



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

FACULTAD DE DERECHO

**ESTRUCTURA DE LA ORGANIZACION INTERNACIONAL
DEL TRABAJO Y ANALISIS DE LA MISMA.**

T E S I S

**QUE PARA OPTAR POR EL TITULO DE
LICENCIADO EN DERECHO**

P R E S E N T A

ANGEL GUILLERMO CHAVEZ REGLAN

MEXICO, D. F.

1976.



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 mi Madre:

SRA. BERTHA REGLÉN DE CHAVEZ.
Ejemplo de abnegación, con -
evétnico cariño y gratitud, -
por el esfuerzo consagrado a
mi formación.

A mi Padre:

SR. GUILLERMO CHAVEZ ESPINOZA.
Hombre íntegro, recto, de un-
altruismo acendrado, con mi -
sempitérno cariño y agradece-
miento por todos los valores-
que supo inculcarme.

A mi Esposa:

Cirujano Dentista MA. DEL CARMEN GALVAN DE CHAVEZ.

Que a pesar de su juventud ha sabido conjuntar atributos difíciles de enumerar. A la compañera de mi vida, con todo mi amor.

A mi Hijo:

IVAN GUILLERMO,

que en los albores de su vida me ha proporcionado, con su presencia, la reciedumbre necesaria para buscar la superación. A él con todo mi cariño.

A mi Hermana:

ALMA (LETICIA)

Copartícipe de mis alegrías en el
maravilloso hogar de nuestros padres.

A mi Sobrino:

RAUL GUILLERMO

A ese rapaz, con
todo cariño.

A todos y cada uno de mis compañeros y amigos
y en especial al Licenciado J. Alberto Candia
ni de Celis, por su docta dirección en la ela
boración del presente trabajo.

Esta investigación fue realizada en el Se
minario de Derecho del Trabajo y de la Se
guridad Social de la Facultad de Derecho-
de la Universidad Nacional Autónoma de Mé
xico, bajo la dirección del Dr. Alberto-
Trueba Urbina y el asesoramiento del Lic.
Alberto Candiani D.C.

"La revolución mexicana tendrá el orgullo legítimo-
de mostrar al mundo que es la primera en consagrar
en una Constitución los sagrados derechos de los -
obrerros".

ALFONSO CRAVIOTO

"La primera Constitución, no solo de América, sino-
del mundo que estableció garantías sociales para -
la clase trabajadora, fue la nuestra de 1917".

ALBERTO TRUEBA URBINA

ESTRUCTURA DE LA ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO

Y ANALISIS DE LA MISMA.

I N D I C E

	Pág.
<u>I N T R O D U C C I O N</u>	1

CAPITULO I

LA O. I. T.: A N T E C E D E N T E S.-

A).- PRECEDENTES.....	4
1.- Grecia.....	5
2.- Roma.....	7
3.- Edad Media.....	9
4.- Epoca Moderna.....	11
B).- PRECURSORES.....	16
1.- Pioneros.....	16
2.- Iniciativas Obreras.....	23
3.- Iniciativas Oficiales.....	32
C).- ASOCIACION INTERNACIONAL PARA LA PROTECCION LEGAL DE LOS TRABAJADORES.....	38

CAPITULO II

INFLUENCIA DE LA CONSTITUCION MEXICANA DE 1917 EN EL -
TRATADO DE PAZ DE VERSALLES Y CREACION DE LA O. I. T.-

A).-GENESIS DEL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL EN EL CONGRESO CONSTITUYENTE.....	44
B).- EL TRATADO DE VERSALLES Y EL NACIMIENTO FORMAL DE LA- O. I. T.	53
C).- LA CONSTITUCION MEXICANA EN EL TRATADO DE VERSALLES.	55
D).- CONFERENCIA DE WASHINGTON.....	66
E).- DECLARACION DE FILADELPHIA.....	68

...

CAPITULO IIILA O.I.T.: ESTRUCTURA Y FUNCIONAMIENTO.-

A).- IMPORTANCIA Y SIGNIFICACION DE LA ORGANIZACION INTERNA- CIONAL DEL TRABAJO.....	72
B).- CALIDAD DE MIEMBRO.	77
C).- LA CONFERENCIA GENERAL.	80
D).- EL CONSEJO DE ADMINISTRACION.	82
E).- LA OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO.	83
F).- LA CONSTITUCION DE LA O.I.T.	84
G).- EL CODIGO INTERNACIONAL DEL TRABAJO.	88

CAPITULO IVLA O.I.T. EN LAS CONVENIONES INTERNACIONALES.-

A).- CONVENIOS Y RECOMENDACIONES.	93
B).- APLICACION DE LOS CONVENIOS Y RECOMENDACIONES EN LOS ESTADOS FEDERALES MIEMBROS DE LA O.I.T.	96
C).- METODOS PARA CONTROLAR LA APLICACION DE LOS CONVENIOS Y RECOMENDACIONES.	98
D).- OBLIGATORIEDAD DE LA APLICACION DE LOS CONVENIOS DE - LA O.I.T.	101
E).- SISTEMA DE RATIFICACION DE LOS CONVENIOS INTERNACIONA LES EN MATERIA DE TRABAJO.	103
F).- PROBLEMATICA DE LA RATIFICACION DE CONVENIOS EN ESTA- DOS FEDERALES.	105

CAPITULO VPOSTURA ACTUAL DE MEXICO ANTE LOS CONVENIOS DE LA O.I.T.-

A).- PROCEDIMIENTO DE RATIFICACION DE LOS CONVENIOS DE LA O.I.T. EN MEXICO.	109
B).- NOMENCLATOR DE CONVENIOS DE LA O.I.T. RATIFICADOS POR MEXICO	110
C).- RELACION DE RECOMENDACIONES DE LA O.I.T. ADOPTADAS POR NUESTRO PAIS.	143
CONCLUSIONES	152
BIBLIOGRAFIA	155
HEMEROGRAFIA	157.

INTRODUCCION

La estructura académica en que estoy inmerso, fué creándose en forma paulatina; posiblemente fueron mis primeros años escolares cuando deduje que la interpretación social del mundo que me rodeaba, solo podría darse a través de reglas debidamente estructuradas.

Sea por instrucción religiosa, bien por normas familiares o incluso sobre reglas de juego, respecto de las cuales la gente menuda "legisla"; comencé a forjarme la idea de que solo a través de -- normas o reglas debidamente establecidas podría darse un orden y en consecuencia un sistema de progreso sobre el cual cualquier socie-- dad habrá de superarse.

Estos principios fueron adquiriendo cuerpo en la medida en que yo progresaba, si se puede llamar así, en mis estudios.

Así, la elección de esta carrera que hoy pretendo culminar, no fué titubeante, pues desde un principio tuve la seguridad que -- aquel orden al que aspiraba cuando niño solo podría cristalizarlo -- mediante el estudio del Derecho.

Y no solo la particularidad de estudiar esta carrera per se, sino de lograr encontrar los secretos, o por lo menos tratar, de la relación humana.

Y así, logró interesarme no solo la relación vis a vis, si-- no también la cita a la que concurren inevitablemente países y re-- giones internacionales.

La estructura dinámica de las cátedras me fué forjando un -- espíritu de inquietud por las relaciones internacionales y organiza-- ciones de este tipo, así como por aspectos del derecho del trabajo,

pero el dilema se soslayó cuando encontré la forma de conciliar intereses, consagrando mi investigación al estudio de la OIT.

Así, en el desarrollo de este trabajo, analizamos la forma en que el Derecho Mexicano del Trabajo, tiene resonancia mundial a través del "sonoro gong" de Samuel Gompers, ya que él ilustró la asamblea en Versalles con el contenido de Derecho Social plasmado en el Artículo 123 Constitucional Mexicano. Y así tratamos de encontrar el cómo y cuándo el Tratado de Versalles tiene nexos jurídicos inegables con la Constitución Política Social Mexicana.

Por ello, el maestro Alberto Trueba Urbina ha sostenido que el Artículo 123 Constitucional ha sido como el Águila de Anáhuac, - que en su vuelo con su sombra ha cubierto los cinco continentes.

La esperanza la derramo en estas letras, buscando un hálito de correspondencia para quienes sacrificaron su camino en beneficio de lo que ahora pretendo ser.

Mi madre, mi padre, sacrificaron gran parte de su destino - para integrar una gran fortuna que nunca podré pagarles. Este -- opúsculo es apenas una reincorporación mínima a las miles de satisfacciones que ellos debieron truncar, en su honor inicio ya, el presente trabajo.

CAPITULO I

"LA O.I.T.: ANTECEDENTES"
=====

A) .- PRECEDENTES.

- 1.- Grecia.
- 2.- Roma.
- 3.- Edad Media.
- 4.- Epoca Moderna.

B) .- PRECURSORES

- 1.- Pioneros.
- 2.- Iniciativas obreras.
- 3.- Iniciativas oficiales.

C) .- ASOCIACION INTERNACIONAL PARA LA PROTECCION LEGAL
DE LOS TRABAJADORES.

A).- P R E C E D E N T E S.

El Derecho Internacional del Trabajo ha logrado que se le considere como una rama del Derecho Internacional Público con específicos elementos, de igual manera que fué distinguiéndose del Derecho Común el Derecho del Trabajo. Para llegar a tener una debida concepción del Derecho Internacional del Trabajo muchos autores -J. Jesús Castorena, Francisco Ferrari, Juan D. Pozzo, etc.- coinciden en hacer un recorrido por sus antecedentes mas lejanos, y de ese modo fijar el valor que realmente le corresponde a ese conjunto de normas jurídicas. Con igual método, intentaremos lograr una visión más acabada de la Organización Internacional del Trabajo, que surge a la vida internacional como una consecuencia natural respecto de la existencia de esa mencionada rama del Derecho Internacional Público, aún cuando -al parecer- surgen simultáneamente tanto el Derecho Internacional del Trabajo como la Organización Internacional del Trabajo, si atendemos a las fuentes formales que significan la Parte XIII del Tratado de Paz de Versalles de 1919. Por sabido se debe tener el que, el Derecho del Trabajo es de carácter Público, tanto por la calidad de los objetos que intervienen, como por las relaciones jurídicas que reglamenta y la consecuente limitación a la teoría de la autonomía de la voluntad, que reina principalmente en los dominios del Derecho Privado; y, en general, porque son normas de tipo imperativo que tienen como fin regular las relaciones obrero-patronales desde un punto de vista tutelar-estatal favorable a los trabajadores por razones de incapacidad económica; y porque la idea "Derecho Internacional del Trabajo" ya ha recibido la consa

gración en la teórica jurídica, en la medida en que son los Estados como sujetos del Derecho Internacional, los que intervienen en los actos decisorios públicos que en conjunto forman toda una legislación internacional del trabajo y por ende, de orden público.

Antes de entrar de lleno al primer párrafo del presente inciso -Grecia-, consideramos importante mencionar que "ninguna relación podemos encontrar entre el fenómeno jurídico contemporáneo, y las ideas y las concepciones de las épocas antigua y media. El empeño de hacer historia en el sentido de buscar paralelismos y de hallar antecedentes, es inmotivado. En cambio, si nos proponemos determinar el momento en que nace la nueva legislación, o sea, de encontrar los hechos y las ideas que la provocaron y le dieron realidad, el cuadro histórico que presentamos habrá de cobrar un singular interés". (1)

I. - G R E C I A.

Viene el caso recordar la Grecia clásica, donde pensadores de la talla de Aristóteles, Platón, Cicerón o artistas como Fídias, señalan los afanes espirituales de la época; pero ni ellos, ni otros de semejante altura, bien anteriores o posteriores, tienen un concepto definido, ni preocupación sobre el trabajo como actividad normal del hombre, como necesidad lógica para lograr el medio de vida y el desarrollo de la comunidad (2).

Tal parece que las intranquilidades espirituales, sobre la Lógica, la Moral y las ideas mismas, reservadas para los espíritus-

(1) J. JESUS CASTORENA, Manual de Derecho Obrero, p. 23.

(2) F. DE FERRARI, Derecho del Trabajo, p. 45

selectos, para las capacidades superiores, preocupan más que el propio sustento y los medios para lograrlo y, por sobre todo, la actividad de quienes a ello se dedican, en qué condiciones y por qué medios. Pero, no obstante, no podemos dejar de creer que, los propios filósofos, debieron de estar convencidos de que nadie podría haber vivido sin el resultado del producto del trabajo y, éste, lo realizaba el esclavo que frente al hombre libre era un bien patrimonial objeto de relación jurídica, de cuya vida disponía el propietario; carecía de personalidad, era una cosa. (3)

Además de los esclavos, existieron los artesanos libres a los que les fué permitido agruparse, y formaron en virtud de esto, asociaciones que se denominaron *hetairies* o *heranes* (4), siendo las primeras, asociaciones políticas y teniendo las segundas, funciones fraternales parecidas a las sociedades mutualistas. (5)

No es posible, pues, encontrar en Grecia ordenamientos legales encauzados a la defensa del trabajo humano, precisamente por la ausencia de un concepto jurídico de la libertad política y económica. En la Grecia clásica el régimen político era aristocrático, las clases dirigentes intervenían en la política, en asuntos militares y en el pensamiento filosófico mismo, cuya actividad había adquirido una expresión espiritual superior seguramente que por la misma posibilidad de dedicarse a ella, al margen de otras preocupaciones materiales. Sería cosa de pensar, si el destino del pensa-

(3) J. JESUS CASTORENA, ob. cit., p. 23.

(4) F. DE FERRARI, ob. cit., p. 46

(5) A. TRUEBA URBINA, Derecho Penal del Trabajo, p. 78.

miento puro, abstracto, hubiera alcanzado la altura que logró, de no haber descansado sobre el trabajo de los esclavos y de los artesanos, que no gozaban de derechos civiles y políticos. (6)

A tal punto llega el menosprecio al trabajo en la conciencia social griega que, "en algunas ciudades que ostentaban una constitución democrática, como Atenas, los mismos artistas, entre ellos el gran Fidias eran considerados como artesanos". (7)

Una frase conocida identifica a la época: "El ocio sagrado", tal era la Grecia Clásica de la que en otros órdenes legó a la humanidad valores incalculables.

2.- R O M A.

En la antigua Roma, tampoco encontramos algo que indique la preocupación de la sociedad por lo que se refiere al trabajo. La actividad laboral básicamente la ejecutaban semejantes que arrastraban la cadena de la esclavitud y como dice el Doctor De la Cueva, "en los siglos de la esclavitud no pudo surgir la idea del derecho del trabajo". (8) Así vemos que los primeros años de la civilización humana destácanse precisamente por el carácter servil del esfuerzo de los hombres, de tal manera que era explicable que, en esas condiciones la conciencia social no fuera capaz de producir ni de intuir, medios jurídicos de defensa respecto de una actividad que carecía de valor ante el pensamiento público de entonces. De

(6) J.D. POZZO, Derecho del Trabajo, p. 14.

(7) PAUL PIC, Traité de Législation Industrielle. Paris, 1922. p. 76. Citado por J.D. POZZO, ob. cit., p. 14.

(8) M. DE LA CUEVA, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, p. 5.

aquí resulta el por qué Pozzo consigna la idea del "concepto despectivo que los romanos tenían del trabajo manual". (9): Numerosas resultan las reflexiones de los autores sobre los "collegia epificum" (10), "collegium artificum" (11), "collegia opificum" (12), "colegios" (13) o "collegia romanos" como los de la Cueva, pero fueron instituciones que no tienen similitud con las organizaciones sindicales de nuestros días "cuerpos éstos constituidos para el estudio, mejoramiento, defensa y lucha por los derechos que deben corresponder al trabajo en el proceso económico de la producción, entantando los collegia pertenecen más bien al campo de la mutualidad y asistencia social". (14)

No obstante, cuando el crecimiento de la población originó un aumento en la demanda de satisfactores, sin que acreciera la cantidad de esclavos necesarios para generarlos, y como consecuencia se agrava la condición de los no-propietarios, el hombre libre se dio en arrendamiento para efecto de que los arrendatarios tuvieran la posibilidad de usar su fuerza de trabajo, es en este momento cuando el esfuerzo de los juristas logra extraer y construir de todas estas vinculaciones la célebre locatio conductio operarum, que "no era sino el viejo contrato para el arrendamiento de los animales y de los esclavos, que sirvió en el derecho civil del Siglo XIX, como contrato de arrendamiento de servicios, para facilitar la ex-

-
- (9) J. D. POZZO, ob. cit., p. 15
 (10) A. TRUEBA URBINA, ob. cit., p. 78.
 (11) F. DE FERRARI, ob. cit., p. 46
 (12) J. D. POZZO, ob. cit., p. 15.
 (13) J. JESUS CASTORENA, ob. cit., p. 27
 (14) M. DE LA CUEVA, ob. cit., pp. 5-6.

plotación del hombre por el hombre". (15)

Concluimos diciendo, que no encontramos nada que pudiere --
--en Grecia y Roma-- tener semejanza con la idea moderna de defensa -
jurídica del trabajo social.

3.- E D A D M E D I A.

El medioevo también tiene sus rasgos distintivos. Al sobre-
venir las invasiones barbaras, destruyen "no solamente la estructu-
ra material impresa en Europa por la civilización romana, sino tam-
bién el sistema político y social del Imperio. La falta de caminos,
la pobreza de las ciudades que resistieron el ataque de los bárbaro,
la introducción de nuevos elementos étnicos, dieron muerte a la eco-
nomía floreciente de la época romana". (16) Así el estado de cosas,
aparece otro orden con sus propios elementos vitales, que es la cor-
poración del feudalismo la que es sumamente interesante por ser la-
institución histórica que singulariza esencialmente las actividades
laborales del hombre de la época.

La corporación nace con la división del trabajo, la que al-
facilitar la formación de distintos oficios que a su vez se van in-
dividualizando, "los hombres que practican una misma profesión se -
unen en corporaciones para la mejor defensa de sus intereses". (17)
O sea, que, el sistema coporativo consistía en una reglamentación -
minuciosa de la producción a fuerza de dividir socialmente ésta, en

(15) Loc. cit.

(16) J. D. POZZO, ob. cit., p. 18

(17) Ibidem, p. 20.

diversas categorías de operarios dedicados específicamente a hacer una cosa, de forma tal que "cada corporación estaba formada por oficios diferentes y sus componentes no podían realizar otros que los específicos". (18)

Cualidad distintiva del sistema lo constituye el largo - - aprendizaje a que se sujetaba a los futuros operarios, que se dividían en tres clases: aprendices, compañeros y maestros, que fueron altamente calificados. El aspirante a maestro estaba obligado a -- presentar a exámen la llamada "obra maestra" y algunas veces, debía además dar "la vuelta de Francia" con el fin "de que conociera las modalidades de cada región y pudiera ampliar sus conocimientos profesionales". (19) Todavía hasta nuestros días llegan las noticias de las obras esplendorosas del arte medieval.

"Bajo la dirección del maestro, trabajaban los compañeros y aprendices, constituyendo cada una de estas actividades, una verdadera jerarquía profesional perfecta y minuciosamente reglamentada - en los estatutos corporativos" (20), pero tampoco aquí existe una - estimación jurídica del trabajo ajeno. Forzando demasiado la intenución se ha querido encontrar en esas detalladas reglamentaciones, - una legislación del trabajo precursora de la actual, pues si bien - es cierto que, el salario que percibían los oficiales en algunos casos se le determinaba legalmente; que también se prohibía el trabajo nocturno y en días festivos y que hubo restricciones para el traba

(18) *Ibidem*, p. 23.

(19) F. DE FERRARI, *ob. cit.*, pp. 50-51.

(20) J. D. POZZO, *ob. cit.*, p. 23.

bajo de las mujeres y de los niños, tales aspectos en esos reglamentos no obedecieron a motivaciones protectoras del trabajo ajeno, sí no a otras razones de diversa índole que no es el caso citar.

Por otra parte, estando aún muy lejos la integración de unidades nacionales y por la ausencia todavía de una economía general-internacionalizada, no es posible hablar tampoco, consecuentemente, de factores sociales que obliguen a pensar en situaciones interna-cionales capaces de proteger el trabajo humano. Por lo demás, la explotación de la tierra en el feudo en nada se diferencia de la explotación de tipo servil, pues el peón carente de libertades propias es incapaz de reclamar nada para sí.

Se entiende fácilmente, por lo tanto, que en la sociedad --feudal no era posible la existencia de una consideración jurídica --para el trabajo, y en forma más señalada en relación al trabajo del campo, ya que en esta época se emparejaba la propiedad de la tierra con la de los hombres campesinos que la habitaban.

"Por último, de haber existido en la Edad Media una legislación protectora del trabajador, se le hubiese acordado a éste, el --arma legal para hacer valer sus derechos correspondientes". (21)

4.- E P O C A M O D E R N A.

La Sociedad se transforma y la economía de la Ciudad, se --vuelve una economía nacional, amplia, universal y, todos participan en ella de una o de otra manera. Esto implica un cambio radical de

(21) *Ibidem*, p. 25.

los factores que intervienen en la producción y por lo tanto una ampliación en los conceptos de las relaciones comerciales, industriales y financieras, etapa reveladora en la que la burguesía se eleva económica y políticamente, al colaborar con profunda eficacia a la desaparición violenta del orden feudal.

Surge en esta época una serie de inconvenientes, que vienen a determinar la muerte del sistema corporativo, estos son: el comerciante, que, sin producir mercancías, interviene en el desarrollo - de la industria al proveerla de materia prima y también al adquirir la producción; "Los estatutos que tan minuciosamente reglamentaban el sistema y el método de trabajo, no admiten los adelantos de una nueva técnica, ni los progresos científicos; vienen de esta manera a constituir un obstáculo para el desarrollo de la industria". (22) Se decreta por lo tanto la muerte de las corporaciones o gildas - (Inglaterra), que constituían como ya dijimos, una traba muy seria en las nuevas relaciones de producción.

Desaparecidos los conceptos corporativos del trabajo con -- sus minuciosas reglamentaciones, surge la necesidad de un concepto-jurídico sobre la base de la libertad de trabajo con todas sus consecuencias y, así, con la felicidad como meta, Quesnay, Bodian, y - Williams Stafford, pensadores de tipo económico, así como los filósofos, reclaman a los cuatro vientos el reconocimiento de la libertad de trabajo en todos sus aspectos. (23)

En Francia, el Edicto de Turgot da la pauta para el inicio-

(22) *Ibidem*, pp. 27-28.

(23) *Loc. cit.*

de una nueva era, al suprimir las corporaciones, anular sus estatutos y permitir el libre ejercicio del trabajo, arte u oficio que -- fuere del agrado de cada uno. La Ley Chapellier de 1791 es la confirmación definitiva del nuevo orden de cosas, al decretar: "A partir del 1 de abril próximo, todo hombre será libre para realizar el negocio o ejercer la profesión, arte u oficio que le agrada, pero - estará obligado a proveerse de una patente, pagar los impuestos correspondientes y a conformarse a los reglamentos de policía que rigen y que puedan regir". (24)

No obstante, como consecuencia lógica del pasado que deja - sentir el peso de sus injusticias sociales, se aprecia aún el sacrificio de grandes masas por supuestas superioridades personales, que justifican el dominio de unos pocos sobre la mayoría, en calidad de premio por las mejores aptitudes. El liberalismo económico individualista entendido de ese modo, tuvo como consecuencia necesariamente la confirmación del desequilibrio social, generador de violencia.

Sin embargo, el Código Civil Francés, toma ya en cuenta algunos aspectos de la prestación de servicios personales, al considerar "el contrato de trabajo como uno de los aspectos de locación de servicios". (25) Esta concepción jurídica liberal es lo primero -- que encontramos referido al trabajo humano, aún cuando y pongámonos en el momento histórico, es un pensamiento primario de arrendamiento de la mano de obra, sin lineamientos tutelares como en el moderno derecho del trabajo, erige no obstante un novedoso factor jurídico

(24) *Ibidem*, p. 29 y F. DE FERRARI, *ob. cit.*, p. 52

(25) J. D. POZZO, *ob. cit.*, p. 33.

de una nueva era, al suprimir las corporaciones, anular sus estatutos y permitir el libre ejercicio del trabajo, arte u oficio que -- fuere del agrado de cada uno. La Ley Chapellier de 1791 es la confirmación definitiva del nuevo orden de cosas, al decretar: "A partir del 1 de abril próximo, todo hombre será libre para realizar el negocio o ejercer la profesión, arte u oficio que le agrade, pero - estará obligado a proveerse de una patente, pagar los impuestos correspondientes y a conformarse a los reglamentos de policía que rigen y que puedan regir". (24)

No obstante, como consecuencia lógica del pasado que deja - sentir el peso de sus injusticias sociales, se aprecia aún el sacrificio de grandes masas por supuestas superioridades personales, que justifican el dominio de unos pocos sobre la mayoría, en calidad de premio por las mejores aptitudes. El liberalismo económico individualista entendido de ese modo, tuvo como consecuencia necesariamente la confirmación del desequilibrio social, generador de violencia.

Sin embargo, el Código Civil Francés, toma ya en cuenta algunos aspectos de la prestación de servicios personales, al considerar "el contrato de trabajo como uno de los aspectos de locación de servicios". (25) Esta concepción jurídica liberal es lo primero -- que encontramos referido al trabajo humano, aún cuando y pongámonos en el momento histórico, es un pensamiento primario de arrendamiento de la mano de obra, sin lineamientos tutelares como en el moderno derecho del trabajo, erige no obstante un novedoso factor jurídi

(24) *Ibidem*, p. 29 y F. DE FERRARI, ob. cit., p. 52

(25) J. D. POZZO, ob. cit., p. 33.

co respecto al trabajo humano, con la estimación facultativa del hombre para arrendarlo o no, sin atisbar siquiera la sospecha de que son las necesidades materiales y por lo tanto el satisfacer cada una de ellas, las que impelen y han impelido al hombre a trabajar y no la supuesta voluntad de hacerlo. De ahí que los poseedores o propietarios de los medios económicos --los hipersuficientes-- explotaran a los hiposuficientes para emplear los elegantes términos del profesor de la Universidad de San Pablo, Cesarino Juniors- (26). Esto se puede entender fácilmente por la lectura de los Artículos 1780, 1781 y 1782 del citado Código.

Con el anterior planteamiento del problema, se inicia prácticamente el pensamiento protector del trabajo a nivel internacional, es el momento en que la economía universal de tipo capitalista forma un nuevo estudio histórico, ya que no la Geografía, si la Economía había unido a los hombres y a los pueblos, y se iniciaba así la formación de un nuevo derecho, el del Trabajo y en su momento el Internacional del Trabajo.

Podemos afirmar que con este preámbulo, llegamos a la época presente. La Historia con su generosa fuente de experiencias, la Sociología con la profundidad humana, las Ciencias Económicas en su búsqueda del equilibrio que proporcione al hombre felicidad, y aún la Teoría Política, profundizan la investigación y conciben al trabajo, como base en que descansa la sociedad humana. Es por esto que, el Derecho ha sufrido y sufre frecuentes virajes, quizá -

(26) *Ibidem*, p. 8.

más radicales cada vez, con seguridad más frecuentes en cada momento, impuestos por la evolución de la Sociedad moderna y actualizados en su razón de existir, de su eficacia y justicia.

Resulta, sociológicamente explicable, que la concentración humana en torno a los centros de trabajo, fábricas o regiones industriales, diera origen a la conciencia de asociación profesional en la legítima defensa de sus mutuos intereses, frente a la explotación de las clases económicamente fuertes. Pero a esta tendencia decisiva se le oponía, todo un armazón jurídico que lo impedía, y no solo a los trabajadores, sino incluso a los patrones, en virtud de que la Ley Chapellier, partido político jurídico de la Revolución Francesa, mantenía incólume, el irrestricto principio de la autonomía de la voluntad como única fuente de toda contractualidad.

En el Continente Europeo, fue Inglaterra la única Nación -- Burguesa que sostenía el Derecho de Asociación profesional como Instituto Político, definitivamente conquistado por los trabajadores ingleses, en contraste con lo que sucedía en Alemania, en la época de Bismark, en donde el Parlamento de 1876 prohibió las asociaciones de trabajadores para evitar la difusión de propaganda política de inspiración socialista que atentara contra el régimen establecido.

Como quiera que haya acontecido el proceso integrador del Derecho del Trabajo primero, e Internacional del Trabajo posteriormente, con todas sus consecuencias, conocidas, era inevitable que motivos de carácter industrial comunes al sistema económico que em

pezaba a vivir la humanidad, impulsaran a diversas personalidades, asociaciones o agrupaciones obreras e inclusive gobiernos y funcionarios de los mismos, a tratar de asuntos comunes a todos los esta dos.

Es así como llegamos a hablar de los "precursores", inclu_ yendo en éstos a todas las personas, movimientos obreros y actitudes oficiales que de una forma u otra trataron de la legislación - internacional del trabajo.

B).- P R E C U R S O R E S.

Como lo anticipamos en el inciso anterior, iniciamos ahora el estudio de la legislación internacional del trabajo, en sus ini cios, esto es, tomando en cuenta a todos los precursores de ella, - personas -Necker, Owen, Blanqui, etc.-; movimientos obreros -verbi gracia, las internacionales- y todas aquéllas "iniciativas oficia- les" -principalmente de Suiza- tendientes a este fin.

1.- P I O N E R O S.

Casi todos los autores los denominan precursores; Cabane_ - llas, "pensadores solitarios" (27); Monzón los llama "voces solita rias" (28); nosotros nos atrevemos a nombrarlos "pioneros", por - ser éste el término que nos parece más adecuado, ya que la misma - acepción de la palabra es la de "persona que prepara el camino a -

(27) G. CABANELLAS, Tratado de Derecho Laboral, t. I. Buenos Aires, 1949. p. 480. Citado por M. D. MONZON, Inciso Derecho Inter- nacional del Trabajo. E. J. O, t. VII, p. 371.

(28) M. D. MONZON, ob. cit., p. 371.

otras". (29) El impacto de éstos pioneros del Derecho Internacional del Trabajo fue intenso y paulatino, pese a su falta de fundamentación jurídica adecuada y las contradicciones que, en ocasiones, envolvían sus razonamientos.

Existe consenso general en los autores, en afirmar que el primer intento en pro de un derecho internacional del Trabajo fue el del Industrial Inglés Roberto Owen, pero si ello no amengua los títulos de pionero de Owen sólidamente establecidos, Monzón citando a L. E. Troclet, nos recuerda que fue Necker, "a los ojos del mundo, el promotor de la legislación internacional del trabajo". En su obra "de la importancia de las opiniones religiosas", publicada en Lieja en 1788, Necker "razonando en abstracto, al estudiar el aspecto humano y religioso de la protección del trabajador, fue el primero en comprender que el problema debía ser examinado sobre el plano internacional". (30)

No obstante lo anterior, debemos reconocer en Roberto Owen al verdadero padre de esta disciplina pues sus esfuerzos fueron -- más allá del papel, además, su mérito es mayor por tratarse de un empresario que, sin tomar en cuenta el perjuicio inmediato que podría ocasionar a sus intereses económicos, levantó su voz en favor de los trabajadores y puso en práctica un sistema de ventajas para ellos en sus propios establecimientos de New Lanark, dice Cole, que Owen desempeñó en su vida dos papeles que son bastante difíciles de reunir en una sola persona: "El de un gran patrono autodidácto y el de un notable director e inspirador del movimiento sindical

(29) M. DE TORO Y GISBERT, Pequeño Larousse Ilustrado, p. 807

(30) M. D. MONZON, ob. cit., p. 369.

obrero". (31)

La labor de Owen propiamente se inicia en 1815 con un memorándum a los plenipotenciarios de la santa alianza, en el que en vano pretende hacerles ver que los problemas del trabajo no deben estar limitados por las fronteras nacionales, más tarde en 1816, pronuncia un discurso en New Lanark, Escocia, en favor de la creación del Derecho Internacional del Trabajo, publicando al año siguiente sus ideas.

En 1818 se dirige, también sin resultados, al Congreso de Aix-la-Chapelle con el objeto de que se fijara internacionalmente un límite legal máximo a la jornada de trabajo.

Cole, también nos dice que, la teoría socialista de Owen se originaba de unas cuantas ideas fundamentales: la influencia importante que ejerce sobre el individuo, el medio en que éste se desarrolla; la educación que se proporciona al hombre desde pequeño para la formación del carácter entendiendo como tal "las formas de conducta y su escala de valores"; la certeza de que la competencia entre fabricantes es causa primordial de la miseria humana y factor esencial en el predominio de una conducta antisocial. (32)

No obstante la poca fortuna de Owen en su gestión consideramos de gran valor la iniciativa del algodónero Inglés, pues aunque no se logró de inmediato la realización de sus ideales, la huella dejada por éstos en la mente de otros hombres constituye tal vez -

(31) G. D. H. COLE, Historia del Pensamiento Socialista, p. 93

(32) *Ibidem*, pp. 94-95

la primera piedra del gran edificio de justicia social que es la O.I.T. Esta gran obra, como todas las empresas de importancia no se realizó por un solo hombre, ya que para lograrla se requirió el esfuerzo de muchos más, pero la idea estaba concebida y siempre -- presente en el pensamiento de los defensores de la clase obrera de todo el mundo.

