

117
24



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA
DE MEXICO

FACULTAD DE DERECHO

EL DERECHO LABORAL MEXICANO Y
LA ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL
TRABAJO

T E S I S
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A:
MA. ELENA BUCIO GARMENDIA



Ciudad Universitaria

México, D.F., 1992

FALLA DE ORIGEN



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 está 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.

INDICE

	Pág.
INTRODUCCION	I

CAPITULO I.

ANTECEDENTES HISTORICO-JURIDICOS

A. El Derecho del Trabajo antes de la Conquista.	2
B. El Derecho del Trabajo en la Colonia.	8
C. El Derecho del Trabajo Post-Revolucionario.	29

CAPITULO II.

EL DERECHO INTERNACIONAL DEL TRABAJO Y LA ORGANIZA CION INTERNACIONAL DEL TRABAJO

A. La Naturaleza Internacional del Derecho del Trabajo	51
B. Antecedentes Históricos del Derecho Internacional del Trabajo.	56
C. El Tratado de Versalles y su importancia en el Derecho del Trabajo.	61

	Pág.
D. Nacimiento de la Organización Internacional del Trabajo.	71
E. Naturaleza de la Organización Internacional del Trabajo.	76
F. Estructura de la Organización Internacional del Trabajo.	79
G. Fines de la Organización Internacional del Trabajo.	92
H. Funcionamiento de la Organización Internacional del Trabajo.	95

CAPITULO III.

EL DERECHO DEL TRABAJO EN MEXICO

A. La Federalización del Derecho del Trabajo en México.	102
B. La Ley Federal del Trabajo de 1931.	109
C. La Ley Federal del Trabajo de 1970.	115
D. Leyes y Reglamentos de Protección y Seguridad en el Trabajo.	121
a) Reglamento de Medidas Preventivas de Accidentes del Trabajo.	139

	Pág.
b) Reglamento de Seguridad en los Trabajos de las Minas y Reglamento de Labores Peligrosas o Insalubres para Mujeres y Menores.	145

CAPITULO IV.

MEXICO Y LA ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO

A. El Ingreso de México a la Organización Internacional del Trabajo.	147
B. Convenios adoptados por la Organización Internacional del Trabajo.	151
C. Convenios ratificados por México con la Organización Internacional del Trabajo de acuerdo al artículo 133 Constitucional y su concordancia con la Ley Federal del Trabajo.	171

INTRODUCCION

Al hablar del Derecho Laboral Mexicano y la Organización Internacional del Trabajo, es con el fin de hacer un estudio Historico-Jurídico desde sus orígenes hasta el presente.

El Derecho Laboral Mexicano, es un ordenamiento que surge de la necesidad de los hombres de defender sus derechos como seres humanos.

El nacimiento del Derecho del Trabajo implicó un largo proceso, pues pasaron varios años, para que al trabajador se le reconocieran sus derechos como tal. Es hasta el año de 1910, con la Revolución Mexicana que nace el Derecho del Trabajo, y que culminó con la Constitución de 1917 en el artículo 123 que reivindicó y dignificó a los trabajadores por tanto tiempo oprimidos. Por primera vez se les reconocen sus derechos como trabajadores.

En la actualidad el trabajador cuenta con mejores condiciones de trabajo. Y con esta finalidad se creó una organización que vela porque los derechos de la clase trabajadora se respeten a nivel internacional. Llevando por nombre -

Organización Internacional del Trabajo.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) - existe para proponer soluciones a los problemas de los trabajadores. Desde que fue fundada, hace más de 60 años, reúne - representantes de los trabajadores, de los empleadores y de - los gobiernos para eleborar en común medidas susceptibles de - mejorar las condiciones de vida, de trabajo en todos los paí- ses.

Una de las principales funciones de la OIT ha sido siempre mejorar las condiciones de los trabajadores mediante normas internacionales del trabajo adoptadas por la Conferencia Internacional del Trabajo adquiriendo la forma de convenios y recomendaciones.

En la esfera del mundo del trabajo los convenios es- tablecidos por la OIT se aplican y se llevan a la práctica en nuestro país y los encontramos plasmados en la Ley Federal - del Trabajo, Reglamento General de Seguridad e Higiene en el Trabajo y sus instructivos.

Los convenios reglamentan ciertos aspectos de las - condiciones de trabajo y aseguran la protección social de los

trabajadores y salvaguardia de los derechos del hombre.

A lo largo de este trabajo de tesis comprenderemos cuan importante es el estudio del Derecho Laboral Mexicano y la Organización Internacional del Trabajo.

CAPITULO PRIMERO

CAPITULO I.

ANTECEDENTES HISTORICO-JURIDICOS

A. El Derecho del Trabajo antes de la Conquista.

En realidad es poco lo que se conoce sobre el Derecho del Trabajo en la época anterior a la Conquista, pues el territorio que actualmente ocupa México, estuvo poblado por diversas tribus indígenas, y si bien algunas de ellas existieron como verdaderos reinos y como una organización política y social, también lo es que hubo otras en estado nómada y salvaje, sin formar un verdadero Estado, ni tener organización política y social alguna.

Explicandonos Lucio Mendieta y Núñez que "No tenemos noticias exactas sobre las condiciones del trabajo en la época precolonial. La sociedad había alcanzado suficiente complejidad para ofrecer, como ofrecía, una variada división en las ocupaciones."(1)

Indicando Arturo Monzón, en su obra El Calpulli en

(1) MENDIETA Y NUNEZ, Lucio. El Derecho Precolonial. quinta edición, Porrúa, S.A., México, 1985. p. 125.

la Organización Social de los Tenochca que "En las Fuentes de la Historia de México encontramos datos que indudablemente muestran la existencia de la estratificación social entre los tenochca, que han permitido a algunos autores pensar que los tenochca tenían clanes sociales."(2)

La división más significativa es la división entre trabajadores manuales y directores, la tributación, la diferenciación en el nivel de vida, la relación entre los estratos y los calpullis y la herencia de la pertenencia.

Con relación a la división de trabajo encontramos una gran diferencia de actividades entre dos tipos de gentes: unas que realizaban los trabajos manuales y otras, labores esencialmente directivas. Se nos dice que los macegales eran la gente común y labradores que se dedicaban a sus oficios, es decir, eran trabajadores manuales. En cambio los Pillis y los Tecuhtlis tenían como ocupación "servir en la guerra y oficios públicos de gobernadores y ministros de justicia, escuderos, mirar por la tierra del Calpulli y hablar por ella ante los gobernadores" Con estos datos podemos afir

(2) MONZON, Arturo. El Calpulli en la Organización Social de los Tenochca. Primera Serie No. 14, Universidad Nacional Autónoma de México en colaboración con el Instituto Nacional de Antropología e Historia, México, 1949. p. 23.

mar que los tenochca presentaban una fuerte diferenciación - con respecto al trabajo.

La diferenciación en la división social del trabajo en aquella época tenía posiblemente como manifestación principal la posición con respecto a la tributación: que unos eran tributarios y otros tributados. Es seguro que como resultado del papel en la división del trabajo y de la distinción en tre ser tributado, se forjaron en Tenochtitlan grandes diferencias en el nivel de vida de la población.

Las diferentes artes y oficios a que se dedicaban - los antiguos mexicanos eran: oficial mecánico, oficial de plu ma (el que hacía bordados o mosaicos y trabajos con plumas de aves), platero, herrero, lapidario, cadero, albañil, pintor, cantores, médicos hechiceros, brujos, sastres, tejedores, alfareros, mercaderes, fabricantes de calzado, de armas, etcéter a.

Las mujeres también se dedicaban a trabajos especia les, cuando no les ayudaban a los hombres de la familia en - ciertas labores del campo. Las labores especiales eran de hi laderas, tejedoras, costureras, cocineras y médicas. Labores de suma importancia en esa época.

Un dato muy importante, es que el obrero y el artesano en general, empezaba como aprendiz y solamente quedaba autorizado para ejercer el oficio o el arte correspondiente después de haber sido examinado y aprobado.

Los artesanos y obreros formaban gremios, y cada gremio tenía su demarcación propia en la ciudad, un jefe, una deidad o Dios tutelar y sus festividades exclusivas.

Según lo anterior se necesitaba licencia de las autoridades para ejercer un oficio. Generalmente los hijos aprendían el oficio de sus padres y en ciertos casos, como para los comerciantes en realidad la facultad o derecho de ejercer el comercio, era hereditario.

Elsa Cecilia Frost nos dice que "El telposhcall y el calmecac fueron los centros de entrenamiento de los jóvenes de la ciudad no sólo en las artes militares, la religión y la disciplina. Los jóvenes de estas escuelas eran adiestrados en el trabajo de hacer barro, muros, surcos para el cultivo y de cortar leña en el monte. "Iban todos juntos a trabajar donde quiera que tenían obra... En el Códice Medocino se ilustran los diversos aspectos de todo el entrenamiento aunque sin clara distinción entre una y otra escuela. Dos de -

las escenas representan a jóvenes en canoa: uno lleva céspedes y otro piedra para la reparación de algunos templos."(3)

Expresa Mendieta y Núñez "nada sabemos, respecto de las horas de trabajo y de salarios, nada respecto de las relaciones contractuales entre los obreros y sus patrones, no obstante que apesar de la institución de la esclavitud, debió ser frecuente el contrato de trabajo con los artesanos y obreros libres, pues según refiere Cortés en sus Cartas: "En todos los mercados y lugares públicos de esta ciudad (México), se ven diariamente muchos trabajadores y personas y maestros de todos los oficios esperando quien los ocupe a jornal."(4)

La esclavitud era en cierto modo, una institución de trabajo.

Explica Trueba Urbina que "No se tienen documentos o códices, que nos permitan encontrar en aquella época el germen o principios de Derecho Social para proteger a vasallos, artesanos y esclavos, pues, dadas las condiciones políticas y

(3) FROST, Elsa Cecilia, Michael C. Meyer y Josefina Zoraida Vázquez. El Trabajo y los Trabajadores en la Historia de México. Departamento de Publicaciones del Colegio de México, México, 1979. p. 50.

(4) MENDIETA Y NUNEZ, Lucio. Op. Cit. p. 131.

sociales, la división de clanes era profunda entre los aborígenes de nuestro país, lo que no propicio nada que pudiera contribuir a la formación en origen del Derecho Social, por lo que se puede asegurar que la lucha entre clanes, entre los grupos étnicos que se manifiestan con la estratificación social, no significa de ninguna manera la existencia de algo que implicara la protección del trabajo."(5)

De todo lo anterior podemos concluir siguiendo a los autores que hemos estudiado, que en principio es poco lo que se conoce sobre el Derecho del Trabajo en la época anterior a la conquista, pero que sin embargo, dado el adelanto político y social de los pueblos indígenas de nuestro país, especialmente de los aztecas, necesariamente existieron leyes o principios que regularon la prestación de trabajo, tanto a nivel de esclavos, como de trabajadores libres, y no es difícil suponer que así como existieron tribunales especiales para los mercaderes como el establecido en Tlatelolco, y jueces ambulantes que conocieron, los conflictos que se suscitaban entre los trabajadores libres y las personas que los contrataban, y que tales conflictos debieron también solucionarse conforme a las costumbres que existían en la época.

(5) TRUEBA URBINA, Alberto. Derecho Social Mexicano. Porrúa, S.A., México, 1978. p. 30.

B. El Derecho del Trabajo en la Colonia.

De acuerdo con la historia de México, este período comprende de la Conquista a la Independencia de nuestro país.

Lógicamente dada la dominación española las leyes sobre el trabajo que se dictaron provenían de los reyes españoles que tenían como finalidad, la protección de los indígenas y posteriormente también de los negros que trajeron a nuestro país, esto es, los españoles pusieron las bases para la explotación de los pueblos vencidos y se dió una completa explotación de estos.

El Dr. Alberto Trueba Urbina nos indica que "Cortés estableció las bases para la explotación de los vencidos; dictó sus celebres ordenanzas que significaban el imperio de "La Tasa", del "monopolio" y de muchos absurdos económicos y, dato curioso, expidió la ordenanza del gremio para el menestral que no abría su taller, puso en práctica las ideas que prevalecían en Cuba, y, consiguientemente, organizó la encomienda: repartimiento de indios y cobro de tributos a éstos como derecho convenido por merced real a los beneméritos de las Indias."(6)

(6) Ibidem. p. 32.

La encomienda se consolidó bajo el régimen de explotación de los indios, aún cuando el explotador se cobijara con el manto piadoso de su religión y del amor a Dios.

Las primeras industrias que se establecieron en nuestro país en esa época, fueron organizadas por Don Hernan Cortés y éstas se dedicaron a la construcción de armas, a la fabricación de pólvora, combinaciones químicas con el salitre, trabajos en las minas, agricultura, ganadería, establecimientos de ingenios azucareros en Veracruz y en Tlaltanulco, así como otras industrias para la defensa, la paz y el establecimiento de la Nueva España.

Explica el Dr. Trueba Urbina que "El régimen de explotación del trabajo humano quedó perfectamente instituido mediante la encomienda, de tal modo que todo aprovechamiento del trabajo de los aborígenes para la labranza y crianza de animales, construcción de edificios o casas, labores en minas a cargos y obras, se denominaban servicios personales. Estos servicios fueron obligatorios durante todo el siglo XVIII y dejaron huellas profundas en la economía rural de las naciones hispanoamericanas."(7)

(7) Idem.

Los gremios agrupaban a trabajadores que se dedicaban a un mismo oficio y tenían sus ordenanzas específicas, hechas o aprobadas por los virreyes y un juez especial se encargaba de vigilar el cumplimiento adecuado de las mismas. Esto es, la industria manufacturera se estructuró sobre bases gremialistas.

Los gremios de la Nueva España tuvieron sus antecedentes en los gremios europeos: Formaban agrupaciones de artesanos que disfrutaban del derecho exclusivo de ejercer una profesión de acuerdo con normas elaboradas por ellos y sancionadas por las autoridades. Los artesanos novohispanos se reunieron en sus respectivos organismos gremiales. El primer gremio fue el de bordadoras creado en el año de 1546. La jerarquía artesana que es bien conocida, se establece con los maestros, oficiales y aprendices.

El nacimiento y desarrollo de los gremios estuvieron alentados por un conjunto de privilegios, sostuvieron su subsistencia más allá de la colonia. La constitución de monopolios estatales, del tabaco, la sal, etc., abatió los gremios hasta que más tarde se logró la proletarización del arte sano.

Como ya se indicó en notas anteriores la historia del trabajo en México arranca a partir de la encomienda que como también ya se estableció era el instrumento suministrador de servicios personales y que se desenvolvían a través de dos características: El taller artesano y el obraje capitalista.

Esas formas de producción económica mantuvieron a los mexicanos en un estado de servidumbre muy parecido al de la esclavitud, provocaron un tremendo malestar social, que aumento con el incremento de procedimientos capitalistas a base de una explotación de los trabajadores que no tuvieron límites. Las condiciones de los naturales eran intolerables y las normas que establecían las Leyes de Indias no se aplicaron, ya que en realidad la protección que se brindaba era eneficaz.

Trueba Urbina nos dice que "Hechos evidentes de ese profundo descontento, actos de defensa común con paralización del trabajo y en algunos casos demostraciones de fuerza que culminaban en derramamientos de sangre, alentaron de consumo la rebeldía de los de abajo."(8)

(8) Ibidem. p. 34.

Como ejemplo de uno de los primeros actos de abandono colectivo de los trabajadores en nuestro país podemos citar:

La huelga en la Catedral Metropolitana de México - con el Cabildo, en los últimos años del siglo de la Conquista y cuando la Iglesia tenía un poder superior al del gobierno. Dicha huelga fue ocasionada por bajos salarios y malos tratos a los trabajadores.

En resumen, el cabildo, al revisar las cuentas de - la Hacienda Metropolitana, estimó que los salarios de los cantores y ministrales eran muy altos y acordó reducirlos; este acuerdo se les notificó a los afectados, entre estos al Maestro de Capilla Fernando Franco, al racionero, al canónigo Alfonso de Ecija, al cura Alfonso Trujillo y ocho ministrales, el 4 de julio de 1582; inmediatamente se dieron por despedidos los seis cantores, reservándose los ministrales para dar su determinación días después, pero desde ese momento quedó - la capilla del arzobispado sin canto y sin música. La suspensión de labores se prolongó hasta el 22 de agosto del propio año de 1582 en que intervinieron las altas autoridades eclesiásticas y solucionaron el conflicto mediante el pago de sa-

larios dejados de percibir durante el tiempo no trabajado y - la promesa de restituir los sueldos originales, reanudandose las labores.

Así también encontramos otros movimientos de los - trabajadores que buscaban mejorar las condiciones de vida y - trabajo, entre estos el amotinamiento de obreros, mineros en Real del Monte, el de los obreros del Gran Estanco de Tabaco en el año de 1768, que protestaron ante la amenaza de un aumento de horas de trabajo, suspendiendo sus labores y que al final lograron que no se les aumentaran las horas de trabajo.

En la época colonial, las Leyes de Indias fueron un intento de protección humana, que no llegaron a tener vida - por los abusos que cometieron los conquistadores.

Como podemos desprender de las notas anteriores, si bien hubo preocupación por parte de los reyes españoles de - buscar protección para los trabajadores de las colonias, esto no se logró ya que los españoles que residían en éstas no die ron cumplimiento a las disposiciones respectivas y se dió una total explotación de los naturales de los países conquista- dos.

Siguiendo al Dr. Néstor de Buen, en su obra el De-

recho del Trabajo, podemos hacer una compilación de las disposiciones que estuvieron vigentes durante la Colonia y cuya finalidad era mejorar la vida laboral de los trabajadores, en los siguientes términos:

a) La reducción de las horas de trabajo.

b) La jornada de ocho horas determinada en la Ley VI, Título VI, Libro III de la Recopilación de Indias.

c) Los descansos semanales que el emperador Carlos V dictó el 27 de septiembre de 1541, en la Ley XVII, Título I, en la cual se ordenó que tanto indios, negros y mulatos no trabajaran los domingos y días de guardar. A su vez Felipe II, el día 23 de diciembre de 1583 en la Ley XII, Título VI, Libro III ordenó que el trabajo se terminara una hora antes de pagar.

d) El pago del séptimo día cuyo antecedente lo encontramos en la Real Cédula de 1606 sobre alquileres de indios y no en cualquier otra especie.

e) La protección al salario de los trabajadores y en especial con respecto al pago en efectivo; al pago oportuno y al pago íntegro, estableciendo la obligación de pagarlo

en presencia de una persona que lo calificara, para evitar en gaños y fraudes.

Como ejemplos de la puntualidad en el pago se pueden citar las siguientes leyes.

- Ley IX, Título XV, Libro XI, dictada por Felipe III, el 20 de abril de 1608, que ordenaba se pagaran con puntualidad a los indios en las minas, los sábados en la tarde.

- Ley VII, Título XII, Libro VI, de Felipe III, de 26 de mayo de 1607, que estableció la obligación de pagar en efectivo y declaró perdido el salario pagado en vino, chicha, miel y yerba del Paraguay.

f) La fijación en el salario dictada en enero de 1576, por el virrey Enriquez, de que se pagara 30 cacao al día como salario a los indios maceguales y la dictada en el año de 1599 por el Conde de Monterrey, para que se pagara un real de plata, salario por día, y un real de plata por cada seis leguas de ida y de vuelta a sus casas para los indios ocupados en los ingenios y la orden del propio Conde de Monterrey de 1603 que ordenaba el pago de un salario mínimo para -

los indios y en las labores y minas fijándolo en real y medio por día o un real y comida suficiente y bastante, carne caliente con tortillas de maíz conocido como pozole.

g) La protección a la mujer encinta, la cual la encontramos en las Leyes de Burgos, obra de la Junta de 1512, - en la misma se estableció la edad de 14 años para ser admitido al trabajo.

h) La protección contra las labores insalubres y peligrosas, expedida por Carlos V, en la Ley XIV, Título VII, - Libro VI, el día 6 de febrero de 1538, en la cual se prohibió que los menores de 18 años de edad carguen bultos.

i) El principio de verdad sabida que operaba en favor de los indios por disposición de la Ley V, Título X, Libro V, de 19 de octubre de 1514, expedida por Fernando V.

j) El principio de las casas higiénicas previsto en el Capítulo V de la Real Cédula del Virrey Antonio Bonilla en marzo de 1790, y que constituye un antecedente de suma importancia y que dice así: Todos los dueños de esclavos deberán - darles habitaciones distintas para los dos sexos, no siendo - casados, que sean cómodas y suficientes, con camas en alto, - mantas y ropa necesarias y con separación para cada uno y -

cuando más dos en cada cuarto, se designará otro cuarto, limpio, abrigado y cómodo para los enfermos.

K) La atención médica obligatoria y el descanso pagado por enfermedad y que, aparece consagrado en el "bando sobre la libertad", tratamientos y jornales de los indios en la Hacienda dada por mandato de la Real Audiencia, el 23 de marzo de 1785.

Juan D. Pozzo nos dice "Y así vemos como se fueron concretando en diversas cédulas, capitulaciones, ordenanzas, hasta llegar a la Recopilación de Indias de 1680 una serie de principios que, destinados a proteger la persona humana llegaron a constituir una serie de reglas orgánicas reguladoras del trabajo." (9)

Néstor de Buen nos indica que "Quizá o seguramente para ser más precisos, estas disposiciones no funcionaron en realidad." (10)

Dávalos nos explica que "Si bien es cierto que esas

(9) D. POZZO, Juan. Derecho del Trabajo. t. I. Ediar, Soc. Anon. Editores, Argentina, 1948. p. 76.

(10) DE BUEN, L. Néstor. Derecho del Trabajo. t. I. quinta edición, Porrúa, S.A., México, 1984. p. 257.

leyes contenían disposiciones protectoras de los indios, también lo es que eran una creación de los conquistadores y que en realidad existió una gran desigualdad, en todos los aspectos, entre el indio y el conquistador."(11)

Dice Trueba Urbina "si un servicio administrativo y una provisión rigurosas que han encaminado sus esfuerzos a en contrar la eficacia de las leyes del Trabajo, no han logrado en nuestro tiempo eliminar infracciones, que frecuentemente - quedan impunes con grave perjuicio para el trabajador, puede colocarse cual sería el aspecto que merecieron las Leyes de - Indias a los poderosos de aquella época que seguramente no ha bían asimilado del cristianismo, el espíritu ardiente de car idad, limitándose a su ejercicio seco y rutinario."(12)

Como se desprende de lo anterior la Recopilación de Indias comprendió disposiciones muy favorables para los indios de nuestro país en esa época. Contiene antecedentes y - principios que se encuentran consagrados en el Derecho del - Trabajo, como son: una jornada de trabajo máxima de ocho horas; el pago del séptimo día; el pago del salario en efectivo y justo; protección a la mujer embarazada y la edad mínima de

(11) DAVALOS, José. Derecho del Trabajo. t. I. Porrúa, S.A., México, 1985. p. 54.

(12) TRUEBA URBINA, Alberto. El Nuevo Derecho del Trabajo. - sexta edición, Porrúa, S.A., México, 1981. p. 76.

14 años de edad para trabajar; limitación de trabajos fatigosos e insalubres; el principio de verdad sabida y el de limpieza e higiene en las casas de los indígenas (esclavos), atención médica y hasta un germen de indemnización por accidente de trabajo.

Lamentablemente estas Leyes quedaron en buenas intenciones, pues los españoles que vinieron a México carecían de la más elemental justicia para con los indígenas de nuestro país y del resto de América.

Antes de pasar al estudio del Derecho del Trabajo - en la época Post-Revolucionaria, consideramos necesario abrir un paréntesis respecto del Derecho del Trabajo en el México - Independiente.

En el México Independiente no se establecieron con exactitud disposiciones relativas al Derecho del Trabajo, ni en los "Bandos de Hidalgo" ni en los "Elementos Constitucionales" de Ignacio López Rayón, pues ambos documentos se refieren más bien a la abolición de la esclavitud, pero no constituyeron claramente lo que hoy conocemos como Derecho de los trabajadores.

Néstor de Buen nos explica que "En los Sentimientos

a la Nación o 23 puntos leídos por Morelos el 14 de septiembre de 1813, en Chilpancingo, en el punto 12o. estableció que como la nueva ley es superior a todo hombre, las que dicte - nuestro Congreso, deben ser tales que obliguen a constancia, y de tal suerte se aumente el jornal del pobre, que mejore - sus costumbres, aleje la ignorancia, la rapiña y el hurto." - (13)

Apesar de la profundidad del pensamiento de Morelos, el México de esa época no conoció el verdadero Derecho - del Trabajo, pues en la primera mitad del siglo XIX se siguió aplicando el viejo derecho español.

En la primera Constitución de 22 de octubre de 1814 expedida en Apatzingan durante la lucha de independencia no - consagró la libertad de trabajo, sino más bien la libertad de industria, esto es, la libertad de capital.

Una vez consumada la independencia de México, se expidió la Constitución de 1824, que tampoco estableció ninguna disposición en materia de trabajo.

(13) DE BUEN, L. Néstor. Op. Cit. p. 287.

Posteriormente a estas dos Constituciones encontramos otro documento, como son las Leyes Constitucionales de fecha 29 de diciembre de 1836, en las cuales se estableció en su artículo 4o. "que los mexicanos gozarán de todos los derechos civiles."

Las Bases Orgánicas del 12 de junio de 1843, en su artículo 9o. fracción XIII, consagraba "el ejercicio de una profesión que garantice la ley a los habitantes de la República."

En este artículo encontramos un antecedente del principio de libertad de trabajo.

En el Estatuto Provisional de la República Mexicana expedido por Ignacio Comonfort, que en esa época era presidente sustituto de la República, el 15 de mayo de 1856, en la sección 5o. "Garantías Individuales".

Art. 32. Nadie puede obligar sus servicios personales sino temporalmente y para una empresa determinada. Una Ley especial fijará el término a que pueden extenderse los contratos y la especie de obra que haya de versarse.

Art. 33. Que los menores de 14 años no podrán pres-

tar sus servicios sin autorización de sus padres o tutores o bien a falta de ellos, de la autoridad política. Ellos mismos fijarán el tiempo que ha de durar el contrato no pudiendo exceder de cinco años, así como señalar las horas que diariamente se ha de emplear al menor; reservándose el derecho de anular el contrato, en caso de que maltraten y no provean a sus necesidades conforme a lo convenido, o no los instruyan convenientemente.

Estos preceptos y otros contenidos en la Ley Constitucional son la base en la cual se inspiró el constituyente de 1857 para perfeccionar los derechos del hombre, así como también encontramos el principio de protección al trabajo de los menores.

La Revolución de Ayutla nos señala un acontecimiento muy importante, ya que tuvo como finalidad obtener la reivindicación de los derechos del hombre y como objetivo principal derrocar a Santa Anna.

Cuando Santa Anna fue derrocado, se convocó a un congreso, el cual dió como resultado la Constitución de 1857.

Aún cuando en esta Constitución no se consagraron, en realidad ningún derecho social, se dejaron oír grandes dis

usiones, entre las cuales podemos mencionar la de Ignacio Ramírez y la de Ignacio Vallarta. El primero de ellos defendió los derechos del trabajador; el de Vallarta, apesar de constituir una crítica del proyecto, contiene bellísimas palabras.

Néstor de Buen nos explica que Ignacio Ramírez dijo entre otras cosas "El jornalero es un hombre que a fuerza de penosos y continuos trabajos arranca de la tierra, ya la espiga que alimenta, ya la seda y el oro que engalana a los pueblos. En su mano creadora el rudo instrumento se convierte en máquina y la informe piedra en magníficos palacios."(14)

Ignacio Ramírez el Nigromante abogó para que se creara una constitución que se fundara en el privilegio de los necesitados, de los ignorantes, de los débiles, para que de esta forma se mejorara nuestra raza y cambiara su situación económica. Es decir, el nivel de vida de los trabajadores fuera más alto.

El constituyente Ignacio Ramírez luchó porque se legislara para evitar la miseria y dolor de los trabajadores, -

(14) DE BUEN, L. Néstor. Op. Cit. p. 292.

que recibieran un salario justo y participaran de los beneficios de la producción, esto es, abogó porque los trabajadores participaran en las utilidades de las empresas.

Néstor de Buen nos señala que "Ignacio Vallarta expresó una crítica pues él consideraba que era demasiado extenso e impreciso la libertad de ejercer cualquier género de industria, comercio o trabajo que sea útil y honesto, no puede ser coartada por la ley, ni por la autoridad, ni por los particulares, a título de propietario. Exceptuándose los casos de privilegio exclusivo concedido conforme a las leyes, a los inventores, perfeccionadores o instructores de alguna mejora."(15)

Al formular su ardiente crítica Vallarta manifiesta la necesidad de modificar el orden social, para de esta manera lograr una vida mejor para la clase trabajadora, libres de la miseria y que disfrutaran de sus derechos y de las garantías sociales.

