

928

2º

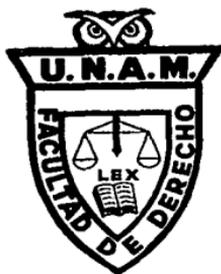


**UNIVERSIDAD NACIONAL  
AUTONOMA DE MEXICO**

*Facultad de Derecho*

LA INFLUENCIA DE LA ORGANIZACION INTERNACIONAL  
DEL TRABAJO EN LA LEGISLACION LABORAL MEXICANA

T E S I S  
Que para obtener el Título de  
LICENCIADO EN DERECHO  
p r e s e n t a  
JUAN JOSE TREVILLA RIVADENEYRA



México, D. F.

1992

**TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN**



## **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.

LA INFLUENCIA DE LA ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO EN LA  
LEGISLACION LABORAL MEXICANA.

|   |    |
|---|----|
| INTRODUCCION.....   | 3  |
| CAPITULO PRIMERO: PRINCIPALES ANTECEDENTES HISTORICOS DEL DERECHO DEL<br>TRABAJO EN MEXICO.   |    |
| I. LA EPOCA DE LA COLONIA.....  | 4  |
| II. EL SIGLO XIX.....   | 5  |
| III. LOS PRIMEROS AÑOS DEL SIGLO XX.....  | 6  |
| IV. CONSTITUCION DE 1917.....   | 7  |
| V. LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931.....  | 13 |
| VI. LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970.....   | 14 |
| VII. MEXICO Y LA ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO.....                                  | 18 |
| CAPITULO SEGUNDO: LA ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO.                                  |    |
| VIII Y IX. NATURALEZA Y CONTENIDO DEL DERECHO INTERNACIONAL DEL<br>TRABAJO.....               | 19 |
| X. INTEGRACION, ESTRUCTURA Y FUNCIONAMIENTO DE LA O. I. T. ....                               | 22 |
| CAPITULO TERCERO: LOS INSTRUMENTOS INTERNACIONALES DE LA O. I. T.                             |    |
| XI. ACEPTACION DE LA REPUBLICA EN EL SENO DE LA O. I. T. ....                                 | 30 |
| XII. CONVENIOS DE LA ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO ADOPTADOS<br>POR MEXICO .....     | 30 |
| XIII. RATIFICACION POR EL DERECHO MEXICANO DE LOS CONVENIOS<br>INTERNACIONALES.....           | 48 |
| 1. ARTICULO 133 DE LA CONSTITUCION POLITICA MEXICANA  |    |
| 2. ARTICULO 6º DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970  |    |
| 3. ARTICULO 19 DE LA CONSTITUCION DE LA O. I. T.  |    |
| XIV. LAS RECOMENDACIONES DE LA O. I. T.   |    |
| 1. PROCEDIMIENTO DE ADOPCION.....   | 57 |
| 2. OBLIGACIONES DE LOS ESTADOS MIEMBROS RESPECTO A LAS<br>RECOMENDACIONES DE LA O. I. T. .... | 58 |

CAPITULO CUARTO: PROCEDIMIENTO DE PROMOCION Y APLICACION DE LAS  
NORMAS INTERNACIONALES Y PROCEDIMIENTOS ESPECIALES.

|   |    |
|---|----|
| XV. APLICACION DE LOS CONVENIOS O RECOMENDACIONES EN LOS ESTADOS<br>FEDERALES MIEMBROS DE LA O. I. T. ....  | 59 |
| XVI. APLICACION DE LOS CONVENIOS O RECOMENDACIONES EN TERRITORIOS NO<br>METROPOLITANOS.....   | 60 |
| XVII. LAS RESOLUCIONES DE LA O. I. T. ....  | 63 |
| XVIII. DISCREPANCIAS DE LA LEGISLACION NACIONAL Y LA PRACTICA LABORAL<br>RESPECTO A LOS PRINCIPIOS CONTENIDOS EN ALGUNOS CONVENIOS RATIFICADOS<br>POR MEXICO..... | 63 |

CAPITULO QUINTO: PROCEDIMIENTOS DE PROMOCION Y APLICACION DE LAS  
NORMAS INTERNACIONALES ESPECIALES.

|  |    |
|--|----|
| XIX. EL PROCEDIMIENTO DE QUEJA Y EL GOBIERNO MEXICANO.....                                       | 73 |
| XX. PROCEDIMIENTOS QUE PROMUEVEN LA APLICACION DE LAS NORMAS<br>INTERNACIONALES DEL TRABAJO..... | 78 |
| A) PROCEDIMIENTO ESPECIAL EN MATERIA DE LIBERTAD SINDICAL...78                                   |    |
| B) EL PROCEDIMIENTO DE PROMOCION DE LOS CONVENIOS NO<br>RATIFICADOS Y LAS RECOMENDACIONES.....   | 81 |
| XXI. LOGROS OBTENIDOS POR LA O. I. T. ....   | 82 |
| CONCLUSIONES.....  | 83 |
| CITAS BIBLIOGRAFICAS.....  | 87 |
| BIBLIOGRAFIA.....  | 89 |

## INTRODUCCION.

El Propósito del Presente Trabajo es el de analizar cómo y cuánto influyen en nuestra Legislación Laboral los Instrumentos Internacionales de la Organización Internacional del Trabajo,tales como Convenios y Recomendaciones que pretenden normar y regular las relaciones empleador - empleado y someter su actuación en un marco jurídico que refleje, además del interés nacional, el internacional.

Para éste fin, presento en el contenido de esta investigación un capitulado con la revisión y el análisis de éstos instrumentos, su aceptación, adopción y ratificación, así como también los distintos procesos existentes a manera de "procesos impugnativos" tales como, el Procedimiento de Queja y el Especial de Libertad Sindical.

Finalmente se analizan las posibles Discrepancias existentes entre los Convenios y Recomendaciones que los Organismos Internacionales formulan para la protección del Derecho que nos ocupa y nuestra Legislación, con el propósito de distinguir los probables obstáculos para su óptimo cumplimiento.

## CAPITULO PRIMERO: PRINCIPALES ANTECEDENTES HISTORICOS DEL DERECHO DEL TRABAJO EN MEXICO.

### I. LA EPOCA DE LA COLONIA.

Ya realizada la conquista, los nuevos moradores de América tomaron una actitud frente a los indios de mando y rudeza innecesaria fomentando el despotismo y el terror frente a los indígenas. Varios años duró esta postura colonial. Las leyes de Indias, inspiradas por Isabel la Católica, estuvieron destinadas a brindar una protección al indio de América y a impedir la explotación despiadada de los encomenderos. Se reconoce a los indios su categoría de seres humanos, pero en la vida social, económica y política, no eran iguales a los vencedores. No se crean disposiciones que otorguen o reconozcan al indio un status de igualdad frente a los españoles.

El sistema gremial de la colonia estaba regido por las Ordenanzas de Gremios. Fueron un acto de poder de un gobierno absolutista destinado al mejor control de las actividades humanas. El sistema de los gremios ayudaba a restringir la producción en beneficio de los comerciantes; las Ordenanzas contenían numerosas disposiciones y se les daba a los maestros cierta autonomía para dictar las reglamentaciones complementarias.

Algunas Ordenanzas del siglo XVIII hablaron de la libertad de trabajo, pero las Cortes las dejaron sin efecto. La Ley del 8 de junio de 1813 autorizó a todos los hombres avecindados en las ciudades del reino a establecer libremente las fábricas y oficios que estimaron, sin necesidad de licencia o de ingresar a un gremio.

## II. EL SIGLO XIX.

Podría decirse que el derecho mexicano no conoció el derecho del trabajo (1): En su primera mitad continuó aplicándose el derecho español, las Leyes de Indias, las Siete Partidas, la Novísima Recopilación y sus normas complementarias.

Con la revolución de Ayutla y la salida de Santa Ana, se convocó al pueblo para que eligiera representantes a un Congreso Constituyente, que se reunió en la Ciudad de México en 1856 y 1857.

En dicha asamblea se redactó una declaración de derechos en la que son importantes sus artículos cuarto, quinto y noveno, relativos a las libertades de profesión, industria y trabajo, el principio de que nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales sin una justa retribución y sin su pleno consentimiento, y a la libertad de asociación. dentro de la misma asamblea también se planteó la cuestión del derecho del trabajo pero no se logró su reconocimiento.

Dentro de este siglo, XIX, se hicieron importantes esfuerzos por lograr una legislación social generosa en cuanto a los problemas laborales de la época. Tal es el caso de Maximiliano de Habsburgo, quién expidió una legislación en defensa de los campesinos y los trabajadores: el 10 de abril de 1865 suscribió el estatuto provisional del Imperio, donde prohibió los trabajos gratuitos y forzados, previno que nadie podía obligar sus servicios sino temporalmente y ordenó que los padres o tutores debían autorizar el trabajo de los menores.

El primero de noviembre del mismo año, expidió la ley del trabajo del Imperio, donde los puntos relevantes fueron: libertad de

los campesinos para separarse en cualquier tiempo de la finca a la que prestan sus servicios, jornada de trabajo de sol a sol con dos horas intermedias de reposo, descanso hebdomario, 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.

La vigencia de la Constitución de 1857, confirmó la vigencia de la era de la tolerancia. En el Código Civil de 1870 se procuró la dignificación del trabajo, declarando que la prestación de servicios no podía ser equiparada al arrendamiento, por que el hombre no podía ser tratado como las cosas.

### III. LOS PRIMEROS AÑOS DEL SIGLO XX.

Se dieron dos grandes acontecimientos en 1906 relativos a la lucha de clases, el primero es el de Cananea, donde los mineros de esa región, declararon la huelga para obtener mejores salarios y suprimir los privilegios que la empresa otorgaba a los empleados norteamericanos, pero el gobernador de Sonora, Izábal, aplastó el movimiento con ayuda de las tropas de los Estados Unidos del Norte (2) . Y la segunda, donde en la rama textil, los empresarios de Puebla impusieron un reglamento de fábrica que destruía la libertad y la dignidad de los empleados, los trabajadores se pusieron en huelga, pero los empresarios declararon un paro general y los obreros acudieron al General Díaz, para que arbitrara el conflicto, pero Díaz dio el triunfo a los empresarios.

Ricardo Flores Magón, presidente del partido liberal, publicó un manifiesto que contiene el documento prerrevolucionario

más importante en favor de un derecho del trabajo. En el documento se delinean algunos de los principios e instituciones de nuestra declaración de derechos sociales. Analiza la situación del país y las condiciones de la clase campesina y obrera y concluye proponiendo reformas trascendentales en los problemas políticos, agrarios y de trabajo, donde se dan cuestiones como las siguientes: mayoría de trabajadores mexicanos en todas las empresas e igualdad de salario para nacionales y extranjeros, prohibición del trabajo de los menores de 14 años, jornada máxima de 8 horas, descanso obligatorio, fijación de los salarios mínimos, reglamentación del trabajo, pago del salario en efectivo, prohibición de las tiendas de raya, anulación de las deudas de los campesinos, reglamentación de la actividad de los medieros, del servicio doméstico y del trabajo a domicilio, indemnización de los accidentes de trabajo, higiene y seguridad en las empresas y talleres, habitaciones higiénicas para los trabajadores.

Vicente Villada, gobernador del Estado de México, en 1904 dictó una ley en la que se declaró que en los casos de riesgo de trabajo debía el patrón prestar la atención médica requerida y pagar el salario a la víctima hasta por tres meses. Bernardo Reyes, gobernador del Estado de Nuevo León, impulsó al desarrollo industrial y tuvo la convicción de que era indispensable una ley de accidentes de trabajo, inspirada en la ley francesa de 1898.