En 1838 Adolphe Blanqui, profesor de la Sorbona retoma las ideas de Owen y en su curso de economía industrial, expresa con -- energía la necesidad de regular internacionalmente las condiciones del trabajo. Es el primero en formular la propuesta de celebrar -- tratados internacionales. diciendo: "Un solo medio existe de cum_ plir (la reforma) evitando sus consecuencias desastrosas; sería la de hacerla adoptar al mismo tiempo por todos los pueblos industria les expuestos a la concurrencia exterior. Pero, ¿lo querrán? ¿Lo podrán? ¿Por qué no? ¿No se han hecho hasta ahora tratados de po_ tencia a potencia para obligarse a matar hombres y porque no hacer los hoy para conservar su vida y hacerla más dulce? (33)

Esa idea de Blanqui de la internacionalización del Derecho del Trabajo por medio de tratados internacionales es la que vemos ahora realizada con tan buenos resultados en la O.I.T., con la ratificación de convenios por los estados miembros.

Villermé, en la misma época, en su famoso informe de 1839, y más exactamente en las conclusiones del mismo, preconiza la nece sidad de que todos los industriales, no solo en el país en el que-

(33) M. D. MONZON, ob. cit., p. 370.

viven, sino también en los países donde venden sus productos se -- agrupen en una "santa alianza para hacer cesar el mal" que sobre los trabajadores fabriles se cierne, en lugar de explotar ese daño en beneficio propio.

En 1832 entra en escena el Industrial francés de Steinthal, Daniel Le Grand con una memoria que dirige al ministro del inte__ rior, proponiéndole que se estableciera un impuesto sobre las ventas, y con ese producto atender las necesidades morales y materiales de ciudadanos menesterosos.

Así, siguiendo el ejemplo de Owen, daba Legrand principio a una actividad que realizaría sin cansancio ni desmayo durante largos años. Con motivo de la promulgación en Prusia (6 de abril de 1839) de una Ley regulando el trabajo de los niños, se dirige en 1840, a los gobiernos de Francia, Suiza y Alemania proponiendo a los dos primeros la adopción de la Ley Prusiana; al año siguiente pide en una comunicación al Parlamento Francés la sanción de una Ley Internacional para que el funcionamiento de las maquinarias se limitara a doce horas diarias.

Al entonces Jefe del Gabinete, Guizot, le solicita en 1844, que tome la iniciativa para promover una reglamentación internacional, al siguiente año y en virtud de un tratado suscripto por Francia e Inglaterra, para la abolición de la esclavitud, vuelve a dirigirse a Guizot pidiéndole que contribuyera a abolir la trata de blancos. El poco éxito de sus gestiones no es suficiente para desanimarlo y en 1846, solicita a unos gobernantes ingleses, que apoyen "una acción internacional".

En 1847, en un memorial a los gobiernos de Prusia, Inglaterra, Suiza y Francia, reclama la formalización de una ley internacional para brindarle protección a la clase obrera contra el trabajo precoz y excesivo.

Le Grand, en 1855, y en virtud de una exposición internacional que se celebra en París, hace un llamado a los países industriales pidiéndoles que adopten un régimen legal de protección a los trabajadores, este "programa" que elabora Le Grand, muestra la situación por la que atravesaban los trabajadores y contiene una variedad de aspectos proteccionistas, así vemos que: contempla la jornada de doce horas, con una y media de descanso, el reposo dominical, la prohibición del trabajo nocturno, la fijación de una edad mínima para el ingreso al trabajo, de doce años para las niñas y diez años para los varones, la instrucción primaria obligatoria hasta los doce años, la prohibición del trabajo de los menores de 18 años en las industrias de marcha continua y en las peligrosas, y la adopción de la jornada de ocho horas en las minas. (34) - Dicho programa no fué aceptado, no obstante, él volvería a insistir sobre ello, en 1857, dos años antes de su muerte, expresando: - "una ley internacional sobre el trabajo industrial es la única solución posible de un gran problema social, el único medio de procurar a la clase obrera los beneficios morales y materiales deseables, sin que los industriales lo sufran y sin que la concurrencia entre los industriales de esos países se perjudique .(35)

(34) *Ibidem.* p. 371.

(35) *Loc. cit.*

A Le Grand, no le fue posible ver lo que se había propuesto, pero el problema había quedado insistentemente planteado a la opinión pública y a los diferentes gobiernos.

Monzón en su magnífica obra, nos refiere todavía, dos pioneros más, Audiganne y Louis Wolowski, el primero, en 1856 reclama para el Derecho Industrial, lo que es propio del Derecho de gentes, o sea, la vigencia internacional propia de sus principios y reglas, pues -dice- entre las naciones civilizadas representaría un progreso desde el punto de vista cristiano y desde el punto de vista social.

Wolowski por su parte, desempolva ideas de Blanqui y de Le Grand, y admite en 1868, que por común acuerdo, una "entente internacional" ponga fin a este tráfico doloroso -existía según él, una necesidad del equilibrio industrial, que determinaba la explotación de niños, jóvenes y mujeres- de la misma manera como se ha hecho cesar el abominable escándalo de la trata de negros. "Lamentablemente, tras estas reflexiones generosas, su autor concluía sosteniendo que la "concurrentia exterior no fija límites a estos sacrificios humanos, y Francia menos que ningún otro pueblo, podría escapar a una necesidad tan dura". (36).

El 5 de febrero de 1873, Wolowski propone a la Asamblea Nacional de Francia un voto en favor de la reglamentación internacional del trabajo.

36) Idem.

2.- INICIATIVAS OBRERAS.

Hacia el año de 1830 y durante toda década, conoció la Europa Occidental lo que se ha llamado el "decenio de la miseria", a partir de ese momento es cuando el movimiento obrero hace grandes avances. Dada la inquietud reinante, se plantea la hermandad de obreros en todo el planeta; constituyéndose así las primeras organizaciones obreras con el objeto de destruir los abusos del capitalismo naciente. Estas organizaciones mantienen discrepancias ideológicas, pero cada una de ellas marca una etapa en la formación del mundo sindical.

El Estado logra intervenir con el objeto de equilibrar las fuerzas ríjidas del poder público y patronal contra la fuerza de los trabajadores.

Los trabajadores mantienen vigente la teoría de Carlos Marx como una fuerza renovadora que habría de permitir grandes reformas sociales en la lucha sindical y bajo las ideas marxistas.(37)

Diversos autores coinciden en que las influencias económicas de esa década no fueron necesariamente las moderadoras de los movimientos obreros, sin embargo, también advierten que es ésta década la generadora definitiva de la nueva época proletaria.

"En el movimiento obrero internacional destaca en primer término como organización de lucha, la Liga de los Justos (38) o

(37) F. DE FERRARI, ob. cit., pp. 126-127.

(38) A. TRUEBA URBINA, Nuevo Derecho Administrativo del Trabajo, t. II. p.1329.

o "Liga de los Justicieros", (39) que nace en 1836, teniendo como antecedente fundamental a la Asociación Republicana Democrática de los Proscritos, misma que se transformó en la Liga de los Desterrados.

En 1838, la liga encarga a Weitling -uno de sus elementos principales- la elaboración de un manifiesto, el que titula "La Humanidad tal como ella es y tal como debería ser" (40); "La Humanidad como es y como debiera ser" (41); -o como lo consigna G.D.H. Cole en su obra- "El hombre tal como es y tal como debiera ser" (42). El autor dá a este manifiesto un tono romántico y con frecuencia cae en utopismos. Wilhem Weitling muere victimado por la locura, en 1871.

La Liga de los Justos llama a Congreso el 10. de junio de 1847, que pasa a la historia por ser el día en que se celebra el PRIMER EVENTO INTERNACIONAL DE LA CLASE OBRERA. "En este Congreso se presentó un interesantísimo documento de profesión de fé comunista que merece ser recordado como punto de partida de la doctrina internacional obrera". (43)

Se acuerda durante la reunión de dicho Congreso la transformación de la Liga de los Justos en Liga Comunista.

El Segundo Congreso de la Liga (primero de la Liga Comunis-

 (39) C. MARX y F. ENGELS, Biografía del Manifiesto Comunista, p. 28.

(40) A. DEL ROSAL, Los Congresos Obreros Internacionales en el Siglo XIX. De la Joven Europa a la Segunda Internacional, p.50.

(41) C. MARX y F. ENGELS, ob. cit., p.29.

(42) G.D. H. COLE, ob. cit., p. 227.

(43) A. TRUEBA URBINA, Nuevo Derecho Administrativo del Trabajo, t. II, p. 1329.

ta) se celebra en Londres a fines de noviembre y principios de diciembre del mismo año, en éste, Marx y Engels personalmente transforman aquel proyecto de fé comunista en el célebre Manifiesto del Partido Comunista, el Cantar de los Cantares del Marxismo, como de nomino Stalin a ese trascendental documento de rango internacional que consigna las primeras teorías socialistas, estimula la lucha y defensa de los trabajadores y propicia la primera Asociación Internacional de los trabajadores. (AIT), (44).

No obstante en el segundo tercio del siglo pasado descende el movimiento obrero, manteniéndose solamente en Inglaterra cierta atmósfera de libertad, en donde continúa la lucha de los trabajadores.

Es hasta 1860, cuando Marx lanza la idea de constituir comités de trabajadores para el intercambio de correspondencia en relación a la industria internacional, que es una anticipación de las asociaciones internacionales de trabajadores, a pesar de su limitación de "industria internacional", dichos organismos no buscaban soluciones inmediatas a la situación de la clase obrera, sino que, su finalidad era reorganizar el quebrantado movimiento obrero y -- unificar las distintas tendencias ideológicas que imperaban.

En 1863, surge la Liga Universal por el Bienestar de las -- clases Laboriosas, convertida más tarde en Liga Universal por la -- Elevación de las Condiciones Materiales de Vida de las Clases Laboriosas, formada por el Marqués de Townshend, con el apoyo de los --

(44) Loc. cit.

Sindicatos de Londres, la Asociación de Ingenieros y otros organismos. No tuvo éxito político, debido a su indefinida ideología, pero si reanudó los embates públicos con la finalidad de conseguir cambios en las condiciones de trabajo de los obreros.

La liga en general, se proponía: "...Ayudar a la obtención de una reducción de la jornada de trabajo... Reunir y publicar la más completa información y estadísticas sociales para demostrar la necesidad de una tal reducción... Propagar por medio de reuniones, mítines, publicaciones, las ventajas de una jornada de trabajo más reducida. Establecer una fraternal comunicación con las masas industriales de los demás países, para plantearles que lleven adelante los mismos propósitos de la Liga". (45)

En el año de 1864 en un mitin presidido por el profesor -- Beesly, se crea la Asociación Internacional de los Trabajadores -- (AIT), en cuyo manifiesto inaugural se señala la preparación posterior de su primer congreso, el que se celebra en Ginebra, Suiza en 1866. De este congreso resulta importante citar algunos de los -- puntos del orden del día, ya que contemplan aspectos positivos para el futuro del obrero y son: Reducción de la jornada de trabajo de las mujeres y de los niños trabajo cooperativo, institución internacional del crédito y la gestión de sociedades mutualistas.

Llamando nuestra atención el pronunciamiento de la AIT en -- contra del trabajo nocturno, pues señalaba, que podría realizarse-

(45) A. DEL ROSAL, ob. cit., p. 124.

en los casos previstos por la ley, lo que quiere decir que sensiblemente se proyectaban corrientes nacionalistas, por una falta de homogeneización en las industrias.

Al año siguiente, se crea el segundo congreso de la AIT, en Lausana, Suiza, marcándose profundamente el entendimiento ideológico ya no solo de la clase trabajadora sino de la sociedad en general, siendo los tópicos de prioridad, los consignados en el punto 4o. del orden del día: Trabajo y Capital; Paro; las máquinas y -- sus efectos; Reducción de las horas de trabajo. División del trabajo. Transformación y extensión del salario. Reparto de los productos. Y la resolución final, en la que se inclina el congreso, -- por la defensa del salario.

En Bruselas y en el año de 1868, se lleva a cabo el tercer congreso de la Internacional, tomándose en él resoluciones de carácter colectivista y revolucionario, ratificándose la jornada de 8 horas propuesta en el primer congreso celebrado en Ginebra.

En 1869, se cita al cuarto congreso en Basilea, Suiza, pero en éste se exponen los mismos problemas que en los congresos anteriores, siendo la única novedad que asisten ya representantes de los E.E. U.U.

Después de celebrados los cuatro congresos de la AIT, consideramos que, el progreso y protección de los derechos de los trabajadores resultaba notable y en sus Estatutos Generales y Reglamento Administrativo, están quizá, los orígenes de la OIT, y por lo --

tanto del nuevo Derecho Internacional del Trabajo.

El movimiento obrero sigue su curso y en 1877, en Gante, Bélgica, surge el Congreso Universal Socialista, que viene a centrar nuevamente el camino lógico del movimiento obrero internacional, en virtud de que, las pugnas ideológicas imperantes, habían logrado apartar a la clase obrera de su verdadera lucha.

En el seno de este congreso, se propone la formación de una Oficina Internacional relacionada con los problemas del trabajo -- oficina de correspondencia y estadística--, "designándose la organización socialista de Verviers para que asumiera esa responsabilidad". (46)

Como la misión de la oficina consistía en recopilar estadísticas y datos relativos a cuanto pudiera referirse al trabajo: salarios, condiciones de producción, alimentación, horas de trabajo, etc., resulta equitativo sostener que, la OIT puede sustentar su origen teórico en este evento internacional.

Seguimos hasta el año de 1880, en el que Lafargue y Guesde, con la participación directa de Marx y Engels, elaboran en Londres, el Proyecto de Programa del Partido Obrero Francés, importante documento con un contenido de puntos que son hoy auténticas consagraciones jurídicas a favor de la clase obrera, como son los estipulados en su parte económica: "1o. Descanso de un día por semana o prohibición legal para los patrones de hacer trabajar más de seis días por semana. Limitación legal de la jornada de trabajo a ocho

(46) *Ibidem*, p. 333.

horas para los adultos. Prohibición del trabajo en los talleres - privados para los niños de menos de catorce años, y para los de ca torce hasta dieciocho años limitación de la jornada de trabajo a - seis horas. 2o. Vigilancia protectora de los aprendices en las -- corporaciones obreras. 3o. Mínimo legal de los salarios determina do cada año, según el precio local de los artículos de consumo, -- por una comisión de estadística obrera. 5o. A trabajo igual, sala rio igual para los obreros de ambos sexos. 9o. Responsabilidad de los patronos en los accidentes...(47)

Seis años después (1886), se celebra en París, la Segunda - Conferencia Obrera Sindical -como la llama Amaro del Rosal- a la - que se adhiere Suiza, proponiendo: La realización de un Congreso - Universal, la adopción de la jornada de 10 horas y -la más intere- sante para nuestro estudio- "creación de una Oficina Internacional de Estadística y de Relaciones Internacionales".(48) Vuelve a es- bozarse la idea, aunque difusa, de un organismo internacional con- funciones (estadística y relaciones industriales) parecidas, a las que actualmente realiza la Oficina Internacional del Trabajo, te_ - niendo por lo tanto ésta, consideramos, un preclaro antecedente en aquella.

Otro aspecto importante de la conferencia que nos ocupa, lo constituye, las resoluciones que adopta, sobre el primer punto del orden del día: 1a. Prohibición del trabajo para los niños menores de catorce años. 2a. Protección especial a favor de los niños de-

(47) *Ibidem.* p. 337.

(48) *Ibidem.* p. 346.

más de catorce años. 3a. Jornada de trabajo de ocho horas y un -- día de descanso semanal. 4a. Prohibición del trabajo nocturno, -- salvo casos a determinar. 5a. Obligación de adoptar medidas de higiene y salubridad en los lugares de trabajo. 6a. Responsabilidad civil y penal de los patronos en materia de accidentes de trabajo. 7a. Inspección de talleres, minas, etc., por inspectores elegidos-- por los obreros y retribuidos por el Estado o por las comunas. 8a. Establecimiento de un salario mínimo en todos los países que permita a los obreros vivir honestamente y sostener a su familia". (49) Todo un verdadero conjunto de reivindicaciones que, con el trans-- curso del tiempo, han venido a nutrir el régimen jurídico laboral-- de los pueblos de nuestro siglo.

La Segunda Internacional, debe su nacimiento, al Congreso -- Internacional Obrero Socialista celebrado en París del 14 al 21 de Julio de 1889. Se ha considerado a éste, como el Primer Gran Congreso Internacional, ya que en él, se llega a conclusiones más concretas que en cualquier evento anterior, verbigracia, el congreso-- decide que "una legislación protectora y efectiva del trabajo es -- absolutamente necesaria en todos los países en donde impera la producción capitalista".

Continúan los acontecimientos y nos detenemos en Bruselas, -- en donde en el mes de agosto de 1891, se realiza el II Congreso de la Segunda Internacional. Se discute nuevamente en su seno, lo relacionado a una legislación protectora de los obreros, tanto desde

(49) *Ibidem*, p. 347.

el punto de vista nacional como internacional, se insiste en lo relacionado con el derecho de asociación, garantías sociales, huelgas, boicot, etc., pero verdaderamente interesante estriba en el hecho de que, por primera vez se expone la idea de un Secretariado del Trabajo (Secretaría de Estado) de necesaria existencia en cada país, para la resolución de los conflictos entre capital y trabajo.

Sucede el III Congreso Obrero Internacional Socialista en Zurich, del 6 al 13 de septiembre de 1893. Se contemplan en su orden del día puntos a discutir como: Medidas que se deben tomar para el aseguramiento de la jornada de ocho horas; protección de la mujer trabajadora; organización nacional e internacional de los sindicatos, etc.

También se acuerda en dicho congreso unir la acción sindical a la acción política, con el objeto de obtener la limitación de la jornada de trabajo o sea la jornada de ocho horas.

Y así, llegamos al fin de esta jornada, para consignar el último congreso importante que celebra la clase trabajadora en el Siglo XIX. Nos estamos refiriendo al V Congreso Internacional Obrero Socialista que tiene lugar en París, del 23 al 27 de septiembre de 1900.

Los tópicos de prioridad de éste congreso, los encontramos en el punto segundo del orden del día: "2o. Legislación internacional del trabajo . Discusión sobre la posibilidad del establecimiento de un salario mínimo en los diversos países. (50)

(50) Ibídem, p. 417.

Y en lo reiterado por la se-

gunda comisión de legislación social, en cuanto a incrementar la acción por la conquista de la jornada de ocho horas y el problema nuevo que plantea la lucha por la obtención del salario mínimo.

3.- INICIATIVAS OFICIALES.

Es Suiza, la principal precursora y más constante generadora de la Legislación Internacional del Trabajo. Su actividad se inicia en el año de 1855, con una iniciativa gubernamental —aunque de carácter nacional, cuando el Consejo del Cantón Suizo de Glaris, dirigiéndose al Consejo de Estado de Zurich, propone un "acuerdo intercantonal", en lo que respecta a las leyes de fábricas, haciendo hincapié en que "sería sin duda necesario crear un sistema uniforme por medio de estipulaciones internacionales entre los distintos Estados industriales de Europa". (51) Esta iniciativa no rindió los resultados deseados, pues queda como una mera expresión de deseo, sin embargo, da la pauta de la conducta internacional, que mantendrá Suiza, en el futuro.

En 1856, el delegado bávaro Hahn —sin duda influido por la iniciativa Suiza— propone en el Consejo de Beneficencia de Bruselas, la convocación a una conferencia internacional, con el fin de reglamentar internacionalmente la duración de la jornada de trabajo y el trabajo de las mujeres y los niños. (52)

El 5 de junio de 1880, el Coronel Frey, Presidente del Consejo Federal Suizo, plantea la cuestión de, "si Suiza no debería promover la conclusión de tratados internacionales tendientes a re-

(51) M. D. MONZON, ob. cit., p. 371.

(52) J. D. POZZO, ob. cit., p. 193.

glar las cuestiones obreras de una manera uniforme en todos los Estados industriales".

El Coronel Frey, vuelve sobre su idea, el siguiente año, al presentar concretamente una moción, que adoptada el 30 de abril de 1881, pone en marcha la primera acción oficial sobre la materia, - expresando: "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 fábricas" (53)

Francia cuenta también, con breves antecedentes en materia de Legislación Internacional del Trabajo. El 24 de enero de 1884, el Conde de Mun, presenta en la Cámara de Diputados, un proyecto - invitando al gobierno francés a que prepare una legislación internacional, en virtud de la cual, se permita a cada Estado proteger al niño, a la mujer y al obrero sin perjuicio para la industria nacional.

En la misma Francia, en el año de 1885, Camélinat en compañía de otros diputados, exhortan a su gobierno para que, de acuerdo con el gobierno suizo, tome la iniciativa de promover la regulación internacional de las condiciones de trabajo.

Por conseguir un orden cronológico, es como nos hemos ocupado de Francia, pero ya lo anticipamos, es Suiza el principal motivo de estudio en este inciso, aunque también requiere Alemania una breve mención con su Congreso de Berlín.

(53) M. D. MONZON, ob. cit., p. 372.

Dos miembros del Consejo Federal Suizo, Descourtins y Favon -católico el primero y socialista el segundo- lanzan a su gobierno, la proposición de unirse con los gobiernos europeos para hacer gestiones con la mira de llegar a una ley internacional o un tratado, que reglamente: el trabajo de los mineros, el descanso semanal, la limitación de la jornada de las mujeres y la "fijación de la jornada normal de trabajo". Tal propuesta se aprueba en el siguiente año, con la esperanza de llevar a cabo, por lo menos una parte del programa.

Surge en el Consejo Federal Suizo, la idea de realizar una conferencia preparatoria, para elaborar proyectos de convención, y para ese efecto se pone en contacto con numerosos gobiernos de Europa, el 15 de mayo de 1889. En esa virtud, el gobierno suizo elabora un programa sumario de seis puntos: "1) prohibición del trabajo en días domingos; 2) fijación de la edad mínima de los niños; - 3) fijación de la jornada máxima de los jóvenes; 4) prohibición -- del trabajo de mujeres y niños en industrias peligrosas; 5) limitación del trabajo nocturno de las mujeres y los jóvenes y, 6) métodos de ejecución de las convenciones". (54)

Inicialmente, se fijó la celebración de la conferencia para el mes de septiembre de 1889, posteriormente se postergó -por razones políticas- hasta el 5 de mayo del siguiente año, determinándose como sede la ciudad de Berna. Francia, Gran Bretaña, Bélgica, -Luxemburgo, Países Bajos, Portugal y Austria-Hungría, hacen saber -su aceptación y Dinamarca, Suecia, Noruega y Alemania no contestan.

(54) *Ibidem*, p. 373.

Así el estado de cosas, se pone el gobierno suizo a trabajar y prepara un Proyecto de un programa de discusión para la conferencia internacional concerniente a la protección de los obreros. En éste, se desarrollan veintinueve cuestiones preparatorias, de los seis puntos originarios, con ésto, "el gobierno Suizo inició entonces un método de trabajo que 30 años después sería adoptado por la Organización Internacional del Trabajo". (55)

Esta conferencia, que con tanto esmero preparó Suiza, se realiza, pero en Alemania. La razón de dicho cambio, se debió a que razones de política interior, presionaron al joven Emperador Guillermo II a realizar las gestiones que requería el caso, con el fin de convocar la conferencia en su país.

Así vemos que no fué la altruista idea de un mejoramiento social, el móvil que guió al emperador, para solicitar dicha reunión internacional, sino principalmente, quería calmar los ánimos de los trabajadores alemanes, y de ese modo romper la huelga minera que estaba a punto de estallar. En esas condiciones, se dirige por medio de un rescripto a Bismarck, quien era contrario a ese pensamiento, y le ordena sondear la opinión de los gobiernos extranjeros y hacerles a su vez, la proposición de que, dicha conferencia se verifique en Berlín.

El 5 de febrero de 1890, se hizo la convocatoria y el 15 de marzo del mismo año se realiza este Congreso Internacional de Trabajo.

(55) Loc. cit.

Tiene una duración de 10 días, contando con la participación de representantes de catorce países --Inglaterra, Austria, Bélgica, Dinamarca, España, Francia, Hungría, Italia, Luxemburgo, Noruega, Países Bajos, Portugal, Suiza y Suecia-- entre los que había diplomáticos, hombres de estado y algo digno de mencionarse, un obrero francés y un industrial inglés formaban parte de su respectiva delegación, al lado de las personalidades mencionadas, precedente indudable del sistema de representación que rige actualmente en la O.I.T.

El apresuramiento con que se llevó a cabo esta conferencia, determinó que no se llegara en su núcleo, a tomar acuerdos prácticos, debido a las serias diferencias que tenían los países participantes, lo que inclusive provocó, divisiones internas, además, los representantes, adolecían de una preparación técnica adecuada, y de facultades para comprometerse en algún sentido, pues se dió el caso de algunos gobiernos que por medio de instrucciones, frenaron el entusiasmo de sus respectivos representantes.

Ante esa situación, el único logro lo constituyeron, simples expresiones de deseo de los Estados representados, pues los participantes a nada se obligaron y en las resoluciones tomadas, se tuvo el cuidado de emplear únicamente la fórmula "il est désirable que". "El protocolo, recuerda Cabanellas, expresaba sin ordenar, ni tan siquiera (sic) recomendar, los siguientes deseos: Que el límite inferior de la edad en la cual los niños podrán ser admitidos en los trabajos subterráneos de las minas, sea elevado progresivamente a catorce años cumplidos, y a doce para los países me

ridionales; que el trabajo subterráneo sea prohibido a las mujeres; Que sea observado el descanso dominical; Que los niños de los dos sexos sólo sean admitidos en los establecimientos industriales a la edad de doce años y a la de diez en los países meridionales; -- que hayan cumplido antes las prescripciones referentes a la instrucción pública; que su trabajo efectivo no exceda de seis horas al día y sea interrumpido por un descanso de media hora como mínimo; Que los obreros de los dos sexos, de catorce a dieciséis años no trabajen de noche ni en domingo; que su trabajo efectivo no exceda de diez horas diarias, con un descanso mínimo de hora y media; que sea asegurada una protección a los jóvenes de dieciséis a dieciocho años, por lo que se refiere a la jornada máxima de trabajo, al trabajo de noche y al del domingo; Que los jóvenes y las mujeres no trabajen de noche; que su trabajo efectivo no exceda de once horas diarias, con hora y media de descanso como mínimo; que -- las mujeres obreras madres no sean admitidas al trabajo hasta cuatro semanas después de haber dado a luz". (56)

Aunque, como ya dijimos, todo esto no fueron sino buenos deseos, tuvo la conferencia, un aspecto positivo, dió a conocer al mundo una inquietud que redundaba en beneficio de la clase trabajadora, además, creó una conciencia en los Estados, haciéndoles ver -- que, la realización de una conferencia de esa envergadura, requiere, además de tiempo para preparar su celebración, personas con -- una preparación técnica superlativa en la materia.

Este nuevo descalabro, no fué suficiente para desanimar al-

(56) *Ibidem*, p. 375.

gobierno suizo, mismo que, el 11. de junio de 1896, propuso a los países que intervinieron en el Congreso de Berlín -con excepción - de Portugal y Luxemburgo- la creación de una Oficina Internacional de Estudio y Estadística, que tendría por misión el estudio de las legislaciones nacionales; su desarrollo y puntos de coincidencia y el intercambio de informaciones y estadísticas; pero una vez más - fracasa la gestión de Suiza, pues la mayoría de los estados rechazó la mencionada propuesta.

C).- ASOCIACION INTERNACIONAL PARA LA PROTECCION LEGAL DE LOS TRABAJADORES.

En Bruselas, del 27 al 30 de septiembre de 1897, se reunió el llamado Congreso Internacional de Legislación del Trabajo, de carácter no oficial, compuesto de funcionarios, sociólogos y economistas, procedentes principalmente del sector privado. E. Mahaim-fué, principalmente, el que tuvo la iniciativa, con el deseo de "li-gar el Congreso de Bruselas a la Conferencia de Berlín, y para ese efecto, se cursó invitación a todas aquellas personalidades, que - participaron en esta última.

No se votaron en el congreso resoluciones, pero ya al finalizar las sesiones, se designó un comité de tres miembros, compues-to por el citado Mahaim, Victor Brants y el Duque de Ursel, con el fin de que intercambiaran ideas y propusieran algo práctico. El - comité, redacta un proyecto de Estatutos de una Asociación Interna-cional, mismos que se adoptan en julio de 1900, en el Congreso de-Legislación de Trabajo de París, que culmina con la fundación de -

la Asociación Internacional para la Protección Legal de los Trabajadores.

Los fines de la Asociación, contemplados por sus estatutos eran: "1) Servir de unión entre las personas que, en los diferentes países industriales consideren que es necesaria la legislación protectora de los trabajadores; 2) organizar una Oficina Internacional del Trabajo cuya función consistirá en publicar, en francés, en alemán e inglés, una compilación de la legislación del trabajo de cada país y, de no ser esto posible, de ayudar a cualquiera publicación que persiga esos fines; 3) facilitar el estudio de la legislación del trabajo en los diversos países u, en particular, proporcionar a los miembros de la asociación informes acerca de las legislaciones en vigor y su aplicación en los diferentes estados; 4) favorecer el estudio de la concordancia de las diversas legislaciones protectoras de los trabajadores y la formación de una estadística internacional del trabajo; 5) provocar la reunión de Congresos Internacionales de legislación del trabajo". (57)

Por tales lineamientos, resulta fácil prever que, la naciente asociación sería la que tomaría en sus manos, todas las iniciativas para la realización de la legislación internacional del trabajo.

Y así sucedió, aunque fué necesario el transcurso de algunos años, durante los cuales, la Asociación Internacional para la Protección Legal de los Trabajadores, no permaneció inactiva.

(57) J. D. POZZO, ob. cit., p. 195.

En el año de 1901, "la Asociación estableció en Basilea, -- Suiza, su secretaría permanente, la Oficina Internacional del Trabajo, encargada de la documentación, de estudios y de investigaciones. Esa Oficina se encargó de recopilar, traducir y publicar los textos de las nuevas leyes laborales de los distintos países, a medida que se promulgaban". (58)

En esa misma asamblea de 1901, se empezaron a estudiar problemas de importancia y de fácil internacionalización.

Conforme fué adquiriendo más firmeza la Asociación, le fueron respondiendo casi todos los Estados de Europa. Con esos antecedentes, no vaciló en convocar en 1904, por conducto del gobierno suizo, a una conferencia, en donde se tratarían dos problemas, que de hecho todos estarían dispuestos a discutir, por tratarse de la prohibición del empleo nocturno de las mujeres en la industria y la desaparición del fósforo blanco en la fabricación de cerillas. De cada uno de estos aspectos, se elaboró un proyecto, en la conferencia preparatoria de 1905, es decir, los representantes a esta conferencia no tenían facultades diplomáticas, sino que eran expertos en materia laboral, es decir técnicos.

En la Segunda Conferencia de Berna, celebrada en septiembre de 1906, ya no se discutió mucho el fondo de los dos asuntos aprobados en la anterior, aunque sí se puso especial atención en su articulado, y ésto se debió al carácter diplomático de esta reunión. Sumaron catorce los Estados que participaron en esta Segunda Confe

(58) La OIT al Servicio del Progreso Social. Manual de Educación Obrera, p. 34.

rencia.

El resultado general de las dos conferencias -técnica y diplomática- de Berna fué satisfactorio para los países partidarios de un Derecho Internacional Obrero, toda vez que en ellos se inició la creación de éste, y a partir de entonces ya podían los trabajadores exigir en los Estados signatarios el cumplimiento de las primeras normas laborales de carácter internacional, que lo eran precisamente las consignadas en esos dos famosos Convenios.

Quizá por la inexperiencia de la Asociación no se aseguró en una forma eficaz el cumplimiento de los Convenios. Suiza propone entonces un sistema de control, que en sus lineamientos generales, es parecido al que tiene la actual OIT, sin embargo, ésto no lo aceptan los países, celosos defensores de su soberanía.

En 1913, tuvo lugar una conferencia técnica en Berna, programada, para seguir la trayectoria de la de 1905. Dos son los anteproyectos que se formularon en esta conferencia, sobre la prohibición del trabajo nocturno de los menores de 16 años empleados en la industria y sobre la limitación a diez horas, de la jornada de trabajo de las mujeres y de los menores de edad.

Para la suscripción de esos dos Convenios, el Gobierno Federal Suizo, había convocado a otra Conferencia Diplomática en Berna, para el año siguiente (1914). Pero no pudo llevarse a cabo, pues lo impidió la aparición de la primera guerra mundial.

La Asociación Internacional para la Protección Legal de los Trabajadores, así como los precursores lato sensu -pioneros, ini-

ciativas obreras e iniciativas oficiales— de la Legislación Internacional del Trabajo, constituyen en su conjunto los antecedentes inmediatos y mediatos, por lo tanto, de la Organización Internacional del Trabajo, organismo que estudiaremos en los siguientes capítulos.

CAPITULO IIINFLUENCIA DE LA CONSTITUCION MEXICANA DE 1917 EN EL TRATADO DE --
VERSALLES Y CREACION DE LA O.I.T.

- A).- Génesis del Artículo 123 Constitucional en el Congreso Constituyente.
- B).- El Tratado de Versalles y el nacimiento -- formal de la O.I.T.
- C).- La Constitución Mexicana en el Tratado de Versalles.
- D).- Conferencia de Washington.
- E).- Declaración de Filadelfia.

A).- GENESIS DEL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL EN EL
CONGRESO CONSTITUYENTE.