Tanto las palabras de Ignacio Ramírez el Nigromante como las de Ignacio Vallarta cayeron al vacío, ya que el cons

(15) Idem.

tituyente de 1857 no las tomó en cuenta.

Sin embargo, las discusiones del proyecto de la - Constitución de 1857, condujo al Congreso a aprobar el artículo quinto, aunque este contenía grandes limitaciones, cuya revisión años más tarde dió origen al artículo 123 de la Constitución de 1917.

La Constitución de 1857 tuvo importantes disposiciones relativas al trabajo en los artículos 4o. y 5o. que consagraron la libertad de profesión, industria y trabajo, el principio de que "nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales sin una justa retribución y sin un pleno conocimiento.

Hacia el año de 1863, con la llegada de Maximiliano de Habsburgo que fue traído a nuestro país con engaños por - los conservadores, resultó nos dice Mario de la Cueva "un espiritu más liberal que los hombres que le ofrecieron una corona ilusoria en el Castillo de Miramar."(16)

Maximiliano fue una persona que quizá ayudó a los

(16) DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. novena edición, Porrúa, S.A., México, 1984. p. 41-

trabajadores para que tuvieran una mejor vida y que se les respetaran sus derechos y convencido de que el progreso de las naciones no puede fincarse en la explotación de los hombres expidió una legislación social que representa una defensa y protección para los trabajadores y campesinos de nuestro México.

Con esta legislación Maximiliano quería que las condiciones de vida de los trabajadores cambiara.

Maximiliano el 10 de abril de 1865, suscribió el Estatuto Provisional del Imperio en el cual se establecían disposiciones relativas al derecho de los trabajadores.

En el Capítulo de Garantías Individuales, en los artículos 69 y 70, se estableció la prohibición de los trabajos gratuitos y forzosos no pudiendo obligar a los trabajadores a prestar sus servicios indefinidamente; se establece también que los padres o tutores eran los encargados de dar el consentimiento para que estos trabajaran. El 10. de noviembre del mismo año expidió una ley que se le conoce con el nombre de Ley del Trabajo del Imperio, la cual contiene disposiciones muy importantes: La libertad de los campesinos para separarse en cualquier tiempo de la finca a la que prestaban sus servicios, jornada de trabajo de sol a sol con dos horas interme-

días de reposo; descanso semanal; pago del salario en efectivo; reglamentación de las deudas de los campesinos; libre acceso de los comerciantes a los centros de trabajo, supresión de las cárceles privadas y de los castigos corporales, escuelas en las haciendas en donde habitaran veinte o más familias y sanciones pecuniarias por la violación de normas antecedentes; inspección del trabajo y algunas otras disposiciones.

Esta Ley consideramos que contiene disposiciones de gran valor para los derechos de la clase trabajadora, lamentablemente estas leyes tan favorales de Maximiliano quedaron como buenas intenciones, sin mayores consecuencias, debido a su corto gobierno en nuestro país.

Durante la presidencia de Benito Juárez, se dictaron leyes de gran trascendencia, entre las cuales podemos mencionar las Leyes de Reforma que dieron un cambio a la condición jurídica del país.

En la última etapa de su vida se dictaron leyes de gran importancia jurídica. El 13 de diciembre de 1870 se promulgó el primer Código Civil, que estableció el servicio doméstico y el servicio por jornal.

El artículo 2586 determinó que nadie puede despedir

se y ser despedido a voluntad suya o de quien lo empleó, sin que por esto pueda exigirse indemnización; lo que debería entenderse sin perjuicio del pago de los jornales justamente vencidos.

El Código de 1870 trato de dignificar el trabajo al establecer que la prestación de servicio no era equiparable a un contrato de arrendamiento, puesto que el hombre no es una cosa sino un ser humano. También se estableció la figura del comodato, de la libertad de profesión y el contrato de servicios.

Señala Néstor de Buen que "En Juárez fue admirable su enérgico patriotismo, su valor, la entrega absoluta a interés de la Patria, por encima de cualquier conveniencia personal. A cambio de ello su obra jurídica, en cuanto afecta a los intereses de los trabajadores, fue perniciososa e injusta. Ni en el Código Penal de 1872 puede encontrarse disposición alguna favorable a un cambio social. Por el contrario, y particularmente en el art. 925 del Código Penal, dicha obra pone de manifiesto un sentido profundamente antisocial que choca con las palabras que se oyeron en el Constituyente de 1856-1857."(17)

(17) DE BUEN, L. Néstor. Op. Cit. p. 295.

Podemos afirmar que la situación de los trabajadores siguió igual sin ninguna mejora que consideremos favorable para la clase trabajadora.

C. El Derecho del Trabajo Post-Revolucionario.

En lo que se refiere al Derecho del Trabajo Post-Revolucionario podemos mencionar como aciertos en la etapa del Porfirismo los siguientes:

La Ley sobre Accidentes de Trabajo, dictada en el Estado de México, la cual fue votada el día 30 de abril de 1904 y conocida con el nombre de "Ley Villada" y la ley dictada en el Estado de Nuevo León por el General Bernardo Reyes - la cual sirvió como modelo a la Ley de Accidentes del Trabajo del Estado de Chihuahua, del día 29 de julio del mismo año.

La importancia de estas leyes radica principalmente en que adoptan la "Teoría del Riesgo Profesional" que viene a sustituir la tesis que fundaba la responsabilidad en la culpa, también estableció la abolición patronal de indemnizar en los casos de accidente, enfermedad profesional y la inversión de la carga de la prueba, pues se estimó que todo accidente - era profesional en tanto no se demostrara lo contrario.

En cuanto al aspecto negativo del Porfirismo, la situación de los trabajadores era muy inhumana, con jornadas de trabajo de sol a sol y en algunos lugares como en los trabajos de henequen se trabajaba de las 3:45 de la madrugada hasta que por la oscuridad no se podía ver nada y muchas veces - continuaban sus labores durante muchas horas de la noche, con salarios muy bajos.

La situación de los trabajadores en esa época originaron conflictos laborales como son los siguientes:

La Huelga de Cananea de 3 de mayo y 3 de junio de - 1906 y la de Río Blanco de 7 de enero de 1907.

La Huelga de Cananea es un movimiento que surge como una inconformidad al Porfirismo. En primer lugar podemos mencionar que se trataba de trabajadores cuyo salario era más alto que el de otros trabajadores de la nación. En segundo - lugar detrás del movimiento obrero existía un movimiento político con influencia Flores-Magonista. En tercer lugar por - primera vez se reclamó la jornada de ocho horas y lo que es - más importante, se exigió la igualdad de trato para los trabajadores mexicanos y la proporción mayor en el número de trabajadores mexicanos, respecto a los extranjeros.

Las peticiones fueron presentadas a la empresa el día 10. de junio de 1906, el cual establecía:

I. Queda el pueblo declarado en huelga.

II. El pueblo obrero se obliga a trabajar sobre las condiciones siguientes:

La destitución del empleo de Luis Nivel; sueldo mínimo de 500 pesos con ocho horas de trabajo; el 75% de mexicanos y un 25% de extranjeros en todos los trabajos de la Cananea Consolidated, teniendo los primeros las mismas actividades con los trabajos de dicha negociación.

El Dr. Néstor de Buen nos dice "es importante señalar que la Huelga de Cananea surge de un proceso de politización que se genera, de abajo hacia arriba, esto es, de la masa hacia quienes serían sus dirigentes, sin que exista previamente un organismo sindical aglutinante de los esfuerzos." -
(18)

Uno de los factores que hicieron falta en la huelga

de cananea y que les costo muchas vidas y la muerte de sus dirigentes, fue la falta de creación de un sindicato que defendiera sus derechos como trabajadores, y entre ellos el derecho de huelga.

El acontecimiento que tuvo lugar en Río Blanco, Orizaba Veracruz, el día 7 de 1907, en el mes de enero, no constituye realmente una huelga, sino una simple negativa de los obreros textiles a regresar a sus labores. Es un movimiento que deja un gran número de muertos y heridos.

La formación del "Centro Industrial Mexicano" en el mes de septiembre de 1906, por los propietarios de fábricas - hilados y tejidos de Puebla y Tlaxcala. Esto ocasionó conflictos y se declaró la huelga general.

El conflicto es sometido al arbitraje del Presidente Porfirio Díaz.

Los patrones llevaron a cabo un paro inspirados por el ministro de Hacienda José Yves Limantour, para oponerse a la unión de los trabajadores textiles.

El laudo emitido por Porfirio Díaz el 4 de enero de 1907, favoreció a los patrones y en el cual se ordena a los -

trabajadores regresar a sus labores el día 7 de enero del mismo año. Laudo que es rechazado por los trabajadores.

Es así como en la mañana del 7 de enero de 1907, - los obreros llevaron a cabo un mitín enfrente de la puerta de la fábrica, posteriormente quemaron las tiendas de raya, provocando que el ejército entrara en acción ocasionando con ello muchas muertes.

El Dr. Néstor de Buen señala que "los sucesos de Río Blanco no constituyen en sí una huelga, que fundará unas peticiones concretas, sino una simple negativa para volver al trabajo -después del paro patronal- por rechazo al arbitrio -presidencial, aunado a un acto de violencia en contra del almacén de raya y no en contra de la empresa." (19)

En este movimiento Porfirio Díaz no brindó el apoyo a los trabajadores sino más bien se inclinó a favor del patrón, negando de esta manera a los obreros textiles, el derecho a un mejor salario y a un horario más justo ya que las jornadas de trabajo eran muy largas.

Los aciertos más importantes del movimiento de Cana

(19) Ibidem. p. 310.

nea y de Río Blanco son: la jornada de ocho horas; el principio de igualdad de salarios y al derecho de preferencia de los mexicanos; y la prohibición de las tiendas de raya.

Otro documento que constituye un antecedente del nacimiento de nuestro Derecho del Trabajo, el Programa del Partido Liberal, de Ricardo Flores Magón de fecha 10. de julio de 1906, el cual se considera como la base ideológica de la Revolución Mexicana y fundamento del artículo 123 Constitucional.

Este programa estableció en su capítulo "Capital y Trabajo" lo siguiente:

Una jornada de ocho horas y un salario mínimo de un \$ 1.00 para la generalidad del país, en que el salario sea inferior a un peso y más de un peso para aquellos lugares en que la vida es más cara.

Se reglamenta el servicio doméstico y el trabajo a domicilio, asimismo obliga a los dueños de minas y talleres, mejores condiciones de higiene, a pagar indemnización por accidente de trabajo.

También prohíbe al patrón que le pague al trabaja-

dor de cualquier otro modo que no sea en dinero; prohíbe y castiga que se impongan multas, se le hagan descuentos, y se le retenga su salario; se prohíben las tiendas de raya.

Estableció la obligación a todas, las empresas y negociaciones a no emplear entre sus trabajadores y empleados, sino una minoría de extranjeros; la igualdad de trabajo tanto para el mexicano como para el extranjero y que se le pague de la misma manera que al extranjero; el descanso obligatorio.

El documento del "Programa del Partido Liberal" contiene disposiciones que se encuentran estructuradas en el artículo 123 Constitucional con algunas excepciones, como son: el derecho de huelga, la protección a los menores y a las mujeres trabajadoras.

El Dr. Néstor de Buen nos dice "En realidad el Programa del Partido Liberal refleja desde el punto de vista social, una tendencia burguesa radical, esto es, una solución que mantiene, como supuesto, la estructura capitalista, cuyos excesos trata de remediar mediante el establecimiento de prohibiciones a los patrones y mínimos y máximos en favor de los trabajadores."(20)

(20) Ibidem. p. 312.

El Programa del Partido Liberal está considerado, - como el documento de mayor importancia del proceso post-revolucionario, al menos desde el punto de vista social.

Podemos afirmar que la obra legislativa por lo que hace al Derecho del Trabajo, comienza en el momento en que el presidente Santa Anna es derrocado y abandona el país.

Una vez que Santa Anna es derrocado, el Ejército - Constitucionalista se hace cargo de la ciudad de México. Es así, como el día 23 de agosto de 1914, Alberto Fuentes P. Gobernador de Aguascalientes estableció el descanso semanal y - la jornada de ocho horas de trabajo. A su vez el Gobernador de San Luis Potosí, Eulalio Gutiérrez, el 15 de septiembre, - instituyó el salario mínimo en las minas de \$ 1.25 diarios; - pago de salarios en efectivo; prohibió las tiendas de raya; - declaro inembargables los salarios; creó el Departamento del Trabajo y determinó la irrenunciabilidad de los beneficios - concedidos por la propia ley. El Gobernador de Tabasco Luis F. Domínguez a instancia del General J. D. Ramírez Garrido, - promulgó un decreto el 19 de septiembre del mismo año, en el cual se estableció que "Todo sirviente endeudado que pise territorio tabasqueño, queda libre por solo este hecho"; se impone el salario mínimo y se consagra la jornada de ocho horas para los trabajadores del campo.

Además de las leyes y decretos anteriores mencionamos los siguientes:

Para el Estado de Jalisco.

1.- La Ley de Manuel M. Dieguez de fecha 2 de septiembre de 1914. En la cual se estableció el descanso dominical; descanso obligatorio de los siguientes días: 28 de enero, 5 y 22 de febrero, 5 de mayo, 18 de julio, 16 de septiembre, 11 de noviembre y 18 de diciembre; vacaciones de ocho días anuales; jornada de trabajo en los almacenes de ropa y de tiendas de las ocho a las diecinueve horas con dos horas de descanso al medio día; sanciones para los que trabajen en los días de descanso y vacaciones; concede la denuncia pública por violación a la ley.

2.- La Ley de Trabajo de Manuel Aguirre Berlanga de fecha 7 de octubre de 1914, y reglamentó los aspectos principales del Contrato Individual de Trabajo; sobre seguridad social y creó las Juntas de Consiliación y Arbitraje.

Para el Estado de Veracruz.

El Gobernador de Veracruz, Manuel Pérez Romero consagró el descanso semanal en su decreto de fecha 4 de octubre

de 1914.

La Ley de Trabajo de Candido Aguilar del 5 de octubre de 1914, tuvo enorme resonancia y sirvió para preparar la legislación futura.

De sus disposiciones las más importantes son:

Jornada de trabajo de 9 horas con descanso para tomar sus alimentos; el descanso semanal en domingos y días festivos; salario mínimo de un peso, pagado ya sea por día, semana o mes; imponía la obligación al patrón de proporcionar al enfermo salvo que la enfermedad fuera por conductas viciosas y a los que fueren víctimas de un accidente de trabajo, asistencia médica, alimentos y salario. También contemplaba la constitución de escuelas primarias, cuando no existieran escuelas públicas, a más de dos kilómetros de la residencia de los obreros; la existencia de Tribunales del Trabajo, conocidas con el nombre de Juntas de Administración Civil; y de inspectores de trabajo.

La Ley de Agustín Millán, fue la primera en reglamentar las asociaciones profesionales, atribuyéndoles personalidad jurídica y limitándoles su derecho para adquirir inmue-

bles a los estrictamente necesarios para sus reuniones, bibliotecas o centros de estudio.

Para el Distrito Federal.

El Proyecto Zúberan, es un intento de reforma a la legislación civil ya que pretende sustituir el criterio ultra individualista que privaba en el Código Civil, marcando una serie de limitaciones a la voluntad de las partes, a fin de lograr una relación más justa entre patrones y trabajadores.

Este Proyecto quedó muy por detrás de las leyes vigentes de Veracruz y Yucatán, debido a que quedó dentro del cuerpo del Derecho Civil.

Para el Estado de Yucatán.

La obra legislativa del General Salvador Alvarado ha sido la más importante de la Revolución. Expedió dos leyes, la primera de fecha 14 de mayo de 1915, estableció el Consejo de Conciliación y el Tribunal de Arbitraje. La segunda del 11 de diciembre del mismo año, es la Ley de Trabajo.

Las disposiciones de esta ley son:

Establecimiento de las Asociaciones Profesionales - sobre las bases de un sindicalismo industrial, con registro - en las Juntas de Conciliación.

Reglamentación de los Convenios Individuales.

El rechazo de la Huelga salvo en caso de excepción, como herramienta de lucha.

La reglamentación de las relaciones individuales de trabajo, de los riesgos profesionales y de la previsión social.

Para el Estado de Coahuila.

Esta ley fue promulgada por el Gobernador del Estado, Gustavo Espinosa Mireles, el 27 de octubre de 1916, y la cual es una copia del Proyecto Zúberan con tres Capítulos más sobre participación en los beneficios, conciliación, arbitraje y accidentes de trabajo. Por lo consiguiente, esta ley - no aportó nada nuevo que ayudara al desarrollo del Derecho - del Trabajo.

Toda esta obra legislativa es un antecedente claro sobre el cual el constituyente de 1916-1917 se basó para dar

nacimiento al artículo 123 de nuestra Constitución.

El Congreso Constituyente de Querétaro.

Siguiendo al Dr. Néstor de Buen en su obra El Derecho del Trabajo podemos hacer un resumen de los debates del constituyente de 1916-1917, que dió origen al artículo 5o. y al artículo 123 de nuestra Constitución.

La gran Asamblea Legislativa de la Revolución que tuvo su sede en la Ciudad de Querétaro, fue convocada por el primer Jefe de la Nación, Venustiano Carranza después de haber derrotado a los Villistas y Zapatistas y para plasmar en una nueva Constitución los principios sociales de la Revolución Constitucionalista, continuación de la Revolución de 1910, cuyo punto de apoyo es el decreto de reforma y adiciones al Plan de Guadalupe del 12 de diciembre de 1914, expedido por el propio Venustiano Carranza.

El Congreso Constitucionalista comenzó sus labores el 1o. de diciembre de 1916 y concluyó el 31 de enero de 1917.

El 1o. de diciembre Venustiano Carranza inauguró las sesiones del Congreso con un discurso inaugural, El Proyecto de Reforma.

Néstor de Buen nos explica que "En realidad el Proyecto de Reforma no aportaba casi nada en favor de los trabajadores, salvo una adición al artículo 5o. que establecía "El contrato de trabajo sólo obligará a prestar el servicio convenido por un período que no exceda de un año y no podrá extenderse en ningún caso a la renuncia, pérdida o menoscabo de los derechos políticos y civiles."(21)

En la vigésima tercera sesión ordinaria llevada a cabo la tarde del martes 26 de diciembre, y bajo la presidencia de Luis Manuel Rojas, se inició la discusión del art. 5o. del Proyecto. El secretario dió lectura al dictamen de la Comisión en el cual se introducían modificaciones, algunas de ellas propuestas por Aquiles Elorduy, desechándose las de Aguilar, Jara y Góngora. Estas relativas a la igualdad de salario en igualdad de trabajo, el derecho de recibir indemnizaciones por accidente de trabajo y enfermedades profesionales y al establecimiento de comités de conciliación y arbitraje para la resolución de los conflictos entre el capital y el trabajo, eran consideradas ajenas al capítulo de las garantías individuales.

(21) DE BUEN, L. Néstor. Op. Cit. p. 332.

Se agregó un párrafo final al Proyecto en el que se señalaba la jornada máxima de ocho horas de trabajo; prohibición del trabajo nocturno en las industrias a los niños y mujeres; el establecimiento del descanso semanal. La discusión del artículo 5o. comprendió los días 26, 27 y 28 de diciembre del mismo año.

El problema se inició, con las adiciones propuestas por la Comisión al texto del Proyecto.

Jara reiteró en la necesidad de establecer la limitación de la jornada. Victoria tomó después la palabra en - contra del dictamen porque le parecía insuficiente. Pidió - rechazarlo y crear unas bases constitucionales que permitieran legislar en materia de trabajo, comprendiendo lo siguiente: jornada máxima, salario mínimo, descanso semanal, higiene zación de talleres, fábricas y minas, convenios industriales, de arbitraje; prohibición del trabajo nocturno a las mujeres y niños; accidentes, seguros e indemnizaciones.

Zavala intervino para defender el dictamen respecto a las cuestiones laborales proponiendo se votara por partes. Von Versen votó en contra ya que consideraba inconveniente para los trabajadores, el año de duración fijado en el contrato de trabajo.

Manjarrez tomó la palabra y pidió que se dictará to do un capítulo, todo un título de la "Carta Magna" que hiciera más favorable la situación de los trabajadores. Es en ese momento, en que la unión de la preocupación de Jara, Mújica y Manjarrez, al sugerir la forma, se concibió nuestro artículo 123 Constitucional.

Gracias con la defensa del sindicalismo, de la participación de utilidades y del derecho de trabajo y Gravioto al insistir en la necesidad de dictar un artículo especial pa ra los trabajadores y José Natividad Macias, al abogar por el contenido preciso del artículo propuesto, que habría de inspirarse en la legislación obrera que preparó por instrucciones de Carranza, y proponer que Pastor Ronaix estableciera - las bases generales del nuevo Proyecto, hicieron lo necesario para que, de acuerdo con Mújica, se retirara el dictamen sobre el artículo 5o., como de otro a favor de los trabajadores.

La propuesta de Macias fue aceptada y de inmediato se integró la Comisión redactora integrada por Pastor Ronaix, Victorio E. Góngora, Esteban Baca Calderon, Luis Manuel Rojas, Silvestre Dorado y Jesús de la Torre, participo también José I. Lugo.

Además de la Comisión oficial y en especial José Natividad Macías, autor principal de la Exposición de Motivos, intervinieron también, Alberto Terrones Benítez, Antonio Gutiérrez, José Alvarez, Donato Bravo Izquierdo, Samuel de los Santos, Pedro A. Chapa, Porfirio del Castillo, Carlos L. Gracidas y Rafael Martínez Escobar.

El Proyecto fue terminado el trece de enero de 1917.

El 23 de enero de 1917 en la quincoagésima séptima - sesión ordinaria, se presentaron a discusión tanto el texto - del artículo 50. como del artículo 123, el primero fue modificado a instancias de Macías y se reservó su votación. Del segundo se leyó el dictamen y de inmediato comenzó la discusión.

En dichas discusiones intervinieron, el diputado Rodiles, quien propuso una cuestión relativa a los Tribunales - de Menores, que con muy buen juicio Terrones pidió se declarara fuera de la cuestión y Cano expresó su miedo de que la - fracción XVIII relativa a la huelga ilícita, fuera motivo de represión en contra de los trabajadores.

Martí intervino para apoyar la política represiva -

de Carranza y Cano le objeto defendiendo, el derecho de huelga, Ugarte, Victoria y Jara para defender el dictamen y explicar a Cano sus alcances porque la Comisión había modificado el Proyecto, en el sentido de que la huelga no tendrá por objeto realizar la justa distribución de los beneficios, sino conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital. La sesión después de otras cuestiones se suspendió. Reanudándose el mismo día por la noche y en la cual se dejaron oír otras discusiones respecto de dichos artículos. Por último se tomó la votación nominal y por la afirmativa votaron 163 diputados. De esta manera nació el primer precepto que a nivel constitucional otorgó derechos a los trabajadores.

El Dr. Néstor de Buen nos dice "México pasaba a la historia como el primer país que incorporaba las garantías sociales a una Constitución."(22)

Como se desprende de todo lo anterior, en los debates del Constituyente de 1916-1917, se dejaron oír bellísimas palabras en defensa de los derechos del trabajador, inclinán-

(22) Ibidem. p. 336.

dose unos en contra y otros en favor, pero lo que es más importante y fundamental, es que triunfaron aquellos que defendieron los derechos de los trabajadores, logrando de esta manera que se legislara en materia de trabajo, ganando con esto todos los trabajadores y por primera vez se les hace justicia, cambiando su situación ante el patrón que por tantos años los trato muy mal, sin ninguna clase de consideraciones y sobre todo, vemos con plenitud el nacimiento de nuestro Derecho del Trabajo.

Entre las disposiciones del artículo 123 encontramos las siguientes:

Jornada de ocho horas de trabajo; jornada de trabajo nocturno de 7 horas; prohibición del trabajo nocturno para la mujer y los niños; jornada de 6 horas para los mayores de 12 años y menores de 18 años de edad; descanso semanal; el derecho a la mujer embarazada de 3 meses con salarios pagados; salario mínimo; participación en las utilidades de la empresa; salario en moneda de curso legal; derecho a cobrar horas extras de trabajo; la obligación de proporcionar habitaciones limpias a los trabajadores; indemnización por accidente de trabajo; derecho a la huelga; establecimiento de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, formada por igual número de representantes de los trabajadores y de los patronos y uno del

gobierno; derecho a la indemnización por despido de 3 meses - de salario; contrato individual de trabajo, etc.

El artículo 123 Constitucional posteriormente sufrió varias reformas, pero la más importante de ellas, es la quinta reforma.

El Dr. Néstor de Buen nos dice "ya que incorpora a dicho precepto a los trabajadores al servicio de los Poderes de la Unión y de los Gobiernos del Distrito Federal y Territorios. Como consecuencia el texto original se convirtió en inciso "A" por lo que se refiere a los obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos y de una manera general, a todo contrato de trabajo. El inciso "B" con catorce fracciones se refiere a los empleados de gobierno. "(23)

La propuesta de reforma fue presentada por el Presidente Adolfo López Mateos y publicada en el Diario Oficial - el día 6 de diciembre de 1960.

De esta manera damos por terminado el estudio del - primer capítulo, referente a los antecedentes histórico-jurí-

(23) Ibidem. p. 345

dicos del Derecho del Trabajo en México. Desprendiéndose de dicho capítulo que el proceso del nacimiento del Derecho del Trabajo duró largos años, pero al final de dicho proceso encontramos que valió la pena esperar ya que con ello podemos afirmar que los derechos de la clase trabajadora al fin fueron tomados en cuenta y lo que es más importante, la vida de trabajadores cambió y con ello su situación económica, es más favorable.

CAPITULO SEGUNDO

CAPITULO II.

EL DERECHO INTERNACIONAL DEL TRABAJO Y LA CREACION DE LA ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO

A. La Naturaleza Internacional del Derecho del Trabajo.

Antes de pasar al estudio de la Naturaleza Internacional del Derecho del Trabajo, consideramos necesario para mayor comprensión del capítulo que nos ocupa, dar algunos conceptos o definiciones de lo que se entiende por Derecho Internacional del Trabajo.

José Barroso Figueroa define al Derecho Internacional del Trabajo "como la rama del Derecho Internacional Público que tiene por objeto estudiar, consolidar, promover y hacer progresar, con la participación de todos los sujetos de la comunidad internacional, las normas reivindicadoras de los derechos de los trabajadores, sin consideración del sexo, nacionalidad, raza, ideología política, credo religioso o cualquier otra característica distintiva de éstos." (24)

Para Guillermo Camacho Henríquez el "Derecho Inter-

(24) BARROSO FIGUEROA, José. Derecho Internacional del Trabajo. Porrúa, S.A., México, 1987. p. 4.

nacional del Trabajo está integrado por las doctrinas, principios, tratados y convenciones destinados a unificar e internacionalizar la legislación entre leyes laborales expedidas por diversos países."(25)

Mario de la Cueva señala que el "Derecho Internacional del Trabajo es un derecho nuevo: un derecho de los hombres, cualquiera que sean el lugar donde se encuentren, su nacionalidad, su raza, su credo o su doctrina política, un derecho idéntico a los viejos derechos del hombre."(26)

José Dávalos opina que "El Derecho Internacional del Trabajo ya no se queda tan sólo en el nivel de una regulación externa entre los Estados; es una disciplina cuyas obligaciones y derechos se dirigen a los trabajadores; este tipo de derecho es nuevo, es un derecho de hombres y por ello debería llamarse derecho universal del trabajo"(27)

El Derecho Internacional del Trabajo, es un derecho que tiende a proteger a los trabajadores de todo el mundo, un derecho nuevo, un derecho de todos los seres humanos.

(25) CAMACHO HENRIQUEZ, Guillermo. Derecho del Trabajo. t.

I. Temis Bogota D. E., Colombia, 1961. p. 181.

(26) DE LA CUEVA, Mario. Op. Cit. p. 30.

(27) DAVALOS, José. Op. Cit. p. 46.

De esta manera cerramos el paréntesis referente al concepto de Derecho Internacional del Trabajo, para entrar al estudio de la Naturaleza del Derecho Internacional del Trabajo.

Mario de la Cueva explica que "Fueron muchas las voces que se levantaron a la terminación de la primera guerra mundial en contra de la doctrina imperialista de la soberanía y de la concepción del derecho internacional como un estatuto meramente regulador de las relaciones externas de los estados. Pero fue el Derecho del Trabajo quien cambió los términos del problema y transformó su esencia, al hacer de él un derecho para los hombres."(28)

Para Barroso Figueroa "creemos que tomando en cuenta a su principal fuente, que son los tratados tanto bilaterales como multilaterales, debe asumirse, sin duda alguna, que la materia que nos ocupa es auténtico Derecho."(29)

El Derecho Internacional del Trabajo, es un derecho nuevo en la historia del Derecho Internacional y esto es, debido a que sus normas son discutidas y aprobadas por los re-

(28) DE LA CUEVA, Mario. Op. Cit. p. 29.

