere la empresa que la emplee, o la naturaleza de los trabajos que realice, con excepción de las personas que desempeñan un cargo de vigilancia, -- de dirección y no participan normalmente en ningún trabajo manual.

b).- ... en las minas de carbón, a cielo abierto, toda persona empleada directa o indirectamente en la extracción de carbón con excepción de las personas que desempeñen cargos de vigilancia o de dirección y no participen normalmente en ningún trabajo manual.

Se previene -en el artículo tercero- que el "tiempo de presencia" de cada trabajador en la mina, no podrá exceder de siete horas cuarenta y cinco minutos al día, en ninguna mina subterránea de hulla. Se considerará como "tiempo de presencia" en la mina subterránea, el período transcurrido desde que el trabajador entra para descender en la jaula, o en las minas en las que se entra por galería, desde el momento en que entra a la misma; hasta que regresa a la superficie después de la ascensión. Cuando el sistema de trabajo es por equipos, se contará el tiempo, desde que el último trabajador del equipo deja la superficie, hasta que el primer trabajador del mismo equipo sale de nuevo a la superficie; en este caso no deberá exceder en ninguna mina de siete horas cuarenta y cinco minutos.

Sin embargo, la autoridad pública podrá fijar tiempos de presencia más cortos que los señalados para aquellos trabajadores que estén empleados en lugares de trabajo que por sus condiciones anormales de temperatura, humedad o de otra índole, resulten insalubres, así como también podrá la misma autoridad prolongar los límites establecidos en los casos de accidente, peligro grave, fuerza mayor, trabajos urgentes por avería de maquinaria, equipo, instalaciones o trabajos necesariamente continuos.

Respecto de los trabajadores empleados en plantas de ventilación, bombeo, almacenes subterráneos, maquinistas de grúas, cables subterráneos y conductores, las legislaciones particulares

-autoriza el Convenio- podrán autorizar una jornada mayor de - - ocho horas diarias, que salvo lo previsto en los casos del párrafo anterior, será de media hora cada día.

Cuando se hace referencia al trabajo extraordinario se determinan en el Convenio, modalidades diferentes a las que prescribe el Capítulo respectivo del Código del Trabajo, pues éste permite que la autoridad pública de cada Miembro, otorgue a las empresas mineras de todo el país, el que dispongan de un máximo de sesenta horas extraordinarias de trabajo al año por cada trabajador y sólo en los casos de minas cuyas condiciones técnicas o geológicas especiales lo justifiquen, autorizará como máximo - otras setenta y cinco horas extraordinarias para cada trabajador; en ambos casos, estas horas extras serán remuneradas con la tasa normal aumentada por lo menos en un veinticinco por ciento.

Para facilitar la aplicación de las disposiciones del Tratado, la dirección de cada mina, deberá: dar a conocer por medio de anuncios visibles, en lugar adecuado, las horas en que deba iniciarse y terminarse el ascenso y descenso de trabajadores, individualmente o por equipos, tiempo de presencia de uno y otros, horario normal de trabajo, y tiempo extraordinario.

Finalmente, los reglamentos relativos a esta rama de la industria deben ser dictados previa consulta a las organizaciones interesadas de empleadores y trabajadores de la especialidad.

REDUCCION DE LAS HORAS DE TRABAJO EN LAS FABRICAS DE BOTTILLAS DE VIDRIO. D. O. de 16 de abril de 1938. Convenio Núm. 49 de la O.I.T. Décimanovena Reunión, Ginebra, junio 4 de 1935.

Artículo 10. del Convenio: el presente ordenamiento se aplicará a las personas que en las fábricas de vidrio que fabrican

botellas, por medio de máquinas automáticas trabajen por equipos sucesivos, en las operaciones requeridas por el funcionamiento de los generadores, de los hornos de fuego continuo, de las máquinas automáticas y de los hornos de recocción, así como en los trabajos accesorios de dicho funcionamiento.

El término "botella" comprende todos los objetos similares de vidrio, producidos por los mismos procedimientos que las botellas propiamente dichas.

Artículo 2.- Las personas a quienes se aplica este Convenio, deberán trabajar con arreglo a un sistema de equipos que comprenda por lo menos cuatro equipos.

La duración de la jornada de trabajo será de cuarenta y dos horas a la semana; la duración del descanso entre los dos turnos del mismo equipo, no deberá ser inferior a dieciséis horas.

El artículo tercero del mismo Instrumento señala los casos de excepción en que pueden rebasarse los límites señalados en el artículo anterior como caso fortuito, accidentes, trabajos de emergencia, etc., concediendo en tales casos una compensación adecuada por las horas extraordinarias trabajadas.

De acuerdo con lo previsto en el Convenio, los trabajadores de la industria del vidrio, pueden invocar válidamente lo establecido en el Instrumento, es decir, la semana de cuarenta y dos horas de trabajo; en consecuencia, se introduce en la legislación nacional una modificación parcial, por lo que respecta a la duración de la jornada de trabajo semanal, cuando ésta se refiere a los trabajadores de la industria vidriera.

VACACIONES ANUALES PAGADAS. D. O. de 21 de abril de 1938. Convenio Núm. 92 de la O.I.T. Vigésima Reunión, Ginebra, 4 de junio de 1956.

Por virtud de este Instrumento Internacional se modificó la legislación nacional del trabajo en su artículo 82, pues es indudable que beneficia a los trabajadores el disfrutar de mayor número de días de vacaciones anuales, pues el Convenio a que se hace referencia establece en su artículo segundo: "... toda persona tendrá derecho, después de un año de servicios continuos, a unas vacaciones anuales pagadas, comprendiendo por lo menos seis días hábiles; los menores y aprendices disfrutarán también, después de un año de servicios continuos, de vacaciones anuales pagadas que comprendan por lo menos doce días laborables...".