Como exordio del presente capítulo, haremos una referencia--aunque sumaria-- a la gestación del Artículo 123 en el Constituyente del '17. Iniciamos nuestra exposición cuando:

Venustiano Carranza, se encontraba todavía en Veracruz, pensando en dotar a la nación de normas sociales más acordes con la realidad de nuestro país. El Licenciado Luis Cabrera había resumido sus ideas agrarias en la Ley del 6 de enero de 1915; y ahora en 1916 fué el ingeniero Félix F. Palavicini, secretario de Educación y Bellas Artes en esos momentos, quien dió a Don Venustiano Carranza la idea de convocar a un Congreso Constituyente.

El Ingeniero Palavicini en el prólogo a la obra del maestro Alberto Trueba Urbina "El Artículo 123", escribe:

"Una noche, en la que el señor Carranza estaba recluido en sus habitaciones, a causa de un resfriado, fui a visitarlo en su residencia del Edificio de Faros y durante nuestra conversación le manifesté que me sentía orgulloso de estar colaborando en la legislación social; pero, al mismo tiempo, le expresé los escrúpulos que sentía de que fuésemos considerados, más tarde, por la historia, como unos demagogos. Si estas leyes --le dije-- no están amparadas por la Constitución vigente, al restablecerse el orden constitucional, no tendrán ningún valor y nuestra obra quedaría reducida a una mera política de propaganda partidarista. Francamente creo -- que no se debe volver al orden constitucional con la Carta de 1857, sino reunir un Congreso Constituyente en el que se incluyan todas-

las reformas para asegurar las conquistas de nuestra Revolución".-

(1)

Y continúa explicando que Don Venustiano Carranza, objetó - la idea; y que se llevó una gran sorpresa cuando al día siguiente lo mandó llamar para decirle que estaba de acuerdo en que se principiara una campaña en varios periódicos con artículos firmados -- por el propio Palavicini, a fin de hacer ambiente y luego poder -- convocar el Congreso Constituyente a la mayor brevedad.

El 10 de diciembre de 1916, en la sesión inaugural, Venus_ tiano Carranza pronunció un importante discurso y entregó el pro_ yecto de Constitución conteniendo las Reformas que consideraba per_ tinentes se hicieran.

En el dictámen emitido por la Comisión sobre el artículo -- 5o. conteniendo tres garantías sociales sobresalientes: La jornada máxima de trabajo debe ser de ocho horas, la prohibición del traba_ jo nocturno industrial para mujeres y niños y el descanso hebdoma_ dario "se originó la gestación del Derecho Constitucional del Tra_ bajo". (2)

Al no estar de acuerdo muchos diputados con las reformas se inició el debate, y así el Licenciado Fernando Lizardi, objetó que el artículo 5o. estableciera "la jornada máxima de trabajo en ocho horas", porque le quedaba al artículo exactamente como un par de - pistolas a un Santo Cristo.

Jorge Von Versen expuso ante la asamblea que no había por_

(1) A. TRUEBA URBINA, El Artículo 123, p. 9.

(2) A. TRUEBA URBINA, Nuevo Derecho del Trabajo, pp. 36 y sigs.

que tenerle miedo a esa disposición, porque "si es preciso para garantizar las libertades del pueblo, que ese Santo Cristo tenga polainas y 30-30; ¡bueno!. (3)

Diversos matices se apreciaron durante los debates, aunque al final se impusieron los reformadores radicales como lo reconoce el Presidente de la comisión redactora Francisco J. Múgica.

El General Heriberto Jara, manifestó que:

"la jornada máxima de ocho horas no es sencillamente un aditamento para significar que es bueno que sólo se trabaje ese número de horas, es para garantizar la libertad de los individuos, es precisamente para garantizar la libertad de la vida, es para garantizar sus energías, porque hasta ahora los obreros mexicanos no han sido más que carne de explotación". (4)

"De allí resulta que día a día nuestra raza, en lugar de mejorarse, en lugar de vigorizarse, tiende a la decadencia. Señores, si ustedes han presenciado alguna vez la salida de los hombres que trabajan en las fábricas, si ustedes han contemplado alguna vez como sale aquella gleba, macilenta, triste, pálida, débil, agotada por el trabajo, entonces yo estoy seguro que no habría ni un voto en contra de la jornada máxima que proponemos". (5)

Después de haber hecho uso de la palabra algunos otros constituyentes, el periodista Froylán Manjarrez, propone a la asamblea

(3) A. TRUEBA URBINA, El Nuevo Artículo 123, p. 47 y Diario de los Debates del Congreso Constituyente de 1916-1917, t.I, p. 984.

(4) A. TRUEBA URBINA, El Nuevo Art. 123, p. 44 y Diario de los Debates, p. 977.

(5) A. TRUEBA URBINA, El Nuevo Art. 123, p. 44 y Diario de los Debates, p. 977.

la creación de un capítulo especial para el trabajo.

Manjarrez dijo que no pensaba como el licenciado Lizardi, -- respecto a que la mayoría de las conquistas laborales se deberían regular posteriormente en leyes reglamentarias:

"No señores, ¿quién nos garantizará que el nuevo Congreso habrá de estar integrado por revolucionarios? ¿Quién nos garantizará que en el nuevo Congreso, por la evolución natural, por la marcha natural el Gobierno, como dijo el señor Jara, tienda al conservatismo? -- ¿Quién nos garantiza, digo, que ese Congreso General ha de expedir y ha de obrar de acuerdo con nuestras ideas". (6)

"Señores diputados, --continúa el constituyente Manjarrez-- precisamente porque son muchos los puntos que tienen que tratarse en la cuestión obrera, no queremos que todo esté en el artículo 5o. es imposible, esto lo tenemos que hacer más explícito en el texto de la Constitución y ya les digo a ustedes, si es preciso pedirle a la Comisión que nos presente un proyecto en que se comprenda todo un título, toda una parte de la Constitución, yo estaré con ustedes, porque con ello habremos cumplido nuestra misión de revolucionarios. (7)

Alfonso Cravioto, uniéndose a la propuesta de Manjarrez, in sin da la conveniencia de que la Comisión retire, para su perfeccionamiento el dictamen sobre el artículo 5o., la asamblea aprueba -- que se elabore el proyecto sobre el título referente a trabajo:

(6) A. TRUEBA URBINA, El Nuevo Art. 123, p. 48 y Diario de los Debates, p. 986.

(7) A. TRUEBA URBINA, El Nuevo Art. 123, p. 49 y Diario de los Debates, p. 986.

Ese "artículo especial, sería el más glorioso de todos nuestros trabajos aquí; pues, así como Francia, después de su revolución, ha tenido el alto honor de consagrar en la primera de sus -- cartas magnas los inmortales derechos del hombre, así la revolución mexicana tendrá el orgullo legítimo de mostrar al mundo que es la primera en consagrar en una Constitución los sagrados derechos de los obreros". (8) Expresó posteriormente Cravioto.

José Natividad Macías; quien en un discurso expuso ante el Congreso la teoría marxista del salario justo y pidió a los diputados su voto por una reglamentación del trabajo lo más amplia posible, fué según expresa el ingeniero Pastor Rouaix, encargado de la redacción de la exposición de motivos del nuevo Título de la Constitución. (9)

De dicha exposición de motivos es el siguiente párrafo, muestra de las ideas sociales del Constituyente:

"Reconocer, pues, el derecho de igualdad entre el que dá y el que recibe el trabajo, es una necesidad de la justicia y se impone no el aseguramiento de las condiciones humanas del trabajo, como las de salubridad de locales, preservación moral, descanso hebdomadario, salario justo y garantía para los riesgos que amenazan al -- obrero en el ejercicio de su empleo". (10)

Así es como nace el capítulo del trabajo y Previsión Social con el Artículo 123 Único artículo del Título Sexto.

(8) A. TRUEBA URBINA, El Nuevo Art. 123, p. 55 y Diario de los Debates, p. 1028.

(9) P. ROUAIX, Génesis de los Artículos 27 y 123 de la Constitución Política de 1917, p. 104.

(10) Diario de los Debates, p. 1053.

Su protección abarca a todos aquellos trabajadores que prestan un servicio.

Desde el punto de vista reivindicatorio de la clase trabajadora, tenemos, la participación de las utilidades de las empresas por parte de los trabajadores, el derecho de asociación profesional y el uso del derecho de huelga.

México a través del artículo 123, fué el pionero en la consagración de las garantías sociales y su prioridad es reconocida por ilustres tratadistas entre los cuales podemos mencionar a Moises Poblete Troncoso, profesor de la Universidad de Chile, que -- afirma:

"La primera Constitución Política de América que incorpora los principios sociales, con un contenido como el que formulamos, fué la Constitución Política Mexicana, de 5 de Febrero de 1917..." (11)

Juan Clemente Zamora, profesor de la Universidad de la Habana, atestigua:

"...pero no pensamos en reivindicar para la Constitución Mexicana de 31 de enero de 1917 la primacía que justamente le corresponde, tanto por razón de la fecha anterior en que -- fue promulgada, cuanto por el contenido intrínseco, en el -- que tratan materias mucho más típicas de la problemática po

 (11) MOISES POBLETE TRONCOSO, Evolución del Derecho Social en América, Editoria Nascimento, Santiago, Chile, 1942. Citado -- por A. TRUEBA URBINA, La Primera Constitución Político-Social del Mundo, p. 33 y Nuevo Derecho del Trabajo, - p. 496.

lítica, social y económica de nuestra América, que en aquellas otras Constituciones que corresponden a medios y tradiciones esenciales distintos de los nuestros". (12)

Andrés María Lazcano y Mazón, magistrado de la Audiencia de la Habana, nos dice a su vez:

"México es, en América, la nación que marcha a la vanguardia de los nuevos derechos sociales en relación con la propiedad... Como podrá observarse, la Constitución de México es la más avanzada en lo que respecta a los nuevos derechos sociales, la cuestión agraria ha sido elevada a normas constitucionales, la propiedad privada sujeta al fraccionamiento cuando constituya latifundios y la pequeña propiedad -- agrícola goza de completa protección. Ninguna otra Constitución de América consigna entre sus normas tales avances y es por ello que constituye una revolución en el derecho, de tipo eminentemente socialista". (13)

Mirkine-Guetzévitch, Secretario General del Instituto de Derecho comparado de la Universidad de París, acepta que nuestra Constitución es superior internacionalmente, en lo que se refiere a derechos sociales, y dice:

"El Derecho constitucional americano no entra en el marco de nuestro estudio; solamente, a título documental, haremos

-
- (12) Prólogo a la obra de LAZCANO Y MAZON, Constituciones Políticas de América, La Habana, Cuba, 1942. Citado por A. TRUEBA URBINA, La Primera Constitución...p.34 y Nuevo Derecho del Trabajo, pp. 496-497.
- (13) A. LAZCANO Y MAZON. Constituciones Políticas de América, Cultural, S.A., La Habana, Cuba, 1942. Citado por A. TRUEBA URBINA, La Primera Constitución, p. 497.

mención de la Declaración de México. Esta Declaración (Constitución de 31 de enero de 1917), establece limitaciones - muy importantes de la propiedad; en sus tendencias sociales sobrepasa a las Declaraciones europeas. Pero entiéndase - - bien que las revueltas políticas en este país no dan a este documento el mismo valor que a las Declaraciones europeas".

(14)

Georges Gurvitch "enumera los textos constitucionales que - contienen declaraciones de derechos sociales, en el orden - siguiente: La Constitución de los Estados Unidos Mexicanos - de 5 de febrero de 1917, la Constitución Alemana de 11 de - agosto de 1919, la Constitución de la República Española de 5 de diciembre de 1931 y la Constitución de la Unión de Re- públicas Socialistas Soviéticas de 1936". (15)

Cavalcanti, comentando la obra "El Artículo 123" del maes- tro Trueba Urbina, manifiesta:

"O autor reivindica para a Constituicao glória de ter sido - o primeiro estatuto político a estabelecer garantias sociais para a classe trabalhadora, destacando a influencia que o - contenido social a declaracao sobre trabalho y prevision so- cial teria exercido no tratado de Versalhes e nos códigos - políticos posteriores como obra de precursores o reformado-

-
- (14) B. MIRKINE - GUETZEVICH, Modernas Tendencias del Derecho Cons- titucional, Madrid, Editorial Reus, S. A., 1934,. Citado por - A. TRUEBA URBINA, La Primera Constitución..., p. 35 y Nuevo - Derecho del Trabajo, p. 496.
- (15) A. TRUEBA URBINA, La Nueva Constitución..., p. 35.

res". (16)

Finalmente y "para cerrar con broche de oro la nómina de juristas que reconocen la prioridad de nuestra Constitución" y por lo tanto del Artículo 123 --decimos nosotros--, mencionaremos a Karl Loewenstein, que en su libro "Teoría de la Constitución" declara:

"Como postulados expresamente formulados, los Derechos Fundamentales socio-económicos no son absolutamente nuevos: algunos de ellos como el derecho al trabajo, fué recogido en la Constitución francesa de 1793 y 1848. Pero es sólo en -- nuestro siglo, tras la primera y, en mayor grado todavía, -- tras la segunda Guerra Mundial, cuando se han convertido en el equipaje estándar del Constitucionalismo. Fueron proclamados por primera vez, en la Constitución mexicana de 1917-- que con un salto se ahorró todo el camino para realizarlos: todas las riquezas naturales fueron nacionalizadas y el Estado asumió completamente, por lo menos en el papel, la responsabilidad social para garantizar una digna existencia a cada uno de sus ciudadanos. La Constitución de Weimar contribuyó esencialmente a propularizar y extender los derechos sociales; su catálogo de Derechos Fundamentales es una curiosa mezcla entre un colectivismo moderno y un liberalismo clásico". (17)

(16) *Ibidem*, p. 36.

(17) KARL LOEWENSTEIN, *Teoría de la Constitución*, Ediciones Ariel, Barcelona, 1964, p. 401. Citado por A. TRUEBA URBINA, *La Primera Constitución* p. 36 y *Nuevo Derecho...*, p. 498.

B).- EL TRATADO DE VERSALLES Y EL NACIMIENTO FORMAL DE
LA O.I.T.

El Tratado de Paz de Versalles se firmó el 28 de Junio de 1919 y se "compone de 440 artículos, distribuidos en quince partes a saber: Primera: Pacto de la Liga de las Naciones (arts. 1 al 26- y un anexo). Segunda: fronteras de Alemania (arts. 27 al 30). Tercera: Cláusulas Políticas Europeas, relativas a desmembraciones te rritoriales de Alemania (arts. 31 al 117 y dos anexos). Cuarta: De recho e intereses de Alemanes fuera de Alemania, concernientes a - la pérdida por Alemania de sus colonias y concesiones en Asia y -- África (arts. 118 al 158). Quinta: Cláusulas militares, navales y - aéreas, encaminadas al desarme de Alemania (arts. 159 al 213 y - - tres alcances). Sexta: Prisioneros de Guerra y desertores (arts. - 214 y 226). Séptima: Sanciones contra los Alemanes, declarándolos- culpables de la guerra (arts. 227 al 230). Octava: Reparaciones o- cantidades a pagar y productos o maquinaria a entregar por Alema - nia (arts. 213 al 247 y siete anexos). Novena: Cláusulas Financie- ras (arts. 248 al 263). Décima: Cláusulas Económicas (arts. 264 al 312). Undécima: Navegación aérea (arts. 313 al 320). Duodécima: -- Puertos, vías fluviales y ferrocarriles (arts. 221 al 386). Décima tercera: Trabajo (arts. 387 al 427). Décimacuarta: Garantías de -- ejecución (arts. 428 al 433); y Décimaquinta: Cláusulas diversas.- (arts. 334 al 440)". (18)

En el Preámbulo de la Parte Décimatercera dice:

"Considerando que la Sociedad de Naciones tiene por finalidad esta

(18) A. TRUEBA URBINA, Tratado de Legislación Social, p. 277.

blecer la paz universal, y que esta paz sólo puede estar fundada - sobre la base de la Justicia Social..."

"Considerando que existen condiciones de trabajo que, implican para buen número de personas la injusticia, la miseria y las privaciones, lo cual crea un descontento tal que la paz y la armonía universal corren peligro; y

"Considerando que es urgente mejorar esas condiciones, por ejemplo, en lo que se refiere a la reglamentación de horas de trabajo, la fijación de una duración máxima de la jornada y la semana de trabajo, el reclutamiento de la mano de obra, la lucha contra el paro forzoso, la garantía de un salario que asegure condiciones de existencia convenientes, la protección del trabajador contra las enfermedades generales o profesionales y los accidentes resultantes del trabajo, la protección de los niños, de los adolescentes y de las mujeres; las pensiones de vejez e invalidez, la defensa de los intereses de los trabajadores desocupados en el extranjero, la afirmación de los principios de la libertad de asociación, la organización de la enseñanza profesional y técnica y otras medidas análogas..."

"Considerando que la no adopción, por una Nación cualquiera, de un régimen de trabajo realmente humano, es un obstáculo para los esfuerzos de las demás Naciones deseadas de mejorar la suerte de los trabajadores en sus propios países;"

"Las altas partes contratantes, movidas por sentimientos de justicia y humanidad, así como por el deseo de asegurar una paz mundial duradera, han convenido lo que sigue..." (19)

(19) *Ibíd.*, p. 278.

"El artículo 387 es propiamente el que dá nacimiento a la O.I.T., o sea, crea una organización permanente que se encarga de realizar el programa expuesto en el preámbulo. El artículo 388 -- nos dice que la organización estará compuesta por: una conferencia general de los representantes de los miembros y una oficina internacional del trabajo que se encuentra bajo la dirección del Consejo de Administración. No abundamos en la explicación de esos organismos, en virtud de que, serán objeto de un estudio más amplio en el capítulo tercero.

Hacemos hincapié en que, la parte décimatercera es la Constitución Jurídica de la Organización Internacional del Trabajo, inclusive se le ha llamado "Carta de Trabajo". De esta, reviste especial importancia el artículo que la completa, o sea el 427, que -- por contener "las cláusulas obreras", dá lugar a una interesante tesis sustentada por el maestro Alberto Trueba Urbina, que será materia del siguiente inciso.

C).- LA CONSTITUCION MEXICANA EN EL TRATADO DE VERSALLES.

La idea de la internacionalización del Artículo 123 en el Tratado de Versalles, la ha venido proclamando el maestro Trueba Urbina desde el año de 1943. Por considerar dicha corriente de -- pensamiento de suma importancia y por estar totalmente de acuerdo con ella, trataremos de exponerla en la forma más completa posible.

"La primera Constitución, no solo de América, sino del mundo que estableció garantías sociales para la clase trabajadora, fué la nuestra de 1917. Y esto nos hace pensar en sus pro--

yecciones en el Tratado de Paz de Versalles en 1919 y en -- los Códigos Políticos, expedidos con posterioridad, que tam-- bién consagran el mismo tipo de garantías".

"Nuestra Constitución acertó a recoger no ya las aspiracio-- nes del proletariado mexicano, sino las del proletariado -- universal por lo que nada tiene de extraño que los constitu-- yentes de otros países que después de su publicación quisie-- ron sentar para ellos las bases de un nuevo Derecho Social, la tomaron como fuente de inspiración y guía". (20)

Para afirmar esta tesis, se basa en el reconocimiento de -- prioridad de la Constitución Mexicana por eminentes publicistas eu-- ropeos y americanos, varios de ellos anotados anteriormente.

Toma también como base la información que le fué proporci-- nada por Don Gerzafn Ugarte.

"que fuera secretario particular del Primer Jefe de la Revo-- lución, señor Carranza, nos proporcionó la información de -- que a raíz de la promulgación de la Constitución, don Venus-- tiano ordenó que se tradujera al inglés este Código, para -- distribuir en Europa, porque en Estados Unidos era ya cono-- cida". (21)

Y hace un estudio, tomando en cuenta la participación que -- tuvo Samuel Gompers, quien fuera el máximo dirigente de la Ameri-- can Federation of Labor y el encargado de gestionar ante el Presi-- dente de los Estados Unidos --W. Wilson-- que los obreros participa--

(20) A. TRUEBA URBINA, El Artículo 123, p. 402.

(21) A. TRUEBA URBINA, Nuevo Derecho del Trabajo, p. 125.

ran en la Conferencia de Paz.

Ahora bien, el Doctor Trueba Urbina, nos da como bibliografía sobre Samuel Gompers, la obra "Setenta años de Vida y Trabajo" Madrid, 1960, -autobiografía del mismo-, nosotros tuvimos la oportunidad de conseguirla, pero editada por Editorial Intercontinental, S.A., México, 1956 -traducción del inglés por M. Granados y A. Custodio- aclaración pertinente ; para dejar constancia de que acudimos a la fuente indicada por el maestro.

Al leer el mencionado volumen, nos damos cuenta que desde antes que principiara la Revolución, Gompers tuvo contacto con gobernantes y líderes mexicanos, exponiendo en su obra:

"Cuando trabajaba en una fábrica de cigarros de Nueva York, - en 1883, había allí tres cigarreros mexicanos. Uno de ellos tenía ligeros conocimientos de inglés y, con el español que yo había aprendido en mi trato con los cubanos, pudimos llegar a conocernos bastante bien. Estos mexicanos me hablaron del descontento que había en México con el régimen de Díaz y me dieron una idea bastante exacta de la situación política e industrial de ese país. Me presentaron a varios mexicanos interesados en el movimiento en contra de la tiranía e inmoralidad del régimen de Díaz".

"Después de que la convención de 1886 de la Federación Americana del Trabajo hizo que me retirase del taller... Muchos de ellos, previa recomendación, vinieron a verme a mi oficina. Estas visitas ocasionales me servían para seguir de cerca los acontecimientos". (22)

(22) SAMUEL GOMPERS, Setenta Años de Vida y Trabajo, p. 492.

"Bajo el régimen de Díaz, México era una República sólo de nombre. La Constitución Liberal instituida por Juárez, era una máscara tras la que el presidente Díaz escondía una dominación despótica. Valiéndose de su prestigio e influencia, controlaba la elección de los gobernadores de los Estados Federados y los mantenía subordinados a su poder personal. Los obreros mexicanos eran prácticamente siervos. Era imposible organizar un movimiento obrero. De cuando en cuando se creaban sindicatos, pero los dirigentes que elegían, acababan rápidamente en la cárcel. El oponerse al régimen de Díaz significaba arriesgarse a ser detenido y ejecutado".

"Después de 1897, cuando las oficinas de la Federación fueron trasladadas a Washington, las conferencias con los revolucionarios mexicanos, fueron cada vez más frecuentes".

"Eran muchas las cartas y telegramas que recibía desde México".

"El Partido Liberal Mexicano, estableció su Cuartel General en los Angeles, y desde allí se dedicó a hacer propaganda".

"Como es natural, los refugiados políticos y los obreros mexicanos que buscaban trabajo, acudían a Los Angeles, lugar que llegó a convertirse en centro de operaciones de la Junta Revolucionaria Mexicana". (23)

"Desde hacía varios años, había estado en contacto con los jefes del Partido Liberal de Los Angeles, los dos hermanos Flores Magón, Ricardo y Enrique Lázaro Gutiérrez de Lara, -

(23) *ibidem*, p. 493.

Antonio I. Villarreal, Librado Rivera. En el mes de agosto de 1907, todos ellos fueron arrestados a petición del gobierno mexicano que hizo esfuerzos desesperados por conseguir su extradición".

"De Lara era un abogado mexicano. Durante años había recorrido México, pronunciando discursos siempre que podía conseguir quien le escuchara, recomendando al pueblo que luchara por establecer su constitución y por obtener las garantías de libertad de expresión, de prensa, y el derecho a votar. No se relacionó con las organizaciones obreras hasta que vio en ellos posibilidades de ayuda para luchar en la implantación de la libertad en México".

"De Lara, Rivera y los dos hermanos Flores Magón se turnaban para editar el periódico de Los Angeles que les servía de medio de propaganda. En general conseguían tener uno de su grupo, cuando menos, fuera de la cárcel, de modo que el periódico se publicara sin interrupción". (24)

"Con el comienzo de la revolución de Madero en México, en 1910, se presentó el peligro de que nuestro gobierno se viera obligado a intervenir en los asuntos de México. Los grandes intereses y gran parte de la prensa de los Estados Unidos intentaban proteger las inversiones norteamericanas en México. El movimiento obrero de los Estados Unidos estaba tratando de obtener que se establecieran garantías y el libre albedrío, así como la libertad necesaria para el desa-

(24) *Ibidem*, p. 494.

rollo de un movimiento obrero mexicano. Esta situación era comprendida no tan sólo por los obreros de los Estados Unidos, sino también por los de México, donde los obreros y el Partido Liberal se daban cuenta de los servicios que les estaba prestando el movimiento obrero norteamericano".

"Mi contribución a la causa por la libertad en México consistió principalmente en mantener tanto a los Estados Unidos - como a México informados de los hechos concretos de la situación".

"En 1911 Díaz presentó su dimisión y Madero fué nombrado presidente. Ví con simpatía este gobierno, pues representaba - una oportunidad para el progreso de esa nación. Madero concedió a los trabajadores el derecho de organizarse e hizo - lo necesario para establecer justicia y libertad en las diferentes instituciones". (25)

"Carranza, por conducto de su representante Rafael Zubaran - Campmany, llegó a un acuerdo con la Casa del Obrero Mundial, prometiendo su ayuda a los obreros organizados como retribución por la ayuda que le dieran contra Huerta".

"Poco después, un representante personal de los trabajadores el coronel Edmundo Martínez, vino a Washington para proporcionarme informes confidenciales".

"Uno de los representantes de la ciudad de México era Luis - N. Morones, que llegó a ser un jefe muy influyente en las - organizaciones obreras mexicanas. Martínez, en representa -

(25) *Ibidem*, p. 496.

ción de la Confederación de Sindicatos Obreros, se encontraba presente en la conferencia, así como otros dos representantes de los obreros de Yucatán. El gobernador Alvarado, - del Estado de Yucatán, había hecho reformas importantes, incluyendo un intento de construir buenas escuelas para todos. Alvarado me mandó dos representantes para ponerme al corriente de la situación en ese Estado, y para que les diera todos los consejos e informes que pudiera conseguir de la Federación. Todos los delegados mexicanos traían credenciales que demostraban su calidad de representantes de diversas organizaciones obreras. Estos cinco mexicanos se entrevistaron con el Consejo Ejecutivo de la Federación Americana del Trabajo y con toda franqueza expusieron la situación de los obreros y contestaron satisfactoriamente a las preguntas -- que se les hicieron". (26)

"Los movimientos obreros de los Estados Unidos, de México y de las repúblicas del Centro y Sudamérica fueron representados por un total de setenta y dos delegados. El Hon. W. B. Wilson, secretario del Trabajo, asistió a la conferencia como representante del presidente Wilson. El general Pablo de la Garza, fué como representante personal de Carranza". (27)

Hay que mencionar que dicho Congreso celebrado en Laredo, - Texas y en el cual se creó la Federación Panamericana del Trabajo, se inauguró en noviembre de 1918; estando ya en vigor la Constitución de 1917 y tomando en cuenta el adelanto en materia de trabajo

(26) *Ibidem*, pp. 497-498.

(27) *Ibidem*, p. 500.

que yo hemos hecho mención es indudable que los representantes de México tuvieron que hacer mención de ella en dicho Congreso. Samuel Gompers nos relata los actos preliminares al tratado:

"Inmediatamente después del Congreso Panamericano, nuestro Consejo Ejecutivo tuvo una reunión en San Antonio. Discutimos los problemas obreros que ocasionarían la paz. El Consejo preveía que el Congreso de la Paz se celebraría en breve plazo y proyectaba poner a la Federación en una posición -- que le permitiera presentar nuestras diversas declaraciones, y participar en la formulación del Tratado de paz..." (28).

"Mientras estaban celebrándose estas conferencias obreras, recibí un aviso oficial del secretario Lansing que el presidente Wilson había designado a Edward N. Hurley, de la Comisión de Transportes Marítimos de los Estados Unidos y a mí, para que representásemos a los Estados Unidos en la Comisión Sobre Legislación Obrera Internacional..." (29)

En el capítulo titulado "La Paz" de su obra antes mencionada, Gompers explica detalladamente el desarrollo de las conversaciones durante la celebración del Tratado de Paz de Versalles, de donde anotamos lo siguiente:

"La Comisión sobre Legislación Obrera Internacional se reunió el día 10. de febrero. M. Colliard, el ministro francés del Trabajo, inauguró la sesión. La proposición del señor Barnes de que yo ocupara la presidencia fué aprobada por todas las delegaciones. Arthur Fontaine fue nombrado secreta-

1) *Ibidem*, p. 586.

2) *Ibidem*, p. 591.

io general y Harold Butler, ayudante del secretario general". (30)

"Los británicos no se oponían al principio del super-gobierno, pero insistieron en disponer de alguna forma de control basada en la representación de las colonias en dicho organismo que garantizaba la posibilidad de efectuar los cambios que pudieran ser necesarios más adelante. Su proyecto incluía la creación de una organización internacional obrera, formada por delegados de los países que firmaran el Tratado de Paz..." (31)

"Además del Acuerdo Constitutivo, que incluía la organización de una Oficina Internacional del Trabajo y la celebración de conferencias, se redactó una declaración de principios obreros que debería ser incluida en el Tratado de Paz. Esos principios, que en realidad constituían una declaración de derechos obreros, significaban que el tratado reconocía ciertas normas comunes, aplicables a las relaciones entre los hombres en asuntos de la vida cotidiana. Las bases de esta carta, eran los principios que había presentado la Federación Americana del Trabajo a la Conferencia Interaliada en Londres, en septiembre de 1918. En sustancia, los principios que debían ser aprobados por los países signatarios del tratado eran los siguientes:

De hecho y de derecho, el trabajo de un ser humano no debe ser tratado como mercancía o como artículo de comercio.

(30) *Ibidem*, p. 592.

(31) *Ibidem*, p. 594.

Los patronos y los trabajadores deben tener derecho a asociarse con fines legales.

No se debe permitir que trabajen en ninguna industria o comercio los niños menores de catorce años. Entre la edad de catorce y dieciocho años se les debe permitir desempeñar únicamente aquellos trabajos que no sean físicamente perjudiciales y con la condición de que se continúe su educación técnica o general.

Todos los trabajadores tienen derecho a salarios adecuados para mantener un nivel de vida razonable.

Las mujeres y los hombres deben obtener los mismos salarios cuando sus trabajos sean iguales en cantidad y calidad.

Todos los trabajadores deben tener un día de descanso a la semana, inclusive el domingo o su equivalente.

Las horas de trabajo deben ser limitadas en la industria a la jornada de ocho horas diarias o de cuarenta y ocho a la semana. (32)

Trueba Urbina, para comprobar su tesis usa el sistema de confrontación y comparación de las normas "para que sus diversidades aparezcan y puedan ser discernidas; así como para identificar los principios entre dos textos. Entonces podrá determinarse la influencia o identidad de una regla en otra con fines de universalización". (33) Y hace un cuadro comparativo que a continuación transcribimos en el cual se nota la similitud del Artículo 123 con el 427 del Tratado y la igualdad de conceptos entre la Constitu-

(32) *Ibidem*, p. 596.

(33) A. TRUEBA URBINA, *Nuevo Derecho del Trabajo*, p. 128.

ción Mexicana de 5 de febrero de 1917 y el Tratado de Paz de Versalles de 25 de junio de 1919.

CONSTITUCION MEXICANA
ART. 123

I.-En el preámbulo se advierte - que el trabajo no es mercancía.

XVI.-Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho de - coligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sin dicatos, asociaciones profesionales, etc.

VI.-El salario mínimo que deberá disfrutar el trabajador será el - que se considere suficiente, atendiendo las condiciones de cada - región, para satisfacer las necesidades normales de la vida del obrero, su educación y sus placeres honestos, considerándolo como jefe de familia...

I.-La duración de la jornada máxima será de ocho horas.

IV.-Por cada seis días de trabajo deberá disfrutar el operario - de un día de descanso cuando menos.

III.-El trabajo de los niños menores de doce años no podrá ser objeto de contrato.

VII.-Para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad.

TRATADO DE VERSALLES
ART. 427

1.-El principio director antes-enunciado de que el trabajo no-debe ser considerado simplemente como una mercancía o un artículo de comercio.

2.-El derecho de asociación para todos los objetivos no contrarios a las leyes, tanto para los asalariados como para los patronos.

3.-El pago a los trabajadores - de un salario que les asegure - un nivel de vida conveniente, - tal como se comprenda en su tiempo y en su país.

4.-La adopción de la jornada de ocho horas o la semana de cuarenta y ocho, como aspiración a realizar en todos los países en que no se haya obtenido todavía.

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

6.-La supresión del trabajo de los niños y la obligación de - - aportar al trabajo de los jóvenes de los dos sexos las limitaciones necesarias para permitirles continuar su educación y asegurarles su desarrollo físico.

7.-El principio de salario igual sin distinción de sexo para un trabajo de valor igual.

VIII.- Para trabajo igual debe corresponder salario igual sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad.

8.-Las reglas dictadas en cada país respecto a las condiciones de trabajo, deberán asegurar un trato económico equitativo a todos los trabajadores que residan legalmente en el país.