(29) BARROSO FIGUEROA, José. Op. Cit. p. 12.

presentantes de los empleadores, de los trabajadores y del gobierno, es decir, que en su creación van intervenir los representantes de las clases sociales. Es un derecho que surge - como muralla para aliviar las miserias e injusticias que sufren los trabajadores en el mundo.

Con el Tratado de Paz de Versalles que estableció - en su Parte XIII, la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, vemos con plenitud el nacimiento del Derecho Internacional del Trabajo y nace como un derecho nuevo, - como un derecho de la clase trabajadora, un derecho de hombres como lo llama Mario de la Cueva. Su contenido eleva aún más su grandeza; es un derecho que se dirige a los trabajadores, a fin de realizar su idea, que es enaltecer el trabajo - como el valor supremo de la vida humana y social y cuyo principal objetivo es la justicia social.

El Derecho Internacional del Trabajo se manifiesta como defensor del hombre en contra del capital y de los poderes organizados por la burguesía que los explotaba; es un derecho que se coloca junto a los derechos del hombre, brindándoles de esta manera libertad de trabajo. Es por ello que el derecho del trabajo tiende a universalizarse, esto es, lucha

por ser universal.

Mario de la Cueva señala que "el derecho nacional y el derecho internacional del trabajo viven una relación dialéctica; nació primero el derecho nacional, en la lucha de los trabajadores de cada pueblo por la justicia social, pero su idea se tornó universal, no como un derecho internaciones, sino como un derecho de los trabajadores, y cristalizó en el derecho internacional, pero éste, ya como derecho universal, adquirió vida propia para revertir sobre las naciones como una fuente nueva de beneficios." (30)

En conclusión, el Derecho Internacional del Trabajo es un derecho nuevo cuyo nacimiento lo encontramos plasmado en el Tratado de Versalles en su Parte XIII y su tarea es proteger a la clase trabajadora. Su contenido lo hace más grande.

El contenido esencial del Derecho Internacional del Trabajo se encuentra constituido por sus principios fundamentales y las normas creadas en los convenios y recomendaciones de la Conferencia Internacional del Trabajo.

(30) DE LA CUEVA, Mario. Op. Cit. 30.

El contenido esencial de esta disciplina lo integran: La Declaración Universal de los Derechos del Trabajo: - El Tratado de Versalles, la Carta de las Naciones Unidas, La Declaración de Filadelfia, La Declaración Universal de los Derechos del Hombre y Las Declaraciones de los Pueblos Americanos, La Carta Nacional Americana, La Carta de la Organización de los Estados Americanos, La Carta Nacional Americana de Garantías Sociales y las Resoluciones adoptadas en las Conferencias Panamericanas y las Conferencias Regionales Americanas - organizadas por la OIT.

B. Antecedentes Históricos del Derecho Internacional del Trabajo.

El Derecho Internacional del Trabajo era una aspiración más del trabajador, imposible en la sociedad individualista y liberal de aquella época y en el que el mundo de estados imperialistas postulaban una concepción radical de la soberanía, según el cual, la voluntad del Estado no podía quedar limitada en ninguna de las cuestiones relacionadas con su vida interna. Hubo algunas voces e intentos aislados en el siglo pasado y en el presente, pero fue la guerra de 1914 la que habría de convertir el sueño en realidad.

Es difícil determinar cuando nació el Derecho Internacional del Trabajo y a quien corresponde su nacimiento, pero suele citarse a Daniel Lee Grand (1783-1859), como el precursor más definido de ella. Entre los años de 1740 y 1855, - tiempo que es considerado como el correspondiente al del nacimiento del derecho internacional, también debe ser citado Robert Owen quien es anterior, ya que en 1818 realizó diligencias para que se elaborara una reglamentación internacional protectora de los trabajadores fabriles, sin embargo, la obra de Owen careció de la resonancia de la de Lee Grand quién se dirigió a los gobiernos de Reino Unido, Francia, Alemania y - Suiza invitándolos a que elaboraran una ley internacional protectora de los trabajadores contra el trabajo excesivo a una edad demasiado temprana, causa primera y principal de su decadencia física, de su embrutecimiento moral y de su privación de las satisfacciones de la vida familiar.

Para Barroso Figueroa "La importancia de la aportación de Lee Grand radica en que fue un militante de sus ideas. Su obra no se contrajo al manejo de la pluma sino que insistentemente demandó a varios países europeos que promulgaran - de común acuerdo una legislación laboral, para dar fin con - ello a la pugna originada por la despiadada competencia."(31)

(31) BARROSO FIGUEROA, José. Op. Cit. p. 17.

Lee Grand preparó el terreno con varios proyectos - de leyes internacionales sobre la jornada de trabajo; la fija ción de un día de descanso; el trabajo nocturno; las actividades insalubres y peligrosas y una reglamentación especial para niños. Antes de redactar los proyectos realizó un cuidado estudio de la situación jurídica en diversos países, de - una manera semejante como lo hace la Oficina Internacional - del Trabajo en la actualidad.

En 1890 el Gobierno Suizo convocó a una Conferencia que llevó a cabo en Berlín, en la cual participaron los países más industrializados de Europa. En esta Conferencia fueron adoptadas recomendaciones para reglamentar o prohibir el trabajo en las minas, el trabajo dominical, el trabajo de los niños y empleo de los jóvenes y de las mujeres. Aunque esta reunión no adoptó compromisos internacionales formales, si tuvo una gran importancia histórica ya que consagró por primera vez, a representantes y gubernamentales para discutir normas laborales.

En 1900 se constituyó la Asociación Internacional - del Trabajo encargada de recopilar, traducir y publicar los - textos de las leyes laborales de distintos países.

La Asociación convocó a dos Conferencias que se lle

varon a cabo en la ciudad de Berna, en 1905 y 1906. De la Conferencia de 1906 se adoptaron dos Convenios: uno que reglamenta el trabajo nocturno de las mujeres en la industria y otro que prohibía el uso de fósforo blanco en la fabricación de cerillos debido a que dicha sustancia causaba necrosis en la mandíbula de los obreros. En septiembre de 1913, la Asociación convocó la Tercera Conferencia que se celebró en Berna, Suiza en la que se elaboraron dos convenios, uno para regular la jornada de trabajo de las mujeres y los menores y otro para prohibir el trabajo nocturno de los niños.

Al término de la primera guerra mundial, se reunieron en Leeds, Inglaterra, sindicalistas de varias partes del mundo bajo los auspicios de movimientos obreros de Francia y Gran Bretaña. Esta reunión se propuso que en el Tratado de Paz se incluyeran ciertas garantías a los trabajadores en relación a la jornada de trabajo; la seguridad social y la seguridad en el trabajo. Se solicitó también la creación de una comisión internacional de integración tripartita, que vigilará la aplicación de esas disposiciones y organizará conferencias internacionales para la creación de normas de trabajo.

En 1919, se llevó a cabo la Conferencia de Paz y uno de sus primeros actos consistió en nombrar una Comisión de Legislación Internacional del Trabajo para que presentará

proyectos que se incluían en el Tratado de Paz.

José Dávalos nos dice que "El Derecho Internacional del Trabajo ya no se queda tan sólo en el nivel de una reglamentación externa entre los Estados; es una disciplina cuyas obligaciones y derechos se dirigen a los trabajadores; este tipo de derecho es nuevo, es un derecho de hombres y por ello debiera llamarse derecho universal del Trabajo." (32)

Explica Trueba Urbina "El Nuevo Derecho Internacional Social, que es la disciplina más joven en el extenso campo internacional y nueva hasta hoy con normatividad propia, nació en el Tratado de Paz de Versalles de 1919 y tiene su origen en la Constitución Mexicana de 1917, ya famosa por su célebre DECLARACION DE DERECHOS SOCIALES, que comprende los nuevos derechos del trabajo, agrario, de seguridad social, económico, cooperativo y otras más que originaron el nacimiento del NUEVO DERECHO INTERNACIONAL SOCIAL, impuesto con la representación universal del proletariado por el distinguido dirigente obrero SAMUEL COMPERS." (33).

Samuel Compers logró la formulación de la Parte XIII del Tratado, que contiene una declaración magnífica de

(32) DAVALOS, José. Op. Cit. p. 46.

(33) TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Internacional Social, Porrúa, S.A., México, 1979. p. 213.

derechos internacionales sociales para los trabajadores del mundo, por la cual el hombre de Compers, y de la Constitución Mexicana de 1917, son inseparables en el Derecho Internacional del Trabajo de ahora y de siempre.

La nueva disciplina denominada Derecho Internacional Social como la llama Trueba Urbina, quedó plasmada en la Parte XIII del Tratado de Versalles el 28 de junio de 1919.

Trás la Conferencia de Paz de 1919 y más concretamente después del Tratado de Versalles, cuya Parte XIII creó la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la historia de este y sus logros son básicamente la historia del Derecho Internacional del Trabajo y, además lo que le da contenido.

C. El Tratado de Versalles y su importancia en el Derecho del Trabajo.

Los principios consagrados en la Constitución en materia de trabajo y la previsión social encontraron su aplicación no solamente en nuestro México, sino que tuvieron también una aceptación en el ámbito internacional con el Tratado de Paz de Versalles de 28 de junio de 1919.

Señala Trueba Urbina que "El Derecho del Trabajo se revela como la expresión de las normas protectoras para suprimir la desigualdad en los beneficios del trabajo al mismo tiempo que una captación de los principios de reivindicación de los trabajadores para la socialización de la propiedad de la tierra y del capital."(34)

El Derecho Internacional del Trabajo, tomó como base las normas del Derecho del Trabajo Mexicano plasmado en el artículo 123 Constitucional, logrando de esta forma salvaguardar los derechos de la clase trabajadora en todo el mundo.

Samuel Compers fungió como presidente de la Comisión de la Legislación Internacional del Trabajo, y su participación fue muy importante ya que dió a conocer nuestras normas laborales en el Tratado de Versalles influyendo de esta forma para que se consagraran en dicho Tratado de Paz.

Gracias a Samuel Compers nuestro Derecho del Trabajo queda ligado al Derecho Internacional del Trabajo.

Los textos que Compers propuso en la Conferencia -

(34) TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Internacional Social. Op. Cit. p. 48.

son los siguientes:

1.- El trabajo de un ser humano no ha de considerarse simplemente, ni de derecho, ni de hecho como una mercancía o artículo de comercio.

2.- Ha de considerarse a los empresarios y a los trabajadores el derecho de libre asociación para fines legales.

3.- No se emplearán obreros cuyas edades estén comprendidas entre los catorce y los 18 años para que realicen trabajos físicamente agotadores y siempre a condición que no se interrumpa la educación técnica o general.

4.- Todos los trabajadores tienen derecho a un salario que les permita mantener un razonable nivel de vida.

5.- Igual salario se dará a la mujer y al hombre por el trabajo de idéntico valor en cantidad como en la calidad.

6.- Se considerará a los trabajadores un descanso semanal, incluyendo el domingo o su equivalente.

7.- Limitación de la jornada de trabajo en la industria sobre la base de las ocho horas al día o cuarenta y ocho a la semana.

Estos principios tan importantes se encuentran consagrados en la Constitución Mexicana en su artículo 123.

Samuel Compers, presentó estos principios a la Comisión Internacional del Trabajo logrando de esta manera que se incorporaran al Tratado de Paz de Versalles.

El Tratado de Versalles puso fin a la Primera Guerra Mundial y también dió nacimiento a una nueva disciplina que lleva por nombre Derecho Internacional del Trabajo.

En este documento tan importante se encuentra establecido y que para Mario de la Cueva constituye "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."(35)

(35) DE LA CUEVA, Mario. Op. Cit. p. 31.

Este principio es el de que el trabajo no debe ser considerado como mercancía o artículo de comercio.

Principio que también se encuentra plasmado en la - Constitución Mexicana.

El Tratado de Versalles se compone de cuarenta y - cuatro artículos distribuidos en quince partes.

En este trabajo de Tesis nos referiremos a la Parte Décima Tercera, que es la que nos importa por contener normas de Derecho del trabajo y que comprende los artículos 387 al - 427. Los cuales van precedidos de un preámbulo que constituye brillantemente la exposición de motivos y que en resumen - dice lo siguiente:

Considerando que la Sociedad de Naciones tiene por finalidad establecer la paz universal, y que esta paz sólo - puede estar fundada sobre la base de la justicia social.

Principio también consagrado en nuestra Constitu- ción.

Considerando que existan 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 vigente 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 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 deseosas de mejorar la suerte de los trabajadores en sus propios países.

Las altas partes contratantes, movidas por sentimientos de justicia y humanidad, así por el deseo de asegurar una paz mundial duradera, han convenido lo siguiente...

En el art. 387 se crea una organización permanente encargada de trabajar para la realización del programa expuesto, en el preámbulo... En el artículo 388 se dispone que la organización comprenderá: una conferencia general de los representantes de los miembros y una Oficina Internacional del Trabajo, bajo la dirección del Consejo de Administración... En el artículo 390 y siguientes se trata de la Constitución de la Conferencia, del Consejo de Administración, etc.

La Organización Internacional del Trabajo esta integrada por tres órganos principales: La Conferencia Internacional del Trabajo, El Consejo de Administración y la Oficina Internacional del Trabajo. La Conferencia es la Asamblea General de todos los Estados miembros, y se integra por 4 representantes de cada nación; dos del gobierno, uno de los empleadores y otro de los trabajadores, más los asesores técnicos; todos designados por el propio gobierno. El Consejo de Administración se compone de treinta y dos miembros; dieciséis representantes a los gobiernos y obreros, ocho a los empleados y ocho a los trabajadores. Es un órgano ejecutivo de la Conferencia, se reúne tres o cuatro veces al año, para cum-

plir con sus funciones, fija el orden del día para la Conferencia, proyecta presupuestos de la Organización, etc., vigila las actividades de la Oficina Internacional del Trabajo. Esta Oficina realiza magníficos objetivos sociales y sus publicaciones son valiosísimas, entre estas: Convenios y Recomendaciones.

En el artículo 477 del Tratado se encuentran los siguientes principios sociales, tomados del artículo 123 Constitucional.

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

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

III. El pago a los trabajadores de un salario que les asegure un nivel de vida conveniente tal como se comprende en su tiempo en su país.

IV. La adopción de la jornada de ocho horas o la semana de cuarenta y ocho horas, como aspiración a realizarse -

en todos los países en que no se haya obtenido todavía.

V. La adopción de un descanso semanal de 24 horas como mínimo y que deberá comprender el domingo, siempre que sea posible.

VI. 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 su educación y asegurar su desarrollo físico.

VII. El principio de salario igual, sin distinción de sexos, para un trabajo de valor igual.

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

IX. Cada Estado deberá organizar servicio de inspección, que contará, con mujeres, a fin de asegurar la aplicación de las leyes y reglamentos para la protección de los trabajadores.

Trueba Urbina nos explica que "Estas cláusulas so-

ciales son las que impuso en el "Tratado de Versalles" SAMUEL COMPERS, tomados del artículo 123 de la Constitución Mexicana; también constituyen fuentes de Derecho Internacional Social."
(36)

En resumen: El Tratado de Versalles tiene el mérito de haber proclamado derechos sociales para los efectos de su internacionalización.

En este importante documento se sienta el principio general que constituye una afirmación decisiva para nuestra historia del pensamiento jurídico, y da luz al derecho del trabajo, al establecer su principio de que el trabajo no debe ser considerado como una mercancía o artículo de comercio.

Con el Tratado de Versalles nace una nueva disciplina, "El Derecho Internacional del Trabajo" que viene a defender y porteger los derechos de la clase trabajadora por tanto tiempo tratada como un medio de que el patrón se enriqueciera.

El Tratado de Versalles al establecer su Parte Décima

(36) TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Internacional Social. Op. Cit. p. 59.

ma Tercera, da nacimiento a la Organización Internacional del Trabajo y con ello al Derecho Internacional del Trabajo que viene a vigilar y a proteger los derechos de los trabajadores.

Es por ello que dicho documento es de suma importancia para el Derecho del Trabajo y para la historia del Derecho Internacional del Trabajo. Y lo más importante, es que en el se establece el principio de no considerar al trabajo como una mercancía o artículo de comercio, así como otros principios que ya quedaron enunciados en páginas anteriores.

D. Nacimiento de la Organización Internacional del Trabajo.

La historia de la Organización Internacional del Trabajo es, en cierto modo, la historia del siglo XX. Es la historia de como el hombre ha querido consagrar sus conocimientos y su ingenio a la empresa de mejorar la suerte de millones de seres humanos. Pero es también la de otros millones, oprimidos aún por el yugo de la miseria, la ignorancia y la desesperación: es el yugo que la OIT pugna por abolir, cooperando para ello con los gobiernos y con otras instituciones internacionales.

La historia de la OIT comienza en 1919, pero tiene

profundas raíces en la conciencia social del siglo XIX. A fines de la Primera Guerra Mundial se reconoció que era necesario un esfuerzo global para combatir los efectos nocivos de la industrialización, y que no podía haber paz sin justicia social y económica para los trabajadores de toda la Tierra. Como resultado, en el Tratado de Paz de Versalles se estableció la creación de la OIT, un organismo destinado a elaborar normas internacionales para la protección del trabajador y acumular conocimientos sobre los problemas laborales del mundo.

Sin desconocer la existencia de antecedentes que se remontan a 1818 cuando Robert Owen presentó las dos memorandas. Seara Vázquez nos dice "no es sino hasta los tratados de paz de la Primera Guerra Mundial donde está el verdadero origen de esta institución."(37)

Lo cierto es, que a partir de 1914 se empezaron a organizar los trabajadores para defender sus derechos.

Conforme se fue acercando la conclusión de la Prime

(37) SEARA VAZQUEZ, Modesto. Tratado General de la Organización Internacional. Fondo de Cultura Económica, México, 1974. p. 481.

ra Guerra Mundial y suponiendo que en breve habría de firmarse el Tratado de Paz de Versalles las organizaciones de trabajadores redoblaron sus actividades. En Londres tuvieron lugar dos Conferencias; en ellas, los representantes de las potencias aliadas formularon la reclamación de que estuvieran representados los trabajadores en la Conferencia de Paz como "Carta Internacional del Trabajo"; algunos de ellos, en efecto, trascendieron a las disposiciones que después originaron la Organización Internacional del Trabajo.

El 25 de enero de 1919 tuvo lugar la Conferencia de los Preliminares de Paz en su primera reunión acordó nombrar una comisión que habría de encargarse de la cuestión relativa a la creación de una legislación internacional del Trabajo. La cual se integró con 15 miembros.

Al comienzo de sus labores, la Comisión partió de 3 premisas fundamentales: La primera que era necesario establecer un cuadro institucional permanente para una reglamentación internacional del trabajo; la segunda, que era preciso consagrar el principio de la tripartición (colaboración de trabajadores, empleadores y representantes gubernamentales) y la tercera, que el mecanismo instaurado permitiera la adop-

ción de convenios internacionales obligatorios.

Treinta y cinco sesiones celebró la Comisión, del 10. de febrero al 24 de marzo de 1919. Las discusiones versaron sobre el proyecto y especialmente de las cláusulas de fondo llamadas obreras.

El texto paso al fin a formar parte del Tratado de Paz de Versalles en su Parte XIII, la cual se tituló "Trabajo".

La Parte XIII del Tratado de Versalles se inicia con las siguientes palabras:

La paz sólo puede fincarse en la justicia social.

Daniel Antokoletz, nos señala que "De esta manera estableció el Preámbulo una íntima conexión entre la paz social y la paz política y reclamó una acción internacional simultánea de protección a los trabajadores." (38)

De este modo los trabajadores vieron realizadas sus

(38) ANTOKOLETZ, Daniel. Derecho del trabajo y Previsión Social. segunda edición, Guillermo KRAFT, Argentina, 1955. p. 17.

aspiraciones, ya no simplemente a nivel nacional sino también internacional. Pues con el Tratado de Versalles en su Parte XIII nace de una manera clara y precisa la Organización Internacional del Trabajo.

La OIT poco a poco fue consolidándose y haciéndose cada vez más fuerte, ya que pudo sobrevivir a la Segunda Guerra Mundial, además es quizá la institución que más ha luchado por conservar la paz.

La paz auténtica y duradera depende también del bienestar social y económico de los pueblos del mundo; de que haya niveles de vida aceptables y condiciones de trabajo mejores con un salario justo y la oportunidad de empleo.

Originalmente la idea que animó a los precursores de la OIT, era la de crear una legislación internacional del trabajo y posteriormente una entidad promotora de tal legislación.

La Organización Internacional del Trabajo ha promovido políticas y programas internacionales para una mejor vida de la clase trabajadora, defender sus derechos humanos o incrementar las posibilidades de empleo. También se ha preocupado por una formación y educación de profesionales.

Con la Segunda Guerra Mundial las actividades de la Organización Internacional del Trabajo disminuyeron pero aún así no se dió por vencida, sino que moldeó su actividad según las circunstancias.

En realidad los antecedentes del Derecho Internacional son los antecedentes de la OIT, ya que al nacer la Organización Internacional del Trabajo, nace el Derecho Internacional del Trabajo y los precursores de dicha Organización son los mismos del Derecho Internacional del Trabajo, por lo tanto consideramos repetitivos entrar en más detalles en relación a los antecedentes de la OIT ya que son los mismos del Derecho Internacional del Trabajo.

E. Naturaleza de la Organización Internacional del Trabajo.

Mario de la Cueva nos indica que "Desde el nacimiento de la Organización Internacional del Trabajo en el Tratado de Versalles la doctrina más generalizada sostuvo que era un organismo internacional independiente y distinto de la Sociedad de las Naciones, tesis que se funda, principalmente, en el dato de que para ser miembro de ella no se requería serlo, al mismo tiempo, de la Sociedad de las Naciones." (39)

(39) DE LA CUEVA, Mario. Op. Cit. p. 34.

La Carta de las Naciones Unidas no mencionó a la OIT, por lo que algunos internacionalistas opinaron que sus funciones pasaran al Consejo Económico y Social. La Organización Internacional del Trabajo se enfrentó al problema con la base de una labor de veinticinco años y con el respaldo moral y la simpatía de los trabajadores y de los empleadores, logró firmar el acuerdo de 30 de mayo de 1946, en el que fue reconocida por las Naciones Unidas como un organismo internacional especializado.

Para Barroso Figueroa "La Organización Internacional del Trabajo no corresponde a las organizaciones internacionales de tipo político, sino que es su naturaleza técnica."(40)

La Organización Internacional del Trabajo está integrada por la Conferencia Internacional del Trabajo; por el Consejo de Administración y; por la Oficina Internacional del Trabajo que constituye una Secretaría muy importante.

De lo anterior se desprende, que por estar integrada por estos tres órganos, la OIT no sigue ningún patrón sino

(40) BARROSO FIGUEROA, José. Op. Cit. p. 71.

que es creadora del mismo, ya que en el Tratado de Paz se le reconoce como una Organización Internacional del Trabajo y es to queda plenamente confirmado en el acuerdo de 30 de mayo de 1946, como un órgano independiente, especializado y cuya naturaleza es de carácter técnico, pues dicha naturaleza se desprende de sus actividades, de sus propósitos o fines.

La OIT además de estar integrada por los tres órganos que mencionamos, podemos enunciar como partes integradoras de la Organización, las Comisiones y Reuniones Técnicas y a las Reuniones Regionales.

Francisco de Ferrari explica que "En realidad la O.I.T. es un organismo internacional técnico creado con el fin de promocionar el progreso social y procurar uniformar en la medida de lo posible- la legislación laboral de las distintas partes del mundo. En tal sentido, prepara recomendaciones y convenios, y la aprobación de éstos por la O.I.T. obliga simplemente a sus gobiernos a someterlos a la consideración del órgano legislativo nacional."(41)

La Organización Internacional del Trabajo, es una -

(41) DE FERRARI, Francisco. Derecho del Trabajo. t. I. tercera edición, Palma De, Argentina, 1976. p. 407.

institución que promueve la unidad y una reforma social, y - con ese fin prepara proyectos de recomendaciones y de convenios para ayudar en los distintos países a estimular la justicia social.

La Oficina Internacional del Trabajo es un órgano - técnico, de estudio y ejecución de planes y programas.

F. Estructura de la Organización Internacional del Trabajo.

La Organización Internacional del Trabajo se extruc tura de la siguiente manera:

- Conferencia Internacional del Trabajo.
- El Consejo de Administración.
- La Oficina Internacional del Trabajo.

"La Conferencia Internacional del Trabajo es la asam blea de los Estados miembros; se reúne habitualmente durante el mes de junio en ginebra."(42)

La Conferencia Internacional del Trabajo es el órga

(42) La OIT y el Mundo del Trabajo. Oficina Internacional - del Trabajo, Suiza, 1987. p. 10.

no principal de la OIT y quien toma las decisiones sobre la política general de la Organización, es el órgano deliberativo supremo de la OIT, y se reúne cada año.

Barroso Figueroa indica que "La designación oficial del órgano de la OIT es "Conferencia General de los Representantes de los Miembros." El artículo 3o. de la Constitución de aquel organismo y se refiere detalladamente a la Conferencia, puntualizando los siguientes aspectos: reuniones y delegados: consejeros técnicos; representación de los territorios no metropolitanos; designación de representantes no gubernamentales, y poderes de los delegados y consejeros técnicos."

(43)

Cada país está representado en la Conferencia por cuatro delegados, acompañados de consejeros técnicos. De los delegados dos representan al gobierno, uno a los empleadores y otro a los trabajadores. Todos los delegados disfrutan de los mismos derechos. Cada uno de ellos puede votar según su conciencia. Las decisiones se adoptan por gran mayoría de votos, incluso por unanimidad; ello significa que las deliberaciones han sido constitutivas y, por consiguiente las decisiou

nes adquieren más valor.

Lo extraordinario de esta composición, es el tripartismo, esto es, que no da lugar a una reunión de Estados sino a una típicamente laboral, en la medida que también concurren a ella los factores de la producción. Patrones y trabajadores en condiciones de igualdad, dialogan y debaten con los representantes gubernamentales la adopción de decisiones.

La fuerza de la Conferencia Internacional del Trabajo se encuentran precisamente en el tripartismo ya que los delegados de los trabajadores y de los empleadores actúan con gran independencia y en función de los intereses de su clase.

Los cuatro delegados o representantes de la Conferencia, dos son designados por el país miembro, sin mayores requisitos gubernamentales en tanto que los no gubernamentales deben nombrarse por el gobierno de acuerdo con las organizaciones profesionales más representativas de los empleadores o trabajadores, según el caso, siempre que tales organizaciones existan en el país de que se trate.

Cada delegado posee derechos de voz y voto individual. Cada delegado puede auxiliarse hasta de dos consejeros técnicos, uno de los cuales debe ser mujer, cuando vayan

a discutir cuestiones de especial interés para la mujer.

La Conferencia verifica los poderes de los delegados por la mayoría de dos tercios de los votos de los que están presentes, rechazar la admisión de cualquier delegado o consejero técnico, siempre que no esten designados debidamente.

La Conferencia nombra un presidente y tres vicespresidentes, de estos últimos uno será designado gubernamental, otro empleador y el restante trabajador.

Para el desarrollo de sus funciones nombra las comisiones que son las encargadas de informar sobre todas las cuestiones que deban estudiarse. Además de estas comisiones nombra otras como son: Las de Proporciones, de Verificación de Poderes, de Redacción de la Conferencia, de la Aplicación de Convenios y Recomendaciones y de Representantes Gubernamentales sobre cuestiones financieras, además designa una Comisión por cada uno de los puntos que figuren en el Orden del Día.

Como funciones más importantes de la Conferencia Internacionales del Trabajo podemos mencionar:

- 1.- Fija las políticas de organización de la OIT.
- 2.- Elige a los miembros del Consejo de Administración.
- 3.- Aprueba el presupuesto de la Organización.
- 4.- Decide acerca del cambio de sede de la Organización.
- 5.- Aprueba el programa de la Organización.
- 6.- Adopta resoluciones que servirán para determinar las directrices de la política general y las actividades futuras de la OIT.
- 7.- Su función primordial, su razón de ser, es la de constituir un foro para discutir temas laborales, de los que habrán de surgir convenios y recomendaciones en esta materia.

Esto es, la Conferencia le da a sus resoluciones más importantes el carácter de convenios y recomendaciones.

Francisco de Ferrari dice que "La transformación de

las decisiones de la Conferencia en instrumento tiene como finalidad facilitar la incorporación de un contenido al derecho interno de cada país, adoptando un método parecido al de los tratados bilaterales que deben ser sometidos a ratificación legislativa. Esta forma jurídica atenuó la aspiración de las organizaciones obreras, que siempre pretendieron dar a las decisiones de la Conferencia fuerza de leyes internas obligatorias."(44)

Los convenios no son tratados internacionales por que en su creación no intervienen diplomáticos, sino representantes de las clases sociales, tienen un carácter comutativo y su eficacia esta sujeta a un régimen constitucional.