#### IV. CONSTITUCION DE 1917.

La evolución moderna del Derecho del Trabajo se caracteriza, además de una creciente política y legislación social

estatal, por el hecho de la organización espontánea, es decir, el gran acontecimiento histórico de la auto conciencia de la clase trabajadora, que comprende su situación como especial y definitiva y da el paso a la unión como medio de autodefensa y de promoción social. (3)

El derecho civil ha sido aplicado desde la época de los romanos, como un medio para regular las situaciones laborales que se presentaban y que no tenían una caracterización específica dentro de una rama determinada del derecho. Antes de la Revolución de 1910, sólo existía el derecho civil. Para que el derecho del trabajo pudiera nacer, fue preciso que la revolución constitucionalista rompiera con el pasado, destruyera el mito de las leyes económicas del liberalismo y derrumbara el imperio absolutista de la empresa.(4)

El derecho del trabajo fue creado como un derecho nuevo es decir, nunca formó parte del derecho civil como lo hicieron otras ramas del derecho, fue creador de metas e ideas nuevas. El derecho del trabajo de la Revolución Social Mexicana quiso ser el mensajero y el heraldo de un nuevo mundo, donde el trabajador sería elevado a la categoría de persona. (5)

No fue fácil el proceso de creación de una norma que pudiera dar tanto a una gran cantidad de personas, como dice el maestro Trueba Urbina; "La Grandiosidad del derecho mexicano del trabajo radica precisamente en que protege por igual a todos los que prestan un servicio a otro o viven de su trabajo. El Derecho mexicano del trabajo es norma exclusiva para el trabajador: su instrumento de la lucha para su reivindicación económica (6).

El 15 de julio de 1914, Huerta abandonó el poder, cediendo el triunfo a la revolución; casi inmediatamente después los jefes constitucionalistas iniciaron la creación de las normas del trabajo; el 8 de agosto se decretó en Aguascalientes la reducción de la jornada de trabajo a 9 horas, se impuso el descanso semanal y se prohibió cualquier reducción en los salarios. El 15 de septiembre San Luis Potosí dictó un decreto fijando los salarios mínimos, cuatro días después se fijan en Tabasco los salarios mínimos se redujo a 8 horas la jornada de trabajo y se cancelan las deudas de los campesinos.

En Jalisco la importancia del movimiento del derecho del trabajo es mayor. Manuel Dieguez expidió un decreto sobre la jornada de trabajo, descanso semanal y obligatorio y vacaciones. El 7 de octubre, Aguirre Berlanga publicó el decreto que merece el título de primera ley del trabajo de la revolución constitucionalista, sustituido y superado por el del 28 de diciembre de 1915 el que incluía: jornada de trabajo de 9 horas, prohibición del trabajo de los menores de 9 años, salario, reglamentación del trabajo a destajo, aceptación de la teoría del riesgo profesional, y creación de las juntas de conciliación y arbitraje. El 19 de octubre de 1914, Candido Aguilar expidió la ley de trabajo del Estado: jornada máxima de 9 horas, descanso semanal, salario mínimo, teoría del riesgo profesional, escuelas primarias sostenidas por los empresarios, inspección del trabajo, reorganización de la justicia obrera. En 1915, Salvador Alvarado en Yucatán expidió lo que se llamó "las cinco hermanas", referidas a las leyes Agraria, de Hacienda, Catastro, Municipio Libre y del Trabajo.

De las cinco hermanas, la del trabajo reconoció y declaró algunos de los principios básicos que más tarde integrarían el artículo 123 constitucional: el derecho del trabajo está destinado a dar satisfacción a los derechos de una clase social; el trabajo no puede ser considerado como una mercancía; las normas legales contienen únicamente los beneficios mínimos de que deben disfrutar los trabajadores y se desarrollarán y completarán en los contratos colectivos y en los laudos del tribunal de arbitraje. La ley reguló las instituciones colectivas, las bases del derecho individual del trabajo de las mujeres y los menores de edad higiene y su seguridad y riesgo de trabajo.

En abril de 1915, el secretario de gobernación, Rafael Zurbarán elaboró un proyecto de la ley del contrato de trabajo, fue un proyecto bastante completo, que reguló los contratos individuales y colectivos de trabajo (7)

Carranza como jefe de la revolución constitucionalista comprendió que no era solo victoria meramente legalista y formal, sino que el pueblo buscaba algo más, el principio de la lucha social. Así, el 4 de diciembre de 1914, anunció la adaptación de medidas legislativas adecuadas, para dar satisfacción a ese pensamiento y esperanzas nuevas del pueblo.

El proyecto de constitución no llenó las ansias de la asamblea, pues ninguna de las formas sociales quedó debidamente asegurada. En diciembre de 1916, las diputaciones de Yucatán y Veracruz, presentaron dos iniciativas de reforma en las que pusieron normas concretas en favor de los trabajadores, relativas a la obligatoriedad del contrato de trabajo por un año.

Se presentaron oradores en contra del dictamen. Fernando Lizardi, entre ellos, sostuvo que las adiciones hechas estaban fuera de lugar y que debían reservarse para el momento en que discutieran la facultad del congreso de la unión para legislar en asuntos de trabajo. El diputado por Yucatán Héctor Victoria habló de la necesidad de fijar las bases constitucionales de la legislación futura. En sus palabras está la idea fundamental del artículo 123 constitucional: la constitución debería señalar las bases fundamentales para que las legislaciones locales expidieran las leyes del trabajo.

Froylán C. Manjarréz insinuó la conveniencia de que se dedicara un capítulo a título de la constitución a las cuestiones de trabajo.

Carranza comisionó a José Macías para que apoyase la adopción de un título especial sobre trabajo. Macías pronunció un valioso discurso del por qué debería constituirse el futuro derecho del trabajo y leyó disposiciones de un proyecto de ley que había redactado por encargo de Carranza. Así, la comisión encargada de redactar el nuevo título sobre el trabajo quedó integrada por Macías, Pastor Rouaix secretario de Fomento, Lic. Lugo y el diputado De los Ríos. El proyecto se turnó a la Comisión del Congreso y el Artículo 123 fue aprobado el 23 de enero de 1917.

La fracción X del artículo 73 del proyecto constitucional autorizaba al congreso de la unión para legislar en toda la república en materia de trabajo. Los constituyentes opinaron que contrariaba al sistema federal y que las necesidades de las entidades federativas eran diferentes. Por ese motivo, en el artículo 123 se dijo:

El congreso de la unión y las legislaturas de los Estados deberán expedir leyes sobre el trabajo, fundadas en las necesidades de cada región, sin contravenir las bases...

Así las legislaciones de los Estados expidieron un conjunto de leyes entre 1918 y 1928. En enero de 1918, Veracruz expidió su ley del trabajo, siendo la primera de la República y del continente. Esta ley se completó con la de junio de 1924 y sirvió como modelo para los demás.

Como un decreto del Presidente Carranza en 1917, señaló la forma de integración de las juntas de Conciliación y Arbitraje otro decreto de 1919, reglamentó el descanso semanario. En 1925 se expidió la ley reglamentaria de la libertad de trabajo; en 1926 se publicó el reglamento de las Juntas de Conciliación y Arbitraje. En 1927 se dictó un decreto sobre la jornada de trabajo en los establecimientos comerciales.

La declaración de los derechos sociales fortaleció el ejército de los trabajadores para beneficio del trabajo pero el surgimiento de conflictos no se hizo esperar, y el principal motivo fue la falta de federalización de la legislación del trabajo; por lo tanto los conflictos colectivos y huelgas que se extendían a más de dos Estados, que no podían intervenir porque sus decisiones carecían de eficacia fuera de sus fronteras, entre otros; por tales motivos, el poder revisor de la constitución modificó el párrafo introductorio de la declaración y propuso una solución: la ley del trabajo sería unitaria y se expediría por el congreso Federal, pero su aplicación correspondería a las autoridades federales y a las locales, por distribución de competencias. (8)

La creación del artículo 123 y de una legislación apropiada a nivel federal y local, es de suma importancia para la legislación laboral, no solo a nivel nacional sino internacional, ya que no debemos olvidar que nuestra Constitución Política fue la pauta a seguir por las legislaciones de otros países en lo referente a materia de trabajo, y por organismos de carácter internacional como es el caso de la Organización Internacional del Trabajo, de la Organización de Países Americanos miembros de la O. I. T. donde México forma un pilar importante en lo referente a funcionamiento y aportaciones de la misma.

Además, como apunta Sánchez Alvarado: El artículo 123 de nuestro Código Político contiene las bases mínimas para legislar sobre la materia del trabajo, lo que constituye toda una innovación tanto en el terreno político como el jurídico, económico y social. Con el derecho del Trabajo se pretende acabar con la explotación del hombre que trabaja: Se ha llegado al convencimiento de que las necesidades del hombre que trabaja son similares en todos los países...los pretextos que se han externado para poder explotar a los trabajadores, son también idénticos, ello motivó el nacimiento de la O. I. T. (9)

#### V.- LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO EN 1931.

Se da como resultado de un intenso trabajo por lograr un criterio general en cuanto a la legislación laboral se refiere. Todos los intentos que se hicieron, como lo acabamos de ver, consistentes en decretos, leyes locales, etc., sirvieron en cierta forma como base de la ley de 1931, que estuvo precedida de algunos proyectos.

Cuando Calles termina su período presidencial en 1928 Emilio Portes Gil fue designado presidente interino por muerte del electo. Antes de esa fecha el gobierno tenía planeada la reforma de los artículos 73 fracción X y 123 constitucionales, necesario para poder dar una federalización a la expedición de la ley del trabajo. La Secretaría de Gobernación convocó una reunión obrero-patronal, donde se le presentó un proyecto de Código Federal del Trabajo en septiembre de 1928. Este documento pudo ser considerado como el primer antecedente de la ley de 1931.

En septiembre de 1929 se publicó la reforma constitucional. Portes Gil por su parte envió al Poder Legislativo un proyecto de Código Federal del Trabajo, pero el resultado fue una fuerte oposición en las Cámaras. Dos años después, la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo, se hizo cargo de la redacción de un nuevo proyecto, pero en este caso, se le dio el nombre de ley y no de Código, como había sucedido en las veces anteriores. Se remitió al Congreso de la Unión, donde después de un largo debate y de algunas modificaciones fue aprobado y promulgado el 18 de agosto de 1931.

#### VI. LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970.

La Ley de 1931 para los años sesentas, ya sufría de algunas carencias, en lo que a Revolución del trabajo se refiere. En 1960 López Mateos designó una comisión para que se preparara un anteproyecto de la Ley del Trabajo y Previsión Social; Lic. María Cristina Salmerón y Ramiro Lozano, presidentes de las Juntas de Conciliación y Arbitraje Federal y Local del D.F., y Mario de la Cueva, la comisión se dio cuenta de la necesidad de reforma a las

fracciones II, III, VI, IX, XXII y XXXI del apartado "A" del Artículo 123 constitucional, que eran relativas al aumento a 14 años de edad mínima de admisión al trabajo, salarios mínimos y su determinación, porcentaje en el reparto de utilidades. Por otra parte, la Suprema Corte había dado una interpretación equivocada a las fracciones XXI y XXII, reguladoras de la estabilidad de los trabajadores en su empleo (10). En noviembre de 1962 quedó aprobada la iniciativa presidencial, por el poder revisor de la Constitución.

En 1967, Díaz Ordáz designó una segunda comisión integrada por las mismas personas, a fin de que se preparara un segundo proyecto que quedó concluido en 1968. Se enviaron copias del proyecto a todos los interesados a fin de que formularan sus opiniones al respecto y se invitó a los diferentes sectores a una reunión con la comisión, para que facilitara la redacción del proyecto que se presentaría al poder Legislativo.

Como era de esperarse, el grupo patronal se opuso y criticó el proyecto de manera negativa y rechazaron todas las normas que proponían mejorar las prestaciones de los trabajadores. Así objetaron la definición de la jornada de trabajo, el pago de un salario doble por el servicio extraordinario que se presta en el día de descanso, la prima de trabajo en domingo, el doblete de los turnos de trabajo, la prima vacacional, aguinaldo anual, invenciones de los trabajadores. En resumen, concluyeron expresando que la proyectada reforma no debería referirse a las partes sustantivas de la ley de 1931, sino sólo a los aspectos procesales.