En consecuencia fué menester reformar el artículo 82 de la Ley Federal del Trabajo, ya que este precepto sólo otorgaba a favor de los trabajadores cuatro días hábiles de vacaciones.

Es de notarse que esta disposición internacional que sin duda favorece a los trabajadores al proporcionarles más días de --descanso por concepto de vacaciones anuales, a pesar de estar en vigor desde el 21 de abril de 1938, fecha de su publicación en --el Diario Oficial de la Federación, no se hizo constar en el texto de la ley nacional, sino hasta las reformas de 1957.

CERTIFICADO DE CAPACIDAD PROFESIONAL DE LOS CAPITANES Y OFICIALES DE LA MARINA MERCANTE. D. O. de 29 de febrero de 1940. Convenio Núm. 53 de la O.I.T. Vigésimaprimer Reunión, Ginebra, 6 de octubre de 1936.

El Instrumento Internacional que se trata, se refiere a todas las embarcaciones dedicadas a la navegación marítima matriculadas en alguno de los países Miembros; exceptuando las naves de guerra, las no comerciales, las de madera y aquellas cuyo tonelaje de desplazamiento sea menor de 200 toneladas.

Para los efectos de aplicación se interpretará:

"Capitán o Patrón" a toda persona encargada del mando de -- una nave.

"Oficial de Puente" a toda persona encargada de la navega-- ción o de las maniobras del buque, excepto los prácticos.

"Primer Maquinista" significa toda persona que de hecho es-- té encargada de las máquinas propulsoras del buque.

Nadie podrá ejercer, ni ser contratado para ejercer a bordo de un buque al que se aplique este Convenio, las funciones de Ca-- pitán o Patrón, Oficial de Puente, Primer Maquinista, sin tener un Certificado que pruebe su capacidad para el ejercicio de es-- tas funciones, expedido por la autoridad pública del territorio donde el buque esté matriculado.

Para obtener este Certificado de Capacidad, cada interesado deberá haber alcanzado la edad mínima exigida, aprobar en los -- exámenes organizados y vigilados por la autoridad pública a fin de comprobar su capacidad.

En los casos de personas que no hayan ocurrido a sustentar exámenes de capacidad, la autoridad competente podrá expedir di-- chos certificados si de hecho estas personas poseen práctica su-- ficiente para el desempeño de la función correspondiente al cer-- tificado que se trata de obtener, y siempre que no se haya impu-- tado a estos individuos ninguna falta técnica grave.

En México no existe propiamente marina mercante superior a las 200 toneladas de desplazamiento, en tal virtud no tiene apli-- cación práctica este Convenio, sin embargo, habrá que recurrir a él en los casos en que se trate de determinar qué debe entender-- se por Capitán, Oficial de Puente y Primer Maquinista.

VACACIONES ANUALES PAGADAS A LA GENTE DE MAR. D. O. de 14 de octubre de 1942. Convenio Núm. 54 de la O.I.T. Vigésimo primera reunión, Ginebra, 6 de octubre de 1936.

El Convenio se aplica a los Capitanes, Oficiales y miembros de la tripulación, incluidos los operadores y radiotelegrafistas en todos los buques, dedicados a la navegación marítima con fines comerciales, quienes tendrán derecho, después de un año de servicios continuos en la misma empresa, a vacaciones anuales pagadas cuya duración será:

a).- de 12 días hábiles, por lo menos por los capitanes, oficiales y operadores radiotelegrafistas.

b).- de 9 días laborables, por lo menos para los demás miembros de la tripulación.

La continuidad de los servicios no deberá considerarse interrumpida por el cambio de la propiedad del buque, ni por las interrupciones cortas, cuya duración no exceda de seis semanas en total; en todo caso, cuando el servicio del buque lo requiera, podrán ser substituidas por una indemnización en metálico.

La legislación nacional de cada Miembro deberá determinar los casos de excepción en los cuales no se aplicará lo previsto en el Convenio.

El contenido del Convenio adiciona el artículo 150 del Capítulo "Del Trabajo en el Mar y Vías Navegables" de la ley nacional en el sentido de que debe hacerse constar el número de días de vacaciones a que tiene derecho la tripulación del buque, o sean de 12 y 9 días, respectivamente, en los casos en que las disposiciones del incremento les sean aplicables y no se encuentren en los casos de excepción, que deba determinar la autoridad pública de cada país.

OBLIGACION DEL ARMADOR EN CASO DE ENFERMEDAD, ACCIDENTE O MUERTE DE LA GENTE DE MAR. D. C. de 12 de febrero de 1941. Convenio - Núm. 55 de la O.I.T. Vigésimaprimer Reunión, Ginebra, 6 de octubre de 1956.

El presente Convenio se aplica a toda persona empleada a bordo de un buque que no sea de guerra, dedicado a la navegación marítima, exceptuándose las personas empleadas a bordo de buques que pertenezcan a una autoridad pública, cuando no estén dedicados al comercio, los barcos dedicados a la pesca costera, barcos de menos de 25 toneladas de desplazamiento, barcos de madera como los juncos y los "dhows", al personal empleado en los puertos en la reparación, limpieza, carga y descarga, y a los prácticos.

Es obligación del armador -previene el Convenio- cubrir los riesgos de enfermedades o accidentes ocurridos durante el período comprendido desde la celebración del contrato de trabajo hasta la terminación de éste, así como de muerte que resulte de cualquier enfermedad o accidente.