La Conferencia puede hacer sugerencias en materia social aprobando, en dichos casos, una recomendación. Si en cambio quiere influir de un modo más directo sobre la legislación de cada país proponiendo nuevas reformas en beneficio de la clase trabajadora, la Conferencia debe entonces aprobar un proyecto de convención.

(44) DE FERRARI; Francisco. Op. Cit. p. 402.

En 1946 se dispuso que en lo sucesivo las decisiones se les denominarían convenciones.

Hemos dicho que las convenciones no son tratados internacionales ya que en su elaboración no intervienen plenipotenciarios, sino delegados de los trabajadores, de los empleados y del gobierno y estos pueden votar separadamente, de tal manera que no sería correcto afirmar que cuentan con la aprobación del Estado mismo. Por esta razón los proyectos de instrumentos internacionales se diferencian de los tratados internacionales suscritos por diplomáticos en nombre de los Estados que representan.

Las cuestiones consideradas en vista de votar una convención son sometidas a una doble discusión. La primera discusión se destina a examinar si la cuestión de dar lugar a una decisión de la Conferencia y tomar la forma de un convenio o de una recomendación, y si, por lo tanto, debe ser incluida en el Orden del Día de la Conferencia siguiente. Si se resuelve favorablemente, la Oficina prepara el proyecto respectivo con la ayuda de todos sus expertos y dependencias especializadas. En esta parte del proceso se considera preferentemente el aspecto técnico. Si la decisión es de suma importancia toma el carácter de convenio.

La Conferencia hace después el examen de la cuestión en su doble aspecto, técnico y político.

Su aprobación requiere la mayoría de dos tercios. - Una vez aprobado el convenio se presenta a las Naciones Unidas y a los países miembros.

De las notas anteriores encontramos que la función más importante de la Conferencia Internacional del Trabajo - consiste, en discutir temas laborales que posteriormente toman el nombre de convenios o recomendaciones según su trascendencia.

El Consejo de Administración.

Este órgano anteriormente tuvo como tarea dirigir - la Oficina Internacional del Trabajo y esto se deduce de la primera Constitución de la Organización Internacional del Trabajo y pudo parecer en cierta forma un rodaje, el más importante del mecanismo administrativo de dicha organización.

Barroso Figueroa indica que "El Consejo de Administración ha sido calificado como el "órgano ejecutivo" de la - OIT, o bien el órgano administrativo de ella, y esta sujeto a

los mismos principios que rigen a la Conferencia Internacional del Trabajo."(45)

El Consejo de Administración es un órgano muy importante debido a sus actividades.

"El Consejo de Administración es elegido cada tres años por la Conferencia. Constituye el núcleo vital en el que convergen todas las actividades y del que parte toda acción.

"El Consejo se reúne tres veces al año para establecer el orden del día de la Conferencia y de las reuniones, tomar conocimiento de sus conclusiones y decidir sobre el cumplimiento de las mismas."(46)

El Consejo de Administración se encuentra integrado por cincuenta y seis miembros, de los cuales veintiocho son representantes gubernamentales, catorce lo son de los empleadores y los catorce restantes de los trabajadores. De los representantes gubernamentales, diez corresponden a los miembros de mayor importancia industrial y los otros dieciocho son nombrados por los miembros designados al efecto por los -

(45) BARROSO FIGUEROA, José. Op. Cit. p. 77.

(46) La OIT y el Mundo del Trabajo. Op. Cit. p. 11.

delegados gubernamentales a la Conferencia, con exclusión de los delegados de los diez miembros aludidos en primer término. Los representantes de los empleadores y de los trabajadores - son elegidos por los delegados empleadores y de los delegados trabajadores a la Conferencia, respectivamente.

Comprende además el Consejo de Administración dieciocho miembros adjuntos gubernamentales, catorce miembros adjuntos empleadores y catorce miembros adjuntos trabajadores.

De lo anterior se observa que la composición del Consejo de Administración es tripartita.

"Los miembros gubernamentales del Consejo toman la palabra y votan en nombre de sus países, pero los miembros empleadores y trabajadores representan a todos los delegados - trabajadores y empleadores a la Conferencia."(47)

Para que el Consejo de Administración lleve a cabo sus funciones elige de sus miembros a un presidente, dos vice presidentes, cargos que son desempeñados por representantes - de gobierno, los empleadores y los trabajadores.

(47) Idem.

El mismo Consejo elabora el reglamento que lo rige, así como fija las fechas de las reuniones; y las reuniones extraordinarias se llevarán a cabo cuando lo pidan por escrito 16 miembros por lo menos de dicho Consejo.

Las funciones más importantes del Consejo son:

1.- Establecer el temario u orden del día de la Conferencia y demás reuniones de la OIT.

2.- Toma nota de las decisiones que la Conferencia adopta y resuelve el curso que debe dárseles.

3.- Nombra al Director General y dirige las actividades de la Oficina Internacional del Trabajo.

4.- Designa a los miembros de las diversas comisiones y de manera especial a los de encuesta, prevista en el art. 26 de la Constitución.

5.- Acuerda la política en materia de cooperación técnica.

6.- Efectua importantes funciones en materia financiera y administrativa, correspondiéndole examinar el proyec-

to de programa y presupuesto que posteriormente es sometido a la Conferencia.

7.- La función que desempeña como cuerpo capaz de producir la actividad total que desarrolla la Organización Internacional del Trabajo, es la más importante de sus funciones.

La Oficina Internacional del Trabajo.

"La Oficina Internacional del Trabajo, con sede en Ginebra, es la secretaría permanente de la Organización Internacional del Trabajo. En calidad de tal prepara las reuniones de la Conferencia, del Consejo y otras reuniones, así como los informes que sirven de base a los trabajos de la Organización."(48)

La Oficina Internacional del Trabajo dirige las actividades de cooperación técnica de la OIT en el mundo, publica obras y revistas especializadas y mantiene relación con las demás instituciones, con los ministerios del trabajo y sociales de los Estados miembros, así como con la organización de trabajadores y empleadores.

(48) Idem.

El Consejo de Administración designa al Director General del la Oficina Internacional del Trabajo.

Las funciones de la Oficina Internacional del Trabajo son muchas y variadas. Su principal función es la de preparación técnica de las actividades que desarrollará la Conferencia y el Consejo de Administración.

2.- Estudia las cuestiones relacionadas con la adopción de los convenios internacionales y la práctica de las encuestas ordenadas por la Conferencia o el Consejo.

3.- Prepara los documentos sobre los diversos puntos del orden del día que trata la Conferencia en sus reuniones.

4.- Auxiliar a los gobiernos a elaborar la legislación y mejorar sus prácticas administrativas y sistemas de inspección.

5.- Contribuye al efectivo cumplimiento de los Convenios.

6.- Editar las publicaciones sobre industria y trabajo, que tenga interés internacional.

En resumen, la Oficina Internacional del Trabajo es un órgano técnico de estudio y ejecución de los planes y programas de la Organización Internacional del Trabajo y lo más importante es que se encarga de la preparación de los proyectos de convenios y recomendaciones que serán sometidos a la Conferencia Internacional del Trabajo.

G. Fines de la Organización Internacional del Trabajo.

Las finalidades de la Organización Internacional del Trabajo se desprenden del preámbulo de la Constitución de dicha institución por la cual se rige, y establece que el fin fundamental es conseguir una paz mundial duradera, excluyendo las condiciones de miseria, privaciones e injusticias a que se ven sometidos gran número de personas y mejorando en general todas las condiciones de los trabajadores.

Este objetivo pone muy en alto a la Organización Internacional del Trabajo.

Como principios fundamentales aceptados por la OIT en su Carta fundamental, encontramos:

- 1.- El trabajo no es una mercancía.

2.- Libertad de expresión y asociación es esencial para el progreso constante.

3.- La pobreza, en cualquier lugar, constituye un peligro para la posteridad en todas partes.

4.- La lucha contra la necesidad debe emprenderse con incesante energía dentro de cada nación y mediante un esfuerzo internacional continuo y concertado, en el cual los representantes de los trabajadores y de los empleadores colaboren en pie de igualdad en discusiones libres y en discusiones de carácter democrático a fin de promover el bienestar común.

5.- Todos los seres humanos, sin distinción de raza, credo, tiene el derecho de perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades.

Camacho Henriquez nos dice que "Toda política nacional e internacional y las medidas nacionales e internacionales, particularmente de carácter económico y financiero, deben apreciarse desde este punto de vista y aceptarse solamente cuando favorezcan y no impidan el cumplimiento de este ob-

jetivo fundamental."(49)

Los objetivos de la Organización Internacional del Trabajo son:

"La Organización Internacional del Trabajo es una - institución encargada de promover el progreso social, condición necesaria para un desarrollo socio-económico armonioso."
(50)

Los 150 Estados miembros de la OIT aceptan los principios que figuran en su Constitución, cooperan en sus actividades y proporcionan sus recursos.

La OIT participa en la elaboración de políticas de desarrollo y vela por la protección de los derechos fundamentales del trabajador. Colabora con la comunidad internacional de todos los países para lograr el pleno empleo, elevar los niveles de vida, distribuir equitativamente los frutos del progreso; también protege la salud y la vida de los trabajadores. Asimismo fomenta la cooperación entre los trabajadores y los empleadores para mejorar la producción y las condicio-

(49) CAMACHO HENRIQUEZ, Guillermo. Op. Cit. p. 185.

(50) La OIT y el Mundo del Trabajo. Op. Cit. p. 7.

nes de trabajo.

La estructura tripartita de la OIT es su característica que la distingue. Su autoridad se funda en el diálogo permanente entre gobiernos, organizaciones de trabajadores y organizaciones de empleadores.

"En el cumplimiento de sus tareas, la OIT coopera estrechamente con todas las instituciones de la comunidad internacional. Procede como órgano autónomo, la OIT encarnó las aspiraciones sociales de aquella época."(51)

H. Funcionamiento de la Organización Internacional del Trabajo.

Mario de la Cueva nos señala que "El funcionamiento de la Organización Internacional del Trabajo: finalidad suprema de la Organización es cooperar a la realización, de la paz universal de la justicia social, un fin cuya realización, según la declaración de Fidadelfia, se persigue por dos caminos: la formulación y ejecución, por procedimientos internacionales, de proyectos de acción social y de cooperación con

(51) Idem.

los pueblos miembros de la Organización, y la creación del derecho internacional del trabajo, lo que se alcanza en los convenios y recomendaciones que apruebe la Conferencia."(52)

El funcionamiento de la OIT se integra también con sus tres órganos que son: La Conferencia Internacional del Trabajo, El Consejo de Administración y la Oficina Internacional del Trabajo.

Las funciones de la Conferencia, que es la Asamblea de los Delegados y que se reúne una vez al año, como ya digimos, es el órgano supremo de la Organización, porque le corresponde las dos funciones más altas: marcar los liniamientos generales de la política a desarrollar; la segunda es discutir, aprobar o rechazar los proyectos de convenios y recomendaciones de los que emanará el derecho internacional del trabajo.

El Consejo de Administración, es el órgano que prepara y coordina las actividades de la Organización; determina la política social de la institución y vigila su cumplimiento; examina el proyecto de programa y el presupuesto que debe

(52) DE LA CUEVA, Mario. Op. Cit. p. 36.

presentarse a la Conferencia; forma el orden del día de las sesiones de la Conferencia; nombra al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo y nombra al personal de las comisiones para el mejor funcionamiento de la Organización.

La Oficina Internacional del Trabajo es la fuerza que impulsa los fines y realiza una parte importante de ellos.

Esta Oficina tiene varias funciones entre las que se encuentran:

1.- Estudia para adquirir el conocimiento más amplio sobre las condiciones de vida y de las urgencias de los trabajadores.

2.- Informa a todos los Estados, la resolución de consultas y la divulgación de conocimientos mediante la Revista Internacional del Trabajo y la publicación de otros libros.

3.- Es de colaboración con los gobiernos que solicitan sobre capacitación profesional, sistemas de empleo, higiene, seguridad, de función de los principios de la seguridad social y preparación de proyectos legislativos.

4.- La elaboración de proyectos de convenios y recol

mendaciones que serán sometidas a la Conferencia y de los que saldrá el derecho internacional del trabajo.

De lo anterior consideramos que las funciones de la OIT se integran de manera clara y precisa con el funcionamiento de sus tres órganos que la componen.

"Las actividades de la Organización Internacional del Trabajo no sólo ha sido uno de los principales instrumentos que ésta utiliza para el logro de sus propios objetivos, sino que además han influido notablemente en las actividades internacionales en su conjunto, de que introdujeron un nuevo concepto de las metas que debe alcanzar y de los medios que debe emplear, para ello, y una nueva forma de instrumento internacional colectivo, y que sus efectos se han dejado sentir en las actividades internacionales en materia de derechos humanos, política social y política del desarrollo."(53)

El resultado más importante de las actividades normativas de la OIT ha consistido en el cambio radical que han

(53) El Impacto de los Convenios y Recomendaciones Internacionales del Trabajo. Oficina Internacional del Trabajo, - Suiza, 1981. p. 3.

suscitado en la idea que se tenía de las relaciones internacionales y de los medios de acción propios de la comunidad mundial.

Varias de las actividades normativas de la OIT merecen especial mención. La adopción de los convenios y recomendaciones internacionales del trabajo eran consideradas desde los comienzos de la Organización como una de sus tareas permanentes. Como consecuencia de la Actividad normativa de la OIT, los dirigentes de los tres sectores interesados en la formulación de la política social -gobierno, empleadores, y trabajadores- se han acostumbrado a reunirse año tras año para examinar cuestiones de actualidad y encontrar soluciones susceptibles de ser aceptadas en general y sancionadas por una mayoría de dos tercios, por lo menos, de los votos omitidos en la Conferencia Internacional del Trabajo.

"Otra consecuencia del hecho de que las actividades normativas de la OIT son permanentes es que con el transcurso del tiempo han creado un amplio cuerpo de normas sobre política social y protección de los trabajadores."(54)

La aplicación de las actividades normativas de la -

(54) Idem.

OIT se manifiesta igualmente en el deseo de proteger las libertades fundamentales y lograr el mejoramiento general de las condiciones de trabajo y de vida de ciertos grupos de la población.

El ensanchamiento de las perspectivas de las actividades de la OIT han repercutido en la técnica legislativa empleada.

Consideramos que la Organización Internacional del Trabajo, es una organización que se ha propuesto una tarea muy hermosa de proteger a los trabajadores a nivel internacional, de velar porque tengan una condición económica más adecuada y favorable y por consiguiente una mejor vida y que con sus finalidades pretende lograr una paz internacional. Lucha porque los trabajadores del mundo ya no carezcan más miserias, pobreza y sobre todo injusticias en sus trabajos y en la sociedad. Basándose primordialmente en la justicia social.

CAPITULO TERCERO

CAPITULO III.

EL DERECHO DEL TRABAJO EN MEXICO

A. La Federalización Del Derecho del Trabajo en México.

Los primeros brotes de nuestro derecho del trabajo nace en los campos de batalla ahí donde los hombres soñaron - con una justicia social y con la libertad.

Nuestro derecho se forjó en la Asamblea Constituyente de Querétaro de 1917. En dicha Asamblea, después de varias discusiones se aprobó el artículo 123 Constitucional, el 23 de enero de 1917 y con este hecho nace el Derecho Mexicano del Trabajo.

De acuerdo al preámbulo del artículo 123 de la Constitución de 1917, las Legislaturas de los Estados expedieron leyes laborales y que constituyeron los primeros códigos del trabajo y que son por consiguiente leyes reglamentarias de dicho artículo.

De esta manera los poderes legislativos estatales, con una conciencia clara de su misión, expedieron un conjunto de leyes en el lapso de 1918 a 1928. Cada Estado tenía su -

propia ley.

Explica trueba Urbina que "Los códigos locales, en sus disposiciones procesales, reglamentaron la organización y atribuciones de las Juntas Municipales de Conciliación y Centrales de Conciliación y Arbitraje, como tribunales del Trabajo, así como los procedimientos para la tramitación y resolución de los conflictos laborales y las medidas para la ejecución de laudos."(55)

Se estableció el procedimiento común, y se introdujo la oralidad mediante la celebración de audiencias públicas y los términos se reducen para de esta manera tramitar rápidamente los conflictos.

Ante los numerosos conflictos surgidos como consecuencia de las relaciones entre el capital y el trabajo, es decir, entre patrones y trabajadores nacen las Juntas de Conciliación y Arbitraje como un medio para resolver dichos conflictos. Es por ello que los Estados tuvieron que intervenir para conocer y resolver tales conflictos, y, evitar así los -

(55) TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. quinta edición, Porrúa, S.A., México, 1980. p. 85

daños a la economía nacional, esto es, revelaron la necesidad de establecer las Juntas de Conciliación y la Federal de Conciliación y Arbitraje.

La Secretaría de Industria giró una serie de circulares: la del 28 de abril de 1926, previno que los conflictos ferrocarrileros serían resueltos por el Departamento de Trabajo de la Secretaría; la del 5 de marzo de 1927, dispuso que - dado que el artículo 27 constitucional declaraba de jurisdicción federal todas las cuestiones relativas a la industria minera, los conflictos que se suscitaran entre trabajadores y los patrones de dicha industria, se resolverían por la Secretaría de Industria, por último una tercera circular del 18 de marzo del mismo año dispuso que, con objeto de unificar la aplicación de un contrato-ley, firmado entre los trabajadores y los patrones de la industria textil, el Departamento de Trabajo de la Secretaría resolvería todos los conflictos derivados de dicho instrumento.

La situación originada por estas circulares llevó al Poder Ejecutivo a expedir el 27 de septiembre de 1927 un decreto creador de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, decreto que se declaró reglamentario de las leyes de ferrocarriles, petróleo y minería, las cuales hacían imposible la intervención de las autoridades locales. Posteriormente -

se expidió un reglamento al que se sujetó la organización y funcionamiento de las Juntas.

En 1927 había en el país una gran cantidad de leyes del trabajo expedidas por los diferentes Estado. Además la creación de federaciones y confederaciones de trabajadores, la celebración de contratos colectivos y también se realizaron varias huelgas.

José Dávalos indica que "Aunado a esto, el artículo 27 constitucional concedía a la Nación el dominio sobre el subsuelo y sus productos, por lo que todos los problemas originados en esta materia debían ser solucionados por las autoridades federales. Las leyes estatales daban tratamiento diferente a los trabajadores, y los conflictos colectivos y las huelgas muchas veces comprendían a dos o más Estados y ninguno de ellos intervenía para solucionarlos, por carecer de eficacia sus decisiones fuera de su jurisdicción."⁽⁵⁶⁾

Es por eso, que ante esta situación, el 6 de septiem

(56) DAVALOS, José. Op. Cit. p. 71.

bre de 1929, se modificaron el artículo 123 en su párrafo introductorio y la fracción X del artículo 73 de la Constitución, y adoptó la solución de una sola ley del trabajo.

Esta ley sería expedida por el Congreso de la Unión, pero su aplicación correspondería a las autoridades federales y a las locales conforme a una distribución de correspondencia que forma parte de la misma reforma.

Esta reforma vino a solucionar el problema que había con la multiplicidad de leyes, ya que el derecho laboral se aplicaba de diferente forma y esto hacía que careciera de eficacia.

La Ley Federal sería unitaria y regiría en toda la República en aquellas materias que fueran de jurisdicción federal.

De esta manera se dió la posibilidad de expedir la Ley Federal del Trabajo que puso fin a las irregularidades expuestas.

Esto es, que por la fuerza de la reforma constitu-

cional de 1929 en la fracción X del artículo 73 de la Constitución se facultó al Congreso de la Unión.

Para legislar en toda la República sobre minería - comercio e instituciones de crédito; para establecer el Banco de Emisión Unica, en los términos del artículo 28 de la Constitución, y para expedir las leyes del trabajo, reglamentarias del artículo 123 de la propia Constitución. La aplicación de las leyes del trabajo corresponde a las autoridades de los Estados en sus respectivas jurisdicciones, excepto cuando se trate de asuntos relativos a ferrocarriles y demás empresas de transporte amparadas por concesión federal, minería e hidrocarburos, y por último, los trabajos en el mar y en las zonas marítimas en la forma y términos que fijen las disposiciones reglamentarias.

De acuerdo a la reforma constitucional, la jurisdicción local es general y la federal específica en los casos a que se refiere el propio texto constitucional.

La fracción XXXI del artículo 123 estableció que la aplicación de las leyes del trabajo corresponde a las autoridades de los Estados, en sus respectivas jurisdicciones, pero es de la competencia exclusiva de las autoridades federales en asuntos relativos a la industria textil, eléctrica, cinema

tográfica, hulera, azúcarera, minería, petroquímica, metalúrgica y siderúrgica, abarcando la explotación de los minerales básicos, el beneficio y la función de los mismos, así como la obtención de hierro metálico y acero en todas sus formas y ligas y los productos laminados de los mismos, hidrocarburos, cemento, ferrocarriles y empresas que sean administradas en forma directa o descentralizada por el Gobierno Federal; empresas que actúen en virtud de un contrato o concesión federal y las industrias que le sean conexas; empresas que ejecuten trabajos en zonas federales y aguas territoriales; a conflictos que afecten a dos o más Entidades Federativas; a contratos colectivos que hayan sido declarados obligatorios en más de una Entidad Federativa y, por último, las obligaciones que en materia educativa corresponden a los patronos, en la forma y términos que fija la ley respectiva.

Con la reforma constitucional de 1929, se suprimió la facultad de las Legislaturas de los Estados para expedir leyes del trabajo reglamentarias del artículo 123 constitucional. Por lo tanto, las leyes expedidas por algunas Legislaturas locales reglamentando el trabajo de los empleados públicos de las Entidades Federativas y de sus respectivos municipios, son inconstitucionales, ya que de manera clara se estableció en la reforma de 1929 que antecede, que sólo se conservó en favor de las autoridades de los Estados la facultad de apli-

car las leyes del trabajo en sus respectivas jurisdicciones y que no sean de la competencia exclusiva de las autoridades federales en los asuntos que se especifica en la fracción XXXI del artículo 123.

En resumen, podemos decir que la federalización de la Ley del Trabajo en México tuvo su origen en la multiplicidad de leyes del trabajo que existían en esa época, y por consiguiente debido a esta gran cantidad de leyes surgieron situaciones difíciles que no permitían que el derecho del trabajo se aplicara adecuadamente. Gracias a la reforma de los artículos mencionados anteriormente se logró una mejor eficacia de nuestro derecho del trabajo.

B. La Ley Federal del Trabajo de 1931.

Mario de la Cueva nos dice que "La Ley de 1931 fue el resultado de un intenso proceso de elaboración y estuvo precedida de algunos proyectos." (57)

Néstor de Buen nos explica que "En el Anteproyecto de Constitución presentado por Venustiano Carranza en Queréra

(57) DE LA CUEVA, Mario. Op. Cit. p. 84.

ro se señalaba que sólo el Congreso tendrá facultades para dictar leyes en materia de trabajo. Esta tesis fue desechada y en el proemio del artículo 123 se concedió la facultad para hacerlo, tanto al Congreso como a los gobiernos de los Estados."(58)

Sin embargo, años más tarde el Presidente Emilio Portes Gil, en la Sección Extraordinaria de la Cámara de Senadores el 26 de julio de 1929, propuso, la reforma del artículo 73 constitucional en su fracción X con relación a las facultades del Congreso y la del proemio del artículo 123, para que sólo el Congreso contara con la facultad de expedir leyes en materia del trabajo.

Una vez publicada la reforma constitucional, el Presidente Portes Gil envió al Congreso de la Unión un proyecto de Código Federal del Trabajo, el cual fue atacado duramente por el movimiento obrero y encontró fuerte oposición en el Congreso, por contener el principio de sindicalización y debido a que sustentaba la tesis del arbitraje obligatorio de las huelgas, también llamado arbitraje semiobligatorio; aunque la Junta debía arbitrar en el conflicto, los trabajadores podrán negarse a aceptar el laudo.

(58) DE BUEN, L. Néstor. Op. Cit. p. 356.

Pese a la oposición del Senador Sánchez fue aceptado el proyecto, y contando con el acuerdo unánime de los diputados y de las Legislaturas de los Estados, con fecha 22 de agosto de 1929 se declararon caminos para dictar la Ley Federal del Trabajo.

El primer proyecto de Código Federal del Trabajo fue presentado en julio de 1929. La Comisión para redactar el proyecto estuvo integrada por Enrique Delbumeau Práxdis Balboa y Alfredo Iñarritu. Sin embargo, a este Proyecto de Código Federal del Trabajo se opusieron las agrupaciones obreras y dicha oposición se fundaba no sólo en los errores que el Proyecto presentaba en materia sindical y de huelga, sino también en la antipatía que sentían por el Presidente Portes Gil, fue motivo para su rechazo.

El segundo Proyecto que ya no llevó el nombre de Código Federal del Trabajo sino Ley Federal del Trabajo. Este Proyecto fue presentado cuando el Licenciado Aaron Sáenz era Secretario de Industria, Comercio y Trabajo. La Comisión que redactó dicho Proyecto estuvo integrada por los Licenciados Eduardo Suárez, Aquiles Cruz y Cayetano García. La Ley fue promulgada por el Presidente Pascual Ortiz Rubio, el 16 de agosto de 1931: En el artículo 14 transitorio se declararon

derogadas las leyes y decretos expedidos con anterioridad por las legislaturas de los Estados y por el Congreso de la Unión en materia de trabajo.

La Ley de 1931, estuvo en vigor hasta el 30 de abril de 1970, fue reiteradamente reformada y adicionada.

Entre las más importantes reformas podemos mencionar:

a) En el año de 1937, se modificaron los artículos relativos a la integración y funcionamiento de las comisiones especiales del salario mínimo.

b) Por Ley del 30 de diciembre de 1936 se estableció el pago del séptimo día de descanso semanal.

c) La Ley del 17 de diciembre de 1940 suprimio la prohibición que los sindicatos tenían de participar en asuntos políticos.

d) En el año de 1941 se modificaron diferentes preceptos sobre el derecho de huelga.

e) Por decreto de 29 de diciembre de 1962 se regla-

mentaron las reformas constitucionales del mismo año relativas a los trabajos de mujeres y menores, salario mínimo, estabilidad en el empleo y repartición en las utilidades, y se introdujo modificaciones que reflejaban la tesis de la "relación de trabajo".

Dice Néstor de Buen que "Independientemente de los valores de la ley de 1931, particularmente en relación a las condiciones mínimas que concedió a los trabajadores, su verdadera trascendencia, debe encontrarse en tres instrumentos: el sindicato, la contratación colectiva y el derecho de huelga - que, de la manera como fueron reglamentados y no obstante los vicios derivados de su aplicación práctica, han constituido - el instrumento adecuado para una mejoría constante de una parte de la clase obrera."(59)

Estos tres instrumentos hicieron posible la paz social entre las relaciones obrero-patronales.

Es decir, que dichos instrumentos mejoraron la situación de los trabajadores y ampliaron sus derechos como tales.

(59) Ibidem. p. 158.

La Ley Federal del Trabajo de 1931 es un medio que ha logrado el progreso económico del país y que las condiciones de los trabajadores y su nivel de vida fuera más alto.

Elevó a la categoría de normas generales los beneficios alcanzados en contratos colectivos como son: el aguinaldo y la prima de vacaciones y la antigüedad.

Estos derechos son muy importantes ya que favorecen a los trabajadores elevando su situación económica.

Por no ser suficiente la ley de 1931, el Ejecutivo ha creado otros instrumentos legales que han nacido de las necesidades reales. Pueden mencionarse las siguientes:

Los reglamentos interiores de trabajo de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social; de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje y de la Junta local de Conciliación y Arbitraje del D. F.

Estos instrumentos regulan la organización y funcionamiento de estas instituciones.

El reglamento de la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo; el de Inspección Federal del Trabajo; el -

de Agencias de Conciliación de Jurisdicción Federal; el de Me
didas Preventivas de Accidentes de Trabajo.

El Reglamento de Policía Minera y Seguridad en los trabajos; Reglamento de Inspección en las Calderas de Vapor; Reglamento de Higiene del Trabajo; Reglamento de Higiene Industrial; Reglamento de Labores Peligrosas e Insalubres; Reglamento de Habitación para Obreros (el cual fue sustituido por la disposiciones de la Ley de 1970, ya reformadas), entre otros.