Los trabajadores, por su parte, también propusieron sus reformas, como la federalización de la justicia del trabajo, reducción de la jornada de trabajo a 40 horas semanales, etc.

En diciembre de 1968, el presidente envió a la Cámara de Diputados la iniciativa de la nueva Ley Federal Del Trabajo. Esta iniciativa no sufrió ninguna modificación en sus principios, instituciones y normas fundamentales.

Los autores de la Ley de 1970 se propusieron formular una ley nueva que respondiera a las transformaciones sociales y económicas que se operaron en nuestro país después de 1931. La Ley del Trabajo, tendría que adecuarse permanentemente a la vida, a fin de hacer honor a la idea de que el Derecho del Trabajo es un estatuto dinámico.(11)

En 1973 se reformó la ley con el fin de crear principios e instituciones defensoras del poder adquisitivo del salario. En 1974 se consignó en el artículo 40, constitucional, la igualdad plena del hombre y de la mujer, y como consecuencia de ella las modificaciones necesarias en distintas leyes y en la del trabajo. Las únicas normas particulares para el trabajo de las mujeres que subsisten, se refieren a la protección de la maternidad.

La Ley de 1970, es la expresión de una idea nueva del derecho del trabajo, compuesta de dos principios básicos: La ley descansa en la tesis de que los artículos 27 y 123 de la Constitución, que contienen la declaración de los derechos sociales; y en segundo lugar, y como consecuencia del primero, la autonomía plena del derecho del trabajo (12).

Entre las modificaciones más importantes que podemos encontrar, en materia de trabajo, a partir de 1970 tenemos: diciembre de 1970 y febrero de 1973, en que se hacen modificaciones a la Ley del Seguro Social; en Diciembre de 1973, las reformas a la Ley Federal Del Trabajo, relativas a los descuentos y compensaciones de salarios y tiendas para trabajadores; en mayo de 1975 los reglamentos de los artículos 121 y 122 de la Ley Federal del Trabajo, relativos a la participación de utilidades, objeciones, repartos adicionales, Comisión Intersecretarial (S.H. y C.P. y S. T. P.S.); en mayo de 1975, el Reglamento de la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo, facultades, órganos, atribuciones; En abril de 1978, se hacen las modificaciones y adiciones a la Ley Federal del Trabajo, relativas a la Capacitación y Adiestramiento y al Servicio Nacional de Empleo.

## VII. MEXICO Y LA ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO.

La historia del México contemporáneo y la de la O. I. T. ponen de resultado un quehacer común: La lucha por la dignificación de la clase trabajadora y la promoción del desarrollo nacional con libertad y justicia social.

La Constitución Mexicana de 1917, con sus profundas innovaciones en el campo de los derechos sociales de los trabajadores precedió en dos años a la creación de la O. I. T. , que en escala mundial se significó como el primer paso importante en orden de institucionalizar los derechos laborales a través de convenios y recomendaciones.

Los preceptos tutelares del artículo 123 constitucional, influyen en el capítulo XIII, social, del Tratado de Paz de Versalles de 1919 que creó la O.I. T. contribuyendo a diseñar la nueva fisonomía del Derecho Internacional del Trabajo.

Desde Aquellas fechas hasta hoy, tanto México como la O.I.T. , han sido protagonistas de un arduo proceso institucional que se propone en definitiva, mejorar la calidad de vida de los trabajadores.

México se incorporó a la O. I. T. , en 1931, y desde entonces, ha bregado en el ámbito de este organismo, junto a las fuerzas progresistas del mundo, por universalizar los derechos del Trabajador y del Trabajo. (13)

## CAPITULO SEGUNDO: LA ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO.

### VIII y IX. NATURALEZA Y CONTENIDO DEL DERECHO INTERNACIONAL DEL TRABAJO.

Se atribuye la fundación del Derecho Internacional a Francisco de Victoria y Hugo Groccio, quienes apoyaron su validez intrínseca en la idea del Derecho Natural. El Derecho Internacional del Trabajo es un derecho nuevo, un derecho de los hombres, cualesquiera que sea el lugar donde se encuentren, su nacionalidad, raza, doctrina política o credo. Nace 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 internacional, sino como un derecho de los trabajadores, y cristalizó en el derecho internacional pero éste ya como derecho universal. (14)

Por lo que hace al contenido del Derecho Internacional del Trabajo éste se compone de dos partes: su contenido esencial, constituido por sus principios fundamentales, y las normas creadas en los convenios y recomendaciones de la Conferencia de la Organización Internacional del Trabajo. (15)

Las normas creadas por la Conferencia constituyen el Código Internacional del Trabajo, que está formado por los convenios y recomendaciones, pero además de esas normas hay una serie de resoluciones, conclusiones o reglamentos-tipo, y anexos adoptados ya sea por la Conferencia, por órganos técnicos, o por organismos regionales. Esos documentos no tienen el mismo carácter que los convenios y recomendaciones, pero ello no quita que constituyan un

voluminoso caudal de pautas sobre política social y un suplemento de peso del Código Internacional del Trabajo. (16)

En lo que respecta a su contenido esencial, está formado por las Declaraciones Universales de los Derechos del Trabajo: La Declaración de Filadelfia, El Tratado de Versalles, La Carta de las Naciones Unidas, La Declaración Universal de los Derechos del Hombre, y las Declaraciones de los Pueblos; La Carta de la Organización de Estados Americanos, y su Carta Internacional Americana de Garantías Sociales y las resoluciones adoptadas en las Conferencias Panamericanas y en las Conferencias Regionales Americanas organizadas por la Organización Internacional del Trabajo.

La Declaración de los Derechos Sociales del Tratado de Versalles se inicia con un principio general; El principio rector del Derecho Internacional del Trabajo consiste en que el trabajo no debe ser considerado como mercancía o artículo de comercio. En aquel entonces, se tomaron medidas que se consideraron de más urgente resolución, entre las que están: Derecho de asociación; salarios que se aseguren un nivel conveniente de vida; jornada de 8 horas o de 48 a la semana; descanso hebdomedario; supresión del trabajo de los niños; salario igual, sin distinción de sexo, para un trabajo de igual valor; servicio de inspección del trabajo.

En la Carta de las Naciones Unidas se menciona que el Derecho del Trabajo no se da en los regímenes totalitarios, principalmente por la falta evidente de libertad. En su artículo 55 dice que las Naciones Unidas promoverán niveles de vida más elevados, trabajo permanente para todos y condiciones de progreso y desarrollo económico y social.

La Declaración de Filadelfia: La Conferencia Internacional del Trabajo reconoce la obligación de adoptar programas aptos para poder realizar:

a) La plenitud del empleo y la elevación de los niveles de vida.

b) El empleo de los trabajadores en ocupaciones que les permitan realizar el desarrollo de su habilidad y sus conocimientos.

c) Una participación equitativa de los frutos del progreso, en materia de salarios y utilidades, de duración del trabajo y salario mínimo vital para todos aquellos que tengan un empleo.

d) El reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva.

e) La extensión de medidas de seguridad social.

f) Una protección adecuada de la vida y de la salud de los trabajadores.

g) La protección de la niñez y la maternidad.

h) Un nivel adecuado de alimentación, de habitación y de medios de recreo y cultura.

i) La garantía de posibilidades iguales en el terreno educativo y profesional.

La Declaración Universal de los Derechos del Hombre: En ella se dieron los principios fundamentales del Derecho del Trabajo en el mismo rango y con la misma base filosófica y jurídica que corresponde a los tradicionales derechos del hombre. El fundamento de las viejas declaraciones y de las nuevas es uno mismo, a saber, el

respeto integral de la dignidad de la persona humana. El artículo 25 de la Declaración menciona lo siguiente:

" Toda persona tiene derecho a un nivel de vida adecuado que le asegure, así como a su familia, la salud y el bienestar, y en especial, la alimentación, el vestido, la vivienda, la asistencia médica y los servicios sociales necesarios; tiene, asimismo, derecho a los seguros en caso de desempleo, enfermedad, invalidez, vejez y otros casos de pérdida de sus medios de subsistencia por circunstancias independientes de su voluntad.

El Derecho Internacional Americano: Fue en 1923, en Santiago de Chile, en la Quinta Conferencia Interamericana donde se trató por vez primera un tema de trabajo. En la novena Conferencia Interamericana que se celebró en Bogotá en 1948, se aprobó la Carta de la Organización de Estados Americanos, se incorporó en ella un capítulo de formas sociales propuestas por México, cuyas ideas están recogidas en la ley de 1970. En 1967 se reformó la Carta en el Protocolo de Buenos Aires.

#### X. INTEGRACION, ESTRUCTURA Y FUNCIONAMIENTO DE LA O. I. T.

El Artículo Primero, párrafos 2, 3, y 4 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, son los que se refieren a este punto y al respecto nos dicen:

Párrafo 2.- Serán miembros de la Organización Internacional del Trabajo los Estados que eran miembros de la Organización el 10 de noviembre de 1945 y cualquier otro Estado que adquiera la calidad

de miembro, de conformidad con las disposiciones de los párrafos 3 y 4 de este artículo.

Párrafo 3.- Cualquier miembro originario de las Naciones Unidas y cualquier Estado admitido como miembro de las Naciones Unidas por decisión de la Asamblea General, de acuerdo con las disposiciones de la Carta, podrán adquirir la calidad de miembro de la Organización Internacional del Trabajo, comunicando al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo la aceptación formal de las obligaciones que emanan de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo.

Párrafo 4.- La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo podrá también admitir a un Estado en calidad de miembro de la Organización por mayoría de dos tercios de los Delegados Gubernamentales presentes y votantes. Esta admisión surtirá efecto cuando el gobierno del nuevo miembro comunique al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo la aceptación formal de las obligaciones que emanan de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo. (17)

Al crearse la Organización Internacional del Trabajo, el Artículo 487 del Tratado de Versalles nos dice que los miembros originales de la Liga de las Naciones serán miembros originales de la Organización Internacional del Trabajo. (18)

Este Artículo queda ratificado en el Artículo primero párrafo dos de la Constitución actual de la Organización.

Notamos también en el párrafo 3 de ese mismo artículo, el nexo existente entre la Organización Internacional del Trabajo y las Naciones Unidas, haciendo hincapié nuevamente en que el primer organismo especializado reconocido por las Naciones Unidas fue precisamente la Organización Internacional del Trabajo. (19)

Y por último, el párrafo 4, da la posibilidad a cualquier país de ser miembro de la Organización Internacional del Trabajo, sin pertenecer a la Organización de Naciones Unidas. (20)

Al crearse la Liga de Naciones y por ende la Organización Internacional del Trabajo en el año de 1919, el número de países miembros era de 45, entre los cuales se notaban países de todos los continentes. Nuestro País entró a formar parte de la Organización Internacional del Trabajo hasta el año de 1931. Actualmente el número de países miembros es de 124. (21)

Respecto a la estructura de la Organización Internacional de Trabajo, el Artículo 2 nos dice: "La Organización Permanente comprende:

A) La Conferencia General de los representantes de los miembros:

B) El Consejo de Administración, compuesto como lo indica el Artículo 7.

C) La Oficina Internacional del Trabajo, que estará bajo la dirección del Consejo de Administración. (22)

I. La Conferencia General se reúne por lo menos una vez al año, y se compone de 4 representantes de cada uno de los países miembros divididos en la siguiente forma: 2 delegados del gobierno, un delegado de los empleadores y un delegado de los trabajadores.

Asimismo, cada delegado podrá hacerse acompañar de 2 consejeros técnicos por cada uno de los puntos que figuren en la Orden del Día de la reunión, cuando sea el caso de que en la conferencia se ventilen asuntos de interés para la mujer, un consejero técnico cuando menos será necesariamente mujer.

Los países miembros tendrán la obligación de designar a los delegados no gubernamentales de acuerdo con las organizaciones profesionales más significativas de empleadores y de trabajadores. Ejemplo: Sindicatos, Agrupaciones, Cámaras, etc.