Como gastos de asistencia se comprenderán: el suministro de medicamentos y medios terapéuticos, tratamiento médico, alimentación, alojamiento hasta el restablecimiento del herido o enfermo, o hasta que se determine el carácter permanente de la enfermedad o incapacidad: en todo caso, la legislación nacional podrá limitar la responsabilidad del armador por un período que no será menor de 16 semanas.

Es obligación del armador, cubrir los gastos de repatriación del enfermo, desembarcado y durante el viaje a consecuencia de enfermedad o accidente, incluyendo los gastos de transporte, alojamiento y alimentación durante el viaje; así como el restablecimiento del herido o enfermo hasta el momento fijado

para la partida al puerto de enrolamiento o al de salida del buque.

El artículo siete del Instrumento, finalmente determina que el armador deberá sufragar los gastos de funeral en caso de muerte sobrevenida a bordo, o en caso de muerte sobrevenida en tierra, si en el momento de ocurrir ésta, el difunto hubiere podido reclamar la asistencia del armador.

De lo expuesto se deduce que el contenido del Convenio está de acuerdo con lo previsto en la legislación nacional del trabajo en el sentido de establecer la responsabilidad de los riesgos profesionales para el armador, cuando dichos riesgos ocurran al personal que labora a bordo de los buques, en todos los casos.

EDAD MINIMA DE ADMISION DE LOS NIÑOS EN EL TRABAJO MARITIMO. --
(Revisado.) D. O. de 3 de febrero de 1939. Convenio Núm. 58 de la O.I.T. Vigésimasegunda Reunión, Ginebra, 22 de octubre de -- 1936.

Para los efectos del Convenio, el término "buque" comprende todas las embarcaciones, buques o barcos, cualquiera que sea su clase, de propiedad particular o pública, que se dediquen a la navegación marítima, excepción hecha de los buques de guerra.

Los niños menores de **QUINCE AÑOS**, no podrán prestar servicios a bordo de ningún buque, excepción hecha de aquéllos en que estén empleados los miembros de una misma familia.

La autoridad podrá permitir que niños menores de quince -- años se empleen en buques, siempre que la autoridad considere -- que este empleo es ventajoso para ellos, y después de haber considerado debidamente el estado físico, salud, así como las ventajas futuras e inmediatas que dicho empleo pudiera reportarles a los menores.

Las disposiciones de este Convenio no se aplicarán a los menores, que en período de formación profesional, presten sus servicios en los buques-escuelas.

SEGURIDAD EN LA INDUSTRIA DE LA CONSTRUCCION. D. O. de 10 de febrero de 1941. Convenio Núm. 62 de la O.I.T. Vigésimatercera - Reunión, Ginebra, 3 de junio de 1937.

En capítulos ya estudiados, se ha dejado asentado que una de las múltiples labores que lleva a cabo la O.I.T. consiste en llevar estadísticas relativas a los más diversos tópicos en materia de trabajo, a fin de determinar cuál es el tema pertinente a tratar en la Orden del Día de la Conferencia y dictar las medidas más adecuadas a resolverlo; como resultado de esta labor, la O.I.T. ha elaborado este Instrumento destinado a imponer modalidades a los trabajadores y patronos dedicados a la industria de la construcción, en lo que se refiere a empleo de andamiajes en general, con el fin de reducir en lo posible los accidentes de trabajo en esta especialidad de la industria. El Reglamento de Higiene y Seguridad vigente en México, que contiene preceptos generales en materia de seguridad industrial se completa con lo de terminado en el Convenio, cuando se haga referencia a la rama de la construcción, puesto que determina con más precisión todo lo relativo a medidas de seguridad en esta industria.

Comprende entre las actividades ligadas a la edificación, los trabajos de construcción, reparación, transformación, conservación y demolición de toda clase de edificios; ya que en estas actividades es donde por medio de estadísticas se ha demostrado que es factible, adoptando ciertas medidas mínimas de seguridad, evitar riesgos de accidentes.

El artículo primero consigna la obligación de la autoridad competente, en el sentido de que debedictar reglamentos destinados a dar cumplimiento cuando menos, a las disposiciones equivalentes a las del Reglamento-tipo sobre prescripciones de seguridad; asimismo, cada Miembro de la Organización tiene obligación de rendir un informe indicando hasta qué punto se ha dado cumplimiento a las disposiciones en el mencionado Reglamento-tipo.

El contenido del mencionado ordenamiento se distribuye el - once artículos y en su parte primera trata de:

"Disposiciones referentes a los andamiajes:

Andamiajes en general, que trata de disposiciones relativas a la construcción, montaje, calidad y personal que debe construirlos, pruebas y forma de uso.

Escaleras de mano, que previene iguales disposiciones.

Plataformas de trabajo, que hace referencia a la manera como deben construirse, altura sobre el piso, materiales, cercados, - seguridad para su uso, dispositivos que deben emplearse para evitar caídas de personas y materiales, vías de acceso, iluminación.

Aparatos elevadores, examen y ensayo de dichos aparatos, antes y después de usarlos, montajes en el tajo, cables, inspección de anillos, cadenas, garfios, poleas, eslabones giratorios, carga útil, indicaciones gráficas que debe tener adheridas cada aparato, personal para el manejo, uso y prohibiciones.

Motores y Engranajes, que trata de los dispositivos de seguridad, transmisiones, cables, partes peligrosas, precauciones, - manejo, accidentes y carga suspendida.

Equipo de Protección y Primeros auxilios, que hace referencia a todo lo que trate de protección individual, uso del equipo, conservación, medidas en caso de peligro, primeros auxilios.