C. La Ley Federal del Trabajo de 1970.

Indica Mario de la Cueva que "La elaboración de la Nueva Ley Federal del Trabajo configuró un proceso democrático de estudio y preparación de una ley social, un precedente de la mayor trascendencia para el ejercicio futuro de la función legislativa. Precisamente porque la ley del trabajo es el punto de partida para el desenvolvimiento de los principios de justicia social que brotan del Artículo 123."(60)

La consulta a la Ley Federal del Trabajo es de suma

(60) DE LA CUEVA, Mario. Op. Cit. p. 56.

importancia para los trabajadores, los patrones, los sindicatos, escuelas de derecho, autoridades del trabajo y en general para todo el pueblo, ya que su conocimiento hace más efectiva su aplicación.

Es importante que los trabajadores conozcan la Ley Federal del Trabajo para poder defender sus derechos y hacerlos valer en un momento dado ante las autoridades correspondientes.

En 1960, el Presidente López Mateos designó una Comisión para que preparará un anteproyecto de la Ley Federal del Trabajo, dicha Comisión quedó integrada por el Secretario del Trabajo y Previsión Social, Licenciado Salomón González Blanco, con los Presidentes de las Juntas de Conciliación y Arbitraje Federal y Local del D. F., Licenciados María Cristina Salmorán de Tamayo, Ramiro Lozano y Mario de la Cueva, que iniciaron una ardua investigación y estudio de las reformas que deberían hacerse a la Ley Federal del Trabajo. Después de dos años de trabajo quedó terminado un proyecto que sirvió de base a las reformas.

Este primer proyecto exigía, para su adopción, de -

una reforma previa de las fracciones II, III, VI, IX, XXI, - XXII, XXXI del apartado "A" del artículo 123 Constitucional, para que estuviera acorde con la elaboración a 14 años de edad mínima de admisión al trabajo, una más justa y eficaz reglamentación del establecimiento de los salarios mínimos; un procedimiento aplicable para determinar el porcentaje de los trabajadores en las utilidades de las empresas; por otra parte, la Suprema Corte de Justicia había dado una interpretación - equivocada a las fracciones XXI Y XXII, reguladoras de la estabilidad de los trabajadores en sus empleos, error que era - urgente corregir; y la definición de la competencia de las autoridades federales y locales del trabajo. Esto es, que este proyecto sirvió de base a las reformas constitucionales y reglamentarias de 1962.

José Dávalos nos señala que "Un segundo anteproyecto fue concluido en el año de 1968, después de un trabajo iniciado un año antes por una nueva Comisión nombrada por el Presidente Gustavo Díaz Ordaz y formada por las mismas personas que integraron la primera Comisión, agregándose el licenciado Alfonso López Aparicio, profesor de la Facultad de Derecho de la UNAM." (61)

(61) DAVALOS, José. Op. Cit. p. 73.

El Proyecto se remitió a los sectores interesados - para que expusieran sus opiniones y se formularan las observaciones que creyeran convenientes.

Dice Mario de la Cueva que "la clase patronal se - abstuvo de hacer comentarios."(62)

Después del 10. de mayo de 1968, propuso el Presidente de la República, se invitará a las clases sociales a - que designaran personas que se reunieran con la Comisión para intercambiar puntos de vista que facilitaran la redacción del proyecto.

La clase patronal formó una comisión con muy distinguidos especialistas, integrada por los Licenciados Fernando Illanes Ramos, Manuel Narván, Rafael Lebréja, Manuel Ogarrio, Baltazar Cavazos Flores, Francisco Breña Garduño. Se ignora si los empresarios les dieron ordenes concretas, ya que su - postura fue muy negativa, pues no sólo hicieron una crítica - inconciente de las ideas y principios generales del anteproyec- to sino que rechazaron todas las normas que se proponían mejorar

(62) DE LA CUEVA, Mario. Op. Cit. p. 57.

las prestaciones de los trabajadores.

Los representantes de la clase trabajadora acudieron a la Comisión con sus observaciones y propuestas. Partieron de la tesis de que si bien la Ley de 1931 había sido una aplicación magnífica de la idea de la justicia social a las condiciones de la época en que se expidió. Sin embargo, en la actualidad se requería de un ordenamiento que elevara los niveles de vida de todos los trabajadores, permitiéndoles una participación más justa en los resultados de la producción y de la distribución de bienes; opinaron que el anteproyecto satisficía en buena medida sus aspiraciones, pero que podía mejorarse.

Entre las reformas que propusieron, se encuentran - la federalización de la justicia del trabajo; pidieron la reducción de la jornada de trabajo en la contratación colectiva, sin necesidad de reformar las Constitución. De conformidad con algunas observaciones en el proyecto se modificó, para dar mayor garantía a la libertad sindical, a la libre contratación colectiva y al ejercicio del derecho de huelga.

La Comisión redactó el proyecto final con las observaciones de los trabajadores y de los empresarios y con las -

opiniones de otros sectores, al que hizo preceder de una exposición de motivos.

En el mes de diciembre de 1968, el Presidente de la República envió a la Cámara de Diputados la Iniciativa de Nueva Ley Federal del Trabajo. Se reunieron tanto diputados como senadores para trabajar en un nuevo proceso democrático para la elaboración de la ley. Y de nueva cuenta los trabajadores y los empresarios expresaron sus opiniones.

El proceso de formación de la nueva ley demuestra - que no es una obra de gabinete, tampoco es el resultado de un pensamiento abstracto alejado de toda realidad.

El anteproyecto que sirvió de base para el proceso democrático ante la Comisión redactora y ante las Cámaras Legislativas, contiene las ideas y aspiraciones de justicia de un grupo de estudiosos del derecho del Trabajo.

Estas ideas se confrontaron con las realidades y se sometieron a la crítica constructiva y al debate libre de todo el pueblo y así poder erradicar la miseria y elevar las condiciones de trabajo en nuestro México.

La Ley Federal del Trabajo no es, ni puede ser, todo el Derecho del Trabajo, es únicamente una base primordial, que debe guiar a los sindicatos en su lucha por mejorar las condiciones de prestaciones de los servicios, a los patronos para moderar la injusticia que existe en sus fábricas.

La Ley Federal del Trabajo tampoco es una obra final ya que deberá modificarse en la medida de las necesidades de la clases sociales de nuestro país y extender su beneficio a los trabajadores que aún se encuentran marginados y para superar hasta la meta final las condiciones de vida de la clase trabajadora y de todo el pueblo.

La Ley de 1970 mejoró la situación de los trabajadores y cubrió los huecos que la Ley Federal del Trabajo de 1931 contenía. La nueva ley amplió los derechos de la clase trabajadora por tanto tiempo tratada injustamente. Y con ello una vez más los trabajadores ven realizadas sus aspiraciones.

D. Leyes y Reglamentos de Protección y Seguridad en el Trabajo.

La historia de la humanidad ha representado una lu-

cha constante por el mejoramiento y respeto de las condiciones laborales de los trabajadores, así como la protección de los infortunios a los que están expuestos.

En todas las épocas, los hombres, los pueblos y las naciones han luchado por la Seguridad Social sobre todas las cosas.

Rafael Tena Suck y el Doctor Hugo Italo explican - que "El anhelo fundamental de la actual clase trabajadora, es no sólo asegurar el sustento y la comodidad del día siguiente, sino también la subsistencia decorosa y digna para el resto de sus días de él y de las personas que dependen económicamente de esa fuerza productiva laboral, así como de los infortunios o imprevistos que pueden presentarse."(63)

Con el desarrollo de la industria y el maquinismo, la salud y la integridad del trabajador se vió expuesta a muchos riesgos derivados del ejercicio del trabajo mismo.

El accidente y la enfermedad, la muerte, la vejez y en general el infortunio son circunstancias que pueden afec-

(63) TENA SUCK, Rafael, Hugo Italo Morales S. Derecho de la Seguridad Social. segunda edición, Pac. México, 1990. - p. 1.

tar el hogar y la empresa donde realiza sus servicios el trabajador.

La Seguridad Social surge como un pilar o muralla protectora de la humanidad, luchando por el bienestar colectivo.

La Seguridad Social tiene objetivos amplios y muy variados; su eficacia radica en el derecho que jurídicamente se puede exigir al Estado y a la Sociedad, para que ésta le brinde los medios necesarios a las contingencias imprevisibles o riesgos naturales.

Rafael Tena Suck y el Doctor Hugo Italo señalan que "Desde tiempos remotos, las civilizaciones se han preocupado por la Seguridad Social, ante el peso de la inseguridad en todos los órdenes no obstante que es una institución moderna, en su inspiración, es tan antigua como la necesidad del hombre de combatir esta inseguridad."(64)

Ante los peligros que se presentaban en este mundo el hombre se ve obligado a agruparse y de esta manera luchar

(64) Ibidem. p. 3.

por su bienestar y seguridad común en todos los aspectos, y - con el pastoreo, la domesticación de animales y el cultivo de las plantas logró tener seguridad.

Sin embargo, la enfermedad y la muerte eran circunstancias que representaban un motivo de preocupación, por ello acudían a sus Dioses en busca de protección y seguridad.

Con el transcurso del tiempo hubo culturas que crearon la ayuda mutua.

En nuestro país la seguridad social se ha fortalecido a través del tiempo, ya que desde la época precolombina - surgieron normas de seguridad social, aunque de manera débil, ocasionando que no se cumplieran como es debido. Aun así la - seguridad social siguió desarrollándose.

Durante el inicio del presente siglo, varios problemas sociales se presentaron, como el nacimiento de la nueva industria y el problema político militar de una larga dictadura que paralizaron la evolución de la seguridad social en nuestro país, lo que originó, movimientos, planes, leyes y diversas campañas que reflejaron la necesidad del pueblo por obtener seguridad, esta seguridad dió como resultado la lucha -

revolucionaria de 1910 que terminó al quedar plasmados en la Constitución de 1917 los ideales de la seguridad social por los que se luchaba.

En el período comprendido entre 1910-1917, los trabajadores se vieron favorecidos con la promulgación de leyes en diferentes Estados de la República, entre las que destacan las siguientes:

La del Estado de México de José Vicente Villada de fecha 30 de abril de 1904, promulgó una ley referente a los accidentes y enfermedades profesionales, en la que obligaba al patrón a responsabilizarse de los riesgos laborales de sus empleados y cubrirles indemnizaciones, pago de salarios y atención médica durante tres meses y, en caso de muerte, funerales y salario de quince días.

Más tarde, en 1906, Bernardo Reyes, Gobernador del Estado de Nuevo León, expidió la Ley sobre accidentes de trabajo, en la que se obligaba al patrón a otorgar prestaciones médicas, farmacéutica y pago de salario al trabajador, por incapacidad temporal o permanente e indemnizarlo en caso de muerte.

El 7 de octubre de 1914, Manuel Aguirre Berlanga - promulga en el Estado de Jalisco una Ley de Seguridad Social que fue un antecedente importante y decisivo de la institucion nalización del seguro social.

Esta Ley estableció en su artículo 17 la obligación de depositarle al empleado por lo menos un cinco por ciento - de su salario para crear un servicio de mutualidad que reglamentaría en cada municipio.

En 1915, Salvador Alvarado expide, en el Estado de Yucatán un decreto de la Ley de Trabajo en el que se estableció un sistema de seguros sociales como instituciones estatales.

En el mismo año se promulgó también en dicho Estado una ley para crear la seguridad mutualista en la cual los tra bajadores pudieran depositar una pequeña cantidad de sus salarios para asegurar contra riesgos, vejez y muerte.

A partir de la Constitución de 1917, los Estados - miembros de la federación quedaron facultados para legislar - en materia de seguridad social de acuerdo a sus necesidades - particulares, trayendo como consecuencia la creación de una -

diversidad de legislaciones con diferentes alcances y contenidos.

En tal virtud, el 6 de septiembre de 1929 se promulgó una reforma a la fracción XXIX del artículo 123 Constitucional, base jurídica para la creación del Seguro Social con carácter obligatorio.

Una vez reformado el artículo 123, la Seguridad Social asciende a la categoría de un derecho público obligatorio, y se reserva al Congreso de la Unión la facultad exclusiva de legislar en materia del Trabajo y Seguridad Social, y por la reforma de la fracción X del artículo 73 Constitucional.

Por decreto de fecha 27 de enero de 1932, el Congreso de la Unión otorgó facultades extraordinarias al Ejecutivo Federal para que expidiera la Ley del Seguro Social obligatorio en un plazo que terminaba el 31 de agosto de ese mismo año, no completándose lo anterior por acontecimientos políticos que culminaron con la renuncia presentada el 2 de septiembre de 1932, por el Ing. Pascual Ortíz Rubio a la Presidencia de la República.

El Presidente de la República, el General Abelardo L. Rodríguez, a través de la Oficina de Previsión Social del Departamento de Trabajo, asignó en el mes de febrero de 1934, una Comisión para elaborar la Ley del Seguro Social y dicha Comisión estuvo integrada por los señores Ing. Juan de Dios - Borórquez, Lic. Vicente González, Lic. Adolfo Zamora, Lic. Alfredo Iñarritu, Dr. Mario de la Cueva, Ing. Juan F. Noyola, - Ing. Emilio Anális Patiño y Prof. Frit Bach.

Rafael Tena Suck y el Doctor Hugo Italo indican que los trabajadores de dicha comisión establecieron los principios generales que debían normar el proyecto de ley, determinando las bases e instituciones y se determinó que debían organizarse sin fines de lucro, administrado y financiado en forma tripartita."(65)

En la campaña presidencial y al tomar posición como Presidente de la República el General Manuel Avila Camacho - prometió a los trabajadores expedir la Ley del Seguro Social y con ese fin el Licenciado Ignacio García Téllez nombrado Secretario de Trabajo y Previsión Social, en 1941 se crea el Departamento de Seguros Sociales, el cual inmediatamente inició los trabajos.

(65) TENA SUCKD, Rafael, Hugo Italo Morales S. Op. Cit. p. 10.

Al Instituto se incorporan los trabajadores del servicio civil de la Federación, los trabajadores de Organismos Públicos que por Ley o por el Ejecutivo Federal sean incorporados.

El Presidente Echeverría extendió mayores prestaciones de carácter social a los servidores públicos como por ejemplo: la vivienda y las tiendas de consumo popular.

La extensión de los Seguros Sociales continúa su marcha, para la integración de la solidaridad social. Sin embargo, muchas porciones de la población se encuentran al margen de sus beneficios.

Las metas a cumplir tendrán como objetivo hacer posible la distribución del ingreso nacional y proporcionar el mayor bienestar a la población de nuestro país, protegiendo en sus servicios a todos y cada uno de los sectores.

Para que se diera en nuestro país la Seguridad Social tuvieron que pasar muchos años, fue un largo proceso que valió la pena, ya que la Seguridad Social quedó plenamente consagrada en la Ley del Seguro Social.

La Seguridad Social se ha seguido extendiendo, crean

dose Reglamentos como son:

El Reglamento General de Seguridad e Higiene en el Trabajo y el Reglamento de Medidas Preventivas de Accidentes del Trabajo.

Es decir, el Derecho Laboral ha seguido un proceso de intensa renovación, que se inició con la adición a la Ley Federal del Trabajo de un capítulo para regular, dentro del régimen de los trabajos especiales, el realizado por los médicos residentes en período de adiestramiento. Prosiguiendo con las reformas al texto del Apartado "A" del artículo 123 Constitucional, el cual consagró el derecho de los trabajadores a su capacitación y adiestramiento y el sistema de aplicación de las leyes laborales en varias ramas industriales y actividades se federaliza.

Esta renovación legislativa llegó a la cumbre con la expedición del Decreto de fecha 27 de abril de 1978, mediante el cual inserta en la Ley Federal del Trabajo las disposiciones necesarias para reglamentar adecuadamente las reformas constitucionales.

Es así como se expide un Nuevo Reglamento General -

de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Este Reglamento surge de la necesidad de proteger - la salud y la vida de los trabajadores. Ya que la transforma ción industrial en gran escala trae como consecuencia el empleo de nuevas maquinarias y sistemas de producción en muchos centros de trabajo, y el afán de proteger adecuadamente a - quienes laboran en ellos dando como resultado dicho instrumen to.

Este Reglamento promueve el uso de la medicina y de la ingeniería especializada, contempla no sólo las medidas de seguridad e higiene en las grandes empresas sino también en - pequeños centros de trabajo, en donde quienes laboran se encuentran igualmente expuestos a sufrir un accidente o contraer enfermedades.

El objetivo de este instrumento legal es contribuir a la reducción de los riesgos de trabajo en todas las empresas del país y elevar la productividad.

El Reglamento General de Seguridad e Higiene en el Trabajo constituye un apoyo a las tareas que cumplen los trabajadores, patrones y gobierno, para elevar los niveles de -

bienestar de los primeros, garantizando sus requerimientos mínimos de seguridad y salud.

El Reglamento incluye, las principales disposiciones del Apartado "A" del artículo 123 Constitucional y las reformas y adiciones a la Ley Federal del Trabajo sobre Seguridad e Higiene en el Trabajo, en vigor desde el 1o. de mayo de 1978 y contiene 21 instructivos.

El Reglamento General de Seguridad e Higiene en el Trabajo es un instrumento muy importante para el patrón y su empresa, pues cumpliendo lo dispuesto en dicho Reglamento protege a sus trabajadores.

También es importante que el trabajador conozca el Reglamento y lo cumpla para su seguridad y salud. Es decir, este instrumento de ser cumplido permite que tanto el patrón como el trabajador tengan seguridad, tranquilidad y bienestar.

Entre las disposiciones que contempla podemos citar:

- De las Condiciones de Seguridad e Higiene en los Edificios y Locales de los Centros de Trabajo.

Artículo 9. Los edificios y locales en los centros de trabajo deberán tener condiciones de seguridad e higiene - adecuadas al tipo de actividad que en ellos se desarrolle de los que respecta a techos, paredes, pisos, patios, rampas, es caleras y características dimensionales, de acuerdo con lo - que dispongan los instructivos correspondientes.(66)

Esto es, del artículo 9 al 11 se establecen las medidas que deben seguirse en materia de higiene y seguridad en relación con los edificios, locales de los centros de trabajo. Pues de ser cumplidas, los trabajadores pueden realizar sus labores tranquilamente.

- De los Equipos para combatir incendios.

Artículo 15. Los centros de trabajo deberán estar - provistos de equipo suficiente y adecuado para la extinción - de incendios, en función de los riesgos que entrañe la natura leza de su actividad debiendo cumplir con la norma oficial me xicana y los instructivos que se expiden.

(66) Reglamento General de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Secretaría del Trabajo y Previsión Social e Instituto Me xicano del Seguro Social. segunda edición, México, 1991. p. 27.

Estas disposiciones abarcan los artículos 15 al 29.

- Del Equipo e Instalaciones Eléctricas.

Artículo 56. Las instalaciones eléctricas de alumbrado y fuerza en los centros de trabajo, además de cumplir con las disposiciones legales y técnicas aplicables, deberán estar dotadas de los dispositivos de seguridad.

- De las Sustancias Inflamables y Combustibles.

Artículo 122. Las sustancias inflamables y combustibles deberán ser almacenadas, transportadas y manejadas de tal manera que se disminuyan los riesgos de incendio, de conformidad con lo que establezcan los instructivos correspondientes.

- Del Equipo de Protección Personal.

Artículo 159. Los patrones deben poner a disposición de los trabajadores y estos deben usar los equipos de protección personal a que se refiere este título en los casos en que se requieran de conformidad con este Reglamento y sus instructivos.

Estas disposiciones se encuentran contempladas en los artículos 159 al 174. Son de suma importancia, ya que de ser cumplidas tanto por el patrón como por el trabajador no ocurrirán accidentes, protegiendo de esta manera su vida y bienestar.

- De la Organización de la Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Artículo 188. La responsabilidad de la seguridad y la Higiene en el trabajo corresponde tanto a las autoridades como a los patrones y trabajadores, en los términos que establecen las disposiciones legales.

Los Instructivos de Seguridad e Higiene en el Trabajo son:

Instructivo No. 1. Relativo a las condiciones de seguridad e higiene en los edificios y locales de los centros de trabajo.

Instructivo No. 2. Relativo a las condiciones de seguridad para la prevención y protección contra incendios en los centros de trabajo.

Instructivo No. 3. Relativo a la obtención y refrendo de licencias, para operadores de gruas y montacargas en los centros de trabajo.

Instructivo No. 4. Relativo a los sistemas de protección y dispositivos de seguridad en la maquinaria y equipo de los centros de trabajo.

Instructivo No. 5. Relativo a las condiciones de seguridad en los centros de trabajo para el almacenamiento, transporte y manejo de sustancias inflamables y combustibles.

Instructivo No. 6. Relativo a las condiciones de seguridad e higiene para la estiba y desestiba de los materiales en los centros de trabajo.

Instructivo No. 7. Relativo a las condiciones de seguridad e higiene para la instalación y operación de ferrocarriles en los centros de trabajo.

Instructivo No. 8. Relativo a las condiciones de seguridad para la producción, almacenamiento y manejo de explosivos en los centros de trabajo.

Instructivo No. 9. Relativo a las condiciones de seg

seguridad e higiene para el almacenamiento, transporte y manejo de sustancias corrosivas, irritantes y tóxicas en los centros de trabajo.

Instructivo No. 10. Relativo a las condiciones de seguridad e higiene en los centros de trabajo donde se producen, almacenan o manejan sustancias químicas capaces de generar contaminación en el ambiente laboral.

Instructivo No. 11. Relativo a las condiciones de seguridad e higiene en los centros de trabajo donde se genere ruido.

Instructivo No. 12. Relativo a las condiciones de seguridad e higiene en los centros de trabajo, donde se manejen, almacenen o transporten fuentes generadoras o emisoras de radiaciones ionizantes capaces de producir contaminación en el ambiente laboral.

Instructivo No. 13. Relativo a las condiciones de seguridad e higiene en los centros de trabajo, donde se generen radiaciones electromagnéticas no ionizantes.

Instructivo No. 14. Relativo a las condiciones de -

seguridad e higiene para los trabajadores que laboran a presiones ambientales anormales.

Instructivo No. 15. Relativo a las condiciones de seguridad e higiene termicas ambientales extremas, elevadas y abatidas en los centros de trabajo.

Instructivo No. 16. Relativo a las condiciones de seguridad e higiene en los centros de trabajo referente a ventilación.

Instructivo No. 17. Relativo a los requerimientos y características del equipo de protección personal para los trabajadores.

Instructivo. No. 18. Relativo a los requerimientos y características de regaderas, vestidores y casilleros en los centros de trabajo.

Instructivo No. 19. Relativo a la Constitución, registro y funcionamiento de las Comisiones Mixtas de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Instructivo No. 20. Relativo a los requerimientos y

características de los botiquines para primeros auxilios en los centros de trabajo.

Instructivo No. 21. Relativo a los requerimientos y características de los informes de los riesgos de trabajo que ocurran, para integrar las estadísticas.

De todo lo anterior consideramos que es de suma importancia conocer el contenido del Reglamento General de Seguridad e Higiene en el Trabajo y cumplirlo al pie de la letra para de esta manera evitar los accidentes, enfermedades y sobre todo conservar la salud y la vida.

a) Reglamento de Medidas Preventivas de Accidentes del Trabajo.

Para este estudio se parte de la época colonial, en la cual empiezan a surgir las medidas preventivas de los riesgos de trabajo. Durante esta época existió una organización corporativa, como en Europa, y la legislación vigente fueron las Leyes de Indias cuya preocupación no fue otra que la de elevar el nivel de la clase indígena.

Nos dice Dionisio J. Kaye que "Estas Leyes inicia-

ron su vigencia en el año de 1680, durante el reinado de Carlos II por primera vez en los ordenamientos positivos, se aseguro un régimen jurídico preventivo, de asistencia y reparación para los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales."(67)

Las disposiciones que reglamentó en esta materia -
son:

- 1.- Salario Mínimo.
- 2.- Pago en Efectivo.
- 3.- Prohibición de las Tiendas de Raya.
- 4.- Previsión de Accidentes y Enfermedades de Trabajo.
- 5.- Reguló el derecho de asistencia a los indios enfermos y accidentados, señalando que los indios que se accidentaban debían seguir percibiendo la mitad de su salario o retribución hasta su total restablecimiento.

(67) KAYE, J. Dionisio. Los Riesgos de Trabajo. Trillas, México, 1985. p. 23.

6.- En caso de enfermedad, a los que laboren en el obraje les concedía la percepción íntegra de su salario, hasta el importe de un mes de sueldo, los indios podrían hacerse atender en hospitales que estuvieran sostenidos por subvenciones oficiales y cotizaciones hechas por los patrones.

Las Leyes de Indias consagraron medidas para prevenir los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales, prohibiendo que los indios trabajen en zonas frías.

Dionisio J. Kaye nos indica que "Con lo anterior podemos señalar que el contenido social de las Leyes de Indias se anticipa bastante a los países europeos, pero desgraciadamente, estas medidas se pierden durante la época independiente, y es en la Revolución mexicana de 1910, que culmina con la Constitución de 1917, cuando vuelven a aparecer medidas de esta índole." (68)

Estas medidas se plasmaron en las siguientes Leyes:

- La del Estado de México conocida como Ley de Villada del 3 de abril de 1904.

La del estado de Nuevo León de Bernardo Reyes de 9 de noviembre de 1906.

La del Estado de Veracruz de Candido Aguilar de 19 de octubre de 1914.

La del Estado de Yucatán de Salvador Alvarado de 11 de diciembre de 1914.

La del Estado de Coahuila de 27 de octubre de 1916.

La del Estado de Jalisco de Manuel Aguirre Berlanga de 7 de octubre de 1914.

Estas Leyes son un antecedente de la Ley del Seguro Social y del Reglamento de Medidas Preventivas de Accidentes del Trabajo.

Este Reglamento contine las disposiciones fundamentales para evitar los accidentes.

Habla sobre las comisiones que deben establecerse - en cada centro de trabajo para inspeccionar el lugar donde la boran los trabajadores y en caso de detectar alguna condición

insegura hacerla saber y en su caso establecer medidas de prevensión, para que de esta forma no ocurran accidentes.

De la ropa de seguridad que deben usar los trabajadores según las labores que realicen, es decir, dependiendo de la actividad a que se dedique la empresa en la que trabajan, deberán usar la ropa adecuada y evitar el riesgo.

De los primeros auxilios a los accidentados, estos se realizan antes de que llegue el médico.

Establece la forma y medidas en que se deben de dar los primeros auxilios a los trabajadores que sufren accidentes de trabajo. Los pasos que se deben seguir según la naturaleza del accidente.

Por ejemplo:

"AMPUTACION POR MACHACADURA.- Cuando se desprende una mano, dedo, pierna, etc., cúrese la herida como otra cualquiera, ligando la raíz del miembro.

Si la porción amputada queda colgada por algunos pellejos solamente cortese, teniendo antes la precaución de -

apretarlo entre los dedos para ver si laten, pues pudiera tratarse de una arteria, riéguese bastante agua oxigenada en la herida y cubrase con gasa, algodón y un vendaje." (69)

De las disposiciones para la protección de equipo - de transmisiones de energía mecánica.

De las medidas preventivas para los trabajadores en minas.

De las reglas de seguridad para los posos y alcantarillas.

Artículo 498. Todos los posos deberán protegerse - con barandales o ser provistos con tapas salidas y bien aseguradas. Durante la noche, sino tienen barandales de protección, deberán protegerse con linternas que indiquen claramente su ubicación.

De las reglas de seguridad para los andamios.

De las reglas de seguridad para cimbrar armaduras y

(69) Reglamento de Medidas Preventivas de Accidentes del Trabajo. Ediciones Andrade, S.A., México, 1973. p. 689.

elevaciones de materiales.

De las reglas preventivas para el almacenamiento y depósito de accidos y explosivos.

Este Reglamento es muy importante y debe ser conocido por los patrones y trabajadores y lo que es más importante que se cumplan sus medidas que establece para que no ocurran accidentes y tanto el patrón como el trabajador gocen de tranquilidad y salud.

b) Reglamento de Seguridad en los Trabajos de las - Minas y Reglamento de Labores Peligrosas o Insalubres para Mujeres y Menores.

La función primordial de los Reglamentos es proteger la vida y la salud de los trabajadores. Con el cumplimiento de estos instrumentos legales se previenen los accidentes, las enfermedades, es decir, el riesgo disminuye y hay mejores posibilidades de bienestar para la clase trabajadora.

CAPITULO CUARTO

CAPITULO IV.

MEXICO Y LA ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO

A. El Ingreso de México a la Organización Internacional del Trabajo.

Con la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos nace plenamente el Derecho del Trabajo. Por consiguiente es lógico suponer que en cuanto se creara un organismo a nivel internacional protector de los derechos de la clase trabajadora, México sería uno de los primeros países en formar parte de dicho organismo. Sin embargo, pasaron varios años para que México formará parte de la OIT y esto fue debido a ciertas causas como son:

Cuando se fundó la OIT, México carecía de peso político a nivel internacional y el Tratado de Versalles fue, básicamente, un acuerdo entre los países bélicos, y aunque otros países se vieron involucrados entre ellos México en la perturbación mundial, a la hora del pago y reparto resultaron marginados.