Los consejeros técnicos no podrán participar en las votaciones y sólo podrán hacer uso de la palabra a petición del delegado que acompañen y con la autorización del Presidente de la Conferencia. Existe el caso en que los consejeros técnicos sí pueden participar en los debates y en la votación y se da el caso cuando el delegado en nota escrita al Presidente de la Conferencia, designa como suplente a uno de sus consejeros técnicos.

Cada delegado tendrá derecho a votar individualmente. En el caso de que uno de los países miembros no hubiere designado a uno de los delegados no gubernamentales, el delegado gubernamental podrá participar en los debates, pero no podrá votar. (23)

Cabe hacer notar que los delegados no gubernamentales pueden exponer y sostener puntos de vista opuestos a los de los delegados gubernamentales.

II. El Consejo de Administración.- El Artículo 7 de la Organización Internacional del Trabajo, nos dice, "El Consejo de Administración se compondrá de cuarenta y ocho personas".

Veinticuatro representantes de los gobiernos, 10 serán nombrados por los miembros de mayor importancia industrial, y los demás restantes, por los miembros designados al efecto por los delegados gubernamentales a la conferencia.

El Consejo determinará cuales son los miembros de mayor importancia industrial y fijará las normas para que todas las cuestiones relacionadas con la designación de dichos miembros sean examinadas por una comisión imparcial. (24)

Los representantes de los empleadores y de los trabajadores serán electos, respectivamente, por los delegados de los empleadores y trabajadores. El Consejo se renovará cada 3 años.

El Consejo fijará su propio reglamento en lo referente a sus reuniones, así como las fechas en que éstas deberán celebrarse, y podrán efectuarse reuniones extraordinarias cuando lo soliciten por escrito por lo menos 16 países miembros del Consejo. (25)

III.- Oficina Internacional del Trabajo.- La Oficina Internacional del Trabajo está formada por un Director General, el cual es electo por el Consejo de Administración; asimismo el Director

General nombra al demás personal de la Oficina, de acuerdo con las reglas establecidas por el Consejo de Administración.

Los nombramientos anteriores deberán recaer en personas de diferentes nacionalidades, siempre que esto sea compatible con el buen funcionamiento de la Oficina. Necesariamente algunas de estas personas deberán ser mujeres.

Las funciones que desempeñaran tanto el Director como el demás personal de la Oficina, son exclusivamente de carácter internacional, por lo tanto en el cumplimiento de sus funciones no solicitarán ni aceptarán instrucciones de ningún País ni autoridad ajena a la Organización, y se abstendrán de toda acción incompatible a su condición de funcionarios internacionales, y serán responsables únicamente ante la organización. (26)

Por lo que hace al funcionamiento de la Organización Internacional del Trabajo, tenemos que:

A) La Conferencia General es la que se encarga de adoptar los convenios y recomendaciones internacionales del trabajo, todas ellas tendientes a elevar los niveles del trabajador en el mundo entero.

Elige a los miembros del Consejo de Administración.

Examina la forma en que los estados miembros aplican los convenios ratificados.

Adoptan el presupuesto de la organización, mismo que es financiado por los Estados miembros.

Además, la Conferencia constituye un foro donde se discute libremente. Así, cada año se libra un amplio debate en torno a la

memoria presentada por el Director General de la Oficina Internacional del Trabajo. El tema central de esta memoria se refiere a un problema social de actualidad, ejemplo: La productividad, el movimiento de los trabajadores rurales hacia las ciudades, las relaciones obrero patronales, etc.

La memoria del Director General constituye el primer punto de la Orden del Día de la Conferencia, y en el análisis de este documento intervienen todos los países participantes. (27)

B) Funcionamiento del Consejo de Administración. El Consejo de Administración es el que se encarga de inspeccionar las labores de la Oficina Internacional del Trabajo.

Determina los programas de acción y control de los diferentes comités y comisiones de la Oficina.

Fija el Orden del Día de la Conferencia General, cuando no lo fija la propia conferencia.

Establece el presupuesto de la organización para su posterior aprobación dentro de la Conferencia.

Elige al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo. (28)

C) Funcionamiento de la Oficina Internacional del Trabajo.- Es el centro de documentación e investigaciones de la Organización.

Prepara las informaciones que sirven de base a los trabajos de la Conferencia y reuniones que la Organización convoca en el mundo. Orienta el trabajo de expertos, que selecciona en diferentes

países y que envía en misión de cooperación técnica. Presta ayuda técnica incluso a las empresas particulares.

Edita estudios, estadísticas, informes, revistas y publicaciones periódicas sobre el tema del trabajo.

Da a conocer uno de ellos, que emplea para mejorar la suerte de los trabajadores. (29)

## CAPITULO TERCERO.- LOS INSTRUMENTOS INTERNACIONALES DE LA O. I. T.

### XI. ACEPTACION DE LA REPUBLICA EN EL SENO DE LA O. I. T.

México entró a formar parte de la Organización Internacional del Trabajo el 8 de septiembre de 1913, a raíz de la invitación que la XXI Asamblea de la Sociedad de las Naciones, le hiciera para adherirse al pacto y figurar entre los miembros de ese organismo. En virtud del apartado 2 del Artículo 587 pasó también a ser miembro de la Organización Internacional del Trabajo, desarrollando una fecunda labor y cumpliendo satisfactoriamente con todas las misiones que le han sido encomendadas, protegiendo así a las clases trabajadoras. Su admisión presentó un carácter jurídico, excepcional, porque jamás formuló petición alguna para que se considerara dentro de los Estados que debían apoyar el pacto y mucho menos entabló una demanda de admisión a la Sociedad de las Naciones, sino que la asamblea de ésta, considerando que errores políticos e injusticias cometidas por los delegados anteriores habían alejado a nuestro País del órgano Ginebrino, creyó oportuno reparar esta omisión injusta de que había sido víctima y después se formuló una invitación para contar a México entre los miembros de la sociedad, habiendo asistido nuestros delegados por primera vez en las sesiones de dicha asamblea, el 23 de septiembre de 1931.

### XII. Convenios de la Organización Internacional del Trabajo Adoptados por México.

Los Tratados Internacionales vigentes aplicables a las relaciones laborales en todo lo que benefician al trabajador por disposiciones del Artículo sexto de la Ley Federal del Trabajo, son los siguientes:

Convenio No. 8: Este convenio fue adoptado en la Segunda Reunión celebrada en la Ciudad de Génova en el año de 1920.

Objeto: Fijar la indemnización de paro forzoso en caso de pérdida por naufragio. (Capítulo III de la Ley Federal del Trabajo). Convenio promulgado en el Diario Oficial de fecha 27 de septiembre de 1937.

Convenio No. 9: Este convenio fue adoptado en la Segunda Conferencia celebrada en la Ciudad de Génova en el año de 1920.

Objeto: Relativo a la colocación de la gente de mar.- (Artículo 637 de la Ley Federal del Trabajo).

Convenio ratificado por un decreto promulgado en el Diario Oficial la Federación de fecha 6 de febrero de 1939.

Convenio No. 11 Este convenio fue adoptado en la Tercera Conferencia Internacional del trabajo, celebrada en la ciudad de Ginebra en el año de 1921.

Objeto: Relativo a los derechos de Coalición y Asociación de los trabajadores agrícolas (Capítulo II de la Ley Federal del Trabajo).

Convenio promulgado en el Diario Oficial de la Federación del 28 de septiembre de 1937.

Convenio No. 12 Este convenio adoptado en la Tercera Conferencia Internacional del trabajo que se llevo a cabo en la ciudad de Ginebra en al año de 1921.

Objeto: Regular lo relativo a la indemnización por accidentes de trabajo en la agricultura. (Titulo Noveno Ley Federal del Trabajo).

Convenio No. 13 Este convenio fue adoptado en la tercera conferencia internacional del trabajo celebrada en la ciudad de Ginebra en al año de 1921.

Objeto: Prohibir el empleo de la cerusa, del sulfato de plomo y de cualquier otro producto que contenga dichos pigmentos (Titulo Noveno Ley Federal del Trabajo).

Convenio Promulgado en el Diario Oficial el 11 de marzo de 1938.

Este convenio carece ya de aplicación, en virtud de que ya no se utiliza la cerusa en la elaboración de la pintura.

Convenio No. 14 Este convenio fue adoptado en la Tercera Conferencia Internacional del Trabajo, celebrada en la ciudad de Ginebra, Suiza en al año de 1921.

Objeto: Regular la aplicación del descanso semanal en las empresas industriales. (Artículo 123 fracción IV Constitucional).

Convenio promulgado en el diario Oficial de fecha 16 de marzo de 1938.

Convenio No. 16. Este convenio también fue adoptado en la Tercera Conferencia celebrada en el año de 1921.

Objeto: Fijar lo relativo al examen médico obligatorio de los menores empleados a bordo de los buques.

Convenio ratificado por México y publicado en el Diario Oficial de la Federación de fecha 23 de abril de 1938.

Convenio No. 17: También adoptado en la Tercera Conferencia.

Objeto: Regular lo relativo a la indemnización que debe otorgarse a las víctimas de accidentes de trabajo, o a sus derecho habientes. (Artículo 503 de la Ley Federal Del Trabajo)

Convenio ratificado por México y promulgado en el Diario Oficial de la Federación de fecha 3 de julio de 1935.

Convenio No. 18: También adoptado en la Tercera Conferencia.

Objeto: Referente a la indemnización de las víctimas de enfermedades profesionales o a sus derechohabientes. (Artículo 503 de la Ley Federal del Trabajo).

Convenio ratificado por México y promulgado en el Diario Oficial de la Federación de fecha 25 de septiembre de 1937.

Convenio No. 19: Ultimo convenio adoptado por México de esta tercera conferencia internacional del trabajo. (Artículo 39. de la Ley Federal del Trabajo).

Objeto: Equiparar al trabajador Extranjero con el Nacional en cuanto a trato, para el caso de que sufra un accidente.

México ratificó este convenio mediante un decreto que se publico en el Diario Oficial de la Federación de fecha 7 de agosto de 1935.

Convenio No. 21 Fué adoptado en la Octava reunión celebrada en la ciudad de Ginebra.

Objeto: Unificar la Legislación Internacional hacia una simplificación de la inspección de los emigrantes a bordo de los buques (Capítulo III de la Ley Federal del Trabajo).

Convenio ratificado por México mediante un decreto que fue publicado en el Diario Oficial de la Federación de fecha 28 de abril de 1939.

Convenio No. 22: Este convenio fue adoptado en la Novena Conferencia Internacional de Trabajo, celebrada en el año de 1926 en la Ciudad de Ginebra.

Objeto: Relativo al enrolemiento de los marinos en las embarcaciones.

México ratificó este convenio mediante un decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación de fecha 6 de agosto de 1935.

Convenio No. 23: Este convenio fue adoptado en la Novena Conferencia Internacional del Trabajo celebrada en la Ciudad de Ginebra en el año de 1926.

Objeto: Garantizar en favor de la gente de mar su repatriación (Capítulo III de la Ley Federal del Trabajo).

Este convenio lo ratificó México, mediante un decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación de fecha 7 de agosto de 1935.

Convenio No. 36: Este convenio fue adoptado en la Undécima reunión de la Conferencia, en el año de 1928, que se celebró en la Ciudad de Ginebra.

Objeto: Relativo al establecimiento y mantenimiento de métodos para la fijación de tasas mínimas de salarios de los trabajadores. (Artículo 123 Constitucional Fracción VI y Artículo 5 fracción V de la Ley Federal del Trabajo).

México en cuanto a este convenio no tuvo objeción para ratificarlo, en virtud de lo establecido en nuestro Artículo 123 Constitucional.

En consecuencia de lo anterior, México ratificó este convenio mediante un decreto publicado en el Diario Oficial de fecha 9 de agosto de 1935.

Convenio No. 27: Este convenio fue adoptado en la Duodécima reunión de la Conferencia, celebrada en el año de 1929 también en la ciudad de Ginebra.