Las autoridades mexicanas del trabajo, a fin de dar debido cumplimiento a lo previsto en el Reglamento-tipo al que se ha hecho mención, tienen obligación de darlo a conocer a los empleadores a quienes sea aplicable, y a la vez, éstos deben de hacerlo del conocimiento de todos los interesados; en dicho reglamento se deben hacer constar las sanciones aplicables en caso de violación.

Es obligación de los Estados Miembros también, el mantener en vigor, o cerciorarse de que existe, un sistema de inspección que garantice la aplicación efectiva de la legislación, referente a la seguridad en la industria de la edificación.

Los artículos quinto y sexto del Convenio, se refieren a las excepciones que pueden hacerse al mismo, como por ejemplo el caso de países con diseminación de población en vasto territorio, bajo desarrollo económico, etc.; así como la obligación que se impone a los gobiernos de informar a la oficina, los datos estadísticos sobre el número de accidentes, causas, etc., sufridos por esta clase de trabajadores.

ESTADÍSTICAS DE SALARIO Y HORAS DE TRABAJO. D. O. de 11 de noviembre de 1942. Convenio Núm. 63 de la O.I.T. Vigésimacuarta Reunión, Ginebra, 22 de junio de 1938.

Convenio número sesenta y tres de la O.I.T. que se refiere a la obligación que se impone a todo Miembro que haya ratificado el presente Instrumento:

Artículo Primero: Todo Miembro de la Organización tiene obligación de:

a).- Compilar datos de conformidad con las disposiciones del presente Convenio, que se refieran a estadísticas de salarios y horas de trabajo;

b).- Publicar, tan rápidamente como sea posible, los datos - compilados en cumplimiento del presente Convenio, esforzándose -- por publicar los datos recogidos a intervalos trimestrales o más frecuentemente durante el trimestre siguiente, y los datos recogidos a intervalos semestrales o anuales, respectivamente, durante el semestre o el año siguiente;

c).- Comunicar a la Oficina Internacional del Trabajo, dentro del plazo más breve posible, los datos compilados en cumplimiento del presente Convenio.

El contenido y disposiciones de este Instrumento hacen referencia a las atribuciones que son propias del Departamento de Informaciones Sociales y Estadísticas de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, que se contienen en el artículo 42, fracción I y VIII, inciso "d" del Reglamento Interior de esta Dependencia, en donde se hace referencia a la obligación que tiene esta Secretaría de recolectar datos estadísticos en materia de salarios; como el inciso citado no habla de estadísticas de horas de trabajo, es menester atento lo dispuesto en el Tratado Transcrito, adicionar este enunciado incluyendo entre las obligaciones de la oficina mencionada, este aspecto del trabajo.

CONVENIO POR EL QUE SE REVISAN PARCIALMENTE LOS CONVENIOS ADOPTADOS POR LA CONFERENCIA GENERAL DE LA ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO, EN SUS VEINTICINCO REUNIONES A FIN DE REGULAR EL EJERCICIO FUTURO DE CIERTAS FUNCIONES DE CANCELERIA, CONFIRMADAS POR DICHS CONVENIOS AL SECRETARIO GENERAL DE LA SOCIEDAD DE LAS NACIONES Y DE INTRODUCIR LAS ENMIENDAS COMPLEMENTARIAS REQUERIDAS POR LA RESOLUCION DE LA SOCIEDAD DE LAS NACIONES Y POR LA ENMIENDA A LA CONSTITUCION DE LA ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO.

D. C. de 11 de febrero de 1948. Convenio Núm 80 de la O.I.T. Vi
gésimanovena Reunión, Montreal, Canadá, 19 de septiembre de 1946.

Como resultado de la disolución de la Sociedad de las Naciones, consecuencia de la Segunda Guerra Mundial, y el nacimiento de la Organización de las Naciones Unidas, se operó en la Organización Internacional del Trabajo una modificación de sus Estatutos a fin de determinar su nueva condición dentro del naciente organismo internacional; esta modificación de la Constitución de la O.I.T. se conoce con el nombre de "Declaración de Filadelfia" y es donde se hacen constar las modificaciones pertinentes a fin de ajustarla a esta nueva entidad y los principios políticos que en lo sucesivo regirán la política de los Estados. La O.I.T. en su Vigésimaseptima Reunión General, celebrada en París, en el año de 1945, aprobó estas reformas, que se contienen en este Instrumento número 80 de los sancionados por la Organización y que se refieren a empleo de nuevos términos y sustitución de anteriores; tales son: las palabras Secretario General de la Sociedad de las Naciones, se substituirá por las de Director General de la Oficina Internacional del Trabajo; las palabras "... de la Sociedad de las Naciones..." que aparecen en el primer párrafo del preámbulo de cada uno de los Convenios adoptados durante sus dieciocho primeras reuniones, quedarán suprimidas en lo sucesivo; las palabras "... artículo 400 del Tratado de Versalles..." serán substituidas por las de "... artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo".

Tales modificaciones ya se hacen constar en el texto de nuestra legislación.

LIBERTAD SINDICAL Y PROTECCION DEL DERECHO DE SINDICALIZACION. -

D. C. de 26 de enero de 1950. Convenio Núm. 87 de la O.I.T. Tr
igésimaprimera Reunión, San Francisco, E.U.A., 17 de julio de 1948.

Por virtud de este Convenio, los Estados Miembros de la Orga
nización Internacional del Trabajo se obligan a otorgar en sus --
respectivas legislaciones y en favor de los trabajadores sin dis-
tinción y sin previa autorización, el crear las organizaciones --
que estimen convenientes, así como afiliarse a dichas organizacio
nes.

Las organizaciones sindicales tienen a la vez derecho a re--
dactar sus estatutos y reglamentos administrativos, así como el -
derecho de elegir a sus representantes, regir sus actividades y -
formular su programa de trabajo.