La segunda causa consistió en que durante el primer

tercio del presente siglo, nuestro país era visto con desconfianza debido al gran caudal de violencia que implicó la lucha armada contra el Porfirismo y la Revolución, dando con ello un tremendo espectáculo a los ojos del mundo. Por tal motivo estos hechos retardaron la aceptación internacional.

Al respecto José Barroso Figueroa nos dice que "Hubieron de pasar largos años desde la conclusión de la Revolución, para que la nación mexicana fuera admitida en pie de igualdad dentro del concierto internacional."(70)

Es a fines de la tercera década de este siglo, en que México empieza a tener comunicación con la Organización Internacional del Trabajo.

En 1930, el Licenciado Antonio Castro Leal fue enviado a la Décima Cuarta Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, desarrollando un brillante papel logrando que se desvaneciera en mucho la desconfianza internacional.

Para la Décima Quinta Reunión de la Conferencia en

(70) BARROSO FIGUEROA, José. Op. Cit. p. 390.

el año de 1931 fue designado como observador a Martínez de Alba, de esta manera México se sumaba a los trabajos de la Reunión. Tanto Martínez de Alba como Castro Leal fueron constantes, puntuales asistentes a las reuniones recibiendo el nombramiento de consejeros.

De esta forma se fue afirmando la amistad entre México y la OIT.

México ingreso a la Organización Internacional del Trabajo el día 12 de septiembre de 1931, adquiriendo con ello las obligaciones y derechos de los demás miembros.

El Decreto por el cual el Gobierno de México acepto su ingreso a la Organización Internacional del Trabajo, es de fecha 14 de septiembre de 1931 y el 18 de noviembre del mismo año, el Gobierno Mexicano acusó recibo de la comunicación del día 8 de septiembre. Es a partir de esta fecha que México es miembro de la OIT.

La participación de México en la Organización Internacional del Trabajo ha sido singularmente activa por la cual México ha ganado numerosas distinciones. Ha sido miembro del Consejo de Administración por trece períodos y ha ocupado su

presidencia en cuatro ocasiones.

México también se ha caracterizado por su actividad gallarda ofreciendo su apoyo a las mejores causas y sobre todo por la permanente respetuosa actitud del Gobierno que jamás pretendió influir en la postura asumida por los sectores trabajador y empleador.

México alcanzó el alto honor al ser designado el Licenciado Pedro Ojeda Paullada en la 64a. Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo para ocupar su presidencia.

Tanto el Sector Trabajador como el Sector Empleador de México han estado representados en el Consejo de Administración.

Los representantes gubernamentales que tuvieron el alto honor de ocupar el Consejo de Administración son:

El embajador Emilio Calderon Puig por dos veces consecutivas, el Doctor Muñoz Ledo, la embajadora Aida Conzález - Martínez en 1978 fue nombrada Vocero y Presidente del Grupo - Gubernamental del Consejo de Administración, y fue reelecta - en 1980 para un período de cuatro años más que no concluyo. - González Martínez desempeño de 1982 a 1983 la Presidencia del

Consejo de Administración.

Es decir, México siempre se ha destacado y ha desempeñado un papel brillante dentro de la OIT.

B. Convenios adoptados por la Organización Internacional del Trabajo.

Durante la primera guerra mundial, las organizaciones sindicales de los campos en lucha y de los países neutrales reclamaron con insistencia el derecho de participar en las negociaciones de paz y pidieron la inclusión en el futuro tratado de paz de cláusulas sobre la legislación del trabajo que proclamaran, según los términos empleados por la Conferencia General del Trabajo de Francia, los derechos nacionales e internacionales de los trabajadores.

La fundación de una asociación internacional para la protección legal de los trabajadores, organismo privado, vino a coronar estos esfuerzos. Los trabajos de este organismo culminaron en las conferencias técnicas y diplomáticas celebradas en 1905 y 1906, en los convenios que prohibían el trabajo nocturno de las mujeres en la industria y prohibían la utilización del fósforo blanco en la industria de las ceri-

llas.

Ante estas exigencias, la Conferencia de Paz, reunida en Versalles en 1919, adoptó una disposición sin precedentes. Decidió crear una Comisión de Legislación Internacional del Trabajo, integrada por delegados de los empleadores, de los trabajadores y representantes de los gobiernos. La Comisión eligió como presidente a Samuel Compers, presidente de la Conferencia Norteamericana del Trabajo.

Los problemas que la Comisión enfrentó en la realización de sus labores no se debieron a la estructura de la organización proyectada sino a los poderes que debían ser conferidos. Era necesario escoger entre dos soluciones: los acuerdos sobre la protección de los trabajadores que debían adoptar este nuevo organismo podía ser, en efecto, simples resoluciones, o bien instrumentos internacionales dotados de fuerza obligatoria. Para resolver esta dificultad la Comisión decidió que la legislación internacional del trabajo debía ser examinada y adoptada por una Conferencia integrada por representantes de los gobiernos, de los empleadores y de los trabajadores. De esta manera todas las decisiones que la asamblea adoptará por una mayoría de dos tercios se comunicaría a los Estados Miembros, para ser examinadas por el Poder Ejecutivo, y ser sometidas dentro de un plazo de 12 a 18 meses a las au-

toridades nacionales competentes para darle carácter legislativo o para adoptar disposiciones de otro orden.

Este resumen histórico demuestra con que cuidado - los fundadores de la OIT se esmeraron en dar una base realista a las funciones normativas de la Organización. En la época actual, las actividades prácticas adquieren mayor importancia en los programas de la OIT. El deseo de adoptar decisiones susceptibles de obtener fuerza obligatoria continua siendo una de las características principales de la Organización.

El Consejo de Administración elige los temas destinados a ser examinados por la Conferencia, se inspira en los deseos expresados, tanto en el seno de la OIT como fuera de ella, por los gobiernos y por las organizaciones de empleadores y de trabajadores.

En la Conferencia los delegados de los empleadores y de los trabajadores toman parte en las deliberaciones, en igualdad completa con los gobiernos. Las normas propuestas son estudiadas en primer lugar por una comisión técnica. Una mayoría de dos tercios es necesaria en sesión plenaria para la adopción de un instrumento internacional. Los trabajadores y los empleadores disponen, en conjunto, de un número de

votos igual al de los gobiernos. De esta forma tiene hasta cierto punto la seguridad de que la opinión de las autoridades encargadas de la aplicación de un texto es suficientemente tomada en consideración al redactarlo en forma definitiva.

La Conferencia en 1950 y 1951 discutió el problema de la "igualdad de remuneración", y en 1951 adoptó un "convenio" por 105 votos contra 33, y una "recomendación", por 146 votos contra 18.

Los convenios son acuerdos que si son ratificados, crean obligaciones internacionales al país signatario. Las recomendaciones, en cambio, aunque también deben ser sometidas a las autoridades nacionales competentes, no originan ninguna obligación de este género, sino que están destinadas esencialmente a orientar la acción sobre el plano nacional.

El contenido de los convenios es muy variado al igual que el de las recomendaciones. Este conjunto de normas engloban materias que son de interés directo sólo para ciertos países.

Como por ejemplo: Los convenios marítimos, de los cuales existen más de 30, sólo tienen significación para las naciones que poseen una marina mercante; los convenios cuyo -

objeto es proteger a las poblaciones indígenas y tribales con
ciernen únicamente a los Estados cuyo territorio existen ta-
les poblaciones.

Sin embargo, la mayoría de los instrumentos se re-
fieren a cuestiones de interés universal, tales como la liber-
dad sindical, el trabajo forzoso, la protección de la mujer y
de los trabajadores jóvenes, el problema del empleo, la segu-
ridad y la higiene del trabajo, la duración del trabajo, -
y las vacaciones pagadas, las relaciones entre empleadores y
trabajadores, la seguridad social, la inspección del trabajo
etc.

Es importante dar a conocer que una de las obliga-
ciones fundamentales que la Constitución de la OIT impone a -
los gobiernos es la de que éstos, en un plazo de 12 a 18 me-
ses después de la adopción, someten a las autoridades nacio-
nales competentes los instrumentos adoptados por la Conferen-
cia.

Consideramos necesario definir el concepto de auto-
ridad competente, es aquella que en virtud de la Constitución
nacional de cada Estado tiene la facultad de legislar o de -
tomar cualesquiera otras medidas para dar efecto a convenios

y recomendaciones.

Es decir, los gobiernos deben someter los convenios y recomendaciones a las autoridades competentes para que los examinen y tomar la decisión definitiva sobre la aplicación o no aplicación de los instrumentos.

Una vez que el instrumento internacional fue sometido a la autoridad competente, se tomará la decisión para que dicho instrumento sea o no ratificado.

Si la autoridad competente decidió ratificar el instrumento internacional, éste deberá cumplir las obligaciones que se derivan de dicha ratificación. Es decir, el país que ratifique un convenio se obliga en primer lugar, a adoptar todas las medidas necesarias para la aplicación efectiva de las disposiciones del convenio ratificado. Esto implica también el compromiso de mantener la legislación y la práctica nacional en completa armonía con esas disposiciones, durante la vigencia del convenio para dicho país.

Los países que ratifican un convenio se obligan también a presentar regularmente a la Oficina Internacional del Trabajo una memoria sobre las medidas adoptadas para poner en

ejecución las disposiciones de estos instrumentos.

El valor definitivo de los convenios y de las recomendaciones depende su aplicación.

José Barroso Figueroa en su obra Derecho Internacional del Trabajo nos explica que "La ratificación entraña muy especial importancia. Ciertamente, la sola adopción de un instrumento tiene la trascendencia de convertirlo en paradigma para todos los Estados Miembros; deviene el mismo en pauta orientadora que indica claramente el sentido en que para su progreso, debe desplazarse la legislación laboral en el seno de aquellos." (71)

La ratificación, es el acto por el cual un Estado Miembro se compromete solemnemente a aplicar las disposiciones de un convenio de la OIT tanto en sus leyes como en la práctica.

De todo lo expuesto podemos resumir, que para que un Miembro de la Organización Internacional del Trabajo contraiga la obligación de cumplir un convenio, es necesario que

(71) Ibidem. p. 130.

ratifique dicho instrumento y una vez ratificado podrá aplicarlo en su territorio nacional.

La Organización Internacional del Trabajo siempre se ha preocupado por el respeto a los derechos del hombre y brindar soluciones a sus problemas laborales. Y la búsqueda de la justicia social, es una lucha permanente para que sus principios se hagan realidad en todos los países.

Es por ello que ha adoptado el conjunto de normas internacionales, que tienen como objetivo principal proteger los derechos de la clase trabajadora a nivel internacional y proporcionarles bienestar y una estabilidad económica que cambie sus condiciones de vida.

A este conjunto de normas las encontramos agrupadas en el Código Internacional del Trabajo.

Los convenios adoptados por la Organización Internacional son los siguientes:

Núm. Convenio.

1 Sobre las horas de trabajo en la industria, 1919.

- 2 Sobre el desempleo, 1919.
- 3 Sobre la protección de la maternidad, 1919.
- 4 Sobre el trabajo nocturno de las mujeres, 1919.
- 5 Sobre la edad mínima en la industria, 1919.
- 6 Sobre el trabajo nocturno de los menores en la industria, 1919.
- 7 Sobre la edad mínima en el trabajo marítimo, 1920.
- 8 Sobre las indemnizaciones de desempleo en caso de pérdida por naufragio, 1920.
- 9 Sobre la colocación de la gente de mar, 1920.
- 10 Sobre la edad mínima en la agricultura, 1920.
- 11 Sobre los derechos de asociación y de coalición de -
trabajadores agrícolas, 1921.
- 12 Sobre la indemnización por accidentes del trabajo, -
1921.
- 13 Sobre el empleo de la cerusa en la pintura, 1921.
- 14 Sobre la aplicación del descanso semanal en las empre-
sas industriales, 1921.
- 15 Sobre la edad mínima (pañoleros y fogoneros), 1921.
- 16 Sobre el examen médico obligatorio de los menores em-
pleados a bordo de los buques, 1921.
- 17 Sobre la indemnización por accidente del trabajo, -
1925.
- 18 Sobre las enfermedades profesionales, 1925.

- 19 Sobre la igualdad de trato (accidentes del trabajo),
1925.
- 20 Sobre el trabajo nocturno en las panaderías, 1925.
- 21 Sobre la simplificación de la inspección de los emi-
grantes a bordo de los buques, 1926.
- 22 Sobre el contrato de enrolamiento de la gente de -
mar, 1926.
- 23 Sobre la repatriación de la gente de mar, 1926.
- 24 Sobre el seguro de enfermedad en la industria, 1927.
- 25 Sobre el seguro de enfermedad en la agricultura, 1927.
- 26 Sobre el establecimiento de métodos para la fijación
de los salarios mínimos, 1928.
- 27 Sobre la indicación del peso en los grandes fardos -
transportados por barco, 1929.
- 28 Sobre la protección de los cargadores de muelles con
tra los accidentes, 1929.
- 29 Sobre el trabajo forzoso u obligatorio, 1930.
- 30 Sobre la reglamentación de las horas de trabajo en -
el comercio y las oficinas, 1930.
- 31 Sobre las horas de trabajo en las minas de carbón, -
1931.
- 32 Sobre la protección de los cargadores de muelle con-
tra los accidentes (revisado), 1932.
- 33 Sobre la edad mínima en trabajos no industriales, -

1932.

- 34 Sobre las agencias retribuidas de colocación, 1933.
35 Sobre el seguro de vejez (industria, etc.), 1933.
36 Sobre el seguro de vejez en la agricultura, 1933.
37 Sobre el seguro de invalidez (industria, etc.), 1933.
38 Sobre el seguro de invalidez en la agricultura, 1933.
39 Sobre el seguro de muerte en la industria, 1933.
40 Sobre el seguro de muerte en la agricultura, 1933.
41 Sobre el trabajo nocturno de las mujeres, 1934.
42 Sobre la indemnización por enfermedades profesiona-
les (revisado), 1934.
43 Sobre las fábricas de vidrio, 1934.
44 Sobre el desempleo, 1934.
45 Sobre el empleo de las mujeres en los trabajos subte-
rráneos de toda clase de minas, 1935.
46 Convenio por el que se limitan las horas de trabajo
en las minas de carbón (revisado), 1935.
47 Sobre las cuarenta horas, 1935.
48 Sobre la conservación de los derechos de pensión de
de los migrantes, 1935.
49 Sobre la reducción de las horas de trabajo en las fá-
bricas de botella, 1935.
50 Sobre el reclutamiento de trabajadores indígenas, -
51 Sobre la reducción de las horas de trabajo (obras pú

- blicas), 1936.
- 52 Sobre las vacaciones anuales pagadas, 1936.
- 53 Sobre el mínimo de capacidad profesional de los capitanes y oficiales de la marina mercante, 1936.
- 54 Sobre las vacaciones pagadas de la gente de mar, 1936
- 55 Sobre las obligaciones del armador en caso de enfermedad, accidente o muerte de la gente de mar, 1936.
- 56 Sobre el seguro de enfermedad de la gente de mar, -
- 57 Sobre las horas de trabajo a bordo y a la dotación, 1936.
- 58 Convenio por el que se fija la edad mínima de admisión de los niños al trabajo marítimo (revisado), -
- 59 Sobre la edad mínima (trabajos en industrias), revisado, 1937.
- 60 Sobre la edad mínima (trabajos no industriales), revisado, 1937.
- 61 Sobre la reducción de las horas de trabajo en las industrias textiles, 1937.
- 62 Sobre las prescripciones de seguridad en la industria de la edificación, 1937.
- 63 Sobre las estadísticas de salarios y horas de trabajo en las industrias principales mineras y manufactureras, en la edificación y la construcción y en la agricultura, 1938.

- 64 Sobre las sanciones penales (trabajadores indígenas), 1939.
- 65 Sobre los contratos de trabajo (trabajadores indígenas), 1939.
- 66 Sobre los trabajadores migrantes, 1939.
- 67 Sobre las horas de trabajo y el descanso (transporte por carretera), 1939.
- 68 Sobre la alimentación y el servicio de fonda (tripulación de buques), 1946.
- 69 Sobre el certificado de aptitud de los cocineros de buques, 1946.
- 70 Sobre la Seguridad social de la gente de mar, 1946.
- 71 Sobre las pensiones de la gente de mar, 1946.
- 72 Sobre las vacaciones pagadas de la gente de mar, -
1946.
- 73 Sobre el examen médico de la gente de mar, 1946.
- 74 Sobre el certificado de marinero preferente, 1946.
- 75 Sobre el alojamiento de la tripulación, 1946.
- 76 Sobre los salarios, las horas de trabajo a bordo y -
la dotación, 1946.
- 77 Sobre el examen médico de los menores en la industria, 1946.
- 78 Sobre el examen médico de los menores en trabajos no industriales, 1946.

- 79 Sobre el trabajo nocturno de los menores en trabajos no industriales, 1946.
- 80 Convenio por el que se revisan parcialmente los convenios adoptados por la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, en sus veintiocho primeras reuniones, a fin de reglamentar el ejercicio futuro de ciertas funciones de consilleria confiadas por dichos convenios al Secretario General de la Sociedad de las Naciones, y de introducir las enmiendas complementarias, requeridas por la disolución de la Sociedad de las Naciones y por la enmienda a la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, 1946.
- 81 Sobre la inspección del trabajo, 1947.
- 82 Sobre la política social (territorios no metropolitanos), 1947.
- 83 Sobre las normas de trabajo (territorios no metropolitanos), 1947.
- 84 Sobre el derecho de asociación (territorios metropolitanos), 1947.
- 85 Sobre la inspección del trabajo (territorios no metropolitanos), 1947.
- 86 Sobre los contratos de trabajo (trabajadores indígenas), 1947.

- 87 Sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicalización, 1948.
- 88 Sobre el servicio del empleo, 1948.
- 89 Sobre el trabajo nocturno (mujeres) revisado en 1948.
- 90 Sobre el trabajo nocturno de los menores en la industria (revisado), 1948.
- 91 Sobre las vacaciones pagadas de la gente de mar (revisado), 1949.
- 92 Sobre el alojamiento de la tripulación (revisado), - 1949.
- 93 Sobre salarios, horas de trabajo a bordo y dotación (revisado), 1949.
- 94 Sobre las cláusulas de trabajo (contratos celebrados por las autoridades públicas), 1949.
- 95 Sobre la protección del salario, 1949.
- 96 Sobre las agencias retribuidas de colocación (revisado), 1949.
- 97 Sobre los trabajadores migrantes (revisado), 1949.
- 98 Sobre el derecho de sindicalización y de negociación colectiva, 1949.
- 99 Sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos en la agricultura, 1951.
- 100 Sobre la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un tra

- jo de igual valor, 1951.
- 101 Sobre las vacaciones pagadas (agricultura), 1952.
- 102 Sobre la norma mínima de seguridad social, 1952.
- 103 Sobre la protección de la maternidad (revisado), -
1952.
- 104 Sobre la abolición de las sanciones penales (trabajadores indígenas), 1955.
- 105 Sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957.
- 106 Sobre el descanso semanal en el comercio y las oficinas, 1957.
- 107 Sobre la protección e integración de las poblaciones indígenas y de otras poblaciones tribuales y semitribuales en los países independientes, 1957.
- 108 Sobre los documentos nacionales de identidad de la gente de mar, 1958.
- 109 Sobre los salarios, horas de trabajo a bordo y dotación (revisado), 1958.
- 110 Sobre las condiciones de empleo de los trabajadores de las plantaciones, 1958.
- 111 Sobre la discriminación en materia de empleo y ocupación, 1958.
- 112 Sobre la edad mínima de admisión al trabajo de los pescadores, 1959.
- 113 Sobre el examen médico de los pescadores, 1959.

- 114 Sobre el contrato de enrolamiento de los pescadores, 1959.
- 115 Sobre la protección de los trabajadores contra las radiaciones ionizantes, 1960.
- 116 Convenio por el que se revisan parcialmente los convenios adoptados por la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo en sus treinta y dos primeras reuniones, a fin de uniformar las disposiciones relativas a la preparación, por parte del Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, de las memorias sobre la aplicación de convenios, 1961.
- 117 Sobre política social (normas y objetivos básicos), 1962.
- 118 Sobre igualdad de trato (seguridad social), 1962.
- 119 Sobre la protección de la maquinaria, 1963.
- 120 Sobre la higiene en el comercio y en las oficinas, - 1964.
- 121 Sobre prestaciones en caso de accidente del trabajo, 1964.
- 122 Sobre la política del empleo, 1964.
- 123 Sobre la edad mínima de admisión al trabajo subterráneo en las minas, 1965.
- 124 Sobre el examen médico de aptitud de los menores pa-

- ra el empleo en trabajos subterráneos en las minas, 1965.
- 125 Sobre los certificados de competencia de los pescadores, 1966.
- 126 Sobre el alojamiento a bordo de barcos pesqueros, 1966.
- 127 Sobre el peso máximo, 1967.
- 128 Sobre prestaciones de invalidez, 1967.
- 129 Sobre inspección del trabajo en la agricultura, 1969.
- 130 Sobre asistencia médica y prestaciones monetarias de enfermedad, 1969.
- 131 Convenio relativo a la fijación de salarios mínimos, con especial referencia a los países en vías de desarrollo, 1970.
- 132 Sobre las vacaciones pagadas, (revisado), 1970.
- 133 Sobre el alojamiento de la tripulación (disposiciones complementarias), 1970.
- 134 Sobre la prevención de accidentes de la gente de mar, 1970.
- 135 Sobre los representantes de los trabajadores, 1971.
- 136 Sobre el benceno, 1971.
- 137 Sobre el trabajo portuario, 1973.
- 138 Sobre la edad mínima, 1973.
- 139 Sobre el cáncer profesional, 1974.

- 140 Sobre la licencia pagada de estudios, 1974.
- 141 Sobre las organizaciones de trabajadores rurales, -
1975.
- 142 Sobre la orientación profesional, y la formación pro
fesional en el desarrollo de los recursos humanos, -
1975.
- 143 Sobre los trabajadores migrantes (disposiciones com-
plementarias), 1975.
- 144 Sobre consultas tripartitas para promover la aplica-
ción de las normas internacionales del trabajo, 1976.
- 145 Sobre la continuidad del empleo (gente de mar), 1975.
- 146 Sobre las vacaciones anuales pagadas de la gente de
mar, 1976.
- 147 Sobre la marina mercante (normas mínimas), 1976.
- 148 Sobre el medio ambiente de trabajo (contaminación -
del aire, ruido y vibraciones), 1977.
- 149 Sobre el personal de enfermería, 1977.
- 150 Sobre la administración del trabajo: Cometido, fundi
ciones y organizaciones, 1978.
- 151 Sobre las relaciones de trabajo en la administra-
ción pública, 1978.
- 152 Sobre seguridad e higiene en los trabajos portuarios,
1979.
- 153 Sobre duración del trabajo y periodos de descanso en

- los transportes por carretera, 1979.
- 154 Sobre la negociación colectiva, 1981.
- 155 Sobre seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo, 1981.
- 156 Sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981.
- 157 Sobre la conservación de los derechos en materia de seguridad social, 1982.
- 158 Sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982.
- 159 Sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas), 1983.
- 160 Sobre estadísticas del trabajo, 1985.
- 161 Sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985.
- 162 Sobre el asbesto, 1986.
- 163 Sobre el bienestar de la gente de mar, 1987.
- 164 Sobre la protección de la salud y la asistencia médica de la gente de mar, 1987.
- 165 Sobre la seguridad social de la gente de mar (revisado), 1987.
- 167 Sobre seguridad y salud en la construcción, 1988.
- 168 Sobre el fomento del empleo y la protección contra el desempleo. 1988.
- 169 Sobre pueblos indígenas y tribales, 1989.

De los convenios anteriormente mencionados se des-

prende que contienen normas que tienen como objetivo principal salvaguardar los derechos del trabajador, elevar los niveles de vida, distribuir equitativamente los frutos del progreso, proteger la vida y la salud de la clase trabajadora, así como fomentar la cooperación entre empleadores y trabajadores que permitan levantar la producción y las condiciones de trabajo.

Todas las actividades de la OIT se refieren directamente e indirectamente a los derechos humanos.

La OIT a desenvuelto una brillante tarea al adoptar los instrumentos internacionales contemplados en el Código Internacional del Trabajo y con ello ha demostrado su razón de ser y su meta fundamental, que es la de proteger los derechos humanos.

C. Convenios ratificados por México con la Organización Internacional del Trabajo de acuerdo al artículo 133 Constitucional y su concordancia con la Ley Federal del Trabajo.

México ha ratificado hasta la fecha 79 de los 172 - convenios adoptados por la Conferencia Internacional del Tra-

bajo, aunque no todos se encuentran en vigor para nuestro país.

De estos 79 convenios ratificados, únicamente mencionaremos 13, que son los que consideramos fundamentales.

Los primeros 11 convenios los relacionaremos con la Ley Federal del Trabajo de 1931 y con la actual Ley y los dos últimos con la Ley Federal de 1970, y la vigente.

CONVENIO 42.

Relativo a la indemnización por enfermedades profesionales (revisado en 1934).

La Conferencia Internacional del Trabajo adoptó el presente convenio el 21 de junio de 1934 y se publicó en el Diario Oficial de nuestro país el 25 de septiembre de 1937.

Este convenio obliga a todo Miembro que lo ratifique a garantizar a las víctimas de enfermedades profesionales o a sus derechohabientes una indemnización basada en los principios generales de su legislación nacional sobre la indemnización por accidentes de trabajo.

La tasa de esta indemnización no será inferior a la establecida por la legislación nacional por el daño resultante de los accidentes del trabajo. Cada Miembro quedará en libertad de adoptar las modificaciones y adaptaciones que estimen oportunas, al determinar en su legislación nacional las - condiciones que han de regular el pago de la indemnización - por enfermedades profesionales y al aplicar a las mismas su - legislación sobre la indemnización por accidente del trabajo.

Como ejemplos de enfermedades profesionales contenidas en este convenio podemos citar:

Intoxicación producida por el plomo, sus aleaciones o sus compuestos, con las consecuencias derivadas de dicha intoxicación.

Silicosis con o sin tuberculosis pulmonar, siempre que la silicosis sea una causa determinante de incapacidad o muerte.

Intoxicación producida por los derivados hológenos de los hidrocarburos grasos.

Este convenio se relaciona con los artículos 284, -

286, 293, 295, 296, 297 y 298 de la Ley Federal del Trabajo - de 1931 y que respectivamente dicen lo siguiente:

Art. 284. Riesgos profesionales son los accidentes o enfermedades a que están expuestos los trabajadores con motivo de sus labores o en ejercicio de ellas.

El artículo 286 define como enfermedad profesional todo estado patológico que sobreviene por una causa repetida por largo tiempo como obligada consecuencia de la clase de trabajo que desempeñaba el obrero o del medio en que se ve obligado a trabajar, y que provoca en el organismo una lesión o perturbación funcional permanente o transitoria, pudiendo ser originada esta enfermedad profesional por agentes físicos, químicos o biológicos.

Además de los padecimientos que están comprendidos en este artículo, son enfermedades profesionales las incluidas en la tabla a que se refiere el artículo 326.

Art. 293. Se tomará como base para calcular las indemnizaciones de que trata este Título, el salario diario que perciba el trabajador en el momento en que se realice el riesgo.

Este artículo nos señala también que tratándose de trabajadores cuyo salario se calcule por unidad de obra, se tomará como base la cantidad que resulte como promedio diario en el último mes anterior al accidente.

Y de los aprendices se tomará como base para fijar la indemnización, el salario más bajo que perciba un trabajador de la misma categoría profesional.

En ningún caso será inferior al salario mínimo.

El artículo 295 determina que los trabajadores que sufran un riesgo profesional, tendrán derecho a asistencia médica; a ministración de medicamentos y material de curación y a la indemnización fijada en el presente Título.

El artículo 256 y 297 establecían respectivamente, cuando el riesgo realizado traiga como consecuencia la muerte del trabajador, la indemnización comprenderá; Un mes de sueldo por concepto de gastos funerarios; el pago de las cantidades que fija el artículo 298, en favor de las personas que dependían económicamente del difunto, de acuerdo con el artículo 297 que señala que tendrán derecho a recibir la indemnización en los casos de muerte; la esposa y los hijos legíti-

mos o naturales que sean menores de dieciséis años y los ascendientes, a menos que se pruebe que no dependían económicamente del trabajador. La indemnización se repartirá por partes iguales entre estas personas, y; a falta de hijos, esposa y ascendientes, la indemnización se repartirá entre las personas que económicamente dependían parcial o totalmente del trabajador.

El artículo 298 determina el monto de la indemnización y que es la cantidad equivalente al importe de seiscientos doce días de salario, sin deducirse la indemnización que haya percibido durante el tiempo en que estuvo incapacitado.

Este convenio se relaciona actualmente con los artículos 473 de la Ley Federal del Trabajo que determina que los riesgos de trabajo son los accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores en el ejercicio de su trabajo.