Objeto: Relativo a la obligación que se impone a los países donde proceden grandes fardos, de marca, de manera visible en la parte exterior de peso de los mismos.

Convenio ratificado por decreto de fecha 12 de agosto de 1935 publicado en el Diario Oficial.

Convenio No. 29: Fue adoptado en la décimo cuarta reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, celebrada en la ciudad de Ginebra el año de 1930.

Objeto: Relativo a la supresión en todas sus formas del trabajo forzoso u obligatorio, estableciendo qué clase de labores no se considerarán de esta categoría, aunque sean impuestas.

México no tuvo objeción alguna para ratificarlo, en virtud de que la Constitución ya establecía esa supresión.

México ratificó este convenio mediante un decreto publicado en el Diario Oficial de fecha 13 de agosto de 1935.

Convenio 30: Este convenio fue adoptado en la décimo cuarta reunión de la Conferencia, en el año de 1930.

Objeto: Regular el horario de trabajo en el comercio y en las oficinas. (Artículo 123 Fracción I Constitucional y 59 de la Ley Federal del Trabajo).

México ratificó el presente convenio mediante el decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación de fecha 10 de agosto de 1935.

Convenio No. 32: Este convenio fue adoptado en la décimo sexta reunión de la Conferencia en el año de 1932, celebrada en la Ciudad de Ginebra.

Objeto: Proporcionar medidas para la protección de los trabajadores en la carga y descarga de los buques, señalando con particularidad los casos que se estiman más importantes.

Este convenio México lo ratificó mediante un decreto publicado en el Diario Oficial de fecha 14 de agosto de 1925.

Convenio No. 34: Este convenio fue adoptado en la décimo séptima Conferencia Internacional del Trabajo celebrada el año de 1933 en la ciudad de Ginebra.

Objeto. Definir y regular a las agencias de colocación con fines de lucro o remuneración.

Convenio ratificado el 19. de noviembre de 1937.

Convenio No. 42 Este convenio fué adoptado en la décimo octava reunión de la Conferencia celebrada en la ciudad de Ginebra el año de 1934.

Objeto: Garantizar una indemnización a los trabajadores que han sufrido una enfermedad profesional. Para ello se utilizan como

base los índices determinados para el caso de accidentes. (Título Noveno de la Ley Federal del Trabajo).

México ratificó el presente convenio en el año de 1934.

Convenio No. 44: Este convenio también fue adoptado en la décima octava Conferencia celebrada en 1934.

Objeto: Establecer un máximo y regular las horas de trabajo de los obreros empleados en la fabricación de vidrio plano. (Artículo 62. de la Ley Federal del Trabajo).

México ratificó el presente convenio, por no contravenir las disposiciones de nuestra Constitución, mediante un decreto publicado en el Diario Oficial de fecha 26 de abril de 1938.

Convenio No. 45: Este convenio fue adoptado en la décima novena reunión de la Conferencia celebrada en la ciudad de Ginebra en el año de 1935.

Objeto: Prohibir que las mujeres presten trabajo subterráneo en las minas.

Convenio ratificado por México el 28 de diciembre de 1938 y actualmente nuestra Ley Federal del Trabajo lo reglamenta en el Artículo 166, así como también lo contiene el Artículo 123 Constitucional en su fracción II.

Convenio No. 49: Este convenio fue adoptado en la décima novena reunión de la Conferencia, celebrada en la ciudad de Ginebra en el año de 1935.

Objeto: Reducir las horas de trabajo en las fábricas de botellas.

Convenio ratificado mediante decreto publicado en el Diario Oficial de fecha 16 de abril de 1938.

Convenio No. 52: Este convenio fue adoptado en la vigésima reunión de la Conferencia, celebrada en la ciudad de Ginebra el año de 1936.

Objeto: Garantizar a los trabajadores el disfrute anual de un periodo de vacaciones pagadas. (Capítulo IV de la Ley Federal del Trabajo).

México ratificó el presente convenio en el año de 1938 y en esta forma incorporó a nuestro derecho lo contenido en él. Asimismo, actualmente los artículos de la Ley Federal del Trabajo que se refieren a esta prestación son el 76, 233, 199 y 179.

Convenio No. 53 Este convenio fue adoptado en la vigésima primera reunión de la Conferencia, celebrada en el año de 1936, también en la ciudad de Ginebra.

Objeto: Garantizar un mínimo de capitanes y oficiales de la marina mercante.

México ratificó el presente convenio en el año de 1940.

Convenio No. 54: Este convenio fue adoptado en la vigésima primera reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo celebrada en Ginebra el año de 1936. (Capítulo IV).

Objeto: Garantizar a la gente de mar el disfrute de un período mínimo de vacaciones, con manifestación expresa de a quien se aplica.

Convenio ratificado en el año de 1940.

Convenio No. 55: Este convenio fue adoptado también en la vigésima primera reunión de la conferencia.

Objeto: Determina la obligación del armador en caso de enfermedad o accidente de la gente de mar, fijando los riesgos a cubrirse; en qué debe consistir la asistencia que se preste y sus límites e indemnización en caso de incapacidad para trabajar. (Capítulo III).

Convenio ratificado mediante decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación de fecha 30 de enero de 1939.

Convenio No. 58 Este convenio fue adoptado en la vigésima segunda reunión de la Conferencia el año de 1936.

Objeto: Fijar en 15 años la edad mínima de admisión de los niños al trabajo marítimo, permitiendo, en ciertos casos, que dicha edad se reduzca a 14 años.

Convenio ratificado en el año de 1951.

Convenio no. 62: Este convenio fue adoptado en la vigésima tercera reunión de la conferencia, en el año de 1937.

Objeto: Establecer una serie de disposiciones encaminadas a proteger a los trabajadores ocupados de la edificación. (Reglamento de Disposición de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social).

Convenio ratificado mediante un decreto publicado en el Diario Oficial de fecha 4 de octubre de 1941.

Convenio No. 63 Este convenio fue adoptado en la vigésimo cuarta reunión de la Conferencia el año de 1938. Dicha Conferencia se celebró, como las anteriores, en la ciudad de Ginebra, Suiza.

Objeto: Compilación y Publicación de las estadísticas a que se refiere su articulado.

Convenio ratificado por medio de un decreto publicado en el Diario Oficial en fecha 17 de enero de 1942.

Convenio No. 80. Este convenio fue adoptado en la reunión vigésima novena, celebrada en Montreal, Canadá en el año de 1946.

Objeto: Establecer las disposiciones necesarias para el futuro cumplimiento de ciertas funciones de cancillería encomendadas por las primeras 28 reuniones al Secretario General de la Sociedad de las Naciones y de Efectuar las demás enmiendas, requeridas como consecuencia de la disolución de la Sociedad de las Naciones, y de la enmienda a la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo.

Convenio ratificado mediante un decreto publicado en el Diario Oficial de fecha 20 de febrero de 1958.

Convenio No. 87: Este convenio fue adoptado en la trigésima primera Conferencia Internacional del Trabajo celebrada en la ciudad de San Francisco California, U.S.A., en el año de 1948.

Objeto: Garantizar a los trabajadores y empleados el derecho de asociarse en defensa de sus intereses de clase. Para los trabajadores se protege el derecho de elegir libremente a quienes han de representarlos y, para ambos factores de la relación laboral, la facultad de constituir Federaciones y Confederaciones de Asociaciones. (Artículo 123 Fracción XVI y Título Séptimo de la Ley Federal del Trabajo).

Este convenio fue ratificado en el año de 1950.

Convenio No. 90: Este convenio fue adoptado en la Conferencia Internacional del Trabajo número 31 en el año de 1948; esta conferencia se celebró en San Francisco California, U.S.A:

Objeto: Prohibir el empleo de personas menores de 18 años en empresas industriales, estableciendo las excepciones y modalidades estimadas necesarias. (Artículo 123 fracción II Constitucional).

Este convenio fue ratificado mediante decreto publicado en el Diario Oficial de fecha 31 de diciembre de 1955.

Convenio No. 95: Este convenio fue adoptado en la trigésima segunda reunión de la Conferencia, celebrada en la Ciudad de Ginebra, Suiza en el año de 1949.

Objeto: Garantizar a los trabajadores que la remuneración que deben recibir a cambio de su trabajo sea pagada en efectivo, directamente y sin descuentos, fuera de los centros de vicio, así como salvaguardar el salario del embargo. (Artículo 123 fracción XXVII Constitucional).

México ratificó este convenio por no contravenir la Legislación Nacional, aún cuando ésta prohíbe el pago de salarios en otra forma que no sea en moneda de curso legal.

Este convenio fue ratificado mediante un decreto publicado en el Diario Oficial de fecha 12 de diciembre de 1955.

Convenio No. 99: Este convenio fue adoptado en la trigésima cuarta reunión de la Conferencia, celebrada en el año de 1951 en la ciudad de Ginebra, Suiza.

Objeto: Obligación de los países ratificantes de establecer y conservar métodos adecuados, que permitan fijar tasas mínimas de salarios para los trabajadores empleados en las empresas agrícolas y en ocupaciones afines.

Convenio ratificado en fecha 28 de junio de 1952.

Convenio No. 100: Este convenio fue adoptado también en la trigésima cuarta reunión de la Conferencia.

Objeto: Establecer el principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra femenina, tratándose de un trabajo de igual valor. (Artículo 123 Fracción VII Constitucional).

Convenio ratificado en fecha 26 de junio de 1952, mediante un decreto publicado en el Diario Oficial.

Convenio No. 102: Este Convenio fue adoptado en la Trigésima quinta Conferencia Internacional del Trabajo celebrada en el año de 1952 en la ciudad de Ginebra.

Objeto: Establecer un régimen de Seguridad Social en favor de los trabajadores, que incluya asistencia médica, prestaciones de desempleo, prestaciones de vejez, prestaciones de sobrevivientes, cálculo de pagos periódicos, igualdad de trato para los residentes no nacionales y diversas disposiciones más encaminadas a facilitar la aplicación del convenio en cuestión. (Ley del Seguro Social).

Convenio ratificado en el año de 1959.

Convenio No. 105: Este convenio tiene la finalidad de obligar a todo País que lo ratifique a suprimir y no hacer uso de ninguna forma de trabajo forzoso u obligatorio, en los casos que específicamente se aluden. (Artículo 52. Constitucional).

Este convenio fue ratificado por México, mediante un decreto publicado en el Diario Oficial de fecha 21 de agosto de 1959.

Convenio No. 106: Fue adoptado también en la cuadragésima conferencia.

Objeto: Establecer para todas las personas a las cuales se aplique el convenio, el disfrute de un período continuo de descanso de 24 horas por cada 6 días de trabajo. (Artículo 123 Constitucional Fracción IV).

Mediante un decreto publicado con fecha 21 de agosto de 1959, México ratificó este convenio.

Convenio No. 107: Este convenio fue adoptado en la cuadragésima Conferencia Internacional del Trabajo celebrada, como ya lo manifestamos anteriormente, en el año de 1957.

Objeto: La finalidad principal que persigue este convenio, es la de proteger e integrar al conglomerado social de los países independientes en las poblaciones indígenas y a los tribunales y semitribunales.

México ratificó este convenio el 7 de julio de 1960.

Convenio No. 108: Fue adoptado en la cuadragésimo primera Conferencia Internacional del Trabajo, celebrada en la ciudad de Ginebra, Suiza en el año de 1958.

Objeto: Que todo miembro de la Organización Internacional del Trabajo que ratifique el presente convenio otorgue a Nacionales que ejerzan la profesión de marino y así lo soliciten, un documento de identidad de la gente de mar.

México ratificó el presente convenio en fecha 28 de noviembre de 1960.

Convenio No. 109: Este convenio también fue adoptado en la conferencia cuadragésimo primera, celebrada en la ciudad de Ginebra.

Objeto: Este convenio contiene una serie de disposiciones relativas al horario de trabajo a bordo de cualquier buque de propiedad pública o privada, y al salario que debe percibir toda persona que labora en el mismo.

México ratificó este convenio en fecha 26 de enero de 1961.