9.-Cada Estado deberá organizar servicios de inspección, que contará con mujeres, a fin de asegurar la aplicación de las leyes y reglamentos para la protección de los trabajadores. (34)

-o-o-o-

D).- CONFERENCIA DE WASHINGTON.

Después del anterior intersticio, que abrimos para tratar la interesante tesis del Doctor Trueba Urbina, proseguimos el estudio de la O.I.T., y vemos que en el mismo Tratado de Versalles, -- además de la creación de dicha organización, se previó en una disposición transitoria --art. 424-- que la primera conferencia deberá reunirse en 1919, la que tuvo lugar en la ciudad de Washington. (35) Esta conferencia dá firmeza a la naciente organización al hacerla funcionar.

También el artículo 396 del Tratado en cita, disponía que el arreglo de esta conferencia estaría a cargo de la propia Organización permanente, pero como aún no había sido ratificado el Tratado, la O.I.T. aún no podía constituirse. Por esta razón se nombró un Comité encargado de preparar la Conferencia de Washington.

El Comité mencionado envió una circular a los miembros de la Sociedad de Naciones enviándoles un cuestionario sobre los pun-

(34) *Ibidem*, pp. 129-130 y La Primera Constitución..., pp.248-249.

(35) F. DE FERRARI, Derecho del Trabajo, p. 392.

tos a que debía referirse la Conferencia con el fin de obtener la información más completa posible acerca de la legislación y de su práctica en cada uno de esos países. Los gobiernos respondieron rápidamente, y gracias a ello, el Comité pudo proporcionar a la Conferencia un resumen de las opiniones y prácticas de los países-miembros, ayudando así la labor efectuada en Washington.

Resulta interesante señalar como, habiendo sido organizada la Conferencia por 39 Estados; el Consejo Supremo de los Poderes aliados y asociados había decidido el 11 de octubre de 1919 que: "tomando en cuenta la importancia y urgencia de los problemas que la Conferencia consideraría, es de opinión que los Estados mencionados en el anexo a la Constitución de la Liga de las Naciones, deben tener el privilegio de participar en la primera reunión de la Conferencia a pesar de que la Liga de Naciones no exista todavía, sean Estados neutrales o signatarios del Tratado de Paz".

Ya en el seno de la Conferencia se decidió admitir a Alemania, aunque ya no le fué posible a este país, llegar a tiempo.

El sistema que se siguió en esta Conferencia no fué como en las precedentes de negociaciones entre los Estados, sino que se adoptó un procedimiento similar al de los parlamentos, es decir, llegar a los acuerdos después de discusiones en las que todos tomaran parte.

Lo más importante quizá, de esta Conferencia de Washington es la presencia en ella de 25 representantes de las empresas y 25, de los trabajadores, aparte de los representantes gubernamentales, pues ésto constituyó un precedente para las sucesivas Conferencias

de la Organización Internacional del Trabajo, que en adelante se_ rían sobre la base de la representación tripartita. Trabajadores, patrones y gobierno habrían de laborar conjuntamente para ir lo_ - grandando una Legislación Internacional del Trabajo.

En la Conferencia de Washington se votaron seis proyectos - de Convenio, entre ellos el de la jornada de ocho horas y además - se firmó un estatuto para la organización internacional permanente de empleadores.

E).- DECLARACION DE FILADELFIA.

Después de la anterior Conferencia, la O.I.T. continuó su - labor; de acuerdo con los principios establecidos en la parte XIII del Tratado de Versalles, elaboró una serie de Convenios y Recomen_ daciones en las Conferencias generales llevadas a cabo en Génova - (1920) y en Ginebra (23 reuniones 1921-1939).

La segunda guerra mundial no logró hacer desaparecer la Or_ ganización, no obstante que la Sociedad de Naciones no pudo sobrevi_ vir. Sin embargo, si fué necesario ampliar y reformar los prin_ cipios y objetivos señalados por la parte XIII del Tratado de Ver_ salles, lo cual se efectuó en Filadelfia en el año de 1944 y en Pa_ rís en 1945.

La Conferencia de Filadelfia fué la número XXVI de las cele_ bradas por la O.I.T.; en el seno de ella se acordaron siete reco_ - mendaciones, pero su importancia no deriva de éstas, sino de la - "Declaración referente a los fines y objetivos de la Organización_ Internacional del Trabajo que, desde entonces, es conocida como de

claración de Filadelfia" (36), o carta de Filadelfia.

Algunos de los principios de esta Declaración habían sido - postulados ya, en el Tratado de Versalles pero en la Declaración - de Filadelfia se les colocó, como era necesario dentro del clima - sociológico y en el ambiente político y económico de 1944, se les - adaptó así a las perspectivas de un mundo, que de 1919 a esa fecha - había sufrido grandes conversiones y cambios sociales.

La Declaración de Filadelfia contiene, según lo afirma Yllanes Ramos (37), la determinación de las nuevas responsabilidades.

La esencia del primer capítulo de la Declaración consistía - en la lucha en contra de la pobreza no sólo en determinado país, - sino internacionalmente ya que, "la pobreza en cualquier país constituye un peligro para la prosperidad en todas partes".

El segundo capítulo se refiere a los objetivos sociales, estableciendo el derecho, para todos, de obtener el progreso material y espiritual en condiciones de libertad, dignidad, seguridad económica e igualdad de oportunidades.

En su tercera parte, la Declaración encarga a la O.I.T. la - promoción y fomento en todo el mundo, de lo que se ha considerado - como meta y que es precisamente la realización de las condiciones - elementales de vida a que se hace referencia en los capítulos anteriores de la Declaración.

Y por último, la Declaración de Filadelfia estudia cada una

(36) M. D. MONZON, Inciso Derecho Internacional del Trabajo, E. J. O., t. VII, p. 430.

(37) F. YLLANES RAMOS, Comentario sobre la XXVI Conferencia de la OIT.

de las obligaciones y facultades que corresponden a la O.I.T.

Esta Declaración fué sin duda un gran adelanto para la O.I.T. y por ello fué unánimemente aceptada por los asistentes a la -- XXVI Conferencia de dicho organismo. Sin embargo, esta ampliación de principios y derroteros a seguir no bastó y hubo de volver a reformarse al año siguiente (octubre y noviembre de 1945), en la sesión que la O.I.T. celebró en París.

La reforma era inaplazable ya que la Sociedad de Naciones - había desaparecido siendo reemplazada por la Organización de las - Naciones Unidas, a la que debería acomodarse la O.I.T.

De la Conferencia de París es todo lo que diremos, por lo - tanto y una vez que terminamos de esbozar lo referente a la Decla- ración de Filadelfia, pasamos al siguiente capítulo en donde estu- diaremos la estructura y funcionamiento de la O.I.T.

CAPITULO III

LA O.I.T.: ESTRUCTURA Y FUNCIONAMIENTO.

- A).- Importancia y significación de la Organización Internacional del Trabajo.
- B).- Calidad de miembro.
- C).- La Conferencia General.
- D).- El Consejo de Administración.
- E).- La Oficina Internacional del Trabajo.
- F).- La Constitución de la O.I.T.
- G).- El Código Internacional del Trabajo.

A).- IMPORTANCIA Y SIGNIFICACION DE LA ORGANIZACION
INTERNACIONAL DEL TRABAJO.

Surgida cuando apenas, al influjo del movimiento obrero del siglo XIX, la conciencia jurídica internacional avizoraba el advenimiento de un Derecho Social entre los Estados, la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.) constituye, por esa propia razón, la primera estructura multinacional destinada a la consecución de los derechos sociales.

En sus inicios, la O.I.T. contempló exclusivamente la promoción, entre los Estados miembros de la Sociedad de Naciones, de los derechos sociales de naturaleza laboral, pues su Constitución se ajustó a lo acordado en la Parte XIII del Tratado de Versalles, especialmente en lo que se disponía en el artículo 23, que expresaba: "Con la reserva y de conformidad con las disposiciones de los convenios internacionales existentes en la actualidad, o que se celebren en lo sucesivo, los Miembros de la Sociedad:

"a) Se esforzarán en asegurar y mantener condiciones de trabajo equitativas y humanitarias para el hombre, la mujer y el niño en sus propios territorios, así como a todos los países a que se extiendan sus relaciones de comercio y de industria, y para este fin fundarán y conservarán las necesarias organizaciones internacionales". (1)

En la propia declaración de derechos sociales del aludido Tratado se enunciaba un postulado medular, a saber: "el principio-
rector del derecho internacional del trabajo consiste en que el --

(1) N. DE BUEN LOZANO, Derecho del Trabajo, t. I, p. 383.

trabajo no debe ser considerado como mercancía o artículo de comercio"; y en seguida, tal declaración señalaba las medidas a adoptarse en beneficio de los miembros de la clase trabajadora: Derecho de asociación, salario suficiente a un nivel conveniente de vida; jornada de ocho horas o de cuarenta y ocho a la semana; descanso hebdomadario, de ser posible en día domingo; supresión del trabajo de los niños; providencias para facilitar la continuación de la educación y el desarrollo físico de los menores de ambos sexos; salario igual, sin distinción de sexo, para un trabajo de igual valor; tratamiento económico conveniente para los trabajadores extranjeros; servicio de inspección del trabajo.

Es de comentarse que el principio rector citado, en el sentido de que el trabajo no debe ser considerado como mercancía, debió tener un claro, aunque no mencionado antecedente, en la innovadora consideración que sobre el propio trabajo consignó el Código Civil Mexicano de 1870, cuya Exposición de Motivos, al referirse a la regulación del contrato de prestación de servicios (que comprendía al de trabajo), expresaba, con un acentuado matiz humanista, que "Este contrato, que forma el capítulo III de arrendamiento en el Código Francés, se llama comúnmente alquiler o locación de obras. Pero como sea cual fuere la esfera social en que el hombre se halla colocado, no puede ser comparado a los seres irracionales y menos aún con las cosas inanimadas, parece un atentado contra la dignidad humana llamar alquiler a la prestación de servicios personales..." (2)

(2) L. AGUILAR CARBAJAL, Contratos Civiles, p. 198.

Con esta valiosa estimación del trabajo humano, condice a plenitud el referido postulado de la Carta de Versalles, mismo cuya importancia puede medirse a través de los siguientes conceptos de Mario de la Cueva: "Nos encontramos frente a una afirmación decisiva para la historia del pensamiento jurídico, de la que puede decirse que es una antorcha que ilumina todos los aspectos del derecho del trabajo", un principio que sirve de punto de partida a la concepción nueva de nuestra disciplina, a la que apartó para siempre del derecho civil". (3)

Si bien es cierto que, como se desprende de las líneas precedentes, la O.I.T., tuvo por cauce de acción inicial la problemática de los derechos sociales de índole laboral, con posterioridad dicha acción fue ampliándose hacia los derechos de seguridad social, con lo cual el importante organismo ha podido conjuntar sus empeños en el ámbito de dos de las ramas del derecho social general: el derecho del trabajo y el derecho de seguridad social. Por ello, al presente, el propio organismo ha acrecentado su significación, pues, a más de ampliar sus proyecciones en dirección a la seguridad social, ha sido el instrumento más eficaz en la gestación del derecho social internacional, complejo jurídico que, a decir de Mendieta y Núñez, ofrece, en esta hora, dos formas: una, de compromiso entre diversos países para hacerlo realidad en sus legislaciones y en su vida interna, y otra, de tratados entre dos o más Estados para considerar en sus territorios como sujetos del Derecho Social vigente en ellos a sus respectivos nacionales recíproca

(3) M. DE LA CUEVA, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, t. I, - p. 31.

mente (4). En ambos aspectos, la actividad de la Organización que nos ocupa ha sido determinante, pues se ha sustentado en principios tales como los sostenidos en la Conferencia Internacional del Trabajo celebrada en Filadelfia el año de 1944, a través de los cuales se pugnó por "la conservación plena del empleo y la elevación del nivel de vida", así como por la "extensión al conjunto de la población de medios de seguridad social, garantizando un ingreso de base en caso de incapacidad del trabajador o de obtener un empleo y proporcionarle medicamentos completos; una protección adecuada de la vida y de la salud de los trabajadores en todas las ocupaciones; la protección de la infancia y de la maternidad, así como la garantía de un nivel adecuado de alimentación, de alojamiento, de recreación y de cultura; la posibilidad de oportunidades iguales en el dominio educativo y profesional". (5)

La mención de las finalidades transcritas es suficiente para acreditar que el derecho social internacional no se limita a la problemática del trabajo contemplado a nivel mundial; sino que trasciende a promover la protección, en los derechos nacionales, de todos los núcleos sociales económicamente débiles, orientándose así al desiderátum del derecho social general, claramente expresado en la siguiente definición que del propio derecho ha formulado Fix Zamudio: "El derecho social es el conjunto de normas jurídicas nacidas con independencia de las ya existentes, y en situación equidistante respecto de la división tradicional del derecho público y del derecho privado, como un tercer sector, una tercera dimen

(4) L. MENDIETA Y NUREZ, El Derecho Social, pp. 147-148.

(5) *Ibidem*, p. 148.

sión, que debe considerarse como un derecho de grupo, proteccionista de los núcleos más débiles de la sociedad, un derecho de integración, equilibrador y comunitario." (6)

Y así como en la esfera de los derechos nacionales, se habla del derecho social general como una tercera gran rama del Derecho, en el ámbito de las vinculaciones interestatales es dable considerar —y así lo hace Néstor de Buen— que sí existe un derecho internacional público, que regula las relaciones entre los Estados soberanos o entre éstos y los organismos internacionales, y existe un derecho internacional privado, cuya finalidad es resolver los conflictos jurisdiccionales y de leyes que afecten a los particulares, también debe existir un derecho internacional social, que — "atenderá a la creación de normas acordadas por los Estados soberanos y por los representantes nacionales de los sectores en juego y cuya finalidad será la de realizar los fines de justicia social en el ámbito especial de los Estados miembros". (7)

De conformidad con lo anterior, es de concluirse que la importancia y significación de la O.I.T. se mide en orden al hecho de que constituye el organismo especialmente indicado para atender, en dimensión mundial, aunque siempre a través de las legislaciones nacionales, las normas que tienden a realizar los fines de justicia social.

(6) H. FIX ZAMUDIO, Introducción al Estudio del Derecho Procesal Social, en Estudios procesales en Memoria de Carlos Viada, Madrid, 1965, p. 507.

(7) N. DE BUEN LOZANO, ob. cit., p. 381.

B). - CALIDAD DE MIEMBRO.

El problema de calidad de Miembro de la O.I.T. se encuentra estrechamente vinculado con el de la autonomía de la propia Organización. Esta relación se aprecia al examinarse la evolución de -- las normas que regulan la pertenencia de cada Estado a aquélla. - Así, la Constitución originaria del organismo, basada en la Parte XIII del Tratado de Versalles, disponía en el párrafo segundo de - su Artículo 1o. que "Los miembros originarios de la Sociedad de las Naciones serán miembros originarios de dicha organización, y en - adelante la calidad de miembro de la Sociedad de las Naciones im__- plicará la de miembro de la expresada organización". Como acertadamente hace notar Monzón, dicha norma importaba una predeterminación de los Estados que serían miembros de la O.I.T., pues sólo po_ drían asumir dicha calidad los Estados que tuvieran la condición - de miembros originarios de la Sociedad de Naciones y los Estados - admitidos con posterioridad en la misma. (8)

En el lapso transcurrido entre las dos guerras mundiales, - este criterio de dependencia de la O.I.T. hacia la Sociedad de Naciones fue evolucionando hacia el de la autonomía, tanto para dar - solución a la petición de algunos Estados de ingresar a aquélla no siendo miembros de la Sociedad (como, v.gr. Alemania), cuanto por - que ganaba terreno la idea, resumida por Albert Thomas, primer Director de la Oficina Internacional del Trabajo, en el sentido de - que "en su composición, como en su esfuerzo por la universalidad, - la Organización Internacional del Trabajo aparece como una organi-

(8) M. D. MONZON, Inciso Derecho Internacional del Trabajo. E. J. - O., t. VII, pp. 439-446.

zación autónoma". (9)

Como consecuencia de este proceso hacia la autonomía, la nueva Constitución del organismo, aprobada en 1946 dispone que serán miembros de la O.I.T., los originarios y admitidos de las Naciones Unidas, pero asimismo dá margen al acceso de otros, de conformidad con lo que establece el párrafo 4 del artículo 10., que expresa: "La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo podrá también admitir a un Estado en calidad de Miembro de la Organización por mayoría de dos tercios de los delegados presentes en la reunión, incluidos dos tercios de los delegados gubernamentales presentes y votantes. Esta adhesión surtirá efecto cuando el gobierno del nuevo Miembro comunique al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo la aceptación formal de las obligaciones que emanan de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo".

Como es de apreciarse, esta forma de asunción de un Estado como miembro, no requiere su pertenencia a la Organización de las Naciones Unidas.

También se patentiza la autonomía del organismo porque los Estados Miembros de las Naciones Unidas no pertenecen automáticamente, por esa calidad sólo, a la O.I.T., sino que es menester que para su ingreso a ésta la solicitud al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo. Esta disposición está contenida en el párrafo 3 del mismo artículo 1, y expuesta al tenor siguiente: "Cualquier Miembro originario de las Naciones Unidas y cual

(9) Loc. cit.

quier Estado admitido como Miembro de las Naciones Unidas por decisión de la Asamblea General, de acuerdo con las disposiciones de la Carta, podrán adquirir la calidad de Miembro de la Organización Internacional del Trabajo comunicando al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo la aceptación formal de las obligaciones que emanan de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo".

Como se puede observar la nueva Constitución resulta, en la materia referente a la Condición de los Miembros, antitética con su predecesora, pues en ésta la pertenencia a la O.I.T. seguía necesariamente a la pertenencia a la Soc. de Nac. en tanto que en la normativa contemporánea ambas calidades son independientes.

Correlativamente, el egreso de un Estado Miembro de la O.I.T. se realiza en forma por completo autónoma de su calidad de Miembro de las Naciones Unidas. Por ello, es que el párrafo 5 del propio artículo 10., interpretado a contrario sensu, dispone que cualquier Miembro de la Organización Internacional del Trabajo podrá retirarse de la misma siempre y cuando dé aviso previo de su intención al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, aviso que surtirá efecto dos años después de la fecha de su recepción por dicho Director, a reserva de que en esa última fecha el Miembro haya cumplido todas las obligaciones financieras que se derivan de su calidad de Miembro. (10)

(10) Código Internacional del Trabajo-1955, vol. I, p. 4.

C).- LA CONFERENCIA GENERAL.

Integrada la O.I.T. por la Conferencia General, el Consejo de Administración y la Oficina Internacional del Trabajo, el exámen de la estructura del propio organismo demanda una mención, así sea breve, de esas sus partes componentes.

La Conferencia General la forman los representantes de los Estados adheridos. Cada Estado Miembro debe designar dos delegados gubernamentales, un delegado patronal y otro de los trabajadores. Cada delegado podrá estar acompañado de dos consejeros técnicos, como máximo, por cada uno de los puntos que se traten en el orden del día de la reunión. Los Miembros deben aceptar la obligación de designar a los delegados y consejeros técnicos no gubernamentales de acuerdo con las organizaciones profesionales más representativas de empleadores y de trabajadores, siempre que tales organizaciones existan en el país de que se trate.

La integración tripartita de la Conferencia obedece al propósito de que en la misma exista el equilibrio necesario que impida el menoscabo del interés público, del interés de los trabajadores o del interés de los empleadores. Precisamente en salvaguarda de ese equilibrio, el párrafo 2 del artículo 4 de la Constitución de la O.I.T. dispone que "En caso de que uno de los Miembros no hubiere designado a uno de los delegados no gubernamentales a que -- tiene derecho, el otro delegado no gubernamental tendrá derecho a participar en los debates de la Conferencia, pero no a votar".

Esta integración tripartita (representación estatal, obrera y patronal) es la misma que, en los derechos internos, distingue a

los organismos laborales: Juntas de Conciliación, Tribunales Arbitrales, etc.

"Al darse esa estructura novedosa y original --comenta Ferrarí--, la Conferencia persigue los fines de paz social, de acercamiento y colaboración de las fuerzas antagónicas del capital y el trabajo y el entendimiento directo entre ellas y el poder público". (11).

Esa misma estructura determina que se produzca una peculiaridad en materia de relaciones internacionales: los debates y las eventuales antítesis en el seno de la Conferencia no se suscitan --entre naciones, sino entre clases e intereses económicos. Por ello es que Jiménez de Aréchaga expresa que "Se forman bandos del grupo de los empleadores y del grupo de obreros que actúan realmente como los partidos políticos en el seno de un parlamento, con líderes por encima de toda consideración de nacionalidad". (12)

Así la Conferencia General de la O.I.T. encuentra fórmulas de pacificación social que en seguida trata de generalizar, tanto mediante los procedimientos de ratificación de los convenios, como a través de publicaciones cuya preparación corresponde a la Oficina Internacional del Trabajo.

En cumplimiento de lo que dispone el párrafo 1 del artículo 3 de la Constitución de la O.I.T., la Conferencia General se reúne por lo menos una vez al año, y abordan los temas fijados en la orden del día, mismos que fija y prepara el Consejo de Administración

(11) F. DE FERRARI, Derecho del Trabajo, p. 398.

(12) E. JIMENEZ DE ARECHAGA, La Organización Internacional del Trabajo, en R. D. L., t. IV, p. 91.

de la propia Organización. Tales temas deben ponerse en conocimiento de los Estados adherentes con cuatro meses de anticipación.

D).- EL CONSEJO DE ADMINISTRACION.

Siguiendo el objetivo de equilibrio de intereses en materia de trabajo, el Consejo de Administración de la O.I.T. está también integrado en forma tripartita, pues se compone de cuarenta y ocho personas, siendo veinticuatro, representantes de los gobiernos; doce, representantes de empleadores, y doce, representantes de los trabajadores. De los primeros --representantes de los gobiernos--, diez son nombrados por los Miembros de mayor importancia industrial, y los catorce restantes, por los Miembros designados al efecto por los delegados gubernamentales a la Conferencia, con exclusión de los delegados de los diez Miembros primeramente mencionados.

Tiene a su cargo este órgano de la O.I.T. los siguientes de se mp en os: formular el orden del día de la Conferencia General; nombrar al director de la Oficina Internacional del Trabajo; redactar los formularios que se envían a cada uno de los miembros y recibir y tramitar las quejas que se formulen por las organizaciones patronales u obreras de los Estados miembros, o por éstos, en contra del Gobierno de un Estado o de varios que falten al cumplimiento de las Convenciones ratificadas. (13)

(13) J. JESUS CASTORENA, Manual de Derecho Obrero, p. 59.

E).- LA OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO.

Órgano de información y de estudio, esta Oficina está encargada de reunir toda la documentación necesaria para los trabajos de la Organización, esto es, todo el material relativo a la legislación del trabajo, política social, evolución económica, etc., de todos los países del mundo y hacer público ese material. Actúa también como órgano de enlace con los gobiernos, con las organizaciones más destacadas en el ámbito del trabajo y con la Organización de las Naciones Unidas. (14)

El carácter meramente internacional de las funciones de la propia Oficina es subrayado por la Constitución de la O.I.T. en los siguientes términos: "Las funciones del Director General y del personal serán exclusivamente de carácter internacional. En el cumplimiento de sus funciones, el Director General y el personal no solicitarán ni aceptarán instrucciones de ningún gobierno ni de ninguna autoridad ajena a la Organización. Se abstendrán de toda acción incompatible con su condición de funcionarios internacionales, responsables únicamente ante la Organización". Correlativamente, "Todo Miembro de la Organización se obliga a respetar el carácter exclusivamente internacional de las funciones del Director General y del personal y no tratará de ejercer influencia sobre ellos en el cumplimiento de sus funciones" (párrafos 4 y 5 del artículo 9).

Seara Vázquez resume en los siguientes términos las funciones de la Oficina:

 (14) E. KROTOSCHIN, Instituciones de Derecho del Trabajo, pp.336-337.

- a).- Preparación de las reuniones de la Conferencia;
- b).- Asistencia a los gobiernos;
- c).- Funciones derivadas de la aplicación de las convenciones; y
- d).- La edición de publicaciones destinadas a difundir temas de interés para la Organización. (15)

F).- LA CONSTITUCION DE LA O. I. T.

El texto original de la Constitución fue el aprobado en -- 1919, cuando en el Tratado de Versalles se establecieron las bases para la estructuración de la Organización Internacional del Trabajo. Pero dicho texto ha sido modificado en varias ocasiones, a saber: por la enmienda de 1922; por el Instrumento de enmienda de -- 1945, que entró en vigor el 26 de septiembre de 1946; por el Ins_ trumento de enmienda de 1946, que entró en vigor el 20 de abril de 1948; por el instrumento de enmienda de 1953, que entró en vigen_ cia el 20 de mayo de 1954, y por el instrumento de enmienda de -- 1962 que entró en vigor el 22 de mayo de 1963.

En un exámen somero del vigente texto de la citada Constitu_ ción, se aprecia lo siguiente:

Consta del Preámbulo y de cuatro capítulos.

Aquel consagra los objetivos buscados por la Constitución, -- mismos a los que coloca bajo el aserto directriz consistente en -- que "la paz universal y permanente sólo puede basarse en la justi_ cia social". Con esta consideración, y tomando en cuenta que "exis_

(15) M. SEARA VAZQUEZ, Tratado General de la Organización Interna_ cional, p. 490.

ten condiciones de trabajo que entrañan tal grado de injusticia, - miseria y privaciones para gran número de seres humanos" y que "el descontento causado constituye una amenaza para la paz y armonía - universales", se alude a la finalidad de que es urgente mejorar dichas condiciones (reglamentando horas de trabajo, salario vital, - lucha contra el desempleo, etc.), en razón de todo lo cual "Las Al - tas Partes Contratantes, movidas por sentimientos de justicia y - de humanidad y por el deseo de asegurar la paz permanente en el -- mundo, y a los efectos de alcanzar los objetivos expuestos en este preámbulo, convienen en la siguiente Constitución de la Organiza - ción Internacional del Trabajo.

El Capítulo Primero, con el rubro "Organización", inicia el articulado expresando que "Se funda una organización permanente en cargada de trabajar por la realización del programa expuesto en el preámbulo de esta Constitución y en la Declaración relativa a los fines y objetivos de la Organización Internacional del Trabajo, -- adoptada en Filadelfia el 10 de mayo de 1944, cuyo texto figura co - mo anexo a esta Constitución".

Sigue a lo anterior la regulación relativa a la calidad de Miembro de la O.I.T. y la integración de la misma, con la estructu - ra y funciones de sus componentes (Conferencia General, Consejo de Administración y Oficina Internacional del Trabajo), (artículos 1 - al 13).

El Capítulo II se refiere al Funcionamiento de los órganos - integrantes de la O.I.T., destacando en el propio capítulo la re - glamentación relativa a los convenios y recomendaciones, tema al que

nos referiremos especialmente en posteriores incisos del presente trabajo. Dicho Capítulo comprende del artículo 14 al 34 inclusive.

El Capítulo III comprende las "Prescripciones Generales", y en él se hace referencia a la obligación de los Miembros de aplicar los convenios que hayan ratificado, a los territorios no metropolitanos de cuyas relaciones sean responsables (artículo 35); a las condiciones requeridas para la procedencia de enmiendas a la propia Constitución (artículo 36); a la competencia de la Corte Internacional de Justicia para los problemas que suscite la interpretación de la Constitución, así como al establecimiento eventual de tribunal especial para casos de controversia, a propuesta del Consejo de Administración (artículo 37); y al establecimiento de organismos regionales (artículo 38).

El Capítulo IV, con el rubro "Disposiciones Diversas", comprende la norma que establece la personalidad jurídica de la O.I.T. y la que dispone que, tanto la Organización como sus funcionarios, gozarán de privilegios e inmunidades congruentes con la autonomía de la institución (artículos 39 y 40).

El anexo comprende la Declaración (de la que ya hablamos en el inciso E del capítulo II), relativa a los fines y objetivos de la O.I.T., misma en la que la Conferencia reafirma los siguientes principios fundamentales:

- a) el trabajo no es una mercancía;
- b) la libertad de expresión y de asociación es esencial para el progreso constante;
- c) la pobreza, en cualquier lugar, constituye un peligro para la prosperidad de todos;

d) la lucha contra la necesidad debe proseguirse con incesante energía dentro de cada nación y mediante un esfuerzo internacional contínuo y concertado.

Consideramos pertinente transcribir íntegramente el punto - IV de la citada Declaración porque de su contenido se desprende que resulta ser un sólido fundamento de la Carta de Deberes y Derechos Económicos de los Estados, recientemente propuesta por México y -- aceptada por la O.N.U. En dicha parte de la Declaración se expresa lo siguiente:

"La conferencia, convencida de que la utilización más completa y amplia de los recursos productivos del mundo, necesaria para el cumplimiento de los objetivos enunciados en esta Declaración pueda obtenerse mediante una acción eficaz en el ámbito internacional y nacional, que incluya medidas para aumentar la producción y el consumo, evitar fluctuaciones económicas graves, realizar el progreso económico y social de las regiones menos desarrolladas, asegurar mayor estabilidad de los precios mundiales de materias primas y productos alimenticios básicos y fomentar un comercio internacional de considerable y constante volumen, ofrece la entera colaboración de la Organización Internacional del Trabajo a todos los organismos internacionales a los que pudiere confiarse parte de la responsabilidad en esta gran tarea, así como en el mejoramiento de la salud, de la educación y del bienestar de todos los pueblos". (16)

(16) Constitución de la O.I.T. y Reglamento de la Conferencia Internacional del Trabajo, pp. 21-23.

G).- EL CODIGO INTERNACIONAL DEL TRABAJO.

Con la expresión "Código Internacional del Trabajo" se cono-
cen las disposiciones codificadas de los convenios y recomendacio-
nes adoptados por la Conferencia Internacional del Trabajo. Con an-
terioridad a 1939 --año en que se publicó el primer Código--, la - -
obra legislativa de la O.I.T. únicamente se compilaba por orden --
cronológico, por lo cual los convenios y recomendaciones no forma-
ban un código, en el sentido técnico de la palabra. Esta ausencia-
de sistematización por materias dificultaba grandemente cualquier-
labor de investigación o de consulta. Estas dificultades fueron su-
peradas al aparecer el aludido Código de 1939, que compiló los con-
venios y recomendaciones adoptados desde 1919 hasta ese año.

Esa labor quedó complementada al compilarse la obra legisla-
tiva de la Organización desde la fecha de tal Código hasta el año-
de 1955, año en que quedó integrado el Código Internacional del --
Trabajo propiamente contemporáneo.

El Código de 1939 contenía 67 convenios y 66 recomendacio-
nes, vertidos en 924 artículos y 556 páginas de texto y notas. En-
1956 el total de convenios se elevaba a 104 y el de recomendacio-
nes a 102; en razón de ello, el Código de 1955 consta de 1966 artí-
culos y 1416 páginas de texto y notas. (17)

Debe tenerse presente que en virtud de que la O.I.T. no tie-
ne facultades coercitivas, el nombrado Código no obliga, "per se",
a nadie. Por tanto, y como expresa David A. Morse, Director Gene-
ral de la Oficina Internacional del Trabajo al tiempo de la labor-

(17) Código Internacional del Trabajo-1955, vol. I, p. LXXIII.

que dió cima en 1955, el propio Código "Constituye simplemente una recopilación de normas, forjadas en deliberaciones tripartitas, que en gran parte, sin embargo, han adquirido carácter de obligaciones para muchos países al ratificar los convenios correspondientes". - (18).

Dada la notable amplitud del importante instrumento jurídico internacional, y toda vez que una mención más detenida del mismo rebasaría con mucho los límites del presente trabajo, sólo cabe agregar --y ello da una idea de la multiplicidad de materias que --trata-- que consta de los siguientes Libros:

- I.- Empleo y Desempleo.
- II.- Condiciones generales de Trabajo.
- III.- Trabajo de los Menores.
- IV.- Trabajo de las Mujeres.
- V.- Higiene y Seguridad Industriales y Bienestar de los Trabajadores.
- VI.- Seguridad Social.
- VII.- Relaciones de Trabajo.
- VIII.- Aplicación de la Legislación Social.
- IX.- Código Internacional de la Gente de Mar.
- X.- La Política Social en los Territorios insuficientemente desarrollados.
- XI.- Migraciones.
- XII.- Estadísticas y otras informaciones.

En la estructuración del Código que nos ocupa se aprecia que

(18) *Ibidem*, p. VI.

cada capítulo se encuentra dividido en dos secciones: la A, en la que figuran las disposiciones provenientes de los convenios, y la B, que contiene las disposiciones dimanadas de las recomendaciones; consecuentemente, de conformidad con su índole de obligatoriedad, las secciones A están redactadas en forma imperativa, y, en cambio, las secciones B, en congruencia con su contenido sugerente, guardan la forma conveniente para las recomendaciones. Un ejemplo aclara las peculiaridades de cada forma de redacción:

"Libro II. Condiciones Generales de Trabajo.

"Título I. Cláusulas de trabajo en los contratos celebrados por las autoridades públicas.

"Capítulo XXIV. Cláusulas de trabajo en los contratos celebrados por las autoridades públicas.

"Sección A. Obligaciones

"...Artículo 192. Convenio sobre las cláusulas de trabajo (contratos celebrados por las autoridades públicas), 1949.