El artículo 475 define como enfermedad profesional todo estado derivado de la acción continuada o con motivo del ejercicio de su trabajo.

El artículo 483 señala que la indemnización por riesgo de trabajo se pagará directamente al trabajador.

El artículo 484 determina que para las indemnizaciones se tomará como base el salario diario que perciba el trabajador al ocurrir el riesgo y los aumentos superiores hasta que se determine el grado de incapacidad.

El artículo 485 establece como base para pagar la indemnización el salario mínimo y no podrá ser inferior a este.

El artículo 487 establece los trabajadores que sufran un riesgo de trabajo tienen derecho a Asistencia Médica y Quirúrgica, Rehabilitación, Hospitalización cuando el caso lo requiera, medicamentos y material de curación y a la indemnización fijada.

El artículo 501 señala que en caso de muerte tendrán derecho de recibir la indemnización, la viuda, el viudo, los hijos menores de 16 años y los que tengan una incapacidad del 50%, y todas las demás personas que determina este artículo.

CONVENIO 52.

Relativo a las vacaciones anuales pagadas.

La Conferencia Internacional del Trabajo adoptó el presente convenio el 24 de junio de 1936 y se publicó en el Diario Oficial de nuestro país el 21 de abril de 1938.

Garantiza a toda persona a quien se aplique el mismo el beneficio de unas vacaciones anuales pagadas de seis días laborales, por lo menos, por cada año de servicios continuos. Dicho convenio declara nulo el acuerdo de abandono o renuncia a las vacaciones.

El convenio 132, en 1970 vino a revisar al anterior dando mayor amplitud y flexibilidad a la regulación relativa.

Este convenio se relaciona con el artículo 82 de la Ley Federal del Trabajo de 1931 que a la letra dice:

ARTICULO 82.- Los trabajadores que tengan más de un año de servicios, disfrutarán de un período de vacaciones, - que se fijará por las partes en el contrato de trabajo; pero que en ningún caso podrá ser inferior a cuatro días laborales. Después de dos años de servicio, el período anual de vavacaciones comprenderá, cuando menos, seis días laborables. En caso de faltas de asistencia injustificada del trabajador, el patrón podrá deducirlas del período de vacaciones.

En la Ley Federal del Trabajo vigente este convenio se relaciona con el artículo 76 que establece lo siguiente: Los trabajadores que tengan más de un año de servicios disfrutarán de un período anual de vacaciones pagadas, que en ningún caso podrá ser inferior a seis días laborables y que aumentará en dos días laborables hasta llegar a doce, por cada año subsecuente de servicios.

Después del cuarto año, el período de vacaciones se aumentará en dos días por cada cinco años de servicios.

Los artículos 78 y 79 establecen respectivamente - que los trabajadores disfrutarán en forma continua de seis - días de vacaciones por lo menos. Las vacaciones no podrán - compensarse con una remuneración.

CONVENIO 87.

Se refiere a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicalización.

La Conferencia Internacional del Trabajo adoptó el presente convenio el 9 de julio de 1948 y se publicó en el - Diario Oficial de nuestro país el 26 de enero de 1950.

El convenio número 87 retoma los postulados contenidos en el preámbulo de la Constitución de la OIT -que para mejorar la condición de los trabajadores y asegurar la paz, so tiene la afirmación del principio de libertad de asociación sindical- y por consiguiente este convenio es de suma importancia.

Establece el derecho que tienen los trabajadores y empleadores, sin ninguna distinción y autorización previa, el de constituir las organizaciones que estime convenientes. Así como el de afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas.

También tienen derecho de redactar sus estatutos, - reglamentos administrativos y de elegir libremente a sus representantes y organizar sus actividades, las autoridades públicas no deberán intervenir para limitar tal derecho, Y al ejercer este derecho concedido en el presente convenio, los empleadores y trabajadores y sus organizaciones, están obligadas a respetar la legislación.

Todo Miembro de la OIT se obliga a adoptar las medidas necesarias para garantizar a los empleadores y a los trabajadores el libre ejercicio del derecho de sindicalización.

Este convenio se relaciona con el artículo 232 de la Ley Federal del Trabajo de 1931, que define al sindicato como la asociación de trabajadores o patrones de una misma profesión, oficio o especialidad, o de profesiones, oficios o especialidades similares o conexas, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus intereses comunes.

Con el artículo 234 en el cual se reconoce a los patrones y a los trabajadores el derecho de formar sindicatos, sin que haya necesidad de una autorización previa. A nadie se puede obligar a formar parte de un sindicato o a no formar parte de él.

El artículo 255 establece que los sindicatos pueden formar confederaciones y federaciones, las que en lo conducente estarán regidas por las disposiciones relativas a aquéllas. En sus estatutos determinarán la forma en que sus componentes esten representados en Consejo de Administración y en las Asambleas Generales.

Las Federaciones y Confederaciones deben remitir por duplicado al Departamento de Trabajo de la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo; los estatutos; las condiciones de adhesión; una lista completa con el nombre y domicilio so-

cial de todos y cada uno de los sindicatos adherentes, y los nombres de las personas que integran su Mesa Directiva.

De lo anterior encontramos que la Ley Federal del Trabajo de 1931 previo con anterioridad este derecho de sindicalización. Es decir, que el derecho de sindicación ya se encontraba reglamentado en la Ley Federal del Trabajo cuando la OIT adoptó dicho convenio y cuyas disposiciones son similares a las contenidas en la citada Ley.

Las disposiciones de este convenio coinciden con las relativas de la Constitución Mexicana y con la Ley Federal del Trabajo vigente. La fracción XVI, A, artículo 123 Constitucional y los artículos 354, 356, 357, 370 y 381.

Estas disposiciones establecen lo siguiente:

Frac. XVI. Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc. (72)

Art. 354 que reconoce la libertad de coalición de -

(72) Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
79a. edición, Porrúa, S.A., México, 1986. p. 108.

trabajadores y patrones.

Art. 356 que define al sindicato como la asociación de trabajadores o patrones, constituido para el estudio, mejoramiento y defensa de sus intereses.

Art. 357 señala que los trabajadores y los patrones tienen derecho de constituir sindicatos, sin necesidad de autorización previa.

Art. 370 establece que los sindicatos no están sujetos a disolución, suspensión o cancelación de su registro, por vía administrativa.

Art. 381 Los sindicatos pueden formar federaciones o confederaciones, las que se registrarán por las disposiciones de este Capítulo, en lo que sean aplicables. (73)

En México el ejercicio del derecho de sindicalización es muy amplio y los trabajadores integrados en sindicatos, que a su vez participan en federaciones y confederaciones

(73) Ley Federal del Trabajo. octava edición, Secretaría - del Trabajo y Previsión Social, México, 1990. p. 214.

nes, muestran el respeto total que en nuestro medio se tiene para el derecho de asociación profesional.

CONVENIO 90.

Relativo al trabajo nocturno de los menores en la -
industria (revisado en 1948)

La Conferencia Internacional del Trabajo adoptó el presente convenio el 10 de julio de 1948 y se publicó en el -
Diario Oficial de nuestro país el 31 de diciembre de 1955.

Instrumento que prohíbe emplear durante la noche a personas menores de dieciocho años en empresas industriales -
públicas o privadas, o en sus dependencias.

Con excepción: en los casos de aprendizaje y de formación profesional, a las personas de dieciocho años y menores de dieciocho años.

Este convenio protege a los niños mediante la prohibición del trabajo nocturno y lo hace con el fin, de que el menor pueda desarrollarse normalmente y no se menoscabe su sa
lud.

Este convenio se relaciona con el artículo 106 de - la Ley Federal del Trabajo de 1931 el cual determina la prohibición para los menores de dieciséis años, frac. II. Ejecutar labores peligrosas o insalubres.

Este artículo no reglamenta con claridad, la prohibición del trabajo nocturno de los menores de dieciséis años en las industrias, pero de este artículo podemos deducir que también en este aspecto la Ley Federal del Trabajo de 1931 - protegía al menor.

En nuestra actual Ley Federal del Trabajo se relaciona con el artículo 175, que establece lo siguiente: queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de dieciséis años en trabajos nocturnos industriales.

CONVENIO 95.

Relativo a la protección del salario.

La Conferencia Internacional del Trabajo adoptó el - presente convenio el 28 de junio de 1951 y se publicó en el - Diario Oficial de nuestro país el 12 de diciembre de 1955.

Este convenio protege el salario mediante importan-

tes medidas que tienden a conseguir que áquel; se pague en mo neda de curso legal, quedando prohibido que se pague en pagares, vales, cupones o cualquier otra forma representativa de la moneda y este deberá pagarse directamente al trabajador; - no tenga que ser invertido, bajo presión a éste, en tiendas o servicios creados por la empresa; no puede ser objeto de descuento, salvo los casos que autorice la legislación nacional o algún contrato colectivo o laudo arbitral; no se le hagan - deducciones por concepto de pago para conservar u obtener un empleo; no sea embargado o cedido, sino en las hipótesis permitidas por la legislación nacional; se le considere como cré dito preferente, en caso de quiebra o liquidación judicial de la empresa; sea pagado a intervalos regulares, en días labora bles y en el lugar de trabajo o en otro próximo prohibiéndose que se proceda a esto último en tabernas y similares antros - de vicio, y de ser necesario para prevenir abusos, en tiendas de menudeo y centros de diversión, excepción hecha de los empleados de tales establecimientos.

Este convenio determina también que la legislación nacional encargada de dar efecto a las disposiciones del presente convenio deberá.

Poner en conocimiento de los interesados; precisar las personas encargadas de garantizar su aplicación; estable-

cer sanciones adecuadas para cualquier caso de infracción; - proveer siempre que sea necesario, al mantenimiento de un registro cuyo sistema haya sido aprobado.

Este convenio se relaciona con los artículos 84 de la Ley Federal del Trabajo de 1931, que define al salario como la retribución que debe pagar el patrón al trabajador, por virtud del contrato de trabajo.

El artículo 85. El salario se estipulará libremente; pero en ningún caso podrá ser menor que, de acuerdo con las prescripciones de esta ley, se fije como mínimo.

El artículo 86. Para fijar el salario en cada clase de trabajo, se tendrá en cuenta la cantidad y calidad del mismo, entendiéndose que para trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual, comprendiéndose en éste, tan to los pagos hechos por cuota diaria, como las gratificaciones, percepciones, habitación y cualquier otra cantidad que sea entregada a un trabajador a cambio de su labor ordinaria; sin que se puedan establecer diferencias por consideración o edad, sexo o nacionalidad. (74)

(74) Orígenes y Repercusiones de la Primera Ley Federal del Trabajo. Secretaría del Trabajo y Previsión Social, México, 1981. p. 243.

El artículo 88, nos dice que los pagos se verificarán en el lugar donde los trabajadores presten sus servicios, salvo convenio expreso en contrario. No podrán pagarse en lugares de recreo, fonda, cafe, taberna, cantina o tienda, a no ser que se trate de trabajadores del establecimiento donde se haga el pago.

El artículo 89 nos indica la forma en que debe pagarse el salario, y debe ser en moneda de curso legal, no - siendo permitido hacerlo en mercancías, vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda sustituir la moneda. La violación de este artículo, se castigará con - la sanción que establece el Código Penal vigente para el Distrito Federal y Territorios.

El artículo 90 señala que el salario se pagará directamente al trabajador o a la persona que se designe como apoderado mediante carta-poder, otorgada por el trabajador y suscrita por dos testigos.

Artículo 91. El salario no deberá retenerse en todo o en parte por concepto de multas.

Cuando el trabajador contraiga deudas con el patrón

por concepto de anticipo de salarios, pagos hechos con exceso al trabajador, errores, perdidas, averias, compras de artículos producidos por la misma empresa, o rentas de cualquier especie, el patrón podrá descontar la parte del salario que de acuerdo con el trabajador convenga para este efecto, la que nunca podrá ser mayor del treinta por ciento del excedente del salario mínimo.

Fuera de las excepciones antes expuestas y de los casos en que se trate de cuotas sindicales ordinarias o para la constitución de cooperativas y de cajas de ahorro, en que de una manera expresa manifiesten su conformidad los trabajadores el salario no deberá ser retenido, ni descontado o reducido en forma, ni en cantidad alguna.

Los anticipos que el patrón haga al trabajador por cuenta de salarios, en ningún caso devengarán intereses.

El artículo 95. señala que el salario base del patrimonio del trabajador, y como tal, no es susceptible de embargo judicial o administrativo, ni estará sujeto a compensaciones o descuento alguno fuera de los establecidos en el artículo 91.

En nuestra actual Ley Federal del Trabajo, este con

venio se relaciona con los artículos 90, que define al salario mínimo como la cantidad menor que debe percibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo.

El artículo 98 establece que los trabajadores dispondrán libremente de sus salarios. Cualquier disposición o medida que desvirtúe este derecho será nula.

El artículo 99 señala el derecho de percibir el salario el cual es irrenunciable. Lo es igualmente el derecho de percibir los salarios devengados.

El artículo 100 determina que el salario se pagará directamente al trabajador y sólo en caso de imposibilidad se pagará al apoderado que haya nombrado el trabajador, mediante carta poder ante dos testigos.

El artículo 101 establece que el salario se pagará en moneda de curso legal y no en mercancía, vales, fichas o cualquier otro signo representativo con el que se pretenda sustituir la moneda.

Las prestaciones en especie deberán ser aprobadas -

al uso del trabajador y de su familia y proporcional al monto del salario que se pague en efectivo.

El artículo 108 establece que el pago del salario - se llevará a cabo en el lugar donde presten sus servicios los trabajadores.

El artículo 109 dispone que el pago deberá efectuarse en el día laborable, durante las horas de trabajo o inmediatamente después de su terminación, fijado por convenios entre el trabajador y el patrón.

El artículo 110 establece que los descuentos en los salarios de los trabajadores están prohibidos, salvo en los casos previstos en las fracciones I, II, III, IV, V, VI, y VII, que en resumen dicen lo siguiente:

Pago de deudas contraídas con el patrón por anticipo de salarios; pago de renta a que se refiere el artículo 151 que no podrá exceder del 15% del salario; pago de abonos para cubrir préstamos provenientes del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores destinados a la adquisición, construcción, reparación, ampliación o mejoras de casas habitación o al pago de pasivos adquiridos por estos conceptos; -

pago de cuotas para la constitución o fomento de sociedades - cooperativas y de cajas de ahorro, siempre que los trabajadores manifiesten su conformidad y que no sean mayores de 30% - del excedente del salario mínimo; pago de pensiones alimenticias en favor de la esposa, hijos, ascendientes y nietos, decretada por la autoridad competente; pago de las cuotas sindicales ordinarias previstas en los estatutos de los sindicatos y pago de abonos para cubrir créditos garantizados por el Fondo a que se refiere el artículo 103-Bis de esta Ley, destinados a la adquisición de bienes de consumo, o al pago de servicios. Estos descuentos deberán ser aceptados por el trabajador libremente y no podrán exceder del 20% del salario.

El artículo 112. Los salarios de los trabajadores no podrán ser embargados, salvo en los casos de pensión alimenticia decretada por la autoridad competente en beneficio - de las personas señaladas en el artículo 110, fracción V.

CONVENIO 100.

Relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor.

La Conferencia Internacional del Trabajo adoptó el -

presente convenio el 29 de junio de 1951 y se publicó en el Diario Oficial de nuestro país el 26 de junio de 1952.

Este convenio establece el derecho de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor.

Todo Miembro que ratifique el convenio se obliga a establecer métodos de fijación de tasas de remuneración y promover en la medida que sea posible, la aplicación del principio antes mencionado.

El principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina deberá aplicarse por:

La legislación nacional; por un sistema para la fijación de la remuneración, establecido o reconocido por la legislación nacional; por contratos colectivos celebrados entre empleadores y trabajadores; o la acción conjunta de estos diversos medios.

Todo Miembro deberá colaborar con las organizaciones de trabajadores y empleadores para lograr aplicar de una manera adecuada las disposiciones del convenio.

Este convenio se relaciona con el artículo 86 de la Ley Federal del Trabajo de 1931, que dispone para fijar el salario en cada clase de trabajo, se tendrá en cuenta la cantidad y calidad del mismo, entendiéndose que para trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia - también iguales, debe corresponder salario igual, comprendiendo en éste, tanto los pagos hechos por cuota diaria, como las gratificaciones, percepciones, habitación y cualquier otra - cantidad que sea entregada a un trabajador a cambio de su labor ordinaria; sin que se puedan establecer diferencias por - consideración o edad, sexo o nacionalidad.

En la Ley actual se relaciona con los artículos 3o. párrafo segundo que determina que no podrá establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, - edad, credo religioso, doctrina política o condición social.

El artículo 56. Las condiciones de trabajo en ningún caso podrá ser inferior a las fijadas en esta Ley y deberán ser proporcionadas a la importancia de los servicios e - iguales para trabajos iguales, sin que puedan establecerse diferencias por motivo de raza, nacionalidad, sexo, edad, credo religioso, salvo las modalidades expresamente consignadas en esta Ley.

Artículo 164. Las mujeres disfrutarán de los mismos derechos y tienen las mismas obligaciones que los hombres.

Este convenio es muy importante ya que pone en un plano de igualdad al hombre y a la mujer en relación con la remuneración por un trabajo de igual valor y condiciones, es decir, este convenio protege los derechos de la mujer como trabajadora.

CONVENIO 102.

Relativo a la norma mínima de la seguridad social.

La Conferencia Internacional del Trabajo adoptó el presente convenio el 28 de junio de 1952 y se publicó en el Diario Oficial de nuestro país el 31 de diciembre de 1959.

Es el más importante de los instrumentos que versan sobre la materia; se ocupa de los diferentes seguros, estableciendo los requerimientos mínimos admisibles en cada caso y los seguros que enumera son los siguientes:

- Asistencia Médica en su parte II, que determina que todo Miembro para el cual este en vigor esta parte, la obligación de garantizar a las personas protegidas la conce-

sión, cuando su estado lo requiera asistencia médica, de carácter preventivo o curativo de acuerdo con lo establece este convenio.

- Prestaciones monetarias de enfermedad en su parte III, que establece que todo Miembro para el cual este en vigor esta parte la obligación de garantizar la concesión de prestaciones de monetarias de enfermedad a las personas protegidas de acuerdo a lo dispuesto por este convenio.

- Prestaciones de desempleo en su parte IV, que establece que todo Miembro deberá garantizar a las personas que protege la concesión de prestaciones de desempleo de acuerdo a lo dispuesto en este convenio.

- Prestaciones de vejez en su parte V, que establece que todo Miembro deberá garantizar a las personas protegidas la concesión de prestaciones de vejez, de acuerdo a lo dispuesto en este convenio.

La edad prescrita no deberá exceder de 75 años, sin embargo, la autoridad competente podrá fijar una edad más elevada.

- Prestaciones en caso de accidente de trabajo y de

enfermedad profesional en su parte VI, que establece diferentes modalidades entre las que podemos mencionar: incapacidad para trabajar que resulte de un estado mórbido y entrañe la - suspensión de ganancias, según lo define la legislación nacional; pérdida total de la capacidad para ganar o pérdida parcial que exceda de un grado prescrito, cuando sea probable - que esa pérdida total o parcial sea permanente, o disminución correspondientes de las facultades físicas.

- Prestaciones familiares en su parte VII, garantiza a las personas protegidas la concesión de prestaciones familiares de acuerdo al presente convenio.

- Prestaciones de maternidad en su parte VIII, que comprende el embarazo, el parto y sus consecuencias, y la suspensión de ganancias resultantes de los mismos, según la define la legislación nacional.

Esta prestación es para todas las mujeres que pertenezcan a categorías prescritas de asalariados y las conyuges de los hombres comprendidos en dichas categorías.

- Prestaciones de invalidez en su parte IX , que - comprende ineptitud para ejercer una actividad profesional, -

en un grado prescrito, cuando sea probable que esta ineptitud será permanente o cuando la misma subsista después de cesar - las prestaciones monetarias de enfermedad.

- Prestaciones de sobrevivientes en su parte X, deberá comprender la pérdida de medios de existencia sufrida - por la viuda o los hijos como consecuencia de la muerte del - sosten de familia; en el caso de la viuda, el derecho a la - prestación prodrá quedar condicionada a la presunción, según la legislación nacional, de que es incapaz de subvenir a sus propias necesidades.

La legislación nacional podrá suspender la prestación si la persona que tiene derecho a ella ejerce ciertas actividades remuneradas prescritas, o podrá disminuir las prestaciones contributivas cuando las ganancias del beneficiario excedan de un valor prescrito, y las prestaciones no contributivas, cuando las ganancias del beneficiario, o sus demás recursos, o ambos conjuntamente, excedan de un valor prescrito.

Como vemos este convenio cubre nueve ramas de seguridad social, asimismo tienen la gran ventaja de que puede - adaptarse facilmente a cualquier país independientemente de - su situación económica o grado de desarrollo.

El gobierno mexicano no aceptó las obligaciones derivadas del riesgo de desempleo y el de prestaciones familiares.

La Ley de 1931, establecía estas normas aunque no de una manera tan amplia y clara como nuestra actual ley.

En la legislación nacional dos son las leyes que - prevén la seguridad social, Ley del Instituto Mexicano del Seguro Social y la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado.

Ambos ordenamientos legales cubren todas y cada una de las ramas de la seguridad social por las que se encuentra obligado el Estado mexicano en virtud de la ratificación del convenio 102.

CONVENIO 106.

Relativo al descanso semanal en el comercio y en - las oficinas.

La Conferencia Internacional del Trabajo adoptó el presente convenio el 26 de junio de 1957, y se publicó en el

Diario Oficial de nuestro país el 21 de agosto de 1959.

En el presente convenio encontramos disposiciones - que son semejantes a las del convenio número 14, pero refiriéndose ahora al trabajo en el comercio y en las oficinas. - Ambos instrumentos permiten cierta flexibilidad, a fin de facilitar a los Miembros su aplicación.

Se aplica a todas las personas, empleadas en los si guientes establecimientos, instituciones administrativas, públicos o privados.

Las personas que trabajen en los comercios y oficinas, tendrán derecho a un descanso semanal ininterrumpido de 24 horas como mínimo en el curso de cada período de siete - días.

El período de descanso se concederá simultáneamente siempre que sea posible, que coincida con el día de descanso consagrado al descanso por tradición o costumbre del país o de la región; las tradiciones y costumbres religiosas serán - respetadas siempre que sea posible.

Este convenio se relaciona con el artículo 78 de la

Ley Federal del Trabajo de 1931, que establece que por cada seis días de trabajo disfrutará el trabajador de un día de descanso, cuando menos. Los Gobiernos de los Estados, de los territorios y el Jefe del Departamento del Distrito Federal reglamentarán este artículo, procurando que el día de descanso semanal sea el domingo. En aquellas industrias en las que la aplicación de esta ley corresponda a las autoridades la reglamentación se hará por el Ejecutivo de la Unión.

El artículo 80 determina como días de descanso obligatorios; el 1o. de mayo; el 16 de septiembre; y el 25 de diciembre.

En nuestra actual Ley Federal del Trabajo, este convenio se relaciona con el artículo 69 que establece lo siguiente: Por cada seis días de trabajo disfrutará el trabajador de un día de descanso, por lo menos, con goce de salario íntegro.

El artículo 70 establece que en los trabajos que requieran una labor continua, los trabajadores y el patrón fijarán de común acuerdo los días en que los trabajadores deben disfrutar de los descansos semanales.

El artículo 71 establece que en los reglamentos de

esta ley se procurará que el día de descanso semanal sea el - domingo.

Los trabajadores que presten sus servicios en día - domingo tendrán derecho de una prima adicional de un 25% por lo menos, sobre el salario mínimo, de los días ordinarios de trabajo.

CONVENIO 111.

Relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación.

La Conferencia Internacional del Trabajo adoptó el presente convenio el 25 de junio de 1958, y se publicó en el Diario Oficial de nuestro país el 3 de enero de 1961.

El convenio obliga a todo Miembro que lo ratifique a formular y llevar a cabo una política nacional que promueva por métodos adecuados a las condiciones y a la práctica nacional, la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con la finalidad de eliminar cualquier - discriminación al respecto. Sugiere medidas bien definidas.

Los métodos utilizados son de diversa índole como

buscar la cooperación de las organizaciones de los trabajadores y los empleadores, emplear la vía legislativa, promover programas educativos, excluir toda discriminación en exceso y estabilidad en los empleos sometidos al control directo de la autoridad nacional.

La Recomendación 111, empla y reproduce la regulación contenida en el presente convenio y por lo tanto es complementaria del mismo.

En México no existe ningún tipo de violación a los derechos humanos, ya que la legislación máxima vigente expresada en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos así lo consigna, ya que en ella se establecen los derechos y oportunidades que se les conceden a todos los ciudadanos, mismos que tienen correspondencia de ratificación con los convenios números 87, 98, 111 y 122.

En la Ley Federal del Trabajo de 1931, también se establecieron estos derechos.

En nuestra actual ley este convenio se relaciona con el artículo 3o. párrafo segundo en el cual se establece -

que no podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social.

CONVENIO 118.

Relativo a la igualdad de trato de nacionales y extranjeros en materia de seguridad social.

La Conferencia Internacional del Trabajo adoptó el presente convenio el 28 de junio de 1962 y se publicó en el Diario Oficial de nuestro país el 15 de febrero de 1978.

El Miembro que ratique el convenio queda obligado a conceder a los nacionales de otro Miembro que haya ratificado el convenio, igualdad de trato con los suyos, en la rama de seguridad respecto de los cuales hubiera aceptado obligarse. También enumera las diferentes ramas de la seguridad social que deben ser objeto de pronunciamiento por parte del Estado que ratifique y son:

_ Asistencia médica; prestaciones de enfermedad; -
prestaciones de invalidez; prestaciones de vejez; prestaciones de sobrevivencia; prestaciones en caso de accidente del -

trabajo y enfermedades profesionales; prestaciones de desempleo; prestaciones familiares.

Todo Miembro deberá especificar en su ratificación cual es la rama o las ramas respecto de las cuales acepta las obligaciones de dicho convenio.

Este convenio se relaciona con el artículo 3o. párrafo segundo de la Ley Federal del Trabajo de 1970 que dice lo siguiente:

No podrá establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social. (75)

En la Ley Federal del Trabajo vigente también se relaciona con el artículo 3o. segundo párrafo y dispone exactamente lo mismo, que la Ley de 1970.

Por lo tanto se rigen por las leyes que regulan en México dicha materia.

(75) Nueva Ley Federal del Trabajo 1970. Editorial Libros - Económicos, México, 1970. p. 6.

- Ley del Instituto Mexicano del Seguro Social.
- Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado.

CONVENIO 123.

Relativo a la edad mínima de admisión al trabajo -
subterráneo en las minas.

La Conferencia Internacional del Trabajo adoptó el presente convenio el 22 de junio de 1965 y se publicó en el Diario Oficial de nuestro país el 18 de enero de 1968.

Este instrumento nos señala que las personas menores de una edad mínima determinada no deberán ser empleadas ni trabajar en la parte subterránea de las minas.

El Miembro que ratifique el presente convenio deberá especificar esa edad mínima en una declaración anexa a su ratificación

La edad mínima no será en ningún caso inferior a 16 años de edad.

La legislación nacional deberá determinar las perso

nas responsables del cumplimiento de las disposiciones del -
convenio que nos ocupa.

Este convenio se relaciona con el artículo 116 de -
la Ley Federal del Trabajo de 1931 que establece la prohibi-
ción, respecto de los menores de dieciséis años:

II. Ejecutar labores peligrosas o insalubres.

Artículo 108. Son labores peligrosas:

III. Los trabajos subterráneos y submarinos.

En la Ley Federal del Trabajo vigente se relaciona
con los artículos 173 en el cual se establece que el trabajo
de los mayores de catorce años y menores de dieciséis años -
queda sujeto a vigilancia y protección especial de la inspec-
ción del Trabajo.

El artículo 175 señala que queda prohibida la utili-
zación del trabajo de los menores:

I. De dieciséis años, en:

d) Trabajos subterráneos o submarinos.

Relativo a la protección y facilidades que deben otorgarse a los representantes de los trabajadores en la empresa.

La Conferencia Internacional del Trabajo adoptó el presente convenio el 23 de junio de 1971 y se publicó en el Diario Oficial de nuestro país el 21 de enero de 1975.

Este convenio es muy importante ya que protege a los representantes sindicales libremente elegidos, los protege eficazmente contra todo acto que pueda perjudicarlos laboralmente, incluido el despido, por su condición de representantes de los trabajadores y sus actividades, es decir, su actividad sindical. Además los Miembros que ratifiquen el convenio deben facilitar a los representantes sindicales para que puedan dar cumplimiento a su cometido, pero de modo que con ello no se perjudique el funcionamiento de la empresa.

La Recomendación 143, es complementaria de dicho convenio.