Convenio No. 110: Este convenio fue adoptado en la cuadragésimo cuarta Conferencia Internacional del trabajo, celebrada en la ciudad de Ginebra en el año de 1958.

Objeto: Establecer una completísima protección a las personas empleadas en las plantaciones.

México ratificó el presente convenio mediante un decreto publicado en el Diario Oficial de fecha 14 de septiembre de 1960.

Convenio No. 111: Este convenio fue adoptado en la misma Conferencia que el anterior.

Objeto: Prohibir cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia, nacionalidad y origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.

El presente convenio se ratificó con fecha 3 de enero de 1961.

Convenio No. 112: Este convenio fue adoptado en la cuadragésimo tercera Conferencia Internacional del Trabajo, celebrada en el año de 1959 en la ciudad de Ginebra.

Objeto: Sentar como regla general, que la edad mínima de admisión al Trabajo de los pescadores es de quince años.

El presente convenio se ratificó el 28 de noviembre de 1960.

Convenio No. 115: Este convenio fue adoptado en la cuadragésima quinta reunión de la Conferencia, celebrada en la ciudad de Ginebra en el año de 1961.

Objeto: Establecer medidas adecuadas para la protección de los trabajadores, cuya actividad entraña la necesidad de que se expongan a cualquier radiación ionizante y por tanto, está conforme a lo contenido en nuestro Artículo 123 Constitucional.

El presente convenio fue ratificado el 3 de enero de 1962.

Convenio No. 116: Este convenio fue adoptado en la misma Conferencia que el anterior.

Objeto: Se trata de un convenio de contenido formal para la supresión del Artículo final en el texto de los convenios adoptados por la conferencia en sus 32 primeras reuniones.

Cada vez que lo estime necesario, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo presentará a la Conferencia General una memoria sobre la aplicación del Convenio y considerará la conveniencia de incluir en el orden del día de la conferencia, la cuestión de su revisión total o parcial. (29)

Convenio No. 155: Sobre seguridad y Salud de los Trabajadores.

Este convenio fue ratificado en fecha 28 de octubre de 1983 y depositado ante el Director General de la O. I. T. el 10. de febrero de 1984.

XIII. RATIFICACION DE LOS CONVENIOS INTERNACIONALES POR EL DERECHO MEXICANO.

1. ARTICULO 133 DE LA CONSTITUCION POLITICA MEXICANA.

El texto actual del Artículo 133 Constitucional menciona:

ESTA CONSTITUCION, LAS LEYES DEL CONGRESO DE LA UNION QUE EMANEN DE ELLA Y TODOS LOS TRATADOS QUE ESTEN DE ACUERDO CON LA MISMA, CELEBRADOS Y QUE SE CELEBREN POR EL PRESIDENTE DE LA REPUBLICA, CON APROBACION DEL SENADO, SERAN LA LEY SUPREMA DE TODA LA UNION. LOS JUECES DE CADA ESTADO SE ARREGLARAN A DICHA CONSTITUCION, LEYES Y TRATADOS, A PESAR DE LAS DISPOSICIONES EN CONTRARIO QUE PUEDA HABER EN LAS CONSTITUCIONES O LEYES DE LOS ESTADOS. (30)

Se nota en el texto del artículo anteriormente transcrito, la significativa importancia que para el Derecho Internacional en general reporta el que la supremacía dentro del orden jurídico en la República Mexicana lo tenga la Constitución, a cuyos mandamientos deben ajustarse el resto de las disposiciones jurídicas del país e igual rango adquieren los Tratados Internacionales celebrados por el Presidente de la República con aprobación del Senado, en los términos del Artículo 76 fracción I, y 89 fracción X, que nos dice que: "Son facultades exclusivas del Senado fracción I: Aprobar los tratados internacionales y convenciones diplomáticas que celebre el Presidente de la República con las potencias extranjeras. En cuanto al Artículo 89 fracción X nos dice: "Las facultades y obligaciones del Presidente, son las siguientes:

Fracción X.- Dirigir las negociaciones diplomáticas y celebrar tratados con las potencias extranjeras, sometiéndolos a la ratificación del Congreso Federal". (31)

La reforma a éste Artículo apareció en un decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el 18 de Enero de 1934, quedando el texto como lo transcribimos, notando que la diferencia es mínima, ya que el artículo actual solo difiere del reformado, en que hace mención a una ratificación del Congreso Federal y aquél o sea el anterior, sólo mencionaba la aprobación del Senado.

Subrayamos nuevamente la importancia que tienen los tratados para México, que no es la misma que le atribuyen otros países, por ejemplo, de Latinoamérica.

También es importante mencionar la relevancia que para nuestro país ha tenido y tiene el Derecho Internacional, ya que como se señala en los antecedentes del artículo 133, nuestro país desde 1828 ya daba validez a los tratados que se celebraran en otros países.

Para el caso de que se quiera pasar por alto algún convenio aceptado por México, contamos en nuestro País con una Institución que ha adquirido una importancia relevante por la misión que desarrolla; éste es el Amparo y su materia se concreta a salvaguardar el cumplimiento de nuestra Constitución.

## 2. ARTICULO 69 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970.

Este Artículo es el nexo directo existente entre el Derecho Internacional del Trabajo y el Derecho del Trabajo en nuestro

ámbito nacional, y al efecto nos dice: "Las leyes respectivas y los tratados celebrados y aprobados en los términos del artículo 133 de la Constitución serán aplicables a las relaciones del Trabajo en todo lo que beneficien al trabajador, a partir de la fecha de la vigencia". (32)

En relación a este artículo, creemos pertinente y de suma valía el comentario que al respecto, hace el maestro Doctor Alberto Trueba Urbina, motivo por el cual lo transcribimos textualmente: "Este precepto hace dinámica la teoría del Derecho Internacional del Trabajo, que es aquél que crea normas laborales a través de la Organización Internacional del Trabajo en las Convenciones y reuniones que se celebran entre empleadores y trabajadores y representantes de los Gobiernos y entraña una renovación de todo el Derecho Internacional del Trabajo aprobado por nuestro País. Las normas internacionales del Trabajo, al ser aprobadas por el Senado de la República de acuerdo con el Artículo 133 Constitucional, forman parte de las leyes de la Unión. La aplicación de estas normas es independiente del orden jerárquico establecido por dicho precepto, ya que en todo caso debe aplicarse el estatuto más favorable al trabajador. No cabe otra interpretación, por lo que las autoridades encargadas de aplicar las leyes del Trabajo, Nacionales e internacionales, deberán entender su espíritu y su letra eminentemente sociales para protección de la clase obrera". (33)

También creemos pertinente reafirmar que si bien es cierto que la aplicación de estas normas es independiente, como nos lo dice el maestro Trueba Urbina, en cuanto a su aplicación, también es cierto e importante señalar, como lo hace el maestro en su comentario, que el Tratado Internacional puede en un momento determinado tener mayor jerarquía que la Constitución solamente en materia de Trabajo, cuando se da el caso en el cual un Convenio Internacional beneficia más al trabajador que el artículo 123 Constitucional o su Ley Reglamentaria.

Ahora bien, por lo que se refiere a los antecedentes del Artículo 133 actual, tenemos los siguientes:

El primer antecedente de este Artículo lo tenemos en el Artículo 161 Fracción III de la Constitución Federal de los Estados Unidos Mexicanos, sancionada por el Congreso Federal Constituyente el 4 de octubre de 1828. El texto del Artículo es el siguiente: "Cada uno de los Estados tiene la obligación... Fracción III, de guardar y hacer guardar la Constitución y las Leyes Generales de la Unión y los Tratados hechos o que en adelante se hicieren por la Autoridad Suprema de la Federación con alguna potencia Extranjera." (34)

Otro antecedente lo encontramos en la Constitución Política de la República Mexicana sancionada por el Congreso General Constituyente el 5 de febrero de 1857 y es el contenido del Artículo 126 que nos dice: "Esta Constitución, las Leyes del Congreso de la Unión que emanan de ella y todos los tratados hechos o que se

hicieren por el Presidente de la República con aprobación del Congreso, 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". (35)

El último antecedente del Artículo actual lo tenemos en la Constitución de 1917, misma que fue sancionada por el Congreso General Constituyente del 5 de febrero del año señalado anteriormente. Este Artículo 133 nos decía: "Esta Constitución, las Leyes del Congreso de la Unión que emanen de ella y todos los tratados hechos y que se hicieren por el Presidente de la República con aprobación del Congreso, 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". (36)

El precepto en comento no tiene antecedente en la legislación laboral de la República Mexicana, ya que no encontramos referencia alguna en la Ley Federal del Trabajo de 1931; quizá esto se debió a que México en ese tiempo aun no pertenecía a la Organización Internacional del Trabajo. Meses después de la promulgación de la Ley Federal del Trabajo en el mismo año de 1931, y como nos lo hace ver el Maestro Trueba Urbina, esa Organización Internacional es la que se encarga de crear las normas laborales del Derecho Internacional del Trabajo. Esta puede ser la Justificación a la falta de antecedentes de este Artículo, ya que al no pertenecer

México a la multicitada Organización, no podía por tanto celebrar tratados de Trabajo ni aprobarlos, por no formar parte de dicha Organización.

### 3. ARTICULO 19 DE LA CONSTITUCION DE LA ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO.

La Conferencia, como hemos expuesto en páginas anteriores, se celebra una vez por año y puede pronunciarse sobre la adopción de proposiciones relativas a un asunto contenido en su orden del día, adoptando la forma de un proyecto de Convenio Internacional que ha de ser ratificado por cada uno de los Estados miembros de la Organización; o bien de una recomendación que ha de ser igualmente sometida al examen de dichos Estados, para su posible conversión en Ley Nacional.

Asimismo, este Artículo nos dice que para que la Conferencia adopte en votación final el convenio o la recomendación, será necesaria una mayoría de 2/3 de los votos emitidos por los delegados presentes.

La Conferencia, al elaborar cualquier convenio o recomendación de aplicación general, deberá tener en cuenta el clima, el desarrollo incompleto de la organización Internacional y otras circunstancias particulares que hagan esencialmente diferentes las condiciones de Trabajo, y también deberá proponer las condiciones de Trabajo así como también, las modificaciones necesarias según su opinión y de acuerdo con las condiciones especiales de dichos Países.

Para el caso de que la Conferencia se pronunciase por la adopción de un convenio, éste se comunicará a todos sus miembros para

su ratificación; y cada uno de los miembros tendrá la obligación de someter dicho convenio a la autoridad o autoridades a quien compete darle forma de ley o adoptar otras medidas. El término para someter este convenio, según nos lo dice claramente este Artículo, es de un año y por causas especiales de fuerza mayor, será de 18 meses después de clausurada la reunión de la Conferencia.

En caso de que se obtuviere el consentimiento de la autoridad o autoridades competentes de cada País, es decir, que fuere ratificado dicho convenio, se comunicará la ratificación formal al Director General de la Organización.

Para el caso contrario, o sea que no fuere ratificado dicho convenio, no recaerá sobre el miembro ninguna obligación, excepción hecha de la de informar al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, con la frecuencia que fije el Consejo de Administración, sobre el estado de su legislación y la práctica en lo que respecta a los asuntos tratados en el convenio, precisando en que medida se ha puesto o se propone poner en ejecución cualquiera de las disposiciones del convenio, por vía legislativa o administrativa, por medio de contratos colectivos, o de cualquier otro modo, e indicando las dificultades de dicho convenio.

Para el caso de las recomendaciones, salvo la obligación de someter la recomendación a la autoridad o autoridades competentes, no recaerá sobre sus miembros ninguna otra obligación, a excepción hecha de la de informar al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, con la frecuencia que fije el Consejo de Administración, sobre el estado de su legislación y la práctica en lo que respecta a

los asuntos tratados en la recomendación, precisando en que medida se ha puesto o se propone poner en ejecución las disposiciones de la recomendación y las modificaciones que se considere o pueda considerarse necesarias hacer a estas disposiciones para adoptarlas o aplicarlas.