"La autoridad competente deberá tomar medidas pertinentes para garantizar a los trabajadores interesados condiciones de salud, seguridad y bienestar justas y razonables, cuando en virtud de la legislación nacional, de un contrato colectivo o de un laudo arbitral, no sean ya aplicables las disposiciones apropiadas relativas a la salud, seguridad y bienestar de los trabajadores empleados en la ejecución de un contrato".

"Sección B. Recomendaciones.

"Artículo 199. Recomendación sobre las cláusulas de trabajo (contratos celebrados por las autoridades públicas), 1949.

"1. En los casos en que se concedan a los empleadores priva

dos subvenciones o permisos para explotar un servicio de utilidad pública, deberían aplicarse disposiciones substancialmente análogas a las que figuran en las cláusulas de trabajo de los contratos celebrados por las autoridades públicas".

Con lo anterior, podemos concluir expresando que el Código Internacional del Trabajo aglutina la multiplicidad de normas de naturaleza laboral que en gran medida han sido determinantes para la evolución del derecho del trabajo y la seguridad social en el mundo, normas que significan una obra de cooperación y esfuerzo internacionales que, como estima David A. Morse, "no tiene parangón en la historia de la humanidad". (19)

(19) Loc. cit.

CAPITULO IV

LA O.I.T. EN LAS CONVENCIONES INTERNACIONALES.

- A).- Convenios y Recomendaciones.
- B).- Aplicación de los Convenios y Recomendaciones en los Estados Federales miembros de la O.I.T.
- C).- Métodos para controlar la aplicación de los Convenios y Recomendaciones.
- D).- Obligtoriedad de la aplicación de los Convenios de la O.I.T.
- E).- Sistema de ratificación de los Convenios Internacionales en materia de Trabajo.
- F).- Problemática de la ratificación de Convenios en Estados Federales.

A).- CONVENIOS Y RECOMENDACIONES.

Creada la O.I.T. con el objetivo esencial de gestar un derecho internacional del trabajo, los promotores de su fundación hubieron de afrontar un problema medular en orden a la naturaleza de las normas que habrían de dimanar de la proyectada institución; -- ¿Qué poderes debían ser conferidos a ésta para que las normas tutelares de los trabajadores pudieran tener eficacia coactiva en el ámbito de los derechos nacionales? Por una parte, existía la presión de las organizaciones obreras, en pos del propósito de que -- las decisiones del organismo internacional tuviesen la fuerza de leyes internas obligatorias; pero a esta solución se oponía el -- principio de la soberanía de los Estados, según el cual toda norma de aplicación en la esfera interna de cada país no puede derivar -- su validez de un poder extraño al mismo. Siendo insalvable este -- obstáculo, y persistiendo el interés en que las decisiones del órgano internacional del trabajo no quedaran en calidad de simples -- sugerencias, se ideó el sistema de las convenciones, mismas que -- tienen un carácter especial. En efecto, siendo instrumentos suscritos, aprobados y además votados, todo lo cual se realiza en un foro internacional, no constituyen tratados, especialmente porque no los suscriben plenipotenciarios en nombre de Estados a los que representen. Es distinto, a éste, el proceso de nacimiento de una -- convención o, más específicamente, de un convenio internacional de trabajo.

Sucintamente expuesta, la secuela de elaboración de un convenio de esta índole, es la siguiente: las cuestiones consideradas

con la ulterior finalidad de votar una convención cuestiones en -- las que es usual la intervención de expertos y de dependencias técnicas permanentes de la O.I.T., son objeto de una doble discusión: la primera, se destina a examinar si la cuestión amerita una decisión de la Conferencia y tener la forma de un convenio (o una recomendación), y si, por tal motivo, debe formar parte del orden del día de la Conferencia siguiente. Si hay una resolución favorable, la oficina prepara el proyecto respectivo con la intervención de los expertos y dependencias especializadas, lo que supone que se atiende en este momento muy preferentemente al aspecto técnico del tema a examen. Después, pasa el asunto a la Conferencia, que ha de analizarlo no sólo desde el punto de vista técnico, sino también en su relevancia política. Si se aprueba, mediante la mayoría de dos tercios de votos, se extienden dos copias auténticas para su correspondiente depósito en la O.I.T. y en la O.N.U., y se despacha una copia certificada a cada país Miembro de la primera. Por su parte, los Estados Miembros, con base en esta comunicación, deben proceder, bien sea a la ratificación del convenio, o bien a informar a la O.I.T. acerca de las causas de su no aceptación, debiendo agregar datos en detalle acerca de la consideración en que se encuentra la materia del convenio en la legislación y usos nacionales.

Es de mencionarse que cuando la Conferencia se pronuncia en favor de la adopción de proposiciones relativas a una cuestión del orden del día, debe determinar si dichas proposiciones han de revestir la forma de un convenio internacional, o bien, de una recomendación, si la cuestión tratada o uno de sus aspectos no se pres

ta en ese momento para la adopción de un convenio. De todas formas, en ambos casos se requiere una votación final de dos tercios de -- los votos emitidos por los delegados presentes.

Continuando con el caso específico del convenio, luego de su comunicación a los Miembros, éstos deben someter el convenio, en el término de un año a partir de la clausura de la reunión de la Conferencia, a la autoridad o autoridades a quienes compete el asunto, a efecto de que le den forma de ley o adopten otras medidas. Asimismo, los Miembros deben informar al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo sobre las medidas adoptadas para someter el convenio a las autoridades competentes y sobre las medidas por éstas adoptadas.

Obtenido el consentimiento de estas propias autoridades nacionales, el Miembro debe comunicar la ratificación formal del convenio al Director General y debe adoptar las medidas necesarias para hacer efectivas las disposiciones de dicho convenio.

En cuanto a la recomendación, debe comunicarse a todos los miembros para su examen, a efecto de ponerla en ejecución por medio de la legislación nacional, debiendo someterla en el término de un año a partir de la clausura de la reunión de la Conferencia, a la autoridad o autoridades a quienes compete el asunto, a efecto de que le den forma de ley o adopten otras medidas.

Con ser similar el procedimiento relativo a los convenios y a las recomendaciones, es obvio que entre aquéllos y éstas existe una diferencia substancial: los primeros equivalen a un tratado celebrado entre los Estados, aunque con las peculiaridades de que he

cho mérito, en tanto que las segundas son meras sugerencias dirigidas a los Estados para que éstos, en el caso de aceptarlas, les den eficacia a través de una ley. Mario de la Cueva precisa nítidamente esta distinción: "El convenio -dice- ratificado por el órgano competente del Estado, deviene automáticamente derecho positivo, en tanto la recomendación necesita una ley posterior que positivice sus principios". (1)

De lo anterior se infiere que los convenios de la O.I.T. representan una transacción ingeniosa entre el reclamo obrero de la validez inmediata de las resoluciones internacionales de trabajo - en las esferas nacionales, y la actitud antitética a esa postura, - basada en el principio de la soberanía y según la cual cada resolución laboral demandaría la suscripción de un tratado; transacción, porque la resolución del organismo internacional llega a tener vigencia en la jurisdicción interna de cada Miembro, tal como fue votada en el seno de aquél, lo que en buena medida da satisfacción a la exigencia obrera, y, por la otra parte, la entrada en vigencia de la propia resolución, en los ámbitos nacionales, no contradice el principio de la soberanía de cada Miembro, toda vez que se hace dimanar de la autoridad competente de cada país, que no es otra -- que la integrada por los órganos legislativos.

B).- APLICACION DE LOS CONVENIOS Y RECOMENDACIONES EN LOS ESTADOS FEDERALES MIEMBROS DE LA O.I.T.

En atención a que el régimen federal implica la existencia-

(1) M. DE LA CUEVA, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, pp.36-37.

de entidades federativas en cada Estado, con soberanía limitada, - la Constitución de la O.I.T., a efecto de asegurar que en toda la extensión de éste se dé cumplimiento a los convenios y se adopten las recomendaciones, votadas en la propia Organización, previene - numerosas medidas idóneas para alcanzar tales efectos. De ahí, que se disponga que respecto a los convenios y recomendaciones que el gobierno federal considere más apropiados, total o parcialmente, - de acuerdo con su sistema constitucional, para la adopción de medidas por parte de las entidades federativas, provincias o cantones-constitutivos, debe el propio gobierno federal:

1.- Someter tales convenios y recomendaciones, a más tardar dieciocho meses después de clausurada la reunión de la Conferencia, a las autoridades locales, a efecto de que les den forma de ley o - adopten otras medidas;

2.- Celebrar consultas periódicas entre las autoridades federales y las locales a fin de promover, dentro del Estado federal, medidas coordinadas para poner en ejecución las disposiciones de - tales convenios y recomendaciones;

3.- Informar al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo sobre el estado de la legislación y la práctica de la Federación y sus Estados en relación con las disposiciones de - convenios aún no ratificados, especificando qué medidas se han tomado o habrán de tomarse para poner en ejecución cualquiera de tales disposiciones, sea por vía legislativa, o administrativa, o -- por medio de contratos colectivos o de otro modo;

4.- Informar al mismo Director citado acerca de la adopción de medidas tendientes a poner en ejecución las disposiciones de --

las recomendaciones de la O.I.T. (Artículo 19).

En la última sección del mismo artículo 19, se consigna una norma destinada no sólo a los Estados con régimen federal, sino a todos los Miembros de la Organización, y la cual resalta su propósito proteccionista de las clases trabajadoras, estando redactada al tenor siguiente: "8.-En ningún caso podrá considerarse que la adopción de un convenio o de una recomendación por la Conferencia, o la ratificación de un convenio por cualquier Miembro, menoscabará cualquier ley, sentencia, costumbre o acuerdo que garantice a los trabajadores condiciones más favorables que las que figuren en el convenio o en la recomendación".

C).- METODOS PARA CONTROLAR LA APLICACION DE LOS CONVENIOS
Y RECOMENDACIONES.

Con el objeto de evitar eventuales incumplimientos de los convenios y recomendaciones por parte de algunos Estados, la Constitución de la O.I.T. previene un sistema de control de la aplicación de los mismos. Por principio de cuentas, establece la obligación a cargo de cada uno de los Miembros, de presentar a la Oficina Internacional del Trabajo una memoria anual sobre las medidas que haya adoptado para poner en ejecución los convenios a los cuales se haya adherido. Tales medidas deben ser redactadas en la forma que indique el Consejo de Administración y debe contener los datos que éste solicite. En segundo término, se previene que el Director General debe presentar en la siguiente reunión de la Conferencia un resumen de las informaciones y memorias que le hayan comunicado los Miembros respecto a las medidas que hayan adoptado pa

ra la ejecución de los convenios y recomendaciones a los que se ha yan adherido, y, en el caso de que aún no haya adhesión a unos y - otras, las medidas que hay el propósito de implantar para ponerlos en ejecución. Asimismo, los Miembros deben comunicar copia de las citadas informaciones y memorias, a las organizaciones representativas reconocidas. Así, éstas quedan mejor avocadas para promover reclamaciones, en los casos en que procedan. A este respecto, se estatuye que toda reclamación dirigida a la O.I.T. por una organización profesional de empleadores o de trabajadores en la que se ale gue que cualquiera de los Miembros no ha adoptado medidas para el cumplimiento satisfactorio, dentro de su jurisdicción, de un conve nio en el que dicho Miembro sea parte, podrá ser comunicada por el Consejo de Administración al gobierno contra el cual se presente - la reclamación y podrá invitarse a dicho gobierno a formular sobre la materia la declaración que considere conveniente; en este su - puesto, si en un plazo prudencial no se recibiere ninguna declaración del gobierno contra el cual se haya presentado la reclamación, o si la declaración recibida no se considerare satisfactoria por - el Consejo de Administración, éste podrá hacer pública la reclamación, y, en su caso, la respuesta recibida.

Otro método para controlar la aplicación de los convenios y recomendaciones consiste en la facultad que se atribuye a los Miem bros de la O.I.T., consistente en que cualquiera de ellos puede -- presentar ante la Organización una queja contra otro Miembro, que, a su parecer, no ha adoptado medidas para el cumplimiento satisfactorio de un convenio que ambos hayan ratificado.

En tales casos, el Consejo de Administración podrá, si lo -

considerare conveniente, solicitar una declaración del gobierno --
contra quien se ha interpuesto la queja. Pero si no considera nece-
sario comunicar la queja a éste, o si hecha la comunicación no se-
recibiére dentro de un plazo prudencial una respuesta satisfacto-
ria, el propio Consejo podrá nombrar una comisión de encuesta en-
cargada de estudiar la cuestión planteada e informar al respecto.-
Este procedimiento también puede ser seguido por el Consejo ante -
una queja presentada por un delegado de la Conferencia.

La Comisión de encuesta, después de examinar detenidamente-
la queja, debe redactar un informe exponiendo el resultado de sus-
averiguaciones, así como las recomendaciones que considere apropia-
do formular respecto a las medidas a adoptarse para dar satisfac-
ción al gobierno reclamante, y en relación a los plazos dentro de-
los cuales dichas son de cumplimentarse.

Finalmente, y una vez que el Director General de la Oficina
Internacional del Trabajo ha comunicado el informe de la comisión-
de encuesta al Consejo de Administración y a los gobiernos a los -
cuales concierna la queja, el propio funcionario debe proceder a -
su publicación. Por su parte, cada uno de los gobiernos interesa-
dos deberá comunicar al citado funcionario, dentro de un plazo de-
tres meses, si acepta o nó las recomendaciones contenidas en el in-
forme de la comisión y, en caso de que no las acepte, si desea so-
meter la queja a la Corte Internacional de Justicia. (Artículos 22
al 29).

Todas estas medidas de control de la aplicación de conve-
nios y recomendaciones, indican el propósito firme de la Organiza-

ción de pugnar por el efectivo cumplimiento de las disposiciones - que unos y otras contienen, propósito que está presidido por el objetivo de alcanzar, en el ámbito de todos y cada uno de los países Miembros, una efectiva justicia social.

D).-OBLIGATORIEDAD DE LA APLICACION DE LOS CONVENIOS DE LA O.I.T.

La obligatoriedad de cada Miembro de la O.I.T., en cuanto al cumplimiento de los convenios, surge al momento en que és - tos son ratificados por él. Desde entonces, el país ratificante -- queda comprometido a adoptar todas las medidas necesarias para la aplicación efectiva de tales instrumentos. Como hemos visto, tal - obligatoriedad supone el compromiso de cada Miembro de mantener la legislación y la práctica nacional en completa armonía con las disposiciones contenidas en los convenios, y el de presentar regularmente una memoria acerca de las medidas adoptadas para poner en -- ejecución las propias disposiciones.

Para el caso de que algún Miembro no dé cumplimiento a las - disposiciones de cualquier convenio, lo cual ha de evidenciarse -- por los resultados negativos arrojados por los métodos de control, son numerosas las clases de sanción procedentes, y van desde lo -- que podría considerarse "llamada de atención" dentro de la misma - Organización al Estado renuente, hasta la expulsión del mismo, pa - sando por el requerimiento a nivel internacional para que dé cum - plimiento a las disposiciones, mismo que generalmente se realiza a través de medios de difusión de gran alcance existentes en cada -- uno de los restantes Miembros de la O.I.T. Suele citarse el ejem - plo de Sudafrica como el de un Miembro que la presión de los demás

obligó a renunciar, ante su renuencia para terminar con una política discriminatoria para los trabajadores de color.

Si bien es cierto que la obligatoriedad de los Miembros alcanza su expresión más nítida cuando éstos ratifican los convenios, también lo es que en etapas previas a la propia ratificación existen asimismo grados de obligatoriedad para otros efectos. En seguida, procuremos resumir esos supuestos.

1.- Cuando la Conferencia adopta convenios o recomendaciones, los Miembros de la Organización tienen la obligación jurídica de someterlos a la aprobación de la autoridad o autoridades a quienes compete el asunto, con el propósito de que los transformen en leyes o adopten otras medidas.

2.- Cuando se trata de un convenio, el Miembro que haya obtenido el consentimiento de la autoridad competente está obligado por la Constitución de la Organización --según ya expresábamos con anterioridad-- a comunicar la ratificación formal del convenio y a tomar las medidas necesarias para hacer efectivas sus disposiciones.

Debe destacarse que estas obligaciones rigen por igual para todos los Miembros, independientemente de la actitud que hayan asumido sus delegados frente al convenio o a la recomendación cuando fueron adoptados por la Conferencia.

Quizá pueda considerarse que uno de los mejores motivos tenidos por los Estados Miembros para la cumplida aplicación de los convenios, es el hecho de que, como se expresa en el prólogo del Código Internacional del Trabajo, al ser éstos ratificados, "se --

convierten en códigos de lealtad en la competencia internacional".
(2).

E).- SISTEMA DE RATIFICACION DE LOS CONVENIOS INTERNACIONALES
EN MATERIA DE TRABAJO.

La más importante obligación que asumen los países de la O. I.T. al incorporarse a la propia Organización, es la que consiste en someter a la autoridad competente, dentro de sus respectivas jurisdicciones nacionales, los convenios aprobados, misma obligación que, según hemos visto, deberá cumplir dentro del plazo de un año a contar de la clausura de la reunión de la Conferencia. (3)

"Se entiende -dice Ferrari- que la autoridad competente es el parlamento, razón por la cual se ha dicho que el convenio debe ser sometido al órgano legislativo, aunque el Poder Ejecutivo tenga facultades para ratificar, porque el convenio no es un aspecto de las relaciones de un país con otros Estados, función ésta confiada a veces a los órganos ejecutivos, sino un aspecto de la actividad legislativa de los Estados". (4)

Por tanto, la tarea del Poder Ejecutivo debe restringirse a remitir al Legislativo (Parlamento, Cámaras), el convenio, pudiendo desde luego, si lo estima procedente, recomendar la ratificación.

Importa señalar que el convenio asume el carácter de tal --

(2) Código Internacional del Trabajo, p. LXXIV.

(3) Por circunstancias excepcionales la ratificación puede hacerse en el término de dieciocho meses, según lo dispone el párrafo b) de la Secc. 5 del Art. 19 de la Constitución de la O.I.T.

(4) F. DE FERRARI, Derecho del Trabajo, p. 404.

Desde el momento mismo en que es aprobado en la Conferencia, y es indicado hacer esta aclaración porque en la Constitución original de la Organización erróneamente se le consideraba como "proyecto de convenio", denominación que suscitaba la idea de que había la posibilidad de posteriores modificaciones al ser ratificados -- los propios convenios. Más, como éstos son insusceptibles de tales modificaciones por parte de los Miembros, resulta plenamente justificada la corrección hecha en la actual Constitución; "los convenios aprobados por la Conferencia -- expresa Monzón-- no pueden ser modificados por los Órganos competentes de los Estados. Estos no hacen sino ratificarlo en bloque 'como está', o rechazarlo. Los estados 'reciben' un acto completo materialmente, y no tiene poder alguno de decisión sobre lo que se contiene en él: lo admiten o lo rechazan". (5)

A partir de que el convenio es sometido a la consideración del Poder Legislativo nacional, el gobierno del Estado Miembro se encuentra sujeto a tres obligaciones, que con anterioridad mencionábamos, a saber:

1a.- Debe informar al Director General sobre las medidas -- adoptadas para someter el convenio a la autoridad competente, con detalles respecto de quien sea la autoridad y de las medidas adoptadas por ésta.

2a.- En su caso, el gobierno debe comunicar la ratificación formal al Director General y debe tomar las medidas necesarias para hacer efectivas las disposiciones del propio convenio.

(5) M. D. MONZÓN, Inciso Derecho Internacional de Trabajo. E. J. - O., t. VII, p. 496.

3a.- Si no hay ratificación por parte de la autoridad competente (parlamento), el gobierno, sin contraer ninguna otra obligación más, debe informar al Director General, en los intervalos que fije el Consejo de Administración, sobre la posición de su legislación respecto a las materias a que el convenio se refiere. (Artículo 19).

F).- PROBLEMATICA DE LA RATIFICACION DE CONVENIOS
EN ESTADOS FEDERALES.

La singular estructura constitucional de los Estados federales llegó a suscitar seria problemática en orden a la ratificación de los convenios por parte de algunos países con dicho régimen de gobierno.

Como Monzón precisa, las posibles situaciones en que los Estados Federales pueden encontrarse respecto de la Organización Internacional del Trabajo, en vinculación con las facultades del Estado nacional y las entidades federativas en materia de trabajo y previsión social, son las tres siguientes:

- 1a.- Competencia exclusiva de los Estados Locales;
- 2a.- Competencia concurrente; y
- 3a.- Competencia del Estado nacional. (6)

En este último caso, no se origina dificultad que obstaculice la ratificación por motivo de competencia, ya que ésta corresponde a plenitud al propio Estado Nacional, con lo cual éste se erige, a efectos internacionales, como Estado unitario.

(6) *Ibíd*em, p. 498.

Los otros dos supuestos sí suscitan o pueden suscitar problema en orden a la ratificación, y dada la ausencia de unidad del Estado en la materia indicada, la Constitución originaria de la Organización disponía que en el caso de un Estado Federal, cuya facultad de adherirse a un convenio esté sometida "a ciertas limitaciones", el Gobierno tendrá derecho a considerar el proyecto de convenio al que se apliquen dichas limitaciones, como una simple recomendación.

Obviamente, esta solución restaba impulso a la aplicación, en los referidos Estados, de las disposiciones de los convenios, en demérito de medidas de justicia social de conveniente adopción en los territorios de tales países.

De ahí, que la nueva Constitución de la O.I.T. haya consignado normas tendientes a solucionar debidamente la aludida problemática, normas que ya mencionamos en el inciso B) y cuyo contenido puede sintetizarse al tenor siguiente:

1o.- El gobierno federal puede, de acuerdo con su sistema constitucional, ratificar el convenio, y en tal caso sus obligaciones son las de un Estado no federal; es decir, le son aplicables las normas generales de la Constitución, especialmente las contenidas en la sección 5 del artículo 19.

2o.- En el supuesto de que el gobierno federal considere que la convención o recomendación es más de la competencia de las entidades federativas que de la suya propia, debe:

a).- Tomar medidas para someter el convenio o la recomendación a las autoridades locales, a efecto de que los transformen en

ley o adopten otra medida.

b).- Tomar medidas para celebrar consultas periódicas entre las autoridades federales y locales a fin de promover una acción coordinada para poner en ejecución las disposiciones de los convenios y recomendaciones;

c).- Informar al director general sobre las medidas adoptadas para someter unos y otras a las autoridades federales o locales;

d).- Informar al mismo funcionario acerca de la legislación federal o local vinculada con convenios no ratificados y recomendaciones, acreditando qué medidas se han puesto en ejecución para dar aplicación a las disposiciones contenidas en tales instrumentos.

Ha sido necesaria la mención específica de la citada problemática y la reiteración de las soluciones que aporta la nueva Constitución de la O.I.T., en virtud del régimen federal existente en nuestro país, pero en el cual las dificultades antedichas no se producen en atención a que la normativa Constitucional es precisa en el punto medular que atañe a la suscripción y ratificación de instrumentos internacionales como los que hemos examinado.

CAPITULO V

POSTURA ACTUAL DE MEXICO ANTE LOS CONVENIOS DE LA O.I.T.

- A).- Procedimiento de ratificación de los Convenios de la O.I.T. en México.
- B).- Nomenclátor de Convenios de la O.I.T. ratificados por México.
- C).- Relación de Recomendaciones de la O.I.T. adoptadas por nuestro país.

A).- PROCEDIMIENTO DE RATIFICACION DE LOS CONVENIOS
DE LA O.I.T. EN MEXICO.

El artículo 133 constitucional determina que "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 Unión. Los jueces de cada Estado se arreglarán a dicha Constitución, leyes y tratados, a pesar de las disposiciones en contrario que pueda haber en las Constituciones o leyes de los Estados".

Por lo tanto, cuando representantes mexicanos comparecen ante la Asamblea General de la Conferencia Internacional, suscriben los acuerdos relativos a las Convenciones Internacionales, sometidos siempre a la discusión y aprobación en su caso de la Cámara de Senadores.

El dictámen respecto de la procedencia del convenio internacional lo emiten, la Secretaría de Relaciones Exteriores, y la Secretaría interesada según el convenio de que se trate, en el caso de la O.I.T. corresponde a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Para que un convenio internacional adquiriera este rango, se precisa la aprobación de las dos terceras partes de los Estados miembros; y en caso de resultar aprobado, todos los Estados miembros, aún aquellos que votaron en contra, suscriben el convenio, sujetos a la discusión de sus respectivos gobiernos.

México, de acuerdo con el artículo 89 fracc. X Constitucio-

nal puede o no ratificar el convenio; éste en caso de ser ratificado, adquiere un carácter de ley suprema según lo estipulado en el ya citado art. 133.

La Secretaría de Gobernación también remite a la Cámara de Senadores una opinión sobre la constitucionalidad del convenio en cuestión avalada por el Procurador General de la República.

Aprobado el convenio se remite a la presidencia de la República para su sanción; cabe advertir que sobre este punto no se ejerce el derecho de veto, en razón a que si ocurriera, la Presidencia de la República concurriría en una contradicción ya que al remitir al delegado mexicano a la O.I.T. lo hace con la anuencia de discutir los convenios que se le traten, pues con antelación ha sido comunicado del orden del día de la conferencia respectiva, además cuando las Secretarías de Gobernación y la que corresponde al convenio, siendo unidades administrativas del ejecutivo, han discutido con el poder ejecutivo su procedencia.

La Secretaría de Gobernación ordena en el Diario Oficial de la Federación la publicación de este convenio para los efectos de vigencia.

**B).- NOMENCLATOR DE CONVENIOS DE LA O.I.T. RATIFICADOS
POR MEXICO.**

Para el tema de este inciso, tuvimos la necesidad de hacer una confrontación de las fuentes consultadas (Nueva Ley Federal -- del Trabajo Reformada, de Trueba Urbina y Trueba Barrera; Prontuario de Disposiciones Jurídicas de las Dependencias Centrales del -

Poder Ejecutivo Federal, publicado por la Secretaría de la Presidencia y el Cuadro de Ratificaciones de los Convenios Internacionales del Trabajo, publicado por la Oficina Internacional del Trabajo), en virtud de existir ligeras discrepancias entre una y otra - en lo que se refiere a cuáles son los convenios de la O.I.T. realmente ratificados por México, pues cada una de las mencionadas - fuentes contempla -por lo menos- un convenio que no está consignado en las otras.

Una vez que formamos nuestra lista -con base en lo anterior- de los convenios surgidos de las diversas reuniones de la Conferencia General y que México ha ratificado, acudimos a -otra fuente- - una publicación de la Oficina Internacional del Trabajo (Convenios y Recomendaciones 1919-1966), que incluye el texto de cada uno de dichos convenios, y en esas condiciones, nuestro primer intento -- fué el de transcribir cada uno de ellos; sin embargo tal esfuerzo rebosa in extenso el propósito -y espacio- de nuestra investigación, por lo que sóloamente minoramos esa intención a la presentación y breve análisis de cada uno de esos convenios, procurando -- destacar los tópicos que estimamos más interesantes, logrando el siguiente resultado:

CONVENIO No. 6**- RELATIVO AL TRABAJO NOCTURNO DE LOS MENORES EN LA INDUSTRIA.**

Adoptado en la Primera Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo.

Convocada en Washington, el 29 de octubre de 1919.

Entró en vigor el 13 de junio de 1921.

Revisado en 1948, quedando substituído por el Convenio No. 90.

Publicado en el Diario Oficial por Decreto de 29 de septiembre de 1937.

La ratificación fue registrada el 20 de mayo de 1937.

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 92 de los sancionados por la O.I.T. y el número 35 por orden de ratificación en nuestro país.

CONVENIO No. 7**- RELATIVO A LA EDAD MINIMA DE ADMISION AL TRABAJO MARITIMO.**

Adoptado en la Segunda Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo.

Convocada en Génova el 15 de junio de 1920.

Entró en vigor el 27 de septiembre de 1921.

Revisado en 1936, quedando substituído por el Convenio No. 58.

Publicado en el Diario Oficial por decreto de 3 de febrero de 1939.

La ratificación fue registrada el 17 de agosto de 1948.

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 vigésima primera Reunión General de la Conferencia Internacional del Trabajo verificada 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 35 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 instrumento posterior que lo revise.

CONVENIO No. 8

- RELATIVO A LA INDEMNIZACION DE DESEMPLEO POR NAUFRAGIO.

Adoptado en la Segunda Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo.

Convocada en Génova, Italia, el 15 de junio de 1920.

Entró en vigor el 16 de marzo de 1923.

Publicado en el Diario Oficial de 27 de septiembre de 1937.

La ratificación fué registrada el 20 de mayo de 1937.

Este convenio, regula el caso de que un buque se pierda por naufragio y de la indemnización que deben percibir las personas -- que fueron empleadas a bordo de aquél. Ahora bien, este Convenio -- antes de señalar el procedimiento y el monto de la indemnización, -- precisa los conceptos "gente de mar" y "buque", considerando a los primeros como aquéllos que se contratan para trabajar a bordo de -- una embarcación que se dedica a la navegación marítima, con la salvedad de los buques de guerra.

Cuando sucede el hecho mencionado, es decir, el naufragio, -- la gente que se contrató puede exigir del armador o de la persona con quien realizó dicho contrato, una indemnización de acuerdo con la tasa de salario que debía percibir, de manera que le permita -- solventar su situación de desempleo; abarcando este período todos los días efectivos que se encuentre sin trabajo, pudiéndose limitar el importe total de la indemnización a dos meses de salario.

CONVENIO No. 9

- RELATIVO A LA COLOCACION DE LOS MARINOS.

Adoptado en la Segunda Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo.

Convocada en Génova, Italia, el 15 de junio de 1920.

Entró en vigor el 23 de noviembre de 1921.

Publicado en el Diario Oficial de 6 de febrero de 1939.

La ratificación fué registrada el 10 de septiembre de 1939.

La "gente de mar" para efectos de este Convenio, la integra en general, la tripulación que sirve a bordo de buques que se dedican a la navegación marítima, excluyendo al personal oficial. Como

puntos importantes de este Convenio, encontramos que la colocación de los marinos o gente de mar que se emplea en los buques mencionados debe ser gratuita y por lo tanto se prohíbe que cualquier persona física o moral que se dedique a colocar "gente de mar" en las embarcaciones, obtenga una ganancia y en general, haga de esto un comercio, en la inteligencia de que cada país miembro expedirá leyes que establezcan sanciones a quienes pretendan lucrar con la actividad indicada.

En caso de que en algún país exista con anterioridad a la fecha en que se ratifique el presente instrumento gente o sociedades que obtengan ganancias con la actividad en cuestión, podrán ser ejerciéndola por un tiempo determinado, pero desde ese momento sujetos al control por parte del gobierno, el que vigilará que se protejan debidamente los derechos de las partes afectadas y procurará hacer desaparecer lo antes posible el comercio de la colocación como actividad lucrativa.

CONVENIO No. 11

- RELATIVO A LOS DERECHOS DE ASOCIACION Y DE COALICION DE LOS TRABAJADORES AGRICOLAS.

Adoptado en la Tercera Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo.

Convocada en Ginebra, Suiza, el 25 de octubre de 1921.

Entró en vigor el 11 de mayo de 1923.

Publicado en el Diario Oficial por Decreto de 28/Sept./1937. La ratificación fué registrada el 20 de Mayo de 1937.

Para comprender lo importante de este Convenio, basta señalar lo que dice su Artículo primero, que en obvio de comentario -- nos concretamos a transcribir literalmente:

ARTICULO PRIMERO.- "Todo miembro de la Organización Internacional de Trabajo que ratifique el presente Convenio, se obliga a asegurar a todas las personas empleadas en la agricultura los mismos derechos de asociación que a los trabajadores de la industria, y a derogar cualquier disposición legislativa o de otra clase, que tenga por efecto menoscabar dichos derechos en lo que respecta a los trabajadores agrícolas.

CONVENIO No. 12

- RELATIVO A LA INDEMNIZACION DE LOS ACCIDENTES EN LA AGRICULTURA.

Adoptado en la Tercera Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo.

Convocada en Ginebra, Suiza, el 25 de octubre de 1921.

Entró en vigor el 26 de febrero de 1923.

Publicado en el Diario Oficial por Decreto de 31 de diciembre de 1937.

La ratificación fué registrada el 10. de noviembre de 1937.

Se refiere como el anterior, a los trabajadores del campo, y señala la obligación de los miembros de la O.I.T., de que los beneficios que prevean las leyes y reglamentos relativos a la indemnización en caso de accidentes durante el trabajo o con motivo de éste, se extiendan a todos los trabajadores asalariados en el ramo agrícola.

CONVENIO No. 13

- RELATIVO AL EMPLEO DE LA CERUSA EN LA PINTURA.

Adoptado en la Tercera Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo.

Convocada en Ginebra, Suiza, el 25 de octubre de 1921.

Entró en vigor el 31 de agosto de 1923.

Publicado en el Diario Oficial por Decreto de 11 de marzo de 1938.

La ratificación fué registrada el 7 de enero de 1938.