Este convenio se encuentra en la Ley del Trabajo.

Este convenio se relaciona con el artículo 359 de -

la Ley Federal del Trabajo de 1970 que dispone que los sindicatos tienen derecho a redactar sus estatutos, y reglamentos, elegir libremente a sus representantes, organizar su administración y sus actividades y formular su programa de acción.

Artículo 368. El registro del sindicato y de su directiva, otorgado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social o por las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, produce efectos ante todas las autoridades.

Artículo 375. Los sindicatos representan a sus miembros en la defensa de los derechos individuales que les correspondan, sin perjuicio del derecho de los trabajadores para obrar o intervenir directamente, cesando entonces, a petición del trabajador, la intervención del sindicato.

Artículo 376. La representación del sindicato se ejercerá por su secretario general o por la persona que designe su directiva, salvo disposición especial de los estatutos.

Los miembros de la directiva que sean separados o que se separen por causa imputable a éste, continuarán ejerciendo sus funciones salvo lo que dispongan los estatutos.

Con la Ley Federal del Trabajo vigente, este convenio se relaciona con los artículos 359 que dispone, los sindicatos tienen derecho de redactar sus estatutos y reglamentos, elegir libremente, a sus representantes, organizar su administración y sus actividades y formular su programa de acción.

Artículo 368. El registro del sindicato y de su directiva, otorgado por la Secretaría del Trabajo y Previsión - Social o por las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, produce efectos ante todas las autoridades.

Artículo 374. Los sindicatos legalmente constituidos son personas morales y tienen capacidad para:

I. Adquirir bienes muebles;

II. Adquirir los bienes inmuebles destinados inmediata y directamente al objeto de su institución; y

III. Defender ante todas las autoridades sus derechos y ejercitar las acciones correspondientes.

Artículo 375. Los sindicatos representan a sus miembros en la defensa de los derechos individuales que les -

correspondan, sin perjuicio del derecho de los trabajadores - para obrar o intervenir directamente, cesando entonces, a petición del trabajador, la intervención del sindicato.

Los sindicatos son personas morales de derecho social y con personalidad jurídica.

Artículo 376. La representación del sindicato se ejercerá por su secretario general o por la persona que designe su directiva, salvo disposición especial de los estatutos.

Los miembros de la directiva que sean separados por el patrón o que se separen por causa imputable a éste, continuarán ejerciendo sus funciones salvo lo que dispongan los estatutos.

La representación del sindicato corresponde al secretario general del mismo o a la persona que designe su directiva. En cuanto a la separación de algún directivo del - sindicato por el patrón la Ley establece una disposición conveniente en el sentido de que ese directivo debe continuar en el ejercicio de sus funciones, porque las empresas generalmente despiden a los dirigentes que luchan por compañeros en defensa de los intereses acasistas, y además este elemento de-

be ser conservado por el sindicato para que continúe interviniendo en la lucha social en defensa de sus compañeros.

CONVENIO 155.

Relativo a la seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo.

La Conferencia Internacional del Trabajo adoptó el presente convenio el 22 de junio de 1981 y se publicó en el Diario Oficial de nuestro país el 6 de marzo de 1984.

Barroso Figueroa nos dice al respecto que "vino a colmar un evidente vacío dentro de la normatividad obligatoria generada por la OIT". (76)

Este convenio tiene aplicación en todas las ramas de la actividad económica, incluida la administración pública y permite al Miembro que lo ratifica que excluya de su campo algunas de ellas, tales como el transporte marítimo o la pesca.

Este convenio constriñe a todo Miembro para que pro

ceda en consulta con las organizaciones más representativas - de empleadores y de trabajadores interesadas de acuerdo a las condiciones y prácticas nacionales o formular, poner en práctica y reexaminar periódicamente una política nacional coherente en materia de seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo. Esta política tendrá por objeto - prevenir los accidentes y los daños para la salud que sean - consecuencia del trabajo, reduciendo al mínimo, en la medida que sea razonable y factible, las causas de riesgos inherentes al medio ambiente de trabajo. Se señalan las esferas de acción que deberá tener en cuenta la política que se instaura.

La acción cuyo desarrollo se pretende debe ser en - un doble nivel, el nacional y el de la empresa.

La acción a nivel nacional suscipia el empleo de la vida legislativa, el control ejercido mediante inspección, - orientación a los trabajadores y a los empleadores para auxiliarlos en el cumplimiento de sus obligaciones legales y, lo que resulta de gran importancia, la especificación de ciertas funciones, como son las relativas a determinar las condiciones que deben llenar las instalaciones de las empresas cuya - operación implica riesgos especialmente altos; qué procesos - estarán prohibidos, limitados o sujetos a la autorización o -

al control de la autoridad competente; que quienes proyecten o fabriquen maquinaria, tomen medidas para garantizar que se utilicen adecuadamente e informen a los usuarios de cómo debe procederse a dicha correcta utilización.

Y la acción a nivel empresa, se exige a los empresarios o empleadores que, en la medida que sea posible, garanticen que en los lugares de trabajo la maquinaria, el equipo y las operaciones y procesos que estén bajo su control, sean seguros y no entrañen riesgo alguno para la seguridad y salud de los trabajadores. Así como proporcionar ropas y equipos de protección adecuados. Los trabajadores quedan, a su vez, obligados a prestar su cooperación y deben ser informados de las medidas de seguridad e higiene no deben implicar carga financiera para los trabajadores.

Este convenio se relaciona con el artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo de 1970 en sus fracciones III, IV que disponen respectivamente:

III. Proporcionar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo, debiendo darlos de buena calidad, en buen

estado y reponerlos tan luego como dejen de ser eficientes, - siempre que aquéllos no se hayan comprometido a usar herramienta propia. El patrón no podrá exigir indemnización alguna por el desgaste natural que sufran los útiles, instrumentos y materiales de trabajo.

IV. proporcionar local seguro para la guarda de - los instrumentos y útiles de trabajo pertenecientes al trabajador, los servicios, sin que sea lícito al patrón retenerlos a título de indemnización, garantía o cualquier otro. El registro de instrumentos o útiles de trabajo deberán hacerse - siempre que el trabajador lo solicite.

En la Ley Federal del Trabajo vigente se relaciona con el artículo 132 fracciones III y IV que establecen lo mismo que la Ley de 1970.

Este convenio se relaciona con el Reglamento General de Seguridad e Higiene en el Trabajo y sus respectivos - instructivos.

Consideramos importante relacionar los convenios - estudiados, con la Ley Federal del Trabajo de 1931 y con la - de 1970, debido a que en ambas Leyes ya se establecían con an

terioridad las disposiciones contenidas en los convenios adoptados por la Organización Internacional del Trabajo. Es decir, México se adelanta a la OIT al legislar sobre los derechos de los trabajadores.

Podemos concluir diciendo que nuestro país ha sido un ejemplo a seguir para la Organización Internacional del Trabajo, y para otras naciones.

Además de los convenios estudiados México ha ratificado los siguientes convenios: 8, 9, 11, 12, 13, 14, 16, 17, 19, 21, 22, 23, 26, 27, 29, 30, 34, 45, 46, 49, 53, 55, 56, - 58, 62, 63, 80, 90, 99, 105, 107, 108, 109, 110, 115, 116, - 120, 124, 131, 134, 140, 141, 142, 144, 150, 152, 153, 155, - 6, 7, 32, 54, 160, 161, 166, 167 y 169.

En total México ha ratificado 79 convenios de la Organización Internacional del Trabajo.

De los convenios anteriormente estudiados se desprende la importancia de estos instrumentos ya que abarcan temas muy variados sobre los derechos de los trabajadores, y que es precisamente la finalidad de éstos, el de proteger a los trabajadores a nivel internacional, ya que en todo el mun

do hay mujeres y hombres que trabajan y que necesitan protección y respeto de sus derechos como tales.

El fundamento para que los convenios adquieran obligatoriedad en nuestro país, lo encontramos establecido en el artículo 133 de la Constitución y que a la letra dice:

ART. 133. 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.

De este artículo se desprende que la facultad de aprobar la decisión del Presidente de la República Mexicana de celebrar Tratados le corresponde al Senado. Por otro lado nos da entender claramente que los Tratados que no estén de acuerdo con la Constitución no serán Ley Suprema.

El constituyente de 1917 no tuvo en mente los conve

nios emanados de organismos internacionales, sino únicamente los bilaterales.

Para la reforma de 1943, México ya era Miembro de la OIT por lo tanto no tenemos que preocuparnos del texto original. Por lo consiguiente el artículo 6o. de la Ley Federal del Trabajo reglamentaria del apartado "A" del artículo 123 - Constitucional dispone:

ARTICULO 6o. Las leyes respectivas y los tratados celebrados y aprobados en los términos del artículo 133 de la Constitución serán aplicables a la relación de trabajo en todo lo que beneficien al trabajador, a partir de la fecha de la vigencia.

El artículo 133 sólo menciona a los tratados , pero no se refiere a la identidad de aquellos con quienes los mismos se otorguen.

Por lo tanto los convenios de la Organización Internacional del Trabajo quedan encuadrados dentro de dicho artículo.

La Ley Federal del Trabajo señala como fuente del -

Derecho Laboral a "los tratados a que se refiere el artículo 6o." Aunque no dice específicamente que los tratados son los adoptados por la OIT.

El artículo 133 otorga fuerza obligatoria a los tratados internacionales que fueren aprobados por el Senado. Por lo tanto los trabajadores pueden en consecuencia, solicitar el cumplimiento de los convenios que hubieren sido ratificados por México en aquellos capítulos que favorezcan.

En resumen los convenios de la OIT quedan encuadrados dentro de las disposiciones del artículo 133 Constitucional.

Por consiguiente basta la ratificación de un convenio seguido de su depósito formal ante la Oficina Internacional del Trabajo, para que se entienda que todas las disposiciones contenidas en el instrumento cobren vigencia en nuestro país y puedan ser invocados como derecho.

Nuestro país aplica los principios enunciados en los mismos y en las recomendaciones correspondientes.

El convenio 119 (sobre la protección de la Máquina-

ria), no ha sido ratificado por México, sin embargo, se encuentra comprendido en el instructivo No. 4 del Reglamento General de Seguridad e Higiene en el Trabajo que rige en todas las empresas del país y que, en específico, señala la obligación de mantener protecciones y dispositivos de seguridad en los puntos de operación de cualquier tipo de maquinaria así como, de sus partes móviles por lo que de hecho este convenio se cumple.

El convenio 115 (sobre protección de los trabajadores contra las radiaciones ionizantes), fue ratificado por México en publicación del Diario Oficial de la Federación de fecha 23 de enero de 1984, asimismo el instructivo 12 del Reglamento de Seguridad e Higiene en el Trabajo establece las condiciones de seguridad e higiene que deben prevalecer en los centros de trabajo donde se manejen, almacenen o transporten fuentes generadoras emisoras de radiaciones ionizantes capaces de producir contaminación en el ambiente laboral. Por otra parte, el Reglamento de Seguridad Radiológica para el uso de equipo de Rayos X tipo diagnóstico establece condiciones de seguridad e higiene en los puntos de operación de este tipo de aparatos.

El convenio 136 (sobre el Benceno), no ha sido rati

ficado por México, sin embargo, la Norma Oficial Mexicana - NOM-SS-15-1986 establece la determinación de benceno en aire, mediante el método de cromatografía de gases, a efecto de establecer una higiene industrial en medio ambiente laboral para prevenir los riesgos que este producto puede ocasionar.

El convenio 139 (sobre el cáncer profesional), no lo ha ratificado México, lo encontramos en el artículo 531 de la Ley Federal del Trabajo en su fracción 151 último párrafo considerado como enfermedad de trabajo el cáncer debido a la acción de elementos industriales de origen físico o químico, inorgánico y orgánico o por radiaciones de localización diversa; así como el cáncer de la piel y el proncopulmunar.

El gobierno mexicano aplica en lo posible las recomendaciones y las guías de la Organización Internacional del Trabajo sobre seguridad en el trabajo, mediante las reformas y adiciones a los instructivos del Reglamento citado y mediante la creación de normas oficiales mexicanas en materia de seguridad e higiene industrial.

La Ley Federal del Trabajo, en sus artículos 512-A y 512-F establece que todas las empresas tienen obligación de

capacitar a sus trabajadores en específico en la prevención - de riesgos de trabajo. En este mecanismo se incluyen los representantes sindicales por lo que en esta forma se establece una comunicación directa entre la empresa y los representantes de los trabajadores además se señala la obligación de que la capacitación sea de común acuerdo entre los empleadores y los trabajadores.

Es menester destacar que en México no existe ningún tipo de violación a los derechos humanos, ya que la legislación máxima vigente expresada en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos así lo consigna. En efecto, en el Título Primero, Capítulo I, relativo a las Garantías Individuales se establecen los derechos y oportunidades que se - les conceden a todos los ciudadanos, mismos que tienen correspondencia de ratificación con los convenios números 87, 98, - 111 y 122.

México ha ratificado el convenio número 111 relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación, así mismo el convenio número 100 sobre la igualdad de remuneración - entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina - por un trabajo de igual valor.

Es conveniente señalar que lo anterior se deriva de

la máxima legislación vigente en el país: Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y de la Ley Federal del trabajo, siendo esta última aplicable a las relaciones laborales tanto para empresas nacionales como para empresas extranjeras, o bien, multinacionales.

En la primera Ley; se consigna que todo ciudadano de los Estados Unidos Mexicanos, gozará de las garantías que otorga dicha Constitución. Asimismo, en el artículo 123 Constitucional se establece que toda persona tiene derecho a un trabajo digno y especialmente útil.

De igual forma, la Ley Federal del Trabajo establece que el trabajo es un derecho y un deber sociales; así como que no podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivos de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social.

En materia de capacitación y adiestramiento, la Ley Federal del Trabajo consigna las obligaciones que tienen las empresas establecidas en el territorio nacional, sin distinción de origen. Así todo trabajador tiene derecho a que su patrón le proporcione, capacitación y adiestramiento en su trabajo que le permita elevar su nivel de vida y productividad, conforme a los planes y programas formulados, de común

acuerdo, por el patrón y el sindicato a sus trabajadores y -
por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

México ratificó el convenio 142, sobre el desarrollo de los recursos humanos, mismo que entro en vigor en junio de 1979.

La Ley Federal del Trabajo establece el derecho del trabajador y la obligación del patrón, de proporcionar capacitación y adiestramiento en aras de elevar el nivel de vida - del trabajador, considerando para ello los planes y programas de la propia empresa. Por otra parte, en la Ley para Promover y regular la inversión Mexicana y Regular la Inversión ex tranjera se consigna como un requisito de ésta la ocupación y capacitación de técnicos y personal administrativo de naciona lidad mexicana.

La Ley Federal del Trabajo contiene varias disposiciones sobre la obligación de las empresas de proporcionar ca pacitación y adiestramiento a sus trabajadores, que son aplicables tanto a las empresas nacionales como multinacionales.

Estas disposiciones están contenidas en los artículos 132, fracción XV; artículo 153-A; artículo 153-F; artícu-

lo 153-H; artículo 153-M; artículo 153-X; artículo 159.

El convenio 115, relativo a la protección de los -
trabajadores contra las radiaciones ionizantes, en la Ley Fe-
deral del Trabajo aparece asentado todo un capítulo referente
a la seguridad e higiene en el Trabajo.

Para tal efecto, en el artículo 509 se dispone que -
en cada empresa o establecimiento se organizarán las comisio-
nes de seguridad e higiene que se juzguen necesarias, compues-
tas por igual número de representantes de los trabajadores y
de los patrones, para investigar las causas de los accidentes
y enfermedades de trabajo, proponen medidas para investigar y
prevenir y vigilar que se cumplan.

El convenio número 87 referente a la libertad sindi-
cal y protección del derecho de sindicalización, se encuentra
contenido en los artículos 357 al 359 de la Ley Federal del -
Trabajo, y estas disposiciones son aplicables a los trabajado-
res de empresas nacionales y multinacionales.

De lo anterior se deduce que toda vez que partes -
fundamentales de la Ley Federal del Trabajo se refieren a la
obligación de acatar el principio de libertad sindical y de -
los derechos individuales y colectivos que derivan de tal -

principio, tal convenio se aplica en nuestro país.

Los principios contenidos en el artículo 50. del convenio 87, son aplicables en México para las organizaciones de trabajadores y de empleadores constituidos y que operen de acuerdo a las leyes mexicanas.

La libertad sindical de los trabajadores o su derecho de sindicalización o de negociación colectiva, son derechos garantizados por el artículo 123 Constitucional y por la Ley Federal del Trabajo.

No existe ninguna limitación legal para que se reúnan representantes de trabajadores de varias empresas, pero tampoco una reglamentación especial.

Cabe reiterar que la Ley federal del Trabajo establece como obligaciones de los patronos, el permitir a los trabajadores faltar a su trabajo para desempeñar una comisión accidental o permanente de su sindicato o del Estado; siempre que avicen con la oportunidad debida y que el número de trabajadores comisionados no sea tal que perjudique la buena marcha del establecimiento. (artículo 132).

El convenio 135, sobre los representantes de los -

trabajadores. La Ley Federal del trabajo, sin distinción del origen de la empresa, contiene el derecho de los trabajadores a organizarse en asociaciones o sindicatos con el fin de establecer contratos colectivos y lo referente a fijar las condiciones de trabajo.

Los sindicatos constituidos de acuerdo a la legislación mexicana y registrados por las autoridades competentes - conforme a lo dispuesto en el artículo 368 de la citada ley, - tienen personalidad jurídica para la negociación colectiva, y por consiguiente para la celebración de contratos colectivos y convenios colectivos fijando las condiciones de trabajo de conformidad con el artículo 386 de dicha ley; en consecuencia las empresas nacionales y multinacionales están obligadas a reconocer tal personalidad a los representantes de esos sindicatos.

De todo lo anterior podemos concluir diciendo que en nuestro país se aplican los convenios ratificados y muchos otros que no se han ratificado.

México cumple con la obligación de aplicar los convenios que ha ratificado con la Organización Internacional del Trabajo mediante la legislación relativa a la materia. -

Como son la Ley Federal del Trabajo y sus reglamentos.

La aplicación adecuada de los convenios depende de que el país Miembro adecue su legislación de acuerdo a los - convenios adoptados por la Organización Internacional del Trabajo. (OIT).

CONCLUSIONES

1.- La Organización Internacional del Trabajo (OIT), es un órgano técnico de gran importancia, pues adopta convenios y recomendaciones para proteger los derechos humanos en todo el mundo.

2.- La OIT se ha propuesto una tarea muy bella, que es la de proteger a los trabajadores, de velar por que tengan una condición económica y social más adecuada y por lo tanto elevar su nivel de vida y que con sus finalidades pretende - que los trabajadores del mundo ya no pasen más miserias, pobreza y sobre todo injusticias en sus trabajos y en la sociedad basándose en su principio plasmado en su Constitución y - que es el de la justicia social.

3.- La Ley Federal del Trabajo de 1931, es un documento fundamental, un acierto del constituyente de consagrar los derechos de los trabajadores en una sola ley y de esta manera se logró una igualdad y equidad de la aplicación de las normas del trabajo. Reivindicó los derechos de la clase trabajadora a nivel nacional.

4.- El Reglamento General de Seguridad e Higiene en

el Trabajo, es un instrumento cuyo objetivo es abatir los riesgos de trabajo en todas las empresas del país y elevar la producción. Contempla no sólo medidas de seguridad e higiene en las empresas grandes sino también en pequeños centros de trabajo, en donde quienes laboran se encuentran igualmente expuestos a sufrir un accidente o contraer enfermedades derivadas del ejercicio de su trabajo.

5.- Los convenios adoptados por la Organización Internacional del Trabajo contienen disposiciones de temas muy variados, y cuyo objetivo principal es salvaguardar los derechos de los trabajadores, elevar los niveles de vida, distribuir equitativamente los frutos del progreso, proteger la vida y la salud, así como fomentar la cooperación entre empleadores y trabajadores que permitan elevar la producción y las condiciones de trabajo.

6.- La Organización Internacional del Trabajo cumple la finalidad para la cual fue creada. Ya que una de las principales tareas es velar por la protección de los derechos fundamentales del trabajador mediante los convenios y recomendaciones.

7.- La Organización Internacional del Trabajo procu

ra ayudar a cada país a plasmar en la realidad los principios de la justicia social, la libertad, la seguridad económica y la igualdad de oportunidades para todos. Su acción influye directamente en la realidad cotidiana del trabajo.

8.- La OIT, es una institución internacional en la que gobiernos, sindicatos y organizaciones patronales cooperan en un plano de igualdad para lograr el bienestar y la plenitud humana del individuo.

9.- México siempre se adelantó a la OIT al legislar sobre los derechos de los trabajadores, pues las disposiciones contenidas en los convenios se consagraron primero en nuestras leyes.

Ejemplo: Convenio No. 52. Relativo a las vacaciones anuales adoptado por la OIT el 24 de junio de 1936 y cuyas disposiciones se relacionan con el artículo 82 de la Ley Federal del Trabajo de 1931. El convenio es posterior a dicha ley.

Nuestro país ha sido un ejemplo a seguir para la Organización Internacional del Trabajo.

10.- Los Convenios de la OIT ratificados por México

se llevan a la práctica y los encontramos plasmados en la Ley Federal del Trabajo, en el Reglamento General de Seguridad e Higiene en el Trabajo y en sus Instructivos, así como también en todos los demás Reglamentos de la Ley Federal del Trabajo.

Ejemplo: Convenio No. 115 sobre la protección de los trabajadores contra las radiaciones ionizantes, ratificado por Mexico el 23 de enero de 1984. Sus disposiciones se encuentran consagradas en el instructivo No. 12 del Reglamento General de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

11.- El gobierno Mexicano aplica en lo posible los convenios, recomendaciones y las guías de la Organización Internacional del Trabajo mediante las reformas a la Ley Federal del Trabajo, al Reglamento General de Seguridad e Higiene en el Trabajo y sus instructivos y demás reglamentos en la materia.

12.- México cumple con la obligación a la que se comprometió al ratificar los convenios ya que los aplica adecuadamente y los lleva a la práctica dándoles valor real a sus disposiciones.

BIBLIOGRAFIA

LIBROS DOCTRINARIOS

- 1.- ALONSO GARCIA, Manuel. Curso de Derecho del Trabajo. - cuarta edición, Ariel, España, 1973.
- 2.- ARELLANO GARCIA, Carlos. Derecho Internacional Público. Vol. 1. Porrúa, S.A., México, 1983.
- 3.- ANTOKOLETZ, Daniel. Derecho del Trabajo y Previsión Social. segunda edición, Guillermo KRAFT, Argentina, 1955.
- 4.- BARROSO FIGUEROA, José. Derecho Internacional del Trabajo. Porrúa, S.A., México, 1987.
- 5.- CALDERA, C. Rafael. Derecho del Trabajo. t. I, segunda edición, El Ateno, Argentina, 1975.
- 6.- CROS ESPIELL, Hector. La OIT y los Derechos Humanos - en la América Latina. UNAM. México, 1978.
- 7.- CAMACHO HENRIQUEZ, Guillermo. Derecho del Trabajo. t. I. Temis Bogota D. E., Colombia, 1961.
- 8.- DAVALOS, José. Derecho del Trabajo. t. I. Porrúa, S.A., México, 1985.

- 9.- DELGADO MOYA, Ruben. Elementos de Derecho del Trabajo. Colección Jurídica, México. 1964.
- 10.- DESPONTIN, A. Luis. Derecho del Trabajo. Universidad Nacional de Córdoba, España, 1957.
- 11.- DEVEALI, L. Mario. Tratado de Derecho del Trabajo. La Ley, S.A., Argentina, 1966.
- 12.- DEVEALI, L. Mario. Liniamientos de Derecho del Trabajo. tercera edición, editorial T.E.A., Argentina, 1956.
- 13.- D. POZZO, Juan. Derecho del Trabajo. t. I. - Ediar, Soc. Anon. Editores, Argentina, 1948.
- 14.- DE BUEN, L. Néstor. Derecho del Trabajo. quinta edición, Porrúa, S.A., México, 1984.
- 15.- DE FERRARI, Francisco. Derecho del Trabajo. tercera edición, Palma De, Argentina, - 1976.
- 16.- DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. novena edición, Porrúa, S.A., México, 1984.
- 17.- FERNANDEZ MICHELTORENA, Javier. Derecho del Trabajo. - Euramérica, España.

- 18.- FROST, Elsa Cecilia, Michael C. Meyer y Josefina Zoraida Vázquez. El Derecho y los Trabajadores en la Historia de México. Departamento de Publicaciones del Colegio de México, México, 1979.
- 19.- G. BAYON CHACON, Pérez Botija E. Manual de Derecho del Trabajo. t. I. quinta edición, De Marcial Pons' España, 1964.
- 20.- KAYE, J. Dionisio. Los Riesgos de Trabajo. Trillas, México, 1985.
- 21.- KROSTOSCHIN, Ernesto. Instituciones de Derecho del Trabajo. segunda edición, Palma De, Argentina, 1968.
- 22.- MENDIETA Y NUNEZ, Lucio. El Derecho Precolonial. quinta edición, Porrúa, S.A., México, 1985.
- 23.- MONZON, Arturo. El Calpulli en la Organización Social de los Tenochca. Primera Serie No. 14, Universidad Nacional Autónoma de México en colaboración con el Instituto Nacional de Antropología e Historia, México, 1949.

- 24.- SEARA VAZQUEZ, Modesto. Tratado General de la Organización Internacional. Fondo de -
Cultura Económica, México, 1974.
- 25.- SORENSEN, Max. Manual de Derecho Internacional.
Fondo de Cultura Económica, Mé-
xico, 1973.
- 26.- TENA SUCK, Rafael, Hugo Italo Morales S. Derecho de la -
Seguridad Social. segunda edi-
ción, Pac. México, 1990.
- 27.- TRUEBA URBINA, Alberto. Derecho Social Mexicano. Po-
rrúa, S.A., México, 1978.
- 28.- TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Internacional So-
cial. Porrúa, S.A., México, 1979
- 29.- TRUEBA URBINA, Alberto. El Nuevo Derecho del Trabajo. -
sexta edición, Porrúa, S.A., Mé-
xico, 1981.
- 30.- TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Tra-
bajo. quinta edición, Porrúa, -
S.A., México, 1980.

LEGISLACION

- 31.- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
septuagésima novena edición, Po-
rrúa, S.A., México, 1986.
- 32.- Ley Federal del Trabajo. octava edición, Secretaría del Traba-

jo y Previsión Social, México,
1990.

- 33.- Nueva Ley del Trabajo 1970. Libros Económicos, México,
1970.
- 34.- Reglamento de Medidas Preventivas de Accidentes del Tra-
bajo. sexta edición, Ediciones
Andrade, S.A., México, 1973.
- 35.- Reglamento General de Seguridad e Higiene en el Trabajo.
Secretaría del Trabajo y Previ-
sión Social e Instituto Mexica-
no del Seguro Social, segunda -
edición, México, 1991.

OTRAS FUENTES

- 36.- Convenios de la OIT ratificados por México. tercera edi-
ción, Secretaría del Trabajo y
Previsión Social y Organización
Internacional del Trabajo. Méxi-
co, 1984.
- 37.- El Impacto de los Convenios y Recomendaciones Internacio-
nales del Trabajo. Oficina In-
ternacional del Trabajo, Suiza,
1984.

- 38.- El Trabajo en el Mundo. Oficina Internacional del Trabajo Suiza, 1984.
- 39.- Informe de la Comisión de Expertos en aplicación de Convenios y Recomendaciones. Oficina Internacional del Trabajo, Suiza, 1977.
- 40.- Introducción a la Seguridad Social. tercera edición, - Oficina Internacional del Trabajo, Suiza, 1983.
- 41.- Introducción al Estudio del Trabajo. tercera edición, - Oficina Internacional del Trabajo
- 42.- La función del Derecho del Trabajo en los Países en vías de Desarrollo. Oficina Internacional del Trabajo, Suiza, 1975.
- 43.- La OIT y el Mundo del Trabajo. segunda edición, Oficina Internacional del Trabajo, Suiza, 1987.
- 44.- Las Normas Internacionales del Trabajo. segunda edición, Oficina Internacional del Trabajo, Suiza, 1985.
- 45.- Los Sindicatos y la OIT Manual de Educación Obrera, segunda impresión, Oficina Internacional del Trabajo, Suiza, - 1982.

- 46.- Orígenes y Repercusiones de la Primera Ley del Trabajo.
Secretaría del Trabajo y Previsión Social, México, 1981.
- 47.- Ratificación y Aplicación de los Convenios Internacionales por los Países de América.
Oficina Internacional del Trabajo, Suiza, 1974.
- 48.- Serie, Relaciones de Trabajo. Normas Internacionales y Principios Generales 1944. Oficina Internacional del Trabajo, Suiza, 1975.