En el artículo 4o. se prevé que las organizaciones de traba-
jadores y empleadores no estarán sujetas a disolución por vía ad-
ministrativa; así como que estas organizaciones podrán constituir
federaciones y confederaciones.

La autoridad pública deberá abstenerse de toda intervención
que tienda a limitar estos derechos o menoscabe el ejercicio le--
gal de las garantías previstas en este Convenio.

De lo expuesto se deduce que el Tratado que se estudia no ha
ce sino confirmar el principio contenido en la fracción XVI del -
artículo 123 constitucional y sus relativos en el Título Cuarto
"De los sindicatos" en la Ley Federal del Trabajo, que tratan de
lo relativo a libertad de asociación, constitución, funcionamien-
to, etc., de los sindicatos.

TRATADO GOBIERNO DE LOS NEGOCIOS EN LA INDUSTRIA. (Revisado.) --

D. C. de 19 de julio de 1956. Convenio Núm. 90 de la O.I.T. Tri
gésimaprimera Reunión, Ginebra, 17 de junio de 1948.

Considera este Instrumento en su artículo primero que para los efectos de su aplicación debe considerarse como "establecimiento industrial" a saber:

a).- Las minas, canteras, e industrias extractivas

b).- Las industrias donde se manufacturen, modifiquen, limpien, reparen, adornen, terminen o preparen productos para la venta; aquéllas donde la materia sufra una transformación incluyendo la construcción de buques, industria de demolición, transformación y transmisión de fuerza motriz en general.

c).- La construcción, reconstrucción, sostenimiento, reparación, modificación o demolición de edificios, construcción de ferrocarriles, tranvías, puertos, depósitos, muelles, canales, instalaciones para la navegación interior, caminos, túneles, puentes, viaductos, pozos de todas clases, instalaciones telegráficas y telefónicas, eléctricas, de gas, así como las obras de reparación y cimentación de los trabajos arriba mencionados.

a).- El transporte de personas o mercancías por carretera, vía férrea, vía de agua, manipulación de mercancías en los depósitos, muelles, malecones y almacenes, exceptuando el transporte a mano.

En el artículo segundo del Convenio, se establece la prohibición de emplear durante la noche a los niños menores de DIECIOCHO AÑOS, en los establecimientos industriales, públicos o privados, exceptuando aquellos en que estén empleados los miembros de una misma familia; la fracción segunda del 123 constitucional establece, al referirse a los menores de dieciséis años y a las mujeres: "... queda prohibido a unos y otros el trabajo nocturno industrial..."; en tal virtud, debe estarse a lo previsto en el Instru

mento Internacional y aplicarse éste en substitución de lo determinado por la fracción constitucional mencionada, pues es inadua- ble que la disposición internacional al señalar una mayor edad - para la admisión al trabajo industrial de los menores, como lo - es la edad de dieciocho años, otorga en favor de éstos, una ma- yor protección.

Debe, además, recurrirse al Convenio en los casos en que -- sea necesario determinar cuándo se trata de un trabajo indus- -- trial, por contener la interpretación auténtica aplicable.

PROTECCION AL SALARIO. D. O. de 28 de febrero de 1955. Conve- nio Núm. 95 de la O.I.T. Trigésimasegunda Reunión, Ginebra, 8 - de junio de 1949.

El término "Salario" -para los efectos del Convenio- se en- tiende como: la remuneración o ganancia, sea cual fuere su deno- minación o método de cálculo, siempre que pueda evaluarse en di- nero, fijada por acuerdo o por la legislación nacional, y debida por un empleador a un trabajador en virtud de un contrato de tra- bajo, escrito o verbal, por el trabajo que este último haya efec- tuado o deba efectuar, o por servicios que haya prestado o deba prestar.

Según el Tratado señalando modalidades que deben observarse respecto al salario, tales prevenciones se refieren a que el sa- lario debe pagarse directamente al trabajador interesado, o a la persona que el mismo designe; debe permitirse que el obrero dis- ponga libremente de éste; cuando dentro del centro de trabajo -- existan tiendas, no deberá ejercerse ninguna presión sobre el -- trabajador para que adquiere productos en ellas; en todo caso co- rresponde a la autoridad competente vigilar que se venda a pre-

cio justo dentro de estas tiendas; se prohíbe cualquier descuento en los salarios para garantizar el pago directo o indirecto por un trabajador a un empleador, con objeto de obtener o conservar un empleo; el salario no podrá embargarse o cederse, debiendo la legislación protegerlo en la forma que se considere necesaria para garantizar el mantenimiento del trabajador y de su familia; el salario deberá pagarse a intervalos regulares, en efectivo, en días laborables y en el lugar de trabajo; antes de ocupar un empleo, el trabajador deberá conocer las condiciones del salario, elementos, período de pago, etc., el pago del salario deberá hacerse en moneda del curso legal, aunque puede permitirse el pago con cheque en contra de un banco, o giro postal.

El artículo segundo del Convenio trata de las excepciones que pueden hacerse al mismo cuando su aplicación sea inapropiada o no se trate de trabajadores manuales, casos de servicio doméstico, etc., debiendo en todo caso informar en la memoria anual, las categorías de personas a las que se excluye, señalando los motivos.

De lo expuesto se deduce que el Tratado hace referencia a las disposiciones contenidas en las fracciones VI, VIII, X, XXIV incisos b, c, a, e y f, del artículo 123 constitucional y demás relativos en el Capítulo IV "De los Salarios" en la Ley Federal del Trabajo, donde se consagran en favor de los trabajadores garantías protectoras encaminadas a proteger el salario, tales son entre otras: la inembargabilidad del salario, la prohibición de sujetarlo a compensación, descuento o secuestro judicial, la obligación que tiene el patrón de pagarlo precisamente en moneda de curso legal y en el lugar en donde se presta el servicio, y,

finalmente, la preferencia de créditos que tienen los obreros sobre cualquier otra obligación que tuviere el patrón.