La "cerusa" y los sulfatos de plomo, principalmente, constituyen anteriormente elementos indispensables en la elaboración de pinturas, pero provocaban ciertas enfermedades en los trabajadores; de ahí la necesidad de que se reglamentara el uso de dichos elementos, prohibiéndose determinadamente en algunos casos. Efectivamente, el Convenio en cuestión obliga a los Estados miembros a prohibir el uso de la "cerusa", del sulfato de plomo y de algún otro -- producto que tuviera pigmentos semejantes, sólo que fuera estrictamente necesario, necesidad que debía ser declarada por las autoridades competentes, previa consulta con las organizaciones de trabajadores y empleadores. Se autoriza como excepción el empleo de esos elementos que no contengan más de un 2% de plomo. En todo caso, el Estado reglamentará el empleo de esos elementos y delimitará la línea entre los diferentes géneros de pintura.

Los menores de 18 años y las mujeres no deberán ser empleados en los trabajos de pintura industrial donde se empleen los citados elementos y sólo en el caso de menores que pretenden formarse profesionalmente en los trabajos prohibidos, podrá autorizarse una vez que se consulte a las organizaciones interesadas.

CONVENIO No. 14

- RELATIVO AL DESCANSO SEMANAL EN LAS EMPRESAS INDUSTRIALES.

Adoptado en la Tercera Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo.

Convocada en Ginebra, Suiza, el 25 de octubre de 1921.

Entró en vigor el 19 de junio de 1923.

Publicado en el Diario Oficial de 16 de marzo de 1938.

La ratificación fue registrada el 7 de enero de 1938.

Comienza por señalar en su Artículo primero lo que debe entenderse por "establecimiento industrial", describiendo algunos -- que deben considerarse como tales. Posteriormente se refiere al -- descanso semanal, que como mínimo de un día (24 horas consecuti -- vas) deberá concederse a todas las personas que laboren en una de -- esas empresas industriales.

Ese descanso debe ser de un día a la semana como mínimo, se -- gún se dijo ya; concederlo de preferencia a todos los empleados a -- la vez, es decir, al mismo tiempo, así como que coincidan de ser -- posible, con los días que se han considerado por tradición o por -- religión, destinados a tal fin. También se establecen excepciones -- que los países miembros podrán determinar como por ejemplo, cuando -- la empresa está integrada únicamente por familiares. Por último, -- se prevén los casos de suspensiones o disminuciones del descanso -- por razones de orden económico, así como la manera de compensarlas.

CONVENIO No. 16

- RELATIVO AL EXAMEN MEDICO OBLIGATORIO DE LOS MENORES EMPLEADOS A BORDO DE LOS BUQUES.

Adoptado en la Tercera Conferencia General de la Organiza -- ción Internacional del Trabajo.

Convocada en Ginebra, Suiza, el 25 de octubre de 1921.

Entró en vigor el 20 de noviembre de 1922.

Publicado en el Diario Oficial de 23 de abril de 1938.

La ratificación fue registrada el 9 de marzo de 1938.

Este Convenio al igual que el número ocho que ya se ha estu -- diado, comienza por precisar el término "buque", que se ha descri -- to anteriormente. Ahora bien, ya dentro de la materia del Convenio, -- éste señala la prohibición para emplear a menores de 18 años, que -- no presenten certificado médico en el que se haga constar que es -- tán aptos y en condiciones de desarrollar el trabajo. Este certifi -- cado debe ser expedido por algún médico cuya profesión esté legal -- mente reconocida. El exámen médico debe realizarse cuando se pre -- tenda continuar empleando al menor, por lo menos cada año y en el -- certificado que en cada ocasión se expida, deberá hacerse notar la -- aptitud física del menor para el trabajo.

La excepción a esta regla está prevista en su Artículo cuar -- to, y se refiere a los casos de urgencia, en los que la autoridad -- competente puede permitir que un menor no cumpla con este requisi -- to al embarcarse, pero que deberá satisfacerse en la primera opor -- tunidad, es decir, en el primer puerto que se toque.

CONVENIO No. 17

- RELATIVO A LA INDEMNIZACION POR ACCIDENTES DE TRABAJO.

Adoptado en la Séptima Conferencia General de la Organiza -- ción Internacional del Trabajo.

Convocada en Ginebra, Suiza, el 19 de mayo de 1925.

Entró en vigor el 10. de abril de 1927.

Publicado en el Diario Oficial de 3 de julio de 1935.

La ratificación fué registrada el día 12 de mayo de 1934.

Mediante este Convenio se establecen un mínimo de condiciones para las víctimas de los accidentes de trabajo o sus derecho-habientes, debiendo los Estados Miembros que lo ratifiquen, garantizar su cumplimiento. El Convenio en cuestión se aplica a los trabajadores, aprendices, empleados de las empresas o establecimientos de cualquier naturaleza, sin comprender a los pescadores, a la gente de mar y a los agricultores, que se rigen por convenios por-separado, dado que se les aplica un régimen especial.

Esas condiciones a que se ha hecho mención, podemos resumir las de la siguiente manera:

a) La indemnización debe pagarse en forma de renta y sólo - por excepción, en forma total o parcial, dándose el capital, cuando se le vaya a dar al mismo un empleo razonable por parte de la - víctima del accidente o sus derecho-habientes.

b) La indemnización debe pagarse en un plazo máximo de cinco días contados a partir del día del accidente.

c) Se establecerán medidas en cada legislación para efecto de controlar el procedimiento y la forma en que se revisarán las - indemnizaciones.

d) Las víctimas tendrán derecho a asistencia médica, quirúrgica y farmacéutica, así como a que se les proporcionen aparatos - de prótesis y ortopedia y su renovación, o en caso que así lo establezca la legislación nacional, el monto de una indemnización equivalente para estos conceptos. También la legislación establecerá - las disposiciones que aseguren ese pago y eviten la falta de éste por insolvencia del patrón o de la aseguradora.

CONVENIO No. 19

- RELATIVO A LA IGUALDAD DE TRATO ENTRE LOS TRABAJADORES EXTRANJEROS Y NACIONALES EN MATERIA DE INDEMNIZACION POR ACCIDENTES DE TRABAJO.

Adoptado en la Séptima Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo.

Convocada en Ginebra, Suiza, el 19 de mayo de 1925.

Entró en vigor el 8 de septiembre de 1926.

Publicado en el Diario Oficial de la Federación de 7 de - - agosto de 1935.

La ratificación fué registrada el 12 de mayo de 1934.

Aquí se establece el compromiso de los Estados miembros que ratifiquen el presente Convenio, de considerar en igualdad de con-

diciones que a los nacionales, a las víctimas de accidentes de trabajo que pertenezcan a otro Estado miembro. También se comprometen a instituir un régimen de seguros o indemnizaciones para accidentes de trabajo en un término de tres meses, si es que carecen de él.

Deben los miembros de prestarse las facilidades necesarias entre sí, para la aplicación de las legislaciones en esta materia y notificar a la Oficina Internacional de Trabajo, cualquier cambio producido en su legislación, que tenga relación a esta materia de indemnización por accidentes de trabajo.

CONVENIO No. 21

- SOBRE LA SIMPLIFICACION DE LA INSPECCION DE LOS EMIGRANTES A BORDO DE LOS BUQUES.

Adoptado en la Octava Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo.

Convocada en Ginebra, Suiza, el 26 de mayo de 1926.

Entró en vigor el 29 de diciembre de 1927.

Publicado en el Diario Oficial de 28 de abril de 1938.

La ratificación fue registrada el 9 de marzo de 1938.

Las reglas para simplificar la inspección de emigrantes de que se trata, se contienen en el presente Convenio y consisten en evitar que varios Gobiernos realicen esta función de inspección. En efecto, en los términos de dicho Convenio, de preferencia un solo oficial designado en general por el gobierno del país cuya bandera ostente el buque, estará encargado del buen cumplimiento de las disposiciones que afecten e interesen a los emigrantes. Vigilará el respeto de sus derechos y les hará conocer el texto de las leyes, reglamentos, acuerdos internacionales y contratos, relativos a esa materia.

Dicho Oficial, debe tener los conocimientos y las cualidades necesarias, que serán determinadas por el Gobierno que lo designe, y no debe tener relaciones con el armador o la compañía de navegación, ni deberá constituir una limitación a la autoridad del Capitán del buque, concretándose a las facultades antes dichas y rindiendo a los 8 días de terminado el viaje, un informe a su Gobierno con copia para el Capitán de lo acontecido durante el mismo.

CONVENIO No. 22

- RELATIVO AL CONTRATO DE ENROLAMIENTO DE LA GENTE DE MAR.

Adoptado en la Novena Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo.

Convocada en Ginebra, Suiza, el 7 de junio de 1926.

Entró en vigor el día 4 de abril de 1928.

Publicado en el Diario Oficial de 6 de agosto de 1935.

La ratificación fué registrada el 12 de mayo de 1934.

Las medidas de protección para la gente de mar son notorias en este Convenio, ya que entre otras cosas, resumiendo el Artículo Segundo, los representantes de esta gente de mar y ellos mismos, tienen derecho a examinar cuidadosamente antes de firmar, las cláusulas del contrato. La Legislación de cada país miembro deberá garantizar las condiciones en que debe firmarse y de manera que se garantice el control de la autoridad pública. Las cláusulas del contrato, no pueden ir contra las disposiciones de la Ley nacional o las de este Convenio, y tampoco podrá pactarse que las partes renuncien previamente al procedimiento jurisdiccional normal, sin que ello implique que se excluya el arbitraje.

También queda regulado el término que ha de durar el enrolamiento, las obligaciones y derechos de cada una de las partes y los datos a que se refiere el Artículo 6 (apartado 3), por su parte se refiere a la expedición del documento que contenga la relación de los servicios a bordo, dejando a cada legislación la determinación de otros datos que deben contener esos documentos.

Otro aspecto importante de este convenio lo toca el Artículo 13, que señala la facultad de la gente de mar de terminar el licenciamiento cuando después de ser contratado, sobreviene un interés para él, como el de la posibilidad de ocupar un mando de una nave, el puesto de Oficial, o cualquier otro de mayor importancia. Por último, la causa de terminación del contrato debe inscribirse en el documento a que se ha hecho mérito y en cualquier momento -- después dicha inscripción deberá aprobarse por la autoridad competente.

CONVENIO No. 23

- RELATIVO A LA REPATRIACION DE LA GENTE DE MAR.

Adoptada en la Novena Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo.

Convocada en Ginebra, Suiza, el 7 de junio de 1926.

Entró en vigor el 16 de abril de 1928.

Publicado en el Diario Oficial de 7 de agosto de 1935.

La ratificación fué registrada el 12 de mayo de 1934.

Como complemento al anterior, en este Convenio se establece un derecho más para la gente de mar consistente en que el marino -- que ha desembarcado, sea que continúe su contrato vigente o cuando el mismo ha terminado, debe ser devuelto al lugar de salida o donde se realizó el enrolamiento. La legislación nacional determinará quién debe sufragar los gastos de la repatriación, la que no quedará a cargo de la gente de mar cuando el buque en que servía haya naufragado, haya sufrido algún accidente, enfermedad o alguna causa de la que no sea responsable.

Otras situaciones que contempla este Convenio son: que comprende los gastos de repatriación y el caso de la remuneración del

marino repatriado que además prestará sus servicios en el buque -- que lo volverá a su país de origen o del de la partida, en la inteligencia de que la autoridad competente del país de matrícula -- del barco, deberá vigilar que se cumplan las estipulaciones de este Convenio al efectuarse la repatriación.

CONVENIO No. 26

- RELATIVO AL ESTABLECIMIENTO DE METODOS PARA LA FIJACION DE SALARIOS MINIMOS.

Adoptado en la Undécima Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo.

Convocada en Ginebra, Suiza, el 30 de mayo de 1928.

Entró en vigor el 14 de junio de 1930.

Publicado en el Diario Oficial de 9 de agosto de 1935.

La ratificación fue registrada el 12 de mayo de 1934.

Por medio de este Convenio se comprometen los países miembros a crear, si es que no los tiene, o mantenerlos, en caso contrario, métodos que permitan fijar salarios mínimos a trabajadores en cuya rama no exista hasta la fecha un régimen eficaz (como en el caso especial de los trabajadores a domicilio), para la fijación de dichos salarios.

Queda a criterio de cada miembro determinar a qué rama de la industria o parte de ésta se aplicará el método que se establezca, lo cual debe hacer oyendo a las asociaciones patronales y a las que representen a los trabajadores, o a cualquier persona que por su reconocida capacidad en la materia, pueda ser útil y así lo considere la autoridad competente, en la inteligencia de que esas partes que están interesadas, deben ser oídas en igualdad de condiciones. Asimismo, una vez señalada la tasa mínima de salario, tendrá el carácter obligatorio para los trabajadores y los que los contraten, sin que puedan ser disminuídas por éstos, salvo cuando lo autorice en general la autoridad competente. Si algún trabajador de la rama que corresponda, percibe salario menor al que fija la tasa, tendrá derecho a recuperar la parte que se le adeude, mediante los procedimientos judiciales o legales que tenga a su alcance.

En todo caso de que los países miembros ratifiquen el presente convenio, deberán establecer y tomar las medidas necesarias para vigilar que se cumpla con lo anterior, incluso estableciendo un régimen de sanciones.

CONVENIO No. 27

- RELATIVO A LA INDICACION DEL PESO EN LOS GRANDES FARDOS TRANSPORTADOS POR BARCO.

Adoptado en la Duodécima Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo.

Convocada en Ginebra, Suiza, el 30 de mayo de 1929.

Entró en vigor el 9 de marzo de 1932.

Publicado en el Diario Oficial de 12 de agosto de 1935.

La ratificación fue registrada el día 12 de mayo de 1934.

Los puntos importantes de este Convenio, los podemos resumir de la siguiente manera:

a) Todo bulto que se piense transportar por mar o vía navegable interior, cuyo peso sea igual o mayor a los 1,000 kg., deberá ostentar su peso en la superficie exterior, de manera visible, clara y duradera.

b) Cuando no se pueda determinar exactamente su peso, se usará la Leyenda "aproximado", lo cual permitirá en su caso cada legislación nacional.

c) El cumplimiento de la obligación antes señalada, deberá ser vigilada por el Gobierno del país donde se expida el bulto o fardo, y la propia legislación nacional determinará, si dicha obligación corresponde al remitente o a otra persona.

CONVENIO No. 29

- RELATIVO AL TRABAJO FORZOSO U OBLIGATORIO.

Adoptado en la Décimacuarta Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo.

Convocada en Ginebra, Suiza, el 10 de junio de 1930.

Entró en vigor el 10 de mayo de 1932.

Publicado en el Diario Oficial de 13 de agosto de 1935.

La ratificación fue registrada el 12 de mayo de 1934.

El trabajo forzoso u obligatorio, queda prohibido en el presente Convenio, y los miembros que lo ratifiquen y lo tengan implantado, deberán suprimirlo cuanto antes en todas sus formas. Transitoriamente podrá usarse únicamente para fines públicos y a manera de excepción, pero siempre cumpliendo con ciertas condiciones, procurando, como se dijo, suprimirlo lo más pronto posible.

CONVENIO No. 30

- RELATIVO A LA REGLAMENTACION DE LAS HORAS DE TRABAJO EN EL COMERCIO Y EN LAS OFICINAS.

Adoptado en la Décimacuarta Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo.

Convocada en Ginebra, Suiza, el 10 de junio de 1930.

Entró en vigor el 29 de agosto de 1933.

Publicado en el Diario Oficial por Decreto de 10 de agosto de 1935.

La ratificación fué registrada el 12 de mayo de 1934.

El Artículo 3 del Convenio que se estudia, dispone que la jornada de trabajo a que el mismo se refiere, o sea la de los trabajadores de Oficina, comerciales, públicos o privados, no podrá exceder de 48 hrs., por semana y 8 por día, con las excepciones -- que señalan a saber: interrupciones del trabajo por fiestas locales, causas accidentales o de fuerza mayor etc., en estos casos, el tiempo perdido podrá recuperarse pero sólo durante 30 días al año, no pudiéndose aumentar la jornada de trabajo más de una hora y sin que exceda de 10 horas. En estos casos de interrupción, debe notificarse a la autoridad competente cuál fué la causa que la originó, el número de horas que duró y las modificaciones temporales previstas en el horario de trabajo.

También obliga a los patrones, entre otras cosas a dar a conocer la hora de inicio y término de la jornada de trabajo, los descansos concedidos y llevar un registro de las horas de trabajo extraordinario y el importe de su remuneración.

CONVENIO No. 32

- RELATIVO A LA PROTECCION CONTRA LOS ACCIDENTES DE LOS TRABAJADORES EMPLEADOS EN LA CARGA Y DESCARGA DE LOS BUQUES.

Adoptado en la Décimasexta Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo.

Convocada en Ginebra, Suiza, el 12 de abril de 1932.

Entró en vigor el 30 de octubre de 1934.

La ratificación fué registrada el 12 de mayo de 1934.

(Revisado en 1932).

Este convenio comienza precisando los términos "operación" y "trabajador", para los efectos del mismo, y establece seguidamente una serie de disposiciones con el objeto de que dicho trabajador se desempeñe con todas las medidas de seguridad a su favor, señalando situaciones concretas en que pueden existir riesgos y la manera de evitarlos, así como el compromiso por parte de los Estados miembros, de señalar en la legislación nacional todas esas medidas convenientes para la protección del trabajador y los medios de auxilio que deberán tener los muelles y embarcaderos.

CONVENIO No. 34

- RELATIVO A LAS AGENCIAS RETRIBUIDAS DE COLOCACION.

Adoptado en la Décimaséptima Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo.

Convocada en Ginebra, Suiza, el 8 de junio de 1933.

Entró en vigor el 18 de octubre de 1936.

Publicado en el Diario Oficial de lo. de noviembre de 1937.

La ratificación fué registrada el 21 de febrero de 1938.

Las Agencias de Colocación, comprenden, para efectos de este Convenio, las agencias con fines lucrativos, o sea aquéllas personas, sociedades o instituciones que sirven de mediación para procurar un empleo, obteniendo otro beneficio por parte del que ofrece y del que busca el empleo; y las agencias sin fines lucrativos, o sea aquéllas que cumplen con la función anterior, pero no obtienen ningún beneficio material.

El objeto del Convenio que se estudia, consiste en la supresión de las agencias de colocación lucrativas, lo cual debe hacerse en un plazo de 3 años, plazo durante el cual, no se permitirá el establecimiento de agencias de este tipo. Mientras funcionen -- agencias con estos fines, la autoridad competente deberá ejercer -- un estricto control de ellas, y fijará una tarifa conforme a la -- cual perciban los derechos y gastos.

CONVENIO No. 42

- RELATIVO A LA INDEMNIZACION POR ENFERMEDADES PROFESIONALES.

Adoptado en la Décimooctava Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo.

Convocada en Ginebra, Suiza, el 4 de junio de 1934.

Entró en vigor el 17 de junio de 1936.

Publicado en el Diario Oficial por Decreto de 25 de septiembre de 1937.

La ratificación fué registrada el 20 de mayo de 1937.

Con la ratificación del presente instrumento, los Estados miembros se comprometen a garantizar a las víctimas de enfermedades profesionales o sus derecho-habientes, una indemnización, cuya tasa de interés, y otras condiciones, quedarán a cargo de la legislación nacional, procurando que aquélla no sea inferior a la que establezca por el daño que resulte de un accidente de trabajo. Las bases para fijar esas condiciones, serán también los principios generales que existan en la legislación local acerca de indemnizaciones por accidentes de trabajo.

CONVENIO No. 43

- RELATIVO A LAS HORAS DE TRABAJO EN LA FABRICACION AUTOMATICA DE VIDRIO PLANO.

Adoptado en la Décimooctava Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo.

Convocada en Ginebra, Suiza, el 4 de junio de 1934.

Entró en vigor el 13 de enero de 1938.

Publicado en el Diario Oficial de 26 de abril de 1938.

La ratificación fué registrada el 9 de marzo de 1938.

Las medidas de protección a los trabajadores en esta rama -

de la industria del vidrio, consisten principalmente: a) las personas deberán estar empleadas en un sistema de trabajo que comprenda por lo menos 4 equipos; b) el promedio de horas de trabajo no puede ser mayor a 42 horas por semana; c) la duración de cada turno no excederá de 8 horas y d) debe haber un período de descanso entre dos turnos del mismo equipo de 16 horas, cuando menos.

CONVENIO No. 45

- RELATIVO AL EMPLEO DE LAS MUJERES EN LOS TRABAJOS SUBTERRANEOS - DE TODA CLASE DE MINAS.

Adoptado en la Décimanovena Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo.

Convocada en Ginebra, Suiza, el 4 de junio de 1935.

Entró en vigor el 30 de mayo de 1937.

Publicado en el Diario Oficial de 21 de abril de 1938.

La ratificación fué registrada el 21 de febrero de 1938.

Es claro este convenio al establecer en su Articulado la -- prohibición de que las mujeres presten servicios en las minas, concretamente, que desempeñen trabajos subterráneos, entendiéndose -- por "mina", la empresa, pública o privada, que se dedique a la extracción de substancias que se encuentren en el subsuelo.

Las excepciones que prevé, más bien son en el sentido de - que personas del sexo femenino pueden emplearse en las minas, en otras funciones, como servicio social o de sanidad, cuando es necesario para su formación profesional, pero nunca para realizar trabajos manuales.

CONVENIO No. 46

- POR EL QUE SE LIMITAN LAS HORAS DE TRABAJO EN LAS MINAS DE CARBON

Adoptado en la Décimanovena Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo.

Convocada en Ginebra, Suiza, el 4 de junio de 1935.

Este Convenio no había entrado en vigor el 10. de septiem- bre de 1965.

(Revisado en 1935).

Las disposiciones de este instrumento sólo son aplicables a las minas de carbón y éstas quedan conceptuadas como aquéllas en las que se extrae hulla o lignito. También se precisan los términos "trabajador" y hora de trabajo, entendiéndose ésta, por el tiempo de presencia del trabajador en la mina, precisándose cuando ésta es subterránea o se encuentra a cielo abierto. Dicho tiempo de presencia no podrá ser mayor de 7 horas 45 minutos al día en las minas subterráneas, contándose desde el momento en que el trabajador entra en la "jaula" para descender.

A criterio de la autoridad pública, se puede reducir o alargar el tiempo de presencia del trabajador con base en determinadas circunstancias.

Todas estas disposiciones relativas a los trabajadores en las minas de carbón, deberán estar contenidas en Reglamentos que expida la autoridad pública, previa consulta con las organizaciones de trabajadores y empleadores interesadas.

CONVENIO No. 49

- RELATIVO A LA REDUCCION DE LAS HORAS DE TRABAJO EN LAS FABRICAS-DE BOTELLAS.

Adoptado en la Décima Novena Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo.

Convocada en Ginebra, Suiza, el 4 de junio de 1935.

Entró en vigor el 10 de junio de 1938.

La ratificación fué registrada el 21 de febrero de 1938.

Además de reducirse a 42 horas el horario semanal de trabajo en lo que se refiere a los trabajadores de esta rama de la industria vidriera, se señalan otras disposiciones importantes como son: el sistema de trabajo debe ser por equipos, con un mínimo de cuatro. La duración de cada turno no podrá exceder de 8 horas, siendo la duración del descanso entre dos turnos del mismo equipo, no menor de 16 horas.

Sólo en caso de accidentes, de trabajos urgentes en las máquinas o en las instalaciones, casos de fuerza mayor o para compensar la ausencia de varias personas de un equipo, podrán sobrepasarse los límites del horario de trabajo, o reducirse el horario de descanso, considerándose como horas extraordinarias y compensándose en la forma que determine la legislación nacional o un acuerdo entre las organizaciones de empleadores y trabajadores interesadas.

CONVENIO No. 52

- RELATIVO A LAS VACACIONES ANUALES PAGADAS.

Adoptado en la Vigésima Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo.

Convocada en Ginebra, Suiza, el 4 de junio de 1936.

Entró en vigor el 22 de septiembre de 1939.

Publicado en el Diario Oficial por Decreto de 21 de abril de 1938.

La ratificación fué registrada el 9 de marzo de 1938.

Cuando los trabajadores a los que se aplica este Convenio hayan prestado servicios por un año continuo, tendrán derecho a seis días laborables pagados, como vacaciones anuales, período que se irá ampliando de acuerdo con los años de servicio, según lo determine la legislación nacional. Los menores de 16 años, inclusive

los aprendices, tendrán derecho en situación semejante a 12 días - laborables pagados.

En los períodos antes dichos, no deben tomarse en cuenta -- los días feriados oficiales o establecidos por la costumbre y las interrupciones ocasionadas por enfermedad. Este derecho que se estudia no puede renunciarse, resultando nulo cualquier acuerdo en este sentido. Asimismo, el despido por causa imputable al empleador, dará lugar a que si antes de éste no había tomado vacaciones el trabajador, deberá recibir la remuneración correspondiente por cada día de vacaciones a que tenga derecho.

CONVENIO No. 53.

- RELATIVO AL MINIMUM DE CAPACIDAD PROFESIONAL DE LOS CAPITANES Y OFICIALES DE LA MARINA MERCANTE.

Adoptado en la Vigésima Primera Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo.

Convocada en Ginebra, Suiza, el 6 de octubre de 1936.

Entró en vigor el 29 de marzo de 1939.

Publicado en el Diario Oficial por Decreto de 29 de febrero de 1940.

La ratificación fué registrada el 10. de septiembre de 1939.

Para ocupar los puestos o funciones de "Capitán o patrón", "oficial de puente encargado de la guardia", "primer maquinista" y "maquinista encargado de la guardia", de cualquier barco cuya matrícula corresponda a un territorio donde rige el presente Convenio, salvo buques de guerra, buques de Estado, barcos de madera de construcción primitiva y otros cuyo tonelaje no exceda de 200 toneladas, si así lo determina la legislación nacional, se requiere -- certificado que pruebe su capacidad para esas funciones, aprobado por la autoridad competente.

El Artículo cuarto de dicho Convenio, se refiere a elementos negativos que impiden la obtención de un certificado de capacitación, entre los cuales se encuentran: el no haber cumplido determinada edad, no haber alcanzado el mínimo de experiencia profesional, no haber aprobado los exámenes organizados y vigilados por la autoridad competente; es decir, cada país miembro debe organizar y establecer los medios de vigilancia necesarios para que se cumplan con lo anterior, pudiendo expedir la autoridad competente, los certificados correspondientes a quienes si bien hasta entonces no han presentado los exámenes descritos, posean de hecho la experiencia requerida y no se les haya hecho responsables de una grave falta técnica en el ejercicio de hecho de esas funciones.

CONVENIO No. 54

- RELATIVO A LAS VACACIONES ANUALES PAGADAS DE LA GENTE DE MAR.

Adoptado en la Vigésima Primera Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo.

Publicado en el Diario Oficial de 20 de febrero de 1940.

Este Convenio no había entrado en vigor el 10. de septiem-
bre de 1965.

(Revisado en 1946 por el Convenio No. 72 y en 1949 por el -
Convenio No. 91).

Los Capitanes, Oficiales y demás miembros de la tripulación de los buques dedicados a la navegación marítima con fines comer-
ciales, tendrán derecho después de un año continuo de servicios, a un período de vacaciones anuales, con duración de 12 días hábiles-
por lo menos, los primeros (Capitanes, oficiales y operadores tele-
grafistas), y 9 días laborables la demás tripulación.

En este Convenio, se establecen las reglas para determinar-
cuando no se considera interrumpido el servicio, para los efectos-
del período de vacaciones en cuestión.

CONVENIO No. 55

- RELATIVO A LAS OBLIGACIONES DEL ARMADOR EN CASO DE ENFERMEDAD, -
ACCIDENTE O MUERTE DE LA GENTE DE MAR.

Adoptado en la Vigésima Primera Conferencia General de la -
Organización Internacional del Trabajo.

Convocada en Ginebra, Suiza, el 6 de octubre de 1936.

Entró en vigor el día 29 de octubre de 1939.

Publicado en el Diario Oficial de 30 de enero de 1939.

La ratificación fué registrada el 15 de septiembre de 1939.

De conformidad con el Artículo 10., del Convenio que se es-
tudia, el mismo se aplica a todas las personas empleadas a bordo -
de un buque dedicado habitualmente a la navegación marítima, menos
a los buques de guerra. Cada Estado miembro puede establecer en su
legislación nacional las excepciones necesarias respecto al tipo -
de embarcación y a las personas a que debe aplicarse este Convenio:
(v. gr. respecto a éste último, los miembros de la familia del ar-
mador).

El armador del buque tiene la obligación de cubrir los ries-
gos en caso de enfermedad o accidente a partir de la fecha del en-
rolamiento hasta la fecha de terminación del contrato; y en caso -
de muerte que resulte por cualquiera de esos acontecimientos, con-
las excepciones que determine la legislación nacional considerando
el caso en que el accidente o enfermedad se deban a un acto volun-
tario del trabajador o cuando éste, haya disimulado u ocultado en-
fermedad antes del enrolamiento, y casos semejantes.

En este instrumento, también se señalan las reglas acerca -
de lo que comprende la asistencia por cuenta del armador, la dura-
ción de ésta, cuándo cesa la responsabilidad del armador, así como
la forma en que ha de cubrirse por el armador una incapacidad para
trabajar.

Otros gastos que debe hacer el armador consisten: en el de-

la repatriación de todo enfermo o herido desembarcado durante el - viaje, a consecuencia de la enfermedad o accidente; los gastos del funeral en caso de muerte sobrevenida a bordo o en tierra, en el - supuesto que señala el propio Convenio.

Asimismo, la legislación nacional debe establecer medidas - respecto a la protección de los bienes dejados a bordo por los enfermos, heridos o muertos a que se refiere el instrumento, y tam - bién por lo que toca a la solución rápida y de corta erogación de - los litigios que puedan dar lugar los derechos y obligaciones que - aquí se estudian.

CONVENIO No. 58

- RELATIVO A LA EDAD MINIMA DE ADMISION DE LOS NIÑOS EN EL TRABAJO MARITIMO.

Adoptado en la Vigésimasegunda Conferencia General de la Or - ganización Internacional del Trabajo.

Convocada en Ginebra, Suiza, el 22 de octubre de 1936.

Entró en vigor el 11 de abril de 1939.

Publicado en el Diario Oficial de 22 de junio de 1951.

La ratificación fué registrada el 18 de julio de 1952.

(Revisado en 1936).

Aquí se contempla la prohibición para que menores de 15 - - años presten sus servicios en buques, cualquiera que sea su clase, de propiedad pública o privada, salvo los buques de guerra.

Las excepciones a lo anterior pueden ser: cuando dichos me - nores sean de la misma familia a la del armador del buque, o cuando el empleo se considere conveniente para el menor que tenga 14 - años, después de haberse comprobado su aptitud y su salud y siem - pre y cuando una autoridad apropiada se cerciore de las circunstan - cias anotadas y las ventajas que pueda traerle. Otra excepción la - constituyen los buques escuela, cuando la propia autoridad pública vigile el trabajo.

Los capitanes de las embarcaciones deben llevar un registro y lista de la tripulación, donde aparezca la edad de todas las per - sonas menores de 16 años, precisando incluso su fecha de nacimien - to. Esto, con el fin de permitir el control y determinar si se cum - ple con las disposiciones mencionadas.

CONVENIO No. 62

- RELATIVO A LAS PRESCRIPCIONES DE SEGURIDAD EN LA INDUSTRIA DE LA EDIFICACION.

Adoptado en la Vigésimatercera Conferencia General de la Or - ganización Internacional del Trabajo.

Convocada en Ginebra, Suiza, el 3 de junio de 1937.

Entró en vigor el 4 de julio de 1942.

Publicado en el Diario Oficial de 4 de octubre de 1941.

La ratificación fué registrada el 18 de julio de 1952.

La primera parte de este Convenio, se refiere a la obligación de los Estados miembros de mantener una legislación acorde con los postulados del mismo, comprometiéndose a informar a la Oficina Internacional de trabajo cada 3 años, sobre cómo y hasta qué punto se ha dado cumplimiento a las disposiciones relativas a esta materia, que contiene una serie de medidas, sobre andamiaje, pasarelas, plataformas y en general al equipo de protección y auxilio de los trabajadores al servicio de la industria de la construcción. Lo anterior tiene por objeto reducir en lo posible el número de accidentes que se presentan en este tipo de trabajo.

CONVENIO No. 63

- RELATIVO A LAS ESTADISTICAS DE SALARIOS Y HORAS DE TRABAJO EN LAS INDUSTRIAS PRINCIPALES MINERAS Y MANUFACTURERAS, EN LA EDIFICACION Y LA CONSTRUCCION Y EN LA AGRICULTURA.

Adoptado en la Vigésimacuarta Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo.

Convocada en Ginebra, Suiza, el 2 de junio de 1938.

Entró en vigor el 22 de junio de 1940.

Publicado en el Diario Oficial del 17 de enero de 1942.

La ratificación fue registrada el 16 de julio de 1942.

Los Estados miembros por medio del presente Convenio se obligan desde el momento de su ratificación, a compilar datos relativos a las estadísticas de salarios y trabajo de las industrias mineras, manufactureras, de la edificación y construcción y de la Agricultura, debiendo publicar en forma trimestral, semestral o anual los datos compilados y comunicarlos a la Oficina Internacional de Trabajo en el tiempo más breve que se pueda.

CONVENIO No. 80

- RELATIVO A LA REVISION DE LOS ARTICULOS FINALES HASTA 1946.

Adoptado por la Vigésimanovena Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo.

Convocada en Montreal, Canadá, el 19 de septiembre de 1946.

Entró en vigor el 28 de mayo de 1947.

Publicado en el Diario Oficial de 20 de febrero de 1948.