En el último párrafo se hace la siguiente aclaración: "En ningún caso podrá considerarse que la adopción de un convenio o de una recomendación por la Conferencia, o la ratificación de un Convenio por cualquier miembro, menoscabará cualquier ley, sentencia, costumbre o acuerdo que garantice a los trabajadores condiciones más favorables que las que figuran en un convenio o en una recomendación.

(37)

#### XIV. LAS RECOMENDACIONES DE LA O. I. T.

Junto con la innovación que la Organización Internacional del Trabajo trajo consigo al momento de su creación, que fué la de que no se integrase sólo por los representantes de los Estados, mostró las posibilidades de crear Derechos en instrumentos que entrañan obligaciones internacionales, respaldados por los principios constitucionales puntualizados y prolongados a través de una actitud jurisprudencial.

La Constitución de la O. I. T. adopta el concepto de instrumentos internacionales en materia de Derecho Internacional del Trabajo, los cuales se adoptan en virtud de la mayoría de los dos tercios de votos emitidos por los delegados en la Conferencia Internacional del Trabajo; a diferencia de los Tratados en que la votación debe ser emitida a favor del mismo por todos los Estados. Adoptando de esta forma la O. I. T., desde 1919, la armadura de su función cuasi-legislativa en materias que hasta entonces se consideraban debían ser sometidas exclusivamente al orden interno; con tal carácter se han creado una serie de instrumentos de los que emanan obligaciones con carácter Internacional en el campo laboral, que refuerzan los principios constitucionales de la Organización, los cuales se puntualizan y prolongan a través de una actividad Jurisprudencial de sus órganos de control.

La esencia de las normas que formula la Organización se encuentran precisados en los Convenios y las Recomendaciones.

Los instrumentos Internacionales creados por la O. I. T. tienen naturaleza jurídica distinta. Las recomendaciones no pueden

ser objeto de compromisos internacionales en cuanto al fondo, siendo así que su verdadera finalidad consiste en orientar la acción de los Estados en el plano nacional; implican, no obstante, ciertas obligaciones tendientes a que el curso que pudiere dárseles sea debidamente examinado por las Autoridades Nacionales y que a la Organización se le faciliten memorias acerca de su aplicación. Los Convenios, por lo contrario están destinados a crear obligaciones internacionales que vinculen a los Estados que los ratifiquen y de esa forma se comprometen a aplicar las disposiciones contenidas en los mismos.

En el curso de los sesenta y ocho años que lleva de vida la O. I. T., ésta ha adoptado 159 convenios y 168 recomendaciones. La línea general seguida por la Organización en el curso de su actividad legislativa, ha sido la adopción sucesiva, tomando siempre en cuenta la urgencia y la madurez de las cuestiones tratadas en la Conferencia. Los instrumentos versan sobre cuestiones claramente determinadas en los mismos. Así podemos observar que la O. I. T. ha procedido progresivamente a la elaboración de Normas Internacionales de Trabajo.

1. Procedimiento de Adopción.- Las recomendaciones se comunican a todos los miembros para su examen, a fin de ponerlas en ejecución por medio de la legislación o de algún otro modo.

Cada miembro se obliga a someter la recomendación en el término de un año a partir de la clausura de la reunión de la Conferencia; lo, cuando por circunstancias especiales no pueda hacerse en el término de un año, tan pronto como sea posible, pero

nunca más de dieciocho meses después de la clausura de la reunión de la Conferencia), a la autoridad o autoridades competentes para efecto de que le den forma de Ley o adopten otras medidas.

## 2. Obligaciones de los Estados Miembros respecto a las Recomendaciones.

Salvo la obligación de someter la recomendación a la autoridad o autoridades competentes, no recaerá sobre los miembros ninguna otra obligación, a excepción de la de informar al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, con la frecuencia que fije el Consejo de Administración, sobre el estado que guarda su legislación y la práctica en lo que respecta a los asuntos tratados en las recomendaciones, precisando las medidas que se han puesto o que se proponen adoptar para la ejecución de las disposiciones de la recomendación, y las modificaciones que se consideran necesarias hacer a estas disposiciones para adoptarlas y aplicarlas.

**CAPITULO CUARTO: CONSIDERACIONES A LOS INSTRUMENTOS INTERNACIONALES DE LA O. I. T.**

**XV. APLICACION DE LOS CONVENIOS O RECOMENDACIONES EN LOS ESTADOS FEDERALES MIEMBROS DE LA O. I. T.**

Los Estados Federales, por necesidades de su división política, están sujetos a un régimen específico, mismo que se menciona en la Constitución de la O. I. T.

Respecto a los convenios y recomendaciones que el Gobierno Federal considere, de acuerdo con su sistema constitucional para la adopción de medidas en el ámbito federal, las obligaciones del Estado Federal serán las mismas que las de los miembros que no sean Estados Federales.

El Gobierno Federal será el encargado de acuerdo con su sistema Constitucional, de adoptar los convenios o recomendaciones que considere más apropiadas, (total o parcialmente) para los Estados, Provincias o Cantones.

Adoptará de acuerdo con su Constitución o las Constituciones de los Estados, Provincias o Cantones interesados, medidas efectivas para someterlas a las autoridades correspondientes, al efecto de que les den forma de ley o adopten otras medidas.

El Estado Federal adoptará medidas condicionadas al acuerdo de los gobiernos de los Estados, Provincias o Cantones interesados, para celebrar consultas periódicas entre las autoridades federales y las de los Estados, Provincias o Cantones interesados, a fin de

promover, dentro del Estado Federal, medidas coordinadas para poner en ejercicio las disposiciones de los convenios o recomendaciones.

Informará al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo sobre las medidas adoptadas de acuerdo con la Constitución de la O. I. T. para someter tales convenios y recomendaciones a las autoridades estatales, provinciales y cantonales apropiadas y las medidas por ellos adoptadas.

El Artículo 19 de la Constitución de la O. I. T. prevee los casos que a Estados Federales se refieran.

#### XVI. APLICACION DE LOS CONVENIOS O RECOMENDACIONES EN TERRITORIOS NO METROPOLITANOS.

Todos los que tengan la calidad de miembros de la O.I.T. y que ratifiquen un convenio tienen la obligación de acatarlo, a excepción hecha de que sea inaplicable debido a las condiciones locales; deben ser aplicados aún en los territorios no metropolitanos y en aquellos territorios en fideicomiso de cuyas relaciones internacionales sean responsables.

Una vez ratificado un Convenio por un miembro de la O.I.T. deberá comunicar al Director de la Oficina Internacional del Trabajo, en el tiempo más cercano a la ratificación, de las medidas que adoptará y en que formas se obliga a aplicar las disposiciones contenidas en el convenio del cual se informa al Director.

De acuerdo con las disposiciones de determinados convenios, tendrán los miembros que los han ratificado la obligación de enviar periódicamente los trabajos que han puesto en práctica para la aplicación del convenio y la situación en que se encuentran los Territorios no Metropolitanos.

En el caso de que una cuestión contenida en un convenio rija dentro de las autoridades de cualquier Territorio no Metropolitano, el miembro responsable de las relaciones internacionales, deberá comunicar el contenido del convenio al Gobierno del Territorio a la mayor brevedad, para que ese Gobierno promulgue la legislación pertinente o adopte las medidas necesarias.

Una vez puestos de acuerdo el miembro y el Gobierno del Territorio, podrán comunicar al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo una declaración en la que se obliga en nombre del Territorio, a aceptar las obligaciones que se encuentran contenidas en el convenio.

La aceptación de obligarse a lo que encierra un convenio, debe ser comunicada al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo en los términos siguientes:

- A) Por dos o más miembros de la Organización, respecto de cualquier Territorio que esté bajo la autorización conjunta de ellos.
- B) Por cualquier autoridad Internacional que a su cargo tenga la administración de determinado territorio, ya sea de acuerdo con la Carta de las Naciones Unidas o de cualquier disposición vigente para dichos territorios.

Respecto a los párrafos anteriores, la aceptación será en nombre de los territorios interesados y serán obligatorios también para ellos las disposiciones que al respecto de la obligatoriedad de los convenios diga la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo. Los territorios que hayan ratificado en esta forma un convenio, podrán en el pliego de aceptación especificar las modificaciones a las disposiciones del convenio que sean necesarias para adaptarlas a las condiciones locales.

Si no son aceptadas las obligaciones que contenga un convenio en nombre de los Territorios no Metropolitanos, el miembro, los miembros o la autoridad Internacional, según sea el caso, deberán informar al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo sobre la legislación y la práctica que rige en ese Territorio, respecto a las cuestiones tratadas en el convenio. En dicho informe se deberán indicar en que medida se han puesto o se proponen poner en ejecución cualquiera de las disposiciones del convenio, ya sean por vías legislativas o administrativas, por contratos colectivos o por otros medios y deberán exponer en el documento las dificultades que hacen trabajosa la aplicación del convenio.

## XVII. LAS RESOLUCIONES DE LA O. I. T.

De la Conferencia Internacional del Trabajo que es el Organó Legislativo de la Organización, surgen también otros instrumentos que no tienen ni la obligatoriedad de los convenios, ni deben acatar las disposiciones que respecto a las recomendaciones indica la Constitución de la O. I. T. y cuyo adjetivo es el de "RESOLUCIONES" y en orden jerárquico ocupa el último lugar de los instrumentos internacionales de Trabajo. Son simples sugerencias a las cuales se les da importancia si se aceptan o no por los miembros. Las resoluciones van surgiendo en la Conferencia y no tienen un proceso premeditado como lo tienen los convenios y las recomendaciones.

## XVIII. DISCREPANCIAS DE LA LEGISLACION NACIONAL Y LA PRACTICA LABORAL RESPECTO A LOS PRINCIPIOS CONTENIDOS EN ALGUNOS CONVENIOS RATIFICADOS POR MEXICO.

Convenio No. 17: Indemnización por Accidente de Trabajo.

Discrepancia .- El Artículo 72. del Convenio establece que debe cubrirse una indemnización complementaria, cuando la víctima de un accidente de trabajo necesite la asistencia constante de otra persona. La Ley en México no prevee tal disposición.

La O. I. T. sugiere por medio de la Comisión de Expertos, adicionar a la Ley Federal del Trabajo tal disposición, con el objeto de que se conceda la indemnización suplementaria en el caso que señala el mismo.

**Convenio No. 32: Protección a los Cargadores de Muelles  
contra Accidentes.**

El Convenio ha sido reglamentado en la forma debida, sin que por ello pueda alegarse que existan discrepancias de orden legal. En realidad, la falta de cumplimiento debe atribuirse a la inactividad del Gobierno Mexicano. La única solución posible es la de adicionar la legislación en los términos que marca el convenio, lo que ha sido solicitado por la O. I. T.

**Convenio no. 42: Enfermedades Profesionales.**

Discrepancia .- La Comisión de Expertos en la Aplicación de los Convenios y Recomendaciones de la O. I. T. estima que existe discrepancia entre la Legislación Nacional y el convenio 42; en virtud de que el Artículo 29. del mencionado convenio incluye una lista de enfermedades profesionales, algunas de las cuales no se encuentran expresamente mencionadas en el Artículo 513 de la Ley Federal del Trabajo.

Estima la Organización, que debe adicionarse la lista del Artículo 513 para disipar cualquier duda acerca del carácter profesional de las enfermedades que actualmente no aparecen en este precepto, pero que sí están incluidas en el Artículo 29. del Pacto Internacional en cuestión.

La nueva Ley Laboral modificó las tablas de enfermedades y de valuación de incapacidades, las que ya se encuentran contenidas en la actualidad. Estas provienen de las tablas francesas posteriores a la primera guerra mundial; el tránsito de la medicina empírica a la

medicina científica obligó a la revisión de las tablas, a fin de ponerlas en concordancia con los datos más recientes. De esta forma quedó solucionada la diferencia existente en el Convenio No. 42 ratificado por México y la Ley Laboral Mexicana.