MÉTODOS PARA LA FIJACIÓN DE SALARIOS MÍNIMOS EN LA AGRICULTURA.

D. O. de 28 de junio de 1952. Convenio Núm. 99 de la O.I.T. -- Trigésimacuarta Reunión, Ginebra, 29 de junio de 1951.

Todo Miembro que ratifique este Convenio--dice el artículo primero-- se obliga a establecer o conservar métodos adecuados para fijar tasas mínimas de salarios para los obreros empleados en las empresas agrícolas y en ocupaciones afines; así como el consultar a las organizaciones de empleadores y trabajadores, si existieren, para determinar las empresas, ocupaciones y categorías de personas a las cuales sean aplicables estas tasas, del mismo modo que la autoridad podrá fijar los casos de excepción cuando se trate de una familia o circunstancias semejantes.

El artículo segundo, permite a juicio de la legislación nacional que el salario de estos trabajadores agrícolas se haga parcialmente en especie, en los casos en que esta forma de pago sea asequible o de uso corriente, y siempre que estas prestaciones sean adecuadas para el uso del trabajador y de su familia y que el valor atribuido a dichas prestaciones sea justo y razonable.

Puede la autoridad, cuando ello fuere necesario, establecer excepciones individuales a las tasas mínimas de salario, a fin de evitar la disminución de las posibilidades de empleo de los trabajadores de capacidad física o mental reducida; se deben adoptar en cada país medidas tendientes a ejercer un sistema de control, inspección y sanciones para el caso de pago de salarios inferiores a las tasas establecidas; en este caso, el trabajador tendrá derecho por la vía judicial o por la vía apropiada a cobrar el in

porte del adeudo por la diferencia, dentro de un plazo que fije la legislación.

De lo expuesto se infiere que el Convenio hace referencia a dos instituciones de nuestra legislación que son: "De las Comisiones Especiales del Salario Mínimo y Del Trabajo en el Campo", donde se contienen superadas en favor de los trabajadores agrícolas las disposiciones a este particular.

En tal virtud, el Instrumento no introduce ninguna modificación en el texto de la Ley Nacional, ya que ésta contiene disposiciones obligatorias para el patrono, que otorgan, en provecho del obrero del campo prestaciones de mayor alcance que las del Convenio; sólo debemos considerarlo como partícipe del espíritu del legislador mexicano.

IGUALDAD DE REMUNERACION ENTRE LA MANO DE OBRA FEMENINA Y LA MANO DE OBRA MASCULINA POR UN TRABAJO DE IGUAL VALOR. D. O. de 26 de junio de 1954. Convenio Núm. 100 de la O.I.T. Trigésimacuarta Reunión, Ginebra, 6 de junio de 1952.

Como resultado del estudio de las diversas proposiciones comprendidas en el séptimo punto de la Orden del día de la Reunión de la Conferencia, se acordó finalmente, adoptar medidas tendientes a hacer efectivo el principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra femenina y la masculina por un trabajo de igual valor.

Estas proposiciones revisten finalmente la forma de un Convenio cuyas disposiciones no hacen sino confirmar lo preceptuado en la fracción VII del 123 constitucional y 66 de la Ley Mexicana del Trabajo; sin embargo, en el articulado del Instrumento se contiene una interpretación de la ley, al determinar lo que debe

entenderse por el término "remuneración", cuando a la letra dice: "... el salario o sueldo ordinario, básico, mínimo y cualquier otra prestación o emolumento en dinero o especie, pagado por el empleador, directa o indirectamente al trabajador, en concepto de empleo de este último".

Respecto a la expresión "igualdad de remuneración" entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina, por un trabajo de igual valor, debe entenderse, idénticas prestaciones en dinero o especie por concepto de salario.

Es obligación de todo Miembro de la Organización el promover en la medida que sea compatible con su legislación, el garantizar la aplicación a todos los trabajadores de la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la femenina, por un trabajo de igual valor, sin atender al sexo.

ABOLICION DEL TRABAJO FORZOSO. D.O. de 10 de febrero de 1959. Convenio Núm. 105 de la O.I.T. Cuadragésima Reunión, Ginebra, 25 de junio de 1957.

El artículo 5º constitucional establece que: "Nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento, salvo el trabajo impuesto como pena por la autoridad judicial, el cual se ajustará a lo dispuesto en las fracciones I y II del artículo 123.

En cuanto a los servicios públicos, sólo podrán ser obligatorios, en los términos que establezcan las leyes respectivas, el de las armas y los de jurados, así como el desempeño de los cargos concejiles y los de elección popular, directa o indirecta. Las funciones electorales y censales tendrán carácter obligatorio y gratuito; los servicios profesionales de índole social se

rán obligatorios y retribuidos en los términos de la ley y con las excepciones que ésta señale.

Este convenio no presenta ninguna dificultad en su cumplimiento, puesto que nuestra Constitución prohíbe el trabajo forzoso en sus artículos 4º, 5º y 123, fracciones I, II y XXVII, - además de que la Ley Reglamentaria de los Artículos 4º y 5º - - Constitucionales en su Capítulo VII y el Reglamento en su Capítulo VIII y la Ley Penal en su artículo 365, establecen las modalidades del trabajo obligatorio que son los casos de excepción contenidos también en el convenio.