Este Convenio tiene por objeto hacer algunas modificaciones de carácter parcial a los Convenios adoptados durante las primeras 28 reuniones, y más bien relativas a ciertas palabras, nombres y frases, que actualizan a la Organización Internacional de Trabajo, frente a otras organizaciones, concretamente la de las Naciones Unidas.

CONVENIO No. 87

- RELATIVO A LA LIBERTAD SINDICAL Y PROTECCION DEL DERECHO DE SINDICACION.

Adoptado en la Trigésima primera Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo.

Convocada en San Francisco, California, el 17 de junio de 1948.

Entró en vigor el 4 de julio de 1950.

Publicado en el Diario Oficial de 16 de octubre de 1950.

La ratificación fue registrada el 10. de abril de 1950.

En términos generales, este Convenio se refiere a la libertad de asociación tanto de trabajadores como de empleadores. Es decir unos y otros, pueden constituir las organizaciones que consideren convenientes, con el derecho de afiliarse a ellas. Tienen libertad, para darse sus Estatutos y Reglamentos, así como para designar sus representantes y formular su plan de acción.

No pueden dichas asociaciones ser disueltas por alguna resolución de autoridad administrativa y además, pueden formar federaciones y Confederaciones y éstos a su vez a una asociación u organismo internacional.

Los Estados miembros se obligan a dictar las disposiciones convenientes que hagan posible la aplicación de los principios indicados.

CONVENIO No. 90

- RELATIVO AL TRABAJO NOCTURNO DE LOS MENORES EN LA INDUSTRIA.

Adoptado en la Trigésima primera Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo.

(Revisado en 1948).

Convocada en San Francisco, California, el 17 de junio de 1948.

Entró en vigor el día 12 de junio de 1951.

Publicado en el Diario Oficial de 31 de diciembre de 1955.

La ratificación fué registrada el 20 de junio de 1956.

Después de señalar este Convenio lo que debe considerarse como "establecimiento industrial", haciendo una lista de ellos, -- precisa también el término "noche" conceptuándolo como un período de doce horas consecutivas, por lo menos. Ahora bien, queda prohibido que los menores de 18 años sean empleados en las empresas durante el período de noche, aunque naturalmente existen casos de excepción que se encuentran expresados en los Artículos 3 y 4 del instrumento que se estudia.

CONVENIO No. 95**- PROTECCION DEL SALARIO.**

Adoptado en la Trigésima segunda Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo.

Convocada en Ginebra, Suiza, el 8 de junio de 1949.

Entró en vigor el 24 de septiembre de 1952.

Publicado en el Diario Oficial de 12 de diciembre de 1955.

La ratificación fue registrada el 27 de septiembre de 1955.

Dado que el Convenio que ahora nos ocupa define el término "salario", transcribimos literalmente el Artículo 10., que dice: - "a los efectos del presente Convenio, el término "salario" significa la remuneración o ganancia, sea cual fuere su denominación o modo de cálculo, siempre que pueda evaluarse en efectivo, fijada por acuerdo o por la legislación nacional y debida por un empleador a un trabajador en virtud de un contrato de trabajo, escrito o verbal, por el trabajo que éste último haya efectuado o deba efectuar, o por servicios que haya prestado o deba prestar..."

Como la autoridad de cada Estado miembro puede excluir la aplicación de estas disposiciones a ciertas personas por resultar inapropiadas, en su primera memoria anual deben presentar las categorías de las personas a las que se proponga excluir.

El salario debe pagarse en intervalos regulares, en días laborables, en el lugar de trabajo, en efectivo y en moneda del curso legal y sólo si la autoridad competente lo permite por costumbre o determinadas circunstancias, podrá pagarse en cheque o giro postal. De ninguna manera se pagará parte del salario en bebidas alcohólicas o drogas y esa parte del salario que se deba pagar en especie, deben ser apropiadas y necesarias para el trabajador y deben tener un valor justo y razonable.

Otras prohibiciones se contienen en los distintos artículos de este Convenio con el objeto de proteger el salario de los trabajadores, y como por lo dicho en el párrafo que precede se ha dado la idea general, sólo mencionaremos otros pocos ejemplos, como el de que el trabajador, puede disponer libremente de su salario y -- los descuentos que se le hagan deben ajustarse a los límites y con forme a las disposiciones que dicte la legislación nacional. No podrá descontarse del salario cualquier garantía que se haya ofrecido para el empleador o algún intermediario, con el fin de que los trabajadores, conserven su empleo. Por último, no podrá embargarse ni cederse sino conforme a las determinaciones de la legislación nacional, y su embargo o cesión, de permitirse, no deberá ser desproporcional, es decir, siempre debe garantizar la manutención del trabajador y su familia.

CONVENIO No. 99**- RELATIVO A LOS METODOS PARA LA FIJACION DE SALARIOS MINIMOS EN LA AGRICULTURA.**

Adoptado en la Trigésima cuarta Conferencia General de la -

Organización Internacional del Trabajo.

Convocada en Ginebra, Suiza, el 6 de junio de 1951.

Entró en vigor el 23 de agosto de 1953.

Publicado en el Diario Oficial de 28 de junio de 1952.

La ratificación fué registrada el 23 de agosto de 1952.

En el momento de ratificar el Convenio citado, los miembros se obligan a establecer si no lo tienen, o a conservar, métodos -- adecuados para la fijación de las tasas mínimas de salarios para -- los trabajadores de las empresas agrícolas o cuyo trabajo sea simi -- lar. En la legislación nacional se podrán determinar los métodos -- para fijar esas tasas de salarios mínimos, pero deben ser consulta -- das previamente las organizaciones de trabajadores y empleadores o -- en su defecto personas debidamente preparadas en la materia. Los -- trabajadores y empleadores deben participar en igualdad de condi -- ciones en la aplicación de los métodos en cuestión y la tasa míni -- ma de salario adoptada debe ser respetada por unos y otros, compro -- metiéndose los Estados miembros a dictar disposiciones que asegu -- ren el conocimiento por parte de los trabajadores de las tasas mí -- nimas de salario, así como que efectivamente se pague aquélla y no -- una inferior. Si por cualquier razón el trabajador recibe un sala -- rio inferior al señalado como mínimo, puede demandar el pago de -- los adeudos por la vía judicial u otra apropiada.

Por último, el salario que en el presente caso nos ocupa de -- be pagarse en efectivo y como excepción se permite que una parte -- se pague en especie. Cuando esto suceda la prestación en especie -- debe ser de beneficio y apropiada para el trabajador y asimismo su -- valor debe ser razonable y justo.

CONVENIO No. 100

- RELATIVO A LA IGUALDAD DE REMUNERACION ENTRE LA MANO DE OBRA MAS CULINA Y LA MANO DE OBRA FEMENINA POR UN TRABAJO DE IGUAL VALOR.

Adoptado en la Trigésima cuarta conferencia General de la -- Organización Internacional del Trabajo.

Convocada en Ginebra, Suiza, el 6 de junio de 1951.

Entró en vigor el 23 de mayo de 1953.

Publicado en el Diario Oficial de 26 de junio de 1952.

La ratificación fué registrada el 23 de agosto de 1952.

Aquí se establece el principio de no discriminación por ra -- zón de sexo, respecto a la remuneración que debe tener el trabajo -- de igual valor y si acaso en la evaluación del trabajo existen di -- ferencias, no deben considerarse contrarias a este principio de -- igualdad. Los métodos para evaluar objetivamente el empleo o traba -- jo, serán determinados por las autoridades competentes, obviamente -- por lo que toca exclusivamente a la fijación para dichos trabajos, -- de tasas de salario mínimo.

CONVENIO No. 102**- RELATIVO A LA NORMA MINIMA DE LA SEGURIDAD SOCIAL.**

Adoptado en la Trigésima quinta Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo.

Convocada en Ginebra, Suiza, el 4 de junio de 1952.

Entró en vigor el 27 de abril de 1955.

Publicado en el Diario Oficial de 31 de diciembre de 1959.

La ratificación fué registrada el 12 de octubre de 1961.

La primera parte de este Convenio, se refiere a las obligaciones que contraen los Estados miembros, la forma en que han de cumplirlas y las partes del mismo que se comprometen a aplicar. En las partes siguientes, que constituyen ya la materia propiamente dicha del Convenio, se establecen determinadas normas relativas a la seguridad social y al mínimo de prestaciones que en este aspecto se deben ofrecer.

Dado que están minuciosamente descritas las normas en cuestión y que su estudio rebasaría los límites de este apartado, nos concretaremos a señalar unos aspectos de esa seguridad social.

En efecto, las normas dadas empiezan por señalar la asistencia médica, las prestaciones monetarias en caso de enfermedad, en caso de desempleo; prestaciones respecto a la vejez, a la maternidad, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales; prestaciones a los familiares y sobrevivientes, etc.

CONVENIO No. 105**- RELATIVO A LA ABOLICION DEL TRABAJO FORZOSO.**

Adoptado en la Cuadragésima Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo.

Convocada en Ginebra, Suiza, el 5 de junio de 1957.

Entró en vigor el 17 de enero de 1959.

Publicado en el Diario Oficial de 21 de agosto de 1959.

La ratificación fué registrada el 10 de junio de 1959.

Por medio del presente Convenio, los Estados miembros se obligan a tomar las medidas pertinentes con el fin de abolir en forma absoluta y rápida los trabajos forzados u obligatorios, sin que se permita usar éstos para fines como los que describe el Artículo primero.

CONVENIO No. 106**- RELATIVO AL DESCANSO SEMANAL EN EL COMERCIO Y EN LAS OFICINAS.**

Adoptado en la Cuadragésima Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo.

Convocada en Ginebra, Suiza, el 5 de junio de 1957.

Entró en vigor el 4 de marzo de 1959.

Publicado en el Diario Oficial de 21 de agosto de 1959.

La ratificación fué registrada el 10. de junio de 1959.

De conformidad con el Artículo segundo del Convenio en cuestión, éste se aplica a las personas, incluso aprendices, empleados en establecimientos e instituciones donde se efectúen principalmente trabajos de Oficina y a las personas que trabajen en establecimientos que hubiesen sido especificados por los Estados miembros - en una declaración anexa a la ratificación del Convenio, como establecimientos o instituciones que presten servicios de orden personal, de telecomunicaciones, empresas de periódicos, teatros y otras más.

Las personas que quedan comprendidas en los puntos enunciados, y a quienes debe aplicarse el presente Convenio, tendrán derecho a un período de descanso de por lo menos 24 horas sin interrupción por cada período de siete días de trabajo. Dicho descanso se concederá de ser posible, en forma simultánea y de manera que coincida con los días que por tradición o religión se destinan a tal fin.

Como excepción a esta regla, tenemos el caso de extrema necesidad y que por la naturaleza del trabajo, la importancia de la población que haya necesidad de ser atendida, no pueda cumplirse con lo antes señalado. En situaciones como ésta, que resultan ser muy especiales, también se tendrá un período de descanso por cada siete días, de cuando menos al que equivale al período ya mencionado, es decir, veinticuatro horas.

Las excepciones a la regla que comentamos, deben autorizarse por la autoridad competente o conforme otro medio que vaya de acuerdo con la legislación y la práctica de cada país.

CONVENIO No. 107

- RELATIVO A LA PROTECCION E INTEGRACION DE LAS POBLACIONES INDIGENAS Y DE OTRAS POBLACIONES TRIBUALES Y SEMITRIBUALES EN LOS PAISES INDEPENDIENTES.

Adoptado en la Cuadragésima Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo.

Convocada en Ginebra, Suiza, el 5 de junio de 1957.

Entró en vigor el 20 de junio de 1959.

Publicado en el Diario Oficial de 7 de julio de 1960.

La ratificación fué registrada el 10. de junio de 1959.

Este Convenio parte del supuesto de que en algunos o en muchos países existen núcleos de población con características de -- tribus o semitribus, es decir, grupos indígenas que no participan del desarrollo general del país y viven segregados con sus costumbres y tradiciones.

Con el propósito de evitar que continúe ese estado de cosas, las normas dictadas en el Convenio que se estudia tienden a lograr

la integración de dichas poblaciones indígenas a la colectividad nacional.

Ahora bien, como resultaría muy extenso precisar todas y cada una de dichas normas, nos concretaremos a mencionar sólo algunas medidas que se deberán adoptar para lograr lo anterior.

La integración aludida, no debe realizarse en forma coercitiva, y no debe trasladarse al grupo indígena a un lugar distinto al que tradicionalmente ha habitado, a menos que así lo requiera el interés nacional, en cuyo caso, deberán dársele tierras que sean de condiciones parecidas. El Gobierno de cada país deberá desarrollar los programas adecuados para proteger a estas poblaciones, mejorando sus condiciones de vida y de trabajo. Estas poblaciones, o mejor dicho sus miembros, deberán considerarse con iguales oportunidades de empleo en relación con los trabajadores en general, y asimismo, deben disfrutar de las mismas oportunidades para su formación en alguna profesión, artesanía o industria rural.

Por último, deberán hacerse estudios por parte del Gobierno para adoptar las medidas respecto a los servicios de sanidad y seguridad social, que deberán extenderse progresivamente de los trabajadores asalariados que pertenezcan a estas poblaciones, hasta las demás personas del mismo grupo.

CONVENIO No. 108

- RELATIVO A LOS DOCUMENTOS NACIONALES DE IDENTIDAD DE LA GENTE DE MAR.

Adoptado en la Cuadragésima Primera Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo.

Convocada en Ginebra, Suiza, el 29 de abril de 1958.

Entró en vigor el 19 de febrero de 1961.

Publicado en el Diario Oficial de 28 de noviembre de 1960.

La ratificación fué registrada el 11 de septiembre de 1961.

El Convenio que nos ocupa se aplica a la "gente de mar", -- término que ya ha quedado precisado en párrafos anteriores; y de acuerdo con el mismo Convenio, si hay duda respecto a qué categorías de personas deben o no considerarse como "gente de mar", la autoridad competente de cada país resolverá sobre la cuestión, previa consulta con las organizaciones de armadores y "gente de mar" interesadas.

Los Estados miembros deben expedir a solicitud de sus nacionales que se dedican a esa profesión, un documento de identidad -- que tendrá un formato sencillo, pero deberá ser de un material resistente y de manera que cualquier alteración que se le haga pueda descubrirse. Este documento debe tener además de los datos del titular (nombre, fecha, lugar de nacimiento, etc.), el nombre y el título de la autoridad que lo expide, la fecha y el lugar en que se hace esa expedición y la declaración de que se trata precisamente de un documento de identidad de la gente de mar.

Esta tarjeta de identidad para resumir las demás disposiciones aplicables, tiene como finalidad el surtir efectos en todos los puertos en los que llegue la gente de mar que la porta y se le permita su entrada y permanencia por el tiempo que sea necesario; fijado de acuerdo con el embarco, desembarco en otro buque, tránsito para embarcarse en caso de repatriación, etc.

CONVENIO No. 109

- RELATIVO A SALARIOS, HORAS DE TRABAJO A BORDO Y DOTACION.

Adoptado en la Cuadragésima primera Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo.

Convocada en Ginebra, Suiza, el 29 de abril de 1958.

Este convenio no había entrado en vigor el 1o. de septiembre de 1965.

(Revisado en 1958).

Las reglas que contiene este instrumento resultan extensas y demasiado detalladas y en atención a ésto, así como a las limitaciones de espacio, sólo haremos breve referencia a los puntos principales de que se ocupa. Primeramente, se habla de la terminología apropiada para la aplicación del Convenio, señalándose enseguida las tasas de salario mínimo que deben regir para la gente que se emplea a bordo de estos buques. También se refiere al tipo de cambio que se debe utilizar para determinar la equivalencia en moneda que se tomó como base para la fijación de las tasas en cuestión.

Por lo que toca a los horarios de trabajo, el Artículo 13 - correspondiente a la tercera parte del Convenio, señala las reglas respectivas distinguiéndose el trabajo de un oficial o un miembro-subalterno, el del personal de fonda del buque, etc. Se distingue además el hecho de que el buque se encuentre en el mar o en puerto.

Otro punto importante que se regula es el de la dotación de alimentos, cuya principal característica es la de ser suficiente para garantizar la subsistencia de las personas que van a bordo del buque.

CONVENIO No. 110

- RELATIVO A LAS CONDICIONES DE EMPLEO DE LOS TRABAJADORES DE LAS PLANTACIONES.

Adoptado en la Cuadragésima segunda Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo.

Convocada en Ginebra, Suiza, el 4 de junio de 1958.

Entró en vigor el 22 de enero de 1960.

Publicado en el Diario Oficial de 14 de septiembre de 1960.

La ratificación fué registrada el 20 de junio de 1960.

Este Convenio se aplica a los trabajadores de las plantaciones, entendiéndose por éstas, las empresas agrícolas que se ubican

en zonas tropicales o subtropicales, que ocupan por lo general a - trabajadores asalariados en la producción o cultivo para fines comerciales de ciertos productos como té, café, caña de azúcar, caucho, plátano, etc.

Desde luego, quedan excluidas las empresas pequeñas cuyos - trabajadores pertenezcan a la familia o que produzcan o cultiven - para el tráfico local.

Define por su parte el término reclutamiento, refiriéndose - a la mano de obra que se utiliza para sí o para un tercero, debien - do para este efecto existir un permiso otorgado por la autoridad - competente. Esta y otras disposiciones más, acerca del reclutamiento, de las obligaciones y garantías del trabajador, de sus sala - rios, vacaciones, etc., son las que se contienen en el presente - - Convenio y que para no rebasar los límites de este trabajo, dejare - mos en las condiciones citadas.

CONVENIO No. 111

- RELATIVO A LA DISCRIMINACION EN MATERIA DE EMPLEO Y OCUPACION.

Adoptado en la Cuadragésima segunda Conferencia General de - la Organización Internacional del Trabajo.

Convocada en Ginebra, Suiza, el 4 de junio de 1958.

Entró en vigor el 15 de junio de 1960.

Publicado en el Diario Oficial de 3 de Enero de 1961.

Los Estados miembros se comprometen aquí a formular y lle - var a cabo una política nacional para dar iguales oportunidades y - trato en materia de empleos, a las personas en general, sin distin - guir o discriminar a nadie.

Entre los métodos que se pueden utilizar para llevar a cabo lo anterior, encontramos la cooperación de los organismos de traba - jadores y empleadores, promulgación de leyes, derogación de las - - que se opongan, establecimiento de programas educativos, etc. Se - pueden dictar por cada Estado miembro, disposiciones en razón al - sexo, edad, invalidez o cargas de familia, para reconocerles la ne - cesidad de protección, sin que dichas medidas, que deberán previa - mente discutirse con las organizaciones de empleadores y trabajado - res, se consideren discriminatorias.

CONVENIO No. 112

- RELATIVO A LA EDAD MINIMA DE ADMISION AL TRABAJO DE LOS PESCADO - RES.

Adoptado en la Cuadragésima tercera Conferencia General de - la Organización Internacional del Trabajo.

Convocada en Ginebra, Suiza, el 3 de junio de 1959.

Entró en vigor el 7 de noviembre de 1961.

Publicado en el Diario Oficial de 28 de noviembre de 1960.

Las disposiciones aquí contenidas se aplican a la pesca en agua salada y que realizan todo tipo de embarcaciones o buques, ex cluyéndose la pesca en los puertos o estuarios y la que se realiza como recreo o deporte. El principio General contenido en este Convenio, consiste en la prohibición de que menores de 15 años pres- ten sus servicios en dichas embarcaciones de pesca.

También se protege a los que tienen una edad comprendida en tre los 15 y 18 años, prohibiendo que éstos puedan ser empleados en determinados trabajos que se consideran demasiado duros.

CONVENIO No. 116

- POR EL QUE SE REVISAN PARCIALMENTE LOS CONVENIOS ADOPTADOS POR LA CONFERENCIA GENERAL DE LA ORGANIZACION INTERNACIONAL DE TRABAJO EN SUS TREINTA Y DOS PRIMERAS REUNIONES, A FIN DE UNIFORMAR LAS DISPOSICIONES RELATIVAS A LA PREPARACION, POR PARTE DEL CONSEJO DE ADMINISTRACION DE LA OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO, DE LAS MEMORIAS SOBRE LA APLICACION DE CONVENIOS.

Adoptado en la Cuadragésima quinta Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo.

Convocada en Ginebra, Suiza, el 7 de junio de 1961.

Entró en vigor el 5 de febrero de 1962.

Publicado en el Diario Oficial de 30 de diciembre de 1962.

El artículo final de cada uno de los convenios adoptados -- por la Conferencia Internacional del Trabajo durante sus 32 primeras reuniones, debe modificarse o mejor dicho, sustituirse por otro que literalmente se transcribe en el presente convenio, en el sentido de que el Consejo de Administración de la Oficina Internacional de Trabajo podrá presentar a dicha Conferencia, cada vez -- que lo estime conveniente, una memoria sobre la aplicación del Convenio y la cuestión de su revisión total o parcial podrá incluirse en el orden del día, si así se estima conveniente.

El otro punto importante consiste en que la ratificación -- formal de cualquier convenio adoptado por la Conferencia en sus 32 primeras reuniones, implica la ratificación de aquél con la modificación que se ha establecido en el convenio que se estudia.

CONVENIO No. 120

-RELATIVO A LA HIGIENE EN EL COMERCIO Y EN LAS OFICINAS.

Adoptado en la Cuadragésima octava Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo.

Convocada en Ginebra, Suiza, el 17 de junio de 1964.

Entró en vigor el 29 de marzo de 1966.

Publicado en el Diario Oficial de 5 de enero de 1966.

La segunda parte de este Convenio es la que nos indica la materia del mismo, y en sus respectivos artículos se prevén situaciones que deben adoptarse como medidas de higiene en el comercio-

y en las oficinas. Entre otras medidas encontramos: los locales -- utilizados por los trabajadores deben estar limpios y en buen estado, bien ventilados y con una temperatura adecuada. Los trabajadores deben tener a su disposición suficiente agua potable e instalaciones sanitarias y donde asearse. Los locales subterráneos y sin ventanas, deben ajustarse con mayor razón a normas de higiene adecuadas y todos los locales deberán acondicionarse a modo de evitar ruidos y vibraciones nocivos. Por último, los establecimientos a los que se aplica el presente convenio deben contar con una enfermería o puesto de primeros auxilios propio, otro en común con -- otros establecimientos e instituciones y uno o varios botiquines, -- o cajas con materiales de primeros auxilios.

Las disposiciones mencionadas podrán no ser aplicadas a determinados establecimientos, si así lo determina la autoridad competente, previa consulta con las organizaciones de trabajadores y empleadores, comprometiéndose los Estados miembros a mantener y vigilar la aplicación de los principios señalados.

CONVENIO No. 123

- RELATIVO A LA EDAD MINIMA DE ADMISION AL TRABAJO SUBTERRANEO EN LAS MINAS.

Adoptado en la Cuadragésima novena Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo.

Convocada en Ginebra, Suiza, el 2 de junio de 1965.

Publicado en el Diario Oficial de 18 de enero de 1968.

Los trabajos subterráneos en minas, y que se aplica extensivamente en las canteras, quedan regulados por este convenio en lo que se refiere a la edad mínima requerida para prestar servicios -- en uno de éstos establecimientos de empresa pública o privada. Esa edad mínima deberá especificarse por todo Estado miembro que ratifique este instrumento, el cual de todas maneras fija una que no podrá ser inferior a los 16 años.

Si una vez ratificado el convenio, el Estado miembro determina una edad inferior, ésta deberá notificarla al Director General de la Oficina Internacional de Trabajo.

Los miembros se comprometen a tomar las medidas necesarias para la efectiva observancia de las disposiciones estudiadas, inclusive mediante el establecimiento de sanciones, debiéndose establecer en la legislación nacional qué personas son responsables -- del cumplimiento de aquellas. Asimismo, deberá mantenerse un servicio de inspección y se llevará un registro por parte del empleador, de las personas empleadas cuya edad esté entre los dos años siguientes de la mínima establecida, indicándose la edad de cada una de ellas y la fecha en que por primera vez la persona trabajó en labores subterráneas.

CONVENIO No. 124

- RELATIVO AL EXAMEN MEDICO DE APTITUD DE LOS MENORES PARA EL EMPLEO EN TRABAJOS SUBTERRANEOS EN LAS MINAS.

Adoptado en la Cuadragésima novena Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo.

Convocada en Ginebra, Suiza, el 2 de junio de 1965.

Publicado en el Diario Oficial de 20 de enero de 1968.

Casi con principios semejantes a los del Convenio anterior-comienza el presente, refiriéndose después en una forma concreta a la obligación de exigir un examen médico completo de aptitud a las personas menores de 21 años, debiéndose repetir aquél cuando menos cada año .

Si se considera por la autoridad competente y después de consultar a las organizaciones de empleadores y trabajadores, que existen otras medidas para la vigilancia médica de los menores entre los 18 y 21 años, pueden adoptarse éstas en lugar de las mencionadas en primer término.

El examen médico a que se ha hecho referencia, debe cumplir ciertos requisitos como son: que lo realice un médico calificado, aprobado por la autoridad competente; que se certifiquen en forma apropiada, exigiéndose asimismo una radiografía pulmonar tanto en el examen inicial como en ocasiones posteriores, si se considera conveniente. El ya citado examen médico debe ser gratuito para el trabajador, sus padres o tutores.

CONVENIO No. 131

- RELATIVO A LA FIJACION DE SALARIOS MINIMOS, CON ESPECIAL REFERENCIA A LOS PAISES EN VIAS DE DESARROLLO.

Adoptado en la Quincuagésima cuarta Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo.

Convocada en Ginebra, Suiza.

Los Estados miembros de la Organización Internacional del Trabajo, se obligan a establecer un sistema de salario para aplicar a todos los grupos de trabajadores asalariados, siempre y cuando dicha aplicación resulte conveniente por las condiciones de los empleos.

En caso de que existan grupos que queden fuera de la aplicación del presente Convenio, el Estado miembro deberá señalar el motivo de esa exclusión, en la primera memoria anual que debe presentar y en las siguientes informará el estado de su legislación y la práctica respecto esos grupos y las medidas que piense tomar al respecto.

Los salarios en cuestión no pueden reducirse y quien no respete esto, se sujetará a las sanciones que se establezcan por la legislación nacional. Deben adoptarse sistemas y mecanismos para la fijación y ajuste de esos salarios, en los que se debe oír a las organizaciones de trabajadores y empleadores, participando éstas

tos en iguales condiciones. También debe establecerse un sistema de inspección o vigilancia, con el fin de que se cumpla con las disposiciones aquí enunciadas.

CONVENIO No. 134

- RELATIVO A LA PREVENCIÓN DE LOS ACCIDENTES DEL TRABAJO DE LA GENTE DE MAR.

Adoptado en la Quincuagésima quinta Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo.

Convocada en Ginebra, Suiza.

"Accidente de trabajo", para los efectos y aplicación del presente Convenio, es aquél que sobreviene a la "gente de mar" con motivo de su empleo, siendo conveniente destacar que ya ha quedado precisado este último concepto de gente de mar.

Según lo exige el presente Convenio, la autoridad competente de cada Estado miembro, debe adoptar las medidas necesarias para que en el caso de accidentes, sobre todo mortales y que afecten al propio buque, se estudien y notifiquen en debida forma, haciéndose una compilación y análisis de estadísticas de cada uno de ellos. Estas estadísticas deben ser detalladas, pues debe señalarse la naturaleza, causa, efectos del accidente, lugar del barco -- donde ocurrió, etc.

Todos estos accidentes que se susciten, deben investigarse por la autoridad competente para generalizar los riesgos que revelan los datos estadísticos y de esta manera se esté en condición de dictar las medidas convenientes para evitarlos, en la inteligencia de que estas medidas deben establecerse mediante la legislación u otras formas apropiadas, y con la especificación respecto a quién ha de cumplirlas; es decir, los armadores, la gente de mar o cualquier otra persona interesada.

CONVENIO No. 135

- RELATIVO A LA PROTECCIÓN Y FACILIDADES QUE DEBEN OTORGARSE A LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA.

Adoptado en la Quincuagésima sexta Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo.

Convocada en Ginebra, Suiza.

Para los efectos de este Convenio, se entienden por "representantes de los trabajadores", las personas reconocidas como tales por la legislación o la práctica nacionales, y tales representantes deben gozar de cierta protección contra todo acto que pueda perjudicarlos, entre ellos, el despido en razón de su actividad o condición. En la propia legislación nacional, contratos colectivos o laudos arbitrales, puede determinarse qué clase de representantes de los trabajadores tendrán la protección y las facilidades a que se refiere el Convenio en cuestión.

...

Esas facilidades o protección a que se ha hecho mérito, consisten en que los representantes de los trabajadores puedan desarrollar eficazmente sus funciones, sin que éstas a su vez constituyan un perjuicio para la empresa interesada.

C).- RELACION DE RECOMENDACIONES DE LA O.I.T. ADOPTADAS POR NUESTRO PAIS.

Agotados ya nuestros briosos corceles de la investigación, - como despidiendo la ya -y por siempre- añorada época de estudiante, meditamos un poco de las casi olvidadas Recomendaciones de la fastuosa e internacional Organización del Trabajo. Que al final gesta la duda de, si es oficina u organización, ya que traducido del francés "Bureau" significa oficina, igual que en inglés "International Office", y en Castellano lo representamos como Organización - (ni en ésto se ponen de acuerdo los primer mundistas); y así nos - atrevimos a incrustar como parte final, las Recomendaciones que, - suponemos, México ha aceptado, pues sólo encontramos como única -- fuente el texto, Prontuario de Disposiciones Jurídicas de las De_ pendencias Centrales del Poder Ejecutivo Federal, publicado por la Dirección General de Estudios Administrativos de la Secretaría de la Presidencia.

Hecha la aclaración anterior, pasamos a hacer una simple -- mención de las susodichas Recomendaciones, con lo que damos por -- terminada la presente investigación.

RECOMENDACIONES:

- No. 1. SOBRE EL DESEMPLEO. Washington, 29 de octubre de 1919.
- No. 2. SOBRE LA RECIPROCIDAD DE TRATO A LOS TRABAJADORES EXTRANJEROS. Washington, 29 de octubre de 1919.
- No. 3. SOBRE LA PREVENCION DEL CARBUNCO. Washington, 29 de octubre de 1919.
- No. 4. SOBRE LA PROTECCION DE LAS MUJERES Y DE LOS NIÑOS CONTRA EL SATURNISMO. Washington, 29 de octubre de 1919.
- No. 5. SOBRE LA CREACION DE UN SERVICIO PUBLICO DE HIGIENE. Washington, 29 de octubre de 1919.

...

- No. 6. SOBRE LA APLICACION DEL CONVENIO INTERNACIONAL ADOPTADO EN BERNA, EN 1906, SOBRE LA PROHIBICION DEL EMPLEO DEL FOSFORO BLANCO (AMARILLO) EN LA INDUSTRIA DE LAS CERILLAS. Washing_ton, 29 de octubre de 1919.
- No. 7. SOBRE LA LIMITACION DE LAS HORAS DE TRABAJO EN LA INDUSTRIA DE LA PESCA. Génova, 15 de junio de 1920.
- No. 8. SOBRE LA LIMITACION DE LAS HORAS DE TRABAJO EN LA NAVEGA_CION INTERIOR. Génova, 15 de junio de 1920.
- No. 9. SOBRE LA ADOPCION DE ESTATUTOS NACIONALES DE LA GENTE DE MAR. Génova, 15 de junio de 1920.
- No. 10. SOBRE EL SEGURO CONTRA EL DESEMPLEO DE LA GENTE DE MAR. Génova, 15 de junio de 1920.
- No. 11. SOBRE LA PREVENCION DEL DESEMPLEO EN LA AGRICULTURA. Ginebra, 25 de octubre de 1921.
- No. 12. SOBRE LA PROTECCION, ANTES Y DESPUES DEL PARTO A LAS MUJERES EMPLEADAS EN LA AGRICULTURA. Ginebra, 25 de octubre de 1921.
- No. 13. SOBRE EL TRABAJO NOCTURNO DE LAS MUJERES EN LA AGRICULTURA. Ginebra, 25 de octubre de 1921.
- No. 14. SOBRE EL TRABAJO NOCTURNO DE LOS MENORES EN LA AGRICULTURA. Ginebra, 25 de octubre de 1921.
- No. 15. SOBRE EL DESARROLLO DE LA ENSEÑANZA TECNICA EN LA AGRICULTURA. Ginebra, 25 de octubre de 1921.
- No. 16. SOBRE EL ALOJAMIENTO DE LOS TRABAJADORES AGRICOLAS. 25 de octubre de 1921.
- No. 17. SOBRE EL SEGURO SOCIAL EN LA AGRICULTURA. 25 de octubre de 1921.
- No. 18. SOBRE LA APLICACION DEL DESCANSO SEMANAL EN LOS ESTABLECI_MIENTOS COMERCIALES. 25 de octubre de 1921.
- No. 19. SOBRE LA COMUNICACION A LA OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO DE TODA CLASE DE INFORMACION ESTADISTICA O DE OTRO GENERO RELATIVA A LA EMIGRACION Y A LA REPATRIACION Y TRANSITO DE LOS EMIGRANTES. Ginebra, 18 de octubre de 1922.
- No. 20. SOBRE LOS PRINCIPIOS GENERALES DE ORGANIZACION DE SERVICIOS DE INSPECCION PARA GARANTIZAR LA APLICACION DE LAS LEYES Y REGLAMENTOS DE PROTECCION A LOS TRABAJADORES. Ginebra, 22 de octubre de 1923.
- No. 21. SOBRE LA UTILIZACION DEL TIEMPO LIBRE DE LOS TRABAJADORES. Ginebra, 16 de junio de 1924.
- No. 22. SOBRE IMPORTE MINIMO DE LAS INDEMNIZACIONES POR ACCIDENTES DEL TRABAJO. Ginebra, 19 de mayo de 1925.
- No. 23. SOBRE JURISDICCIONES COMPETENTES PARA LA SOLUCION DE LOS CONFLICTOS RELATIVOS A LA INDEMNIZACION POR ACCIDENTES DE TRABAJO. Ginebra, 19 de mayo de 1925.