Convenio No. 43 y 49 Fabricación de Vidrio y Reducción de las Horas de Trabajo. (fabrica , botellas)

Discrepancia .- La Comisión de Expertos, manifiesta:

A) Que es necesario de conformidad con lo expuesto en el párrafo II del Artículo 2º. de cada uno de los convenios citados, que se reglamente la forma como han de cubrirse las horas extraordinarias trabajadas en virtud de lo dispuesto en el párrafo 1º. del mismo precepto.

B) Que para cumplir con el inciso "C" del Artículo 4º. de ambos convenios, se lleve a cabo un registro en que se inscriban las horas extraordinarias en virtud del Artículo 3º.

La O. I: T. sugiere, que deben expedirse reglamentos respecto de las dos cuestiones anotadas en el apartado que antecede.

El Gobierno Mexicano ha dicho que no tienen carácter de extraordinarias las horas laboradas en los casos que se mencionan en las dos hipótesis del párrafo I del Artículo 3º. y que por tanto no es necesario que se lleve un registro. En el primer caso no se trata de horas extraordinarias "strictu sensu" y por lo tanto no deben ser registradas ni tienen que ser objeto de remuneración especial. (Solución que deriva del Artículo 65 de la Ley Federal del Trabajo).

Artículo 65: " En los casos de siniestro o riesgo inminente, en que peligre la vida del trabajador, de sus compañeros o la del patrón, o la existencia misma de la empresa, la jornada de Trabajo podrá prolongarse por el tiempo estrictamente indispensable para evitar esos males".

En cuanto a la segunda hipótesis, es un caso no permitido por la ley mexicana, pues lo más que puede prolongarse la jornada extraordinaria son TRES HORAS DIARIAS EN TRES VECES A LA SEMANA, Y NO UN TURNO POR UN TURNO, por disponerlo así el Artículo 66 de la Ley Laboral.

La O. I. T. estima que para adicionar la Ley, ha tomado en cuenta las razones que el Gobierno Mexicano ha expuesto y sugiere modificar el Artículo 67 de modo que el mismo explique que las horas extraordinarias laboradas en el caso a que se refiere, serán laboradas por el trabajador sin percibir salario doble. La Ley Mexicana menciona que dichas horas se retribuirán en una cantidad igual a la que corresponda a cada una de las horas de la jornada, por lo que en ningún momento les da el carácter de extraordinarias por lo que habría una total incongruencia. (Nota: Se aclara que el propio convenio NO dice que deban pagarse como las horas extraordinarias, limitándose a dejar a cargo de la ley nacional la determinación de la forma como ha de cubrirse el pago). Para la segunda hipótesis; se sugiere que manteniendo la prohibición de que se labore por más del máximo señalado, se adicione a la Ley Federal del Trabajo en el sentido de que en el caso de que laboren más de las tres horas

extraordinarias que como máximo autoriza la misma, además de que se hagan efectivas las sanciones en que el patrón incurre por este motivo, deberán pagarse con un porcentaje sobre lo que corresponda a la jornada doble, sugerencia hecha antes de la reforma a la Ley Laboral en el año de 1970, toda vez que el Artículo 68 actualmente establece tal situación.

En la práctica existe en cada empresa un registro de las horas extraordinarias trabajadas y de la remuneración que corresponde.

Convenio No. 54: Vacaciones Pagadas a la Gente de Mar.

Discrepancia .- El Artículo 29. del Convenio, establece en su párrafo primero que las personas a quienes dicho instrumento se aplica, tendrán Derecho después de un año continuo de servicios a 12 días de vacaciones, por lo menos, para los capitanes, oficiales y operadores radiotelegrafistas y de 9 días, por lo menos, en el caso de que se trate de los demás miembros de la tripulación. La Ley Federal del Trabajo establece en el Artículo 76 como norma general que los trabajadores que tengan mas de un año de servicio deben disfrutar de un período anual de vacaciones pagadas que en ningún caso será menor a seis días laborales, período que se aumentará dos días por cada año de servicios prestados hasta llegar a doce, por cada año subsecuente de servicios, hasta el cuarto año, ya que a partir de éste, el período de vacaciones se aumentará en dos días por cada cinco años de servicio.

Los Artículos 20. párrafo cuarto y el 60 del mismo convenio establecen, en el caso del primero de los preceptos mencionados que, cada gobierno pueda determinar si las vacaciones anuales pueden ser fraccionadas o acumuladas, y en el segundo, si las personas que desempeñan un Trabajo retribuido durante el período de sus vacaciones anuales pueden ser privados de remuneración por el tiempo que dure dicho período, de modo que si se considera oportuno, podrían incluirse medidas respecto de las dos cuestiones indicadas, de la cual México ya tomó en su legislación lo establecido por el Artículo en primer término enunciado.

Convenio No. 110: Plantaciones.

Primera Discrepancia .- Conforme al Artículo 12 del convenio, el reclutador o empleador deberá hacer transportar a los trabajadores hasta el lugar del Trabajo, en condiciones de higiene adecuadas y contar con las instalaciones adecuadas para dicho menester.

Debe adicionarse a la Ley Federal del Trabajo para dar cabida a lo requerido por el Artículo 29 y 30 del convenio.

Segunda Discrepancia .- Conforme a los Artículos 85 y 86 del convenio en cuestión, se debe proporcionar a los trabajadores viviendas adecuadas, debiendo además fijar la Autoridad competente, las normas y condiciones mínimas que tales viviendas habrán de satisfacer. Tal norma mínima debe comprender: los materiales de

construcción que hayan de emplearse; el tamaño mínimo de alojamiento; su disposición, su ventilación y superficie, la altura de las piezas y la superficie para terraza, las instalaciones para cocina, lavadero, despensa y aprovisionamiento de agua e instalaciones sanitarias.

El Convenio 110 que regula las plantaciones encuentra su solución en el Artículo 136 y demás relativos de la Ley Federal del Trabajo, en los que se indican la obligación de proporcionar habitaciones y los plazos en que deberán construirse, pero sin contemplar las características que señala el convenio en cuestión, pero sí las aportaciones de las empresas y la forma de financiamiento que permita otorgar a los trabajadores crédito barato y suficiente para que adquieran en propiedad tales habitaciones. El mismo capítulo prevé que en los convenios se determine si las habitaciones son propiedad de la empresa, las cuales serán dadas en arrendamiento o comodato a los trabajadores, o si se tramitará a éstos la propiedad, en cuyo caso deberá establecerse la parte del valor de la habitación, que pagarán los trabajadores, sin que por ello quede la empresa exenta de contribución al Fondo Nacional de Vivienda.

La Ley Laboral descansa en el principio de que la empresa, en los contratos colectivos o en convenios especiales, debe establecer las modificaciones para el cumplimiento de las obligaciones. La experiencia de las negociaciones colectivas, demuestran que los trabajadores tienen un conocimiento suficiente y

la comprensión adecuada para determinar lo que procede o debe exigirse a la empresa.

La adopción del sentir a que se refieren los párrafos anteriores descansan en las siguientes consideraciones: las que se encuentran en la Fracción XII del Artículo 123 Constitucional y la facultad que los trabajadores tienen de exigir en cualquier momento, el cumplimiento total o inmediato de dicha fracción, la que a la letra dice: "TODA EMPRESA AGRICOLA, INDUSTRIAL, MINERA O DE CUALQUIER OTRA CLASE DE TRABAJO, ESTARA OBLIGADA, SEGUN LO DETERMINEN LAS LEYES REGLAMENTARIAS, A PROPORCIONAR A LOS TRABAJADORES HABITACIONES COMODAS E HIGIENICAS, ESTA OBLIGACION SE CUMPLIRA MEDIANTE LAS APORTACIONES QUE LAS EMPRESAS HAGAN A UN FONDO NACIONAL DE LA VIVIENDA A FIN DE CONSTITUIR DEPOSITOS EN FAVOR DE SUS TRABAJADORES Y ..."

Convenio No. 135: Sobre los Representantes de los Trabajadores.

En el caso del convenio número 135 respecto de la protección de que deben gozar los representantes de los trabajadores, poco se ha preocupado nuestra legislación laboral de ellos, ya que en muchos casos más que beneficiarles su condición como tales, les perjudica, en virtud de que al existir un movimiento de huelga o un ambiente de inconformidad a las malas condiciones de Trabajo de sus representados, o sin motivo alguno por existir intereses de otro tipo, la empresa opta por rescindirles su contrato de Trabajo para evitar que existan conflictos en la fuente de Trabajo que perjudiquen la buena marcha de la empresa, y tener que otorgar ciertas

prestaciones, incrementos salariales o canongías en las que no está de acuerdo, ya que va en contra de sus intereses, medidas de represión que en ocasiones funcionan para restablecer el orden.

Por otro lado, debido a que en nuestro País las representaciones sindicales son en cierto modo "sui generis", con sus excepciones, sería peligroso legislar sobre la PROTECCION EFICAZ CONTRA TODO ACTO QUE PUEDA PERJUDICAR, INCLUSO CON EL DESPIDO POR RAZON DE SU CONDICION DE REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES, ya que esto traería como consecuencia los abusos de su parte, como en la práctica se abusa y deforma el Derecho de Huelga, de ahí que a pesar de brindárseles las medidas de seguridad por otros medios, debido a la actividad sindical que desarrollan, la Ley Laboral no haya establecido algo al respecto, a pesar de haber ratificado nuestro País el Convenio en cuestión, ya que tal concesión podría perjudicar el funcionamiento eficaz de la empresa y por ende el Orden Nacional, aunque cabe hacer notar que en ciertos Contratos Colectivos de Trabajo existe regulada esta PROTECCION.

Convenio No. 153: Duración del Trabajo en Periodos de Descanso (Transporte por carretera).

La Ley de 1931 no establecía la regulación especial del Trabajo de autotransportes, y aunque nuestra ley actual lo regula poco interés pone en lo que se refiere a la duración del Trabajo y periodos de descanso en los transportes por carretera. Al respecto la

Organización Internacional del Trabajo establece a través del convenio número 153 que ha sido ratificado por nuestro País, entre otras medidas de seguridad, que "No deberá autorizarse a ningún conductor a conducir ininterrumpidamente durante más de cuatro horas como máximo sin hacer una pausa"; así como la duración total máxima de conducción, comprendidas las horas extraordinarias, no deberá exceder de nueve horas por día, ni de cuarenta y ocho horas por semana, lo cual en nuestro País no se dá, de ahí que se tenga en este renglón un alto índice de accidentes, debido a que la Ley Federal del Trabajo establece en su Artículo 257 que "El salario se fijará por día, por viaje, por boletos vendidos o por circuito o kilómetros recorridos y consistirá en una cantidad fija, o en una prima sobre los ingresos o la cantidad que exceda a un ingreso determinado, o en dos o mas modalidades, sin que en ningún caso pueda ser inferior al salario mínimo", de lo que es sencillo suponer que debido a las necesidades del trabajador, éste realice una jornada muy superior a la que su propia capacidad física puede soportar, resultando con ello funestas consecuencias, por lo que es necesario se acate el convenio adoptado por la O. I. T., mismo que ya ha sido ratificado por México, y evitar con ello se sigan perdiendo más vidas humanas y serias pérdidas económicas.

CAPITULO QUINTO: PROCEDIMIENTO DE PROMOCION Y APLICACION DE LAS NORMAS INTERNACIONALES Y PROCEDIMIENTOS ESPECIALES.

XIX. EL PROCEDIMIENTO DE QUEJA Y EL GOBIERNO MEXICANO.

Al lado del sistema fundado en el examen de las memorias, la Organización cuenta con los medios que le hacen saber si un convenio es respetado y cumplido. Así, la Constitución de la O. I. T. en su Artículo 26 prevee que cualquier miembro podrá presentar ante la Oficina Internacional del Trabajo una queja contra otro miembro, que a su parecer, no haya adoptado las medidas necesarias para el exacto cumplimiento de un convenio por ambos ratificado. Las quejas, son aquellas que son formuladas por un Estado en contra de otro, respecto de un convenio por