DESCANSO SEMANAL, COMERCIOS Y OFICINAS. D.O. de 21 de agosto de 1959. Convenio Núm. 106 de la O.I.T. Cuadragésima Reunión, Ginebra, 5 de junio de 1957.

En México no existe ningún reglamento adoptado por el Ejecutivo Federal y por los Ejecutivos de los Estados en relación a excepciones al descanso semanal en el comercio y oficinas, en virtud de que éste se observa en toda la República siempre y de manera inviolable.

En realidad creemos que este convenio no tiene problemas para su cumplimiento, pues el descanso semanal en la República, es una institución ampliamente observada.

Observaciones de los expertos de la O.I.T.:

La Comisión tomó nota de la declaración del Gobierno de -- que los textos relativos al descanso semanal son aplicables sin ninguna distinción a toda persona que realice servicios por -- cuenta de otras personas. La Comisión entendió que por lo tanto, las personas empleadas en todas las categorías de establecimientos enmarcados del párrafo 1 al 5 tienen derecho a un des--

censo semanal. La comisión se permitió sugerir al Gobierno de México la posibilidad de estudiar y formular una declaración -- aceptando las obligaciones del convenio en relación con los establecimientos mencionados.

También pidió la Comisión que se proporcionara lo siguiente: a) información sobre las categorías de personas o de establecimientos que estén sujetos a regímenes especiales de descanso semanal según lo previsto en el artículo 7 del convenio, y b) información sobre las circunstancias en que pueden autorizarse excepciones temporales, en virtud de las disposiciones del artículo 8.

DOCUMENTOS NACIONALES DE IDENTIDAD DE LA GENTE DE MAR. D.O. de 11 de agosto de 1962. Convenio Núm. 108 de la O.I.T. Cuadragésimoprimer Reunión, Ginebra, 29 de abril de 1958.

Este convenio se refiere a la identidad de la gente de mar y a una tarjeta nacional de identidad, expedida con el propósito de evitar a los marinos el portar un pasaporte, el cual desde luego no se supone que perderá efectos ante las autoridades migratorias de otro país. Esta tarjeta de identidad deberá ser otorgada por el país al cual pertenezca el marino. Se deberán de llenar ciertas características en la tarjeta, pero ésta a la vez surtirá efectos en todos los puertos a los que llegare el marino que la porta.

El documento o tarjeta contendrá los siguientes datos: a) Nombre completo; b) Fecha y lugar de nacimiento; c) Nacionalidad; d) Características físicas; y e) Una fotografía y la firma, o la impresión del pulgar cuando el titular no sepa firmar.

CONDICIONES DE EMPLEO DE LOS TRABAJADORES DE LAS PLANTACIONES. -
D.O. de 14 de septiembre de 1960. Convenio Núm. 110 de la O.I.T.
Cuadragésimasegunda Reunión, Ginebra, 4 de Junio de 1958.

En las disposiciones generales este convenio considera como
plantación: toda empresa agrícola situada en una zona tropical o
subtropical que ocupe con regularidad a trabajadores asalariados
y que principalmente se dedique al cultivo o producción, para fi-
nes comerciales de café, té, caña de azúcar, etc. Este convenio
no es aplicable a las empresas familiares o pequeñas empresas que
produzcan para el mercado local y que no empleen regularmente tra-
bajadores asalariados.

De lo que transcribimos en las líneas anteriores se puede -
determinar hacia que y quienes se dirigen las disposiciones del -
convenio.

El convenio, está muy completo, ya que se refiere a todos -
los aspectos que pueden existir en una plantación. Aun cuando la
materia es muy específica y se refiere a ciertas zonas geográfi-
cas, el Gobierno mexicano consideró que debía de ratificarse, ya
que en algunas partes de la República se encuentran estas condi-
ciones geográficas, así como las plantaciones.

DISCRIMINACION EN MATERIA DE EMPLEO Y OCUPACION. D.O. de 11 de -
agosto de 1962. Convenio Núm. 111 de la O.I.T. Cuadragésimase-
gunda Reunión, Ginebra, 4 de junio de 1958.

Para los efectos de aplicación de este convenio se conside-
rará como discriminación:

a) Cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en
motivos de raza, religión, opinión política, ascendencia nacio-
nal u origen social que tenga por efecto anular o alterar la - -

igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.

b) Adquirir otra distinción, exclusión o preferencia que -- tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidad o -- de trato en el empleo u ocupación, que podrá ser especificada -- por el miembro interesado previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, o con otros organismos apropiados.

Este convenio tiene la finalidad de evitar la discriminación en los empleos. En las líneas anteriores se expresa lo que se entiende por discriminación en los empleos.

México ratificó este convenio por estar de acuerdo en todas sus disposiciones y por ir éstas paralelamente con las expuestas en nuestras leyes.

EDAD MINIMA DE ADMISION AL TRABAJO DE LOS PESCADORES. D.O. de 25 de octubre de 1961. Convenio Núm. 112 de la O.I.T. Cuadragésimatercera Reunión, Ginebra, 3 de junio de 1959.

En el artículo 2 de este convenio aparecen las siguientes disposiciones: "1.- Los niños menores de quince años no podrán prestar servicios a bordo de ningún buque de pesca. 2.- Sin embargo, dichos niños podrán tomar parte ocasionalmente en las actividades a bordo de los barcos de pesca, siempre que ello ocurra durante las vacaciones escolares".

A continuación señalamos los Convenios que hasta la fecha han entrado a ratificación, pero que no ha salido su publicación acompañada del dictamen: Convenio Núm. 116, "Revisión de los Artículos Finales"; Convenio Núm. 120, "Higiene (Comercio y Oficinas)" y Convenio Núm. 124, "Examen Médico de los Menores (Trabajo Subterráneo)".