- No. 24. SOBRE LA INDEMNIZACION POR ENFERMEDADES PROFESIONALES. Ginebra, 19 de mayo de 1925.
- No. 25. SOBRE LA IGUALDAD DE TRATO ENTRE LOS TRABAJADORES EXTRANJEROS Y NACIONALES EN MATERIA DE INDEMNIZACION POR ACCIDENTES DE TRABAJO. Ginebra, 19 de mayo de 1925.
- No. 26. SOBRE LA PROTECCION DE LAS MUJERES Y MUCHACHAS EMIGRANTES A BORDO DE LOS BUQUES. Ginebra, 7 de junio de 1926.
- No. 27. SOBRE LA REPATRIACION DE CAPITANES Y APRENDICES. Ginebra, 7 de junio de 1926.
- No. 28. SOBRE LOS PRINCIPIOS GENERALES DE LA INSPECCION DEL TRABAJO DE LA GENTE DE MAR. Ginebra, 7 de junio de 1926.
- No. 29. SOBRE LOS PRINCIPIOS GENERALES DEL SEGURO DE ENFERMEDAD. Ginebra, 25 de mayo de 1927.
- No. 30. SOBRE LA APLICACION DE METODOS PARA LA FIJACION DE SALARIOS MINIMOS. Ginebra, 30 de mayo de 1928.
- No. 31. SOBRE LA PREVENCION DE ACCIDENTES DEL TRABAJO. Ginebra, 30 de mayo de 1929.
- No. 32. SOBRE LA RESPONSABILIDAD RELATIVA A LOS DISPOSITIVOS DE SEGURIDAD DE LAS MAQUINAS ACCIONADAS POR FUERZA MECANICA. Ginebra, 30 de mayo de 1929.
- No. 33. SOBRE LA RECIPROCIDAD EN MATERIA DE PROTECCION DE LOS TRABAJADORES EMPLEADOS EN LA CARGA Y DESCARGA DE LOS BUQUES. Ginebra, 30 de mayo de 1929.
- No. 34. SOBRE LA CONSULTA A LAS ORGANIZACIONES PROFESIONALES PARA ESTABLECER REGLAMENTOS SOBRE LA SEGURIDAD DE LOS TRABAJADORES EMPLEADOS EN LA CARGA Y DESCARGA DE LOS BUQUES. Ginebra, 30 de mayo de 1929.
- No. 35. SOBRE LA IMPOSICION INDIRECTA DEL TRABAJO. Ginebra, 10 de junio de 1930.
- No. 36. SOBRE LA REGLAMENTACION DEL TRABAJO FORZOSO U OBLIGATORIO. - Ginebra, 10 de junio de 1930.
- No. 37. SOBRE LA REGLAMENTACION DE LAS HORAS DE TRABAJO EN HOTELES, RESTAURANTES Y ESTABLECIMIENTOS SIMILARES. Ginebra, 10 de junio de 1930.
- No. 38. SOBRE LA REGLAMENTACION DE LAS HORAS DE TRABAJO EN LOS TEATROS Y OTROS LUGARES DE DIVERSION. Ginebra, 10 de junio de 1930.
- No. 39. SOBRE LA REGLAMENTACION DE LAS HORAS DE TRABAJO EN LOS ESTABLECIMIENTOS DEDICADOS AL TRATAMIENTO U HOSPITALIZACION DE ENFERMOS, LISIADOS, INDIGENTES Y ALIENADOS. Ginebra, 10 de junio de 1930.
- No. 40. TENDIENTE A ACTIVAR LA RECIPROCIDAD PREVISTA POR EL CONVENIO ADOPTADO EN 1932, RELATIVO A LA PROTECCION CONTRA LOS ACCIDENTES DE LOS TRABAJADORES EMPLEADOS EN LA CARGA Y DESCARGA DE LOS BUQUES. Ginebra, 12 de abril de 1932.

- No. 41. SOBRE LA EDAD DE ADMISION DE LOS NIÑOS EN LOS TRABAJOS NO - INDUSTRIALES. Ginebra, 12 de abril de 1932.
- No. 42. SOBRE LAS AGENCIAS DE COLOCACION. Ginebra, 8 de julio de -- 1933.
- No. 43. SOBRE LOS PRINCIPIOS GENERALES DEL SEGURO DE INVALIDEZ, VEJEZ Y MUERTE. Ginebra, 8 de junio de 1933.
- No. 44. SOBRE EL SEGURO DE DESEMPLEO Y, LAS DIVERSAS FORMAS DE ASISTENCIA A LOS DESEMPLEADOS. Ginebra, 4 de junio de 1934.
- No. 45. SOBRE EL DESEMPLEO DE LOS MENORES. Ginebra, 4 de julio de - 1935.
- No. 46. SOBRE LA SUPRESION PROGRESIVA DEL RECLUTAMIENTO. Ginebra, 4 de junio de 1936.
- No. 47. SOBRE LAS VACACIONES ANUALES PAGADAS. Ginebra, 4 de junio - de 1936.
- No. 48. SOBRE EL MEJORAMIENTO DE LAS CONDICIONES DE ESTADA DE LA -- GENTE DE MAR EN LOS PUERTOS. Ginebra, 4 de junio de 1936.
- No. 49. SOBRE LAS HORAS DE TRABAJO A BORDO Y LA DOTACION. Ginebra, - 4 de junio de 1936.
- No. 50. SOBRE LA COLABORACION INTERNACIONAL EN MATERIA DE OBRAS PUBLICAS. Ginebra, 3 de junio de 1937.
- No. 51. SOBRE LA ORGANIZACION NACIONAL DE OBRAS PUBLICAS. Ginebra, - 3 de junio de 1937.
- No. 52. SOBRE LA EDAD MINIMA DE ADMISION DE LOS NIÑOS AL TRABAJO IN INDUSTRIAL EN EMPRESAS FAMILIARES. Ginebra, 3 de junio de - 1937.
- No. 53. SOBRE LAS PRESCRIPCIONES DE SEGURIDAD EN LA INDUSTRIA DE LA EDIFICACION. Ginebra, 3 de junio de 1937.
- No. 54. SOBRE LA INSPECCION DE LA INDUSTRIA DE LA EDIFICACION. Ginebra, 3 de junio de 1937.
- No. 55. SOBRE LA COLABORACION PARA PREVENIR LOS ACCIDENTES EN LA - INDUSTRIA DE LA EDIFICACION. Ginebra, 3 de junio de 1937.
- No. 56. SOBRE LA ENSEÑANZA PROFESIONAL PARA LA INDUSTRIA DE LA EDIFICACION. Ginebra, 3 de junio de 1937.
- No. 57. SOBRE LA FORMACION PROFESIONAL. Ginebra, 8 de junio de 1939.
- No. 58. SOBRE LA DURACION MAXIMA DE LOS CONTRATOS ESCRITOS DE LOS - TRABAJADORES . Ginebra, 8 de junio de 1939.
- No. 59. SOBRE LA INSPECCION DEL TRABAJO INDIGENA. Ginebra, 8 de junio de 1939.
- No. 60. SOBRE EL APRENDIZAJE. Ginebra, 8 de junio de 1939.
- No. 61. SOBRE EL RECLUTAMIENTO, COLOCACION Y CONDICIONES DE TRABAJO DE LOS TRABAJADORES MIGRANTES. Ginebra, 8 de junio de 1939.

- No. 62. SOBRE LA COLABORACION ENTRE LOS ESTADOS EN MATERIA DE RECLUTAMIENTO, COLOCACION Y CONDICIONES DE TRABAJO DE LOS TRABAJADORES MIGRANTES. Ginebra, 8 de junio de 1939.
- No. 63. SOBRE LAS CARTILLAS PERSONALES DE CONTROL EN EL TRANSPORTE POR CARRETERA. Ginebra, 8 de junio de 1939.
- No. 64. SOBRE LA REGLAMENTACION DEL TRABAJO NOCTURNO EN EL TRANSPORTE POR CARRETERA. Ginebra, 8 de junio de 1939.
- No. 65. SOBRE LOS METODOS PARA REGLAMENTAR LAS HORAS DE TRABAJO EN EL TRANSPORTE POR CARRETERA. Ginebra, 8 de junio de 1939.
- No. 66. SOBRE EL DESCANSO DE LOS CONDUCTORES PROFESIONALES DE COCHES PARTICULARES. Ginebra, 8 de junio de 1939.
- No. 67. SOBRE LA SEGURIDAD DE LOS MEDIOS DE VIDA. Filadelfia, 20 de abril de 1944.
- No. 68. SOBRE LA SEGURIDAD DE LOS MEDIOS DE VIDA Y SOBRE LA ASISTENCIA MEDICA EN FAVOR DE LAS PERSONAS LICENCIADAS DE LAS FUERZAS ARMADAS, DE LOS SERVICIOS ASIMILADOS Y EMPLEADOS DE GUERRA. Filadelfia, 20 de abril de 1944.
- No. 69. SOBRE LA ASISTENCIA MEDICA. Filadelfia 20 de abril de 1944.
- No. 70. SOBRE LAS NORMAS MINIMAS DE POLITICA SOCIAL EN TERRITORIOS DEPENDIENTES. Filadelfia, 20 de abril de 1944.
- No. 71. SOBRE LA ORGANIZACION DEL EMPLEO EN EL PERIODO DE TRANSICION DE LA GUERRA A LA PAZ. Filadelfia, 20 de abril de 1944.
- No. 72. SOBRE EL SERVICIO DEL EMPLEO. Filadelfia, 20 de abril de 1944.
- No. 73. SOBRE LA ORGANIZACION NACIONAL DE OBRAS PUBLICAS. Filadelfia, 20 de abril de 1944.
- No. 74. SOBRE LAS NORMAS MINIMAS DE POLITICA SOCIAL EN LOS TERRITORIOS DEPENDIENTES (DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS). Paris, 15 de octubre de 1945.
- No. 75. SOBRE LOS ACUERDOS RELATIVOS A LA SEGURIDAD SOCIAL DE LA GENTE DE MAR. Seattle, 6 de junio de 1946.
- No. 76. SOBRE LA ASISTENCIA MEDICA PARA PERSONAS A CARGO DE LA GENTE DE MAR. Seattle, 6 de junio de 1946.
- No. 77. SOBRE LA ORGANIZACION DE LA FORMACION PROFESIONAL PARA EL SERVICIO EN EL MAR. Seattle, 6 de junio de 1946.
- No. 78. SOBRE EL SUMINISTRO, POR LOS ARMADORES A LOS TRIPULANTES DE ROPA DE CAMA, CAJILLA Y OTROS ARTICULOS. Seattle, 6 de junio de 1946.
- No. 79. SOBRE EL EXAMEN MEDICO DE APTITUD PARA EL EMPLEO DE LOS MENORES. Seattle, 6 de junio de 1946.
- No. 80. SOBRE LA LIMITACION DEL TRABAJO NOCTURNO DE LOS MENORES EN TRABAJOS NO INDUSTRIALES. Montreal, 19 de septiembre de 1946.

- No. 81. SOBRE LA INSPECCION DEL TRABAJO. Ginebra, 19 de junio de -- 1947.
- No. 82. SOBRE LA INSPECCION DE TRABAJO EN LAS EMPRESAS MINERAS Y DE TRANSPORTE. Ginebra, 19 de junio de 1947.
- No. 83. SOBRE LA ORGANIZACION DEL SERVICIO DEL EMPLEO. San Francisco, 17 de junio de 1948.
- No. 84. SOBRE LAS CLAUSULAS DE TRABAJO EN LOS CONTRATOS CELEBRADOS-POR LAS AUTORIDADES PUBLICAS. Ginebra, 8 de junio de 1949.
- No. 85. SOBRE LA PROTECCION DEL SALARIO. Ginebra, 8 de junio de - - 1949.
- No. 86. SOBRE LOS TRABAJADORES MIGRANTES (REVISADA EN 1949). Ginebra, 8 de junio de 1949.
- No. 87. SOBRE LA ORIENTACION PROFESIONAL. Ginebra, 8 de junio de -- 1949.
- No. 88. SOBRE LA FORMACION PROFESIONAL DE LOS ADULTOS CON INCLUSION DE LOS INVALIDOS. Ginebra, 7 de junio de 1950.
- No. 89. SOBRE LOS METODOS PARA LA FIJACION DE SALARIOS MINIMOS EN - LA AGRICULTURA. Ginebra, 6 de junio de 1951.
- No. 90. SOBRE LA IGUALDAD DE REMUNERACION ENTRE LA MANO DE OBRA MAS CULINA Y LA MANO DE OBRA FEMENINA POR UN TRABAJO DE IGUAL - VALOR. Ginebra, 6 de junio de 1951.
- No. 91. SOBRE LOS CONTRATOS COLECTIVOS. Ginebra, 6 de junio de 1951.
- No. 92. SOBRE LA CONCILIACION Y EL ARBITRAJE VOLUNTARIOS. Ginebra, - 6 de junio de 1951.
- No. 93. SOBRE LAS VACACIONES PAGADAS EN LA AGRICULTURA. Ginebra, 4- junio de 1952.
- No. 94. SOBRE LA CONSULTA Y LA COLABORACION ENTRE EMPLEADORES Y TRABA- BAJADORES EN EL AMBITO DE LA EMPRESA. Ginebra, 4 de junio - de 1952.
- No. 95. SOBRE LA PROTECCION DE LA MATERNIDAD. Ginebra, 4 de junio- de 1952.
- No. 96. SOBRE LA EDAD MINIMA DE ADMISION A LOS TRABAJOS SUBTERRA - NEOS DE LAS MINAS DE CARBON. Ginebra, 4 de junio de 1953.
- No. 97. SOBRE LA PROTECCION DE LA SALUD DE LOS TRABAJADORES EN LOS- LUGARES DE TRABAJO. Ginebra, 4 de junio de 1953.
- No. 98. SOBRE LAS VACACIONES PAGADAS. Ginebra, 2 de junio de 1954.
- No. 99. SOBRE LA ADAPTACION Y LA READAPTACION PROFESIONALES DE LOS IN- VALIDOS. Ginebra, 10. de junio de 1955.
- No. 100. SOBRE LA PROTECCION DE LOS TRABAJADORES MIGRANTES EN LOS -- PAISES Y TERRITORIOS INSUFICIENTEMENTE DESARROLLADOS. Gine- bra, 10. de junio de 1955.

- No. 101. SOBRE LA FORMACION PROFESIONAL EN LA AGRICULTURA. Ginebra, -
6 de junio de 1956.
- No. 102. SOBRE LOS SERVICIOS SOCIALES PARA LOS TRABAJADORES. Ginebra,
6 de junio de 1956.
- No. 103. SOBRE EL DESCANSO SEMANAL EN EL COMERCIO Y EN LAS OFICINAS.
Ginebra, 5 de junio de 1957.
- No. 104. SOBRE LA PROTECCION E INTEGRACION DE LAS POBLACIONES INDIGE
NAS Y DE OTRAS POBLACIONES TRIBALES Y SEMITRIBALES EN LOS -
PAISES INDEPENDIENTES. Ginebra, 5 de junio de 1957.
- No. 105. SOBRE EL CONTENIDO DE LOS ROTQUINES MEDICOS A BORDO DE LOS
BUQUES. Ginebra, 29 de abril de 1958.
- No. 106. SOBRE LAS CONSULTAS MEDICAS POR RADIO A LOS BUQUES EN ALTA-
MAR. Ginebra, 29 de abril de 1958.
- No. 107. SOBRE EL ENROLAMIENTO DE LA GENTE DE MAR PARA PRESTAR SERVI
CIOS A BORDO DE BUQUES MATRICULADOS EN UN PAIS EXTRANJERO. -
Ginebra, 29 de abril de 1958.
- No. 108. SOBRE LAS CONDICIONES SOCIALES DE SEGURIDAD DE LA GENTE DE-
MAR EN RELACION CON LA MATRICULACION DE BUQUES. Ginebra, 29
de abril de 1958.
- No. 109. SOBRE LOS SALARIOS, HORAS DE TRABAJO A BORDO Y DOTACION. G1
nebra, 29 de abril de 1958.
- No. 110. SOBRE LAS CONDICIONES DE EMPLEO DE LOS TRABAJADORES DE LAS-
PLANTACIONES. Ginebra, 29 de abril de 1958.
- No. 111. SOBRE LA DISCRIMINACION EN MATERIA DE EMPLEO Y OCUPACION. -
Ginebra, 29 de abril de 1958.
- No. 112. SOBRE LOS SERVICIOS DE MEDICINA DEL TRABAJO EN LOS LUGARES-
DE EMPLEO. Ginebra, 3 de junio de 1959.
- No. 113. SOBRE LA CONSULTA Y LA COLABORACION ENTRE LAS AUTORIDADES -
PUBLICAS Y LAS ORGANIZACIONES DE EMPLEADORES Y DE TRABAJADO
RES EN LAS RAMAS DE ACTIVIDAD ECONOMICA Y EN EL AMBITO NA -
CIONAL. Ginebra, 1o. de junio de 1960.
- No. 115. SOBRE LA VIVIENDA DE LOS TRABAJADORES. Ginebra, 7 de junio-
de 1961.
- No. 116. SOBRE LA REDUCCION DE LA DURACION DEL TRABAJO. Ginebra, 6 -
de junio de 1962.
- No. 117. SOBRE LA FORMACION PROFESIONAL. Ginebra, 6 de junio de 1962.
- No. 118. SOBRE LA PROTECCION DE LA MAQUINARIA. Ginebra, 5 de junio -
de 1963.
- No. 119. SOBRE LA TERMINACION DE LA RELACION DE TRABAJO POR INICIATI
VA DEL EMPLEADOR. Ginebra, 5 de junio de 1963.
- No. 120. SOBRE LA HIGIENE EN EL COMERCIO EN LAS OFICINAS. Ginebra, 17
de junio de 1964.

- No. 121. SOBRE LAS PRESTACIONES EN CASO DE ACCIDENTE DEL TRABAJO Y - ENFERMEDADES PROFESIONALES. Ginebra, 17 de junio de 1964.
- No. 122. SOBRE LA POLITICA DEL EMPLEO. Ginebra, 17 de junio de 1964.
- No. 123. SOBRE EL EMPLEO DE LAS MUJERES CON RESPONSABILIDADES FAMI - LIARES. Ginebra, 2 de junio de 1965.
- No. 124. SOBRE LA EDAD MINIMA DE ADMISION AL TRABAJO SUBTERRANEO - EN LAS MINAS. Ginebra, 2 de junio de 1965.
- No. 125. SOBRE LAS CONDICIONES DE EMPLEO DE LOS MENORES PARA EL TRA - BAJO SUBTERRANEO EN LAS MINAS. Ginebra, 2 de junio de 1965.
- No. 126. SOBRE LA FORMACION PROFESIONAL DE PESCADORES. Ginebra, 10. - de junio de 1966.
- No. 127. SOBRE EL PAPEL DE LAS COOPERATIVAS EN EL PROGRESO ECONOMICO Y SOCIAL DE LOS PAISES EN VIAS DE DESARROLLO. Ginebra, 10. - de junio de 1966.
- No. 128. SOBRE EL PESO MAXIMO DE LA CARGA QUE PUEDE SER TRANSPORTADA POR UN TRABAJADOR. Ginebra, 7 de junio de 1967.
- No. 129. SOBRE LAS COMUNICACIONES ENTRE LA DIRECCION Y LOS TRABAJADO - RES DENTRO DE LA EMPRESA. Ginebra, 7 de junio de 1967.
- No. 130. SOBRE EL EXAMEN DE RECLAMACIONES DENTRO DE LA EMPRESA CON - VISTAS A SU SOLUCION. Ginebra, 7 de junio de 1967.
- No. 131. SOBRE LAS PRESTACIONES DE INVALIDEZ, VEJEZ Y SOBREVIVIENTES. Ginebra, 7 de junio de 1967.
- No. 132. SOBRE EL MEJORAMIENTO DE LAS CONDICIONES DE VIDA Y DE TRABA - JO DE LOS ARRENDATARIOS, APARCEROS Y CATEGORIAS SIMILARES - DE TRABAJADORES AGRICOLAS. Ginebra, 5 de junio de 1968.
- No. 133. SOBRE LA INSPECCION DEL TRABAJO EN LA AGRICULTURA. Ginebra, 4 de junio de 1969.
- No. 134. SOBRE LA ASISTENCIA MEDICA Y LAS PRESTACIONES MONETARIAS DE ENFERMEDAD. Ginebra, 4 de junio de 1969.
- No. 135. SOBRE LA FIJACION DE LOS SALARIOS MINIMOS CON ESPECIAL REFE - RENCIA A LOS PAISES EN VIAS DE DESARROLLO. Ginebra, 3 de ju - nio de 1970.
- No. 136. SOBRE LOS PROGRAMAS ESPECIALES DE EMPLEO Y FORMACION PARA - LOS JOVENES, CON MIRAS AL DESARROLLO. Ginebra, 3 de junio - de 1970.
- No. 137. SOBRE LA FORMACION PROFESIONAL DE LA GENTE DE MAR. Ginebra, 14 de octubre de 1970.
- No. 138. SOBRE EL BIENESTAR DE LA GENTE DE MAR EN PUERTO Y EN EL MAR. Ginebra, 14 de octubre de 1970.
- No. 139. SOBRE LOS PROBLEMAS DE EMPLEO QUE PLANTEA LA EVOLUCION TEC - NICA A BORDO. Ginebra, 14 de octubre de 1970.
- No. 140. SOBRE EL AIRE ACONDICIONADO EN EL ALOJAMIENTO DE LA TRIPULA - CION Y LUGARES DE TRABAJO A BORDO. Ginebra, 14 de octubre - de 1970.

- No. 141. SOBRE LA LUCHA CONTRA RUIDOS NOCIVOS EN EL ALOJAMIENTO DE -
LA TRIPULACION Y LUGARES DE TRABAJO A BORDO. Ginebra, 14 de
octubre de 1970.
- No. 142. SOBRE LA PREVENCION DE ACCIDENTES DEL TRABAJO DE LA GENTE -
DE MAR. Ginebra, 14 de octubre de 1970.
- No. 143. SOBRE LA PROTECCION Y FACILIDADES QUE DEBEN OTORGARSE A LOS
REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA. Ginebra,-
2 de junio de 1971.
- No. 144. SOBRE LA PROTECCION CONTRA LOS RIESGOS DE INTOXICACION POR-
EL BENCENO. Ginebra, 2 de junio de 1971.

CONCLUSIONES

- 1.- La actividad realizada por los precursores de la Legislación Internacional del Trabajo, es de gran valía, como también lo es el que, dentro de esos precursores, las iniciativas obreras y las oficiales, ya bosquejaban una oficina y organismo internacional.
- 2.- Nuestro siglo ve surgir, al finalizar la crisis de su segunda década el Tratado de Versalles, instrumento jurídico que en sus artículos 387 y 427, encierra dos aspectos de gran importancia; el primero es la pauta que fundamenta la creación de la Organización Permanente Internacional del Trabajo; es decir la O.I.T., nace del esfuerzo inspirado por el sentimiento de justicia y humanidad que se consigna en ese artículo y el segundo (427) que refleja el mínimo de garantías o derechos sociales de nuestra Constitución de 1917, y que los países firmantes del Tratado se comprometen a respetar en sus respectivos territorios, quedando al mismo tiempo dicho mínimo de garantías, como una sugerencia a las otras naciones que no firmaron el Tratado, para que en el momento económico y social favorable las adoptaran.
- 3.- El eminente maestro de nuestra Facultad Don Alberto Trueba Urbina (porque está más allá de cualquier calificación académica), configura en sus diversos textos y desde hace más de tres décadas, que la Constitución Mexicana de 1917 es la primera Constitución Político-Social del mundo y, en efecto (sin tratar desde luego de constituirnos en la columna en que se en-

- cuentra el maestro), el artículo 427 del Tratado de Paz de -- Versalles es vivo reflejo de nuestro numeral 123, siendo por lo tanto éste, su antecedente inmediato y directo; lo que se aprecia al realizar un cotejo de dichos instrumentos.
- 4.- El proceso evolutivo de la O.I.T., hacia su autonomía, ha permitido que la Calidad de Miembro, se adquiriera actualmente, -- sin necesidad de pertenecer a la O.N.U., como sucedió en un principio con la Sociedad de Naciones, ya que es factible que un país forme parte de esa organización, sin su correspondiente incorporación a la O.N.U.
 - 5.- La integración tripartita de todos los Tribunales de Trabajo-gobierno, trabajo y capital-, constituye la fortaleza incólume para dirimir controversias laborales. Este triunvirato, a nuestro parecer, aparece desde el 5 de febrero de 1890, cuando al Congreso Internacional de Trabajo con sede en Berlín -- concurren con los hombres de estado, un industrial inglés --David Daler- y un obrero galo --Victor Delahaye-; precedente indudable de las actuales participaciones decisorias jurisdiccionales laborales.
 - 6.- Así, la integración tripartita de la Conferencia General de -- la O.I.T., constituye el medio más idóneo para que este organismo pueda preservar el importante equilibrio que debe existir entre los intereses público, obrero y patronal de cada Estado Miembro.
 - 7.- La Declaración de Filadelfia, del 10 de mayo de 1944, al propugnar en su punto IV por que se realice "el progreso económico y social de las regiones menos desarrolladas" y se logre -

"mayor estabilidad de los precios mundiales de materias primas y productos alimenticios básicos", puede ser considerada como un antecedente de la Carta de Derechos y Deberes Económicos de los Estados, propuesta por México y recientemente aprobada por la O.N.U., como instrumento jurídico-internacional.

- 8.- Integrado el Código Internacional de Trabajo por normas ratificadas mediante Convenios, se advierte que en su redacción, se encuentra expresada la índole social congruente con las legislaciones internas.
- 9.- Los Convenios de la O.I.T., significan una fórmula transaccional, entre el reclamo obrero de la vigencia inmediata y directa de las normas jurídico-internacionales y el principio de las soberanías nacionales.
- 10.- El cumplimiento de los Convenios de la O.I.T., por parte de todos y cada uno de los países signatarios de los mismos, se vigila a través de diversas medidas de control realizadas por el propio organismo, y el incumplimiento de los mismos, se sanciona mediante recursos de presión internacional.
- 11.- La O.I.T., es el organismo indicado para atender, en dimensión mundial, aunque siempre a través de las legislaciones nacionales, las normas que tienden a realizar los fines de la justicia social.

B I B L I O G R A F I A

- 1.- Aguilar Carbajal, Leopoldo.- Contratos Civiles. Ed. Hagtam. - México, 1964.
- 2.- Buen Lozano, Nestor de.- Derecho del Trabajo. t. I, Primera - Edición. Ed. Porrúa, S. A. México, 1974.
- 3.- Castorena J. Jesús.- Manual de Derecho Obrero. Sexta Edición. México, 1973.
- 4.- Cole, G. D. H.- Historia del Pensamiento Socialista. (Traducción de Rubén Landa). t. I. Tercera reimpression. Ed. Fondo de Cultura Económica. México, 1974.
- 5.- Cueva, Mario de la.- El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. - t. I. Segunda Edición. Ed. Porrúa, S. A. México, 1974.
- 6.- Ferrari, Francisco de.- Derecho del Trabajo. Segunda Edición. Ed. Ediciones Depalma. Buenos Aires, 1968.
- 7.- Fix Zamudio Héctor.- Introducción al Estudio del Derecho Procesal Social, en Estudios Procesales en Memoria de Carlos Vía da. Madrid, 1965.
- 8.- Gompers, Samuel.- Setenta Años de Vida y Trabajo. (Traducción de M. Granados y A. Custodio). Editorial Intercontinental, México, 1956.
- 9.- Jiménez de Aréchaga, E.- "La Organización Internacional del Trabajo", en Revista de Derecho Laboral, t. IV.
- 10.- Krotoschin, Ernesto.- Instituciones de Derecho del Trabajo. - Ed. Ediciones Depalma. Buenos Aires, 1948.
- 11.- Marx, Carlos y Engels, Federico.- Manifiesto del Partido Comunista.- Crítica del Programa de Gotha. Primera Edición. Editorial Roca, S. A. México, 1972.
- 12.- Marx, Carlos; Engels, Federico y Hess, Moses.- De la Liga de los Justos al Partido Comunista. Primera Edición. Ediciones - Roca, S.A. México, 1973.
- 13.- Marx, Carlos y Engels, Federico.- Biografía del Manifiesto Comunista. (Colección Ideas, Letras y Vida). Ed. Cía. General de Ediciones, S. A. México, 1974.
- 14.- Mendieta y Núñez, Lucio.- El Derecho Social. Segunda Edición. Ed. Porrúa, S. A. México, 1967.
- 15.- Monzón, Máximo Daniel.- Inciso, Derecho Internacional del Trabajo. (Enciclopedia Jurídica Omeba, t. VII). Editorial Bibliográfica Argentina. Buenos Aires, 1964.

- 16.- Pozzo, Juan D.- Derecho del Trabajo. t. I. Ed. Ediar, S. A. - Sucesores de la Compañía Argentina de Editores, S. R. L. Buenos Aires, 1949.
- 17.- Rosal, Amaro del.- Los Congresos Obreros Internacionales en el Siglo XIX. De la joven Europa a la Segunda Internacional. Primera Edición. Ed. Grijalbo, S.A. México, 1958.
- 18.- Rosal Amaro del.- Los Congresos Obreros Internacionales en el Siglo XX. Primera Edición. Ed. Grijalbo, S. A. México, 1963.
- 19.- Rouaix, Pastor.- Génesis de los Artículos 27 y 123 de la Constitución Política de 1917. Segunda Edición. Ed. Gobernación.- México, 1959.
- 20.- Seara Vázquez, Modesto.- Tratado General de la Organización Internacional. Ed. Fondo de Cultura Económica. México, 1974.
- 21.- Trueba Urbina, Alberto.- El Artículo 123. México, 1943.
- 22.- " " " .- Derecho Penal del Trabajo. Primera Edición. Ed. Botas (Andrés Botas). - México, 1948.
- 23.- " " " .- Tratado de Legislación Social. Ed. - Librería Herrero. México, 1954.
- 24.- " " " .- El Nuevo Artículo 123. Segunda Edición. Ed. Porrúa, S. A. México, 1967.
- 25.- " " " .- Nuevo Derecho del Trabajo. Ed. Porrúa, S. A. México, 1970.
- 26.- " " " .- La Primera Constitución Política-Social del Mundo. Primera Edición. Ed. Porrúa, S. A. México, 1971.
- 27.- " " " .- Nuevo Derecho Administrativo del Trabajo. t. II. Ed. Porrúa, S. A. México, 1973.
- 28.- Yllanes Ramos, Fernando.- Comentario sobre la XXVI Conferencia de la Organización Internacional del Trabajo. México, - - 1944.

H E M E R O G R A F I A

- 1.- Código Internacional del Trabajo. Vols. I-II. Publicación de la Oficina Internacional del Trabajo. Ginebra, Suiza, 1957
- 2.- Constitución de la Organización Internacional del Trabajo y - Reglamento de la Conferencia Internacional del Trabajo. Publicación de la Oficina Internacional del Trabajo. Ginebra, Suiza, 1973.
- 3.- Cuadro de Ratificaciones de los Convenios Internacionales del Trabajo.- Publicación de la Oficina Internacional del Trabajo. Ginebra, Suiza, 1o. de junio de 1974.
- 4.- Convenios y Recomendaciones -1919-1966-. Publicación de la - Oficina Internacional del Trabajo. Ginebra, Suiza, 1966.
- 5.- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. México, Febrero de 1975.
- 6.- Diario de los Debates del Congreso Constituyente de 1916-1917. Ed. Gobernación. México, 1960.
- 7.- La O.I.T. al Servicio del Progreso Social. Manual de Educación Obrera. Publicación de la Oficina Internacional del Trabajo. Ginebra, Suiza, 1969.
- 8.- La O.I.T. y el Mundo del Trabajo. Publicación de la Oficina - Internacional del Trabajo. Ginebra, Suiza, 1971.
- 9.- Las Normas Internacionales del Trabajo. Publicación de la Oficina Internacional del Trabajo. Ginebra, Suiza, 1971.
- 10.- Prontuario de Disposiciones Jurídicas de las Dependencias Centrales del Poder Ejecutivo Federal.- Publicación de la Dirección General de Estudios Administrativos de la Secretaría de la Presidencia. México, 1974.
- 11.- Toro y Gisbert, Miguel de.- Pequeño Larousse Ilustrado. Ed. - Larousse. México, 1970.
- 12.- Trueba Urbina, Alberto y Trueba Barrera, Jorge. Nueva Ley Federal del Trabajo Reformada. Ed. Porrúa, S. A. México, 1974.