CONCLUSIONES

PRIMERA.- El Derecho Internacional Público se forma con el conjunto de voluntades emanadas de los diversos Estados en las Conferencias Internacionales, como un medio de dar origen al Tratado en que comunmente se insertan las normas jurídicas de carácter especial o general a las que se sujetan esos Estados.

SEGUNDA.- La competencia para celebrar un Tratado Internacional, recae en el Jefe de Estado, con la aprobación del órgano interno correspondiente, que en México lo es el Poder Legislativo, - concretamente, el Senado.

TERCERA.- En el Derecho moderno, no basta que los representantes de los Estados, para la negociación de los tratados, hayan estampado su firma. Sino que es necesario que el tratado, de acuerdo con el procedimiento propio de cada Estado, sea ratificado. La ratificación es a tal punto necesaria en el Derecho moderno, que cuando al concluir un tratado no se expresa la reserva de que dicho tratado sólo será válido después de su ratificación, como ocurriría en los tratados sobre trabajo, en los cuales no existen reservas, se sobreentiende necesaria dicha ratificación, ya que en la actualidad todas las Constituciones -- consignan en alguno de sus artículos lo referente a la ratificación. La práctica ha hecho de la ratificación, un elemento de validez substancial.

CUARTA.- El Tratado es un acto sui generis, que sin perder su carácter de instrumento internacional, que obliga directamente a los Estados, obra al mismo tiempo, en el plano del derecho interno y sirve de fuente a las normas del mismo.

QUINTA.- La influencia del Derecho de los Tratados en el mundo actual ha adquirido una importancia transcendental. Podemos -- apreciar la tendencia general dentro del Derecho Internacional Público de que el tratado desplace a la costumbre como fuente - primordial del mismo.

SEXTA.- México, como país miembro de la OIT, está obligado a -- cumplir con las disposiciones de todo convenio desde el momento en que lo ratifica, con lo cual fortalece las bases y fundamentos de la Organización y deja entrever su capacidad en cuanto a su responsabilidad internacional.

SEPTIMA.- Los Convenios Internacionales son fuente de Derecho - de manera que, en el campo laboral, deben de ser fuentes formales específicamente señaladas para evitar el conflicto de jerarquía de los mismos. Hasta ahora la Ley Federal del Trabajo de 1931 no los llega a mencionar. Este punto se actualiza en el - Proyecto de Ley Federal del Trabajo que en el artículo 17 establece la jerarquía de los Convenios y, en el artículo 6º su validez, quedando al mismo nivel de la Ley Federal del Trabajo, o superior a ésta en tanto establezca mayores beneficios para los trabajadores.

OCTAVA.- La legislación mexicana contiene un sistema de adopción automática de los convenios en cuanto éstos se hallen ratificados convenientemente, sin embargo, no debe descartarse la posibilidad de que en materia laboral se estudiará la conveniencia de adoptar un sistema en el que se hiciese necesario crear reglamentos que adecúen las normas internacionales de trabajo a - la legislación respectiva.

NOVENA.- Podría considerarse que la actitud de nuestro país respecto a las pocas ratificaciones que ha hecho sobre los múltiples convenios de trabajo que ha elaborado la O.I.T. se debe -- fundamentalmente a dos cuestiones: una de ellas de carácter ambiental, es decir, la imposibilidad de aplicarlos en nuestro medio por circunstancias de índole socio-económica o industrial y, la segunda, en virtud a que lo que establecen dichos convenios se encuentra ya legislado en la Ley Federal del Trabajo, o aun más, alcanza mayores beneficios.

BIBLIOGRAFIA

- Calvo, Carlos.- El Derecho Internacional. París, 1868.
- Código Internacional del Trabajo. Ginebra, OIT, 1957, 2 vols.
- Colección de Leyes Fundamentales que han regido en la República Mexicana de los años de 1821 a 1856.
- Constitución de la OIT y Reglamento de la Conferencia Internacional del Trabajo. Ginebra, OIT, 1963.
- Cueva, Mario de la.- Derecho Mexicano del Trabajo; 4a. ed. México, Porrúa, 1959, 2 vols.
- Detter, Ingrid.- Essays on the Law of Treaties. Stockholm, 1967.
- Holzendorff.- Kritische Vierteljahrschrift für Gesetzgebung und Rechtswissenschaft. 1875.
- Lachs, Manfred.- Evolución y Funciones de los Tratados Multilaterales. México, UNAM, 1962.
- Kelsen, Hans.- Principles of International Law. New York, The -- University Press, 1952.
- Lord McNair.- The Law of Treaties. Oxford, At the Clarendon -- Press, 1961.
- Manual sobre Procedimientos en Materia de Convenios y Recomendaciones. Ginebra, OIT, 1965.
- Mirkine-Guetzevitch, Boris.- Nuevas Tendencias Constitucionales. Madrid, 1936.
- Mirkine-Guetzevitch, Boris.- Derecho Constitucional Internacional. Madrid, 1936.
- Rosal, Amaro del.- Los Congresos Obreros Internacionales en el - Silo XIX. México, Ed. Grijalbo, 1958.
- Rousseau, Charles.- Derecho Internacional Público. Barcelona, -- Ariel, 1960.
- Seara Vázquez, Moisés.- El Derecho Internacional Público. México, Porrúa, 1964.

Toro, Raquel del.- Codificación del Derecho de los Tratados. Mé-
xico, 1968, (Tesis).

Visscher, Paul de.- Los tratados Internacionales. París, 1858.

ENTREVISTAS

**Entrevista con el Sub-Jefe del Departamento de Relaciones y Pu-
blicaciones de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, --
Sr. Lic. José Barroso Figueroa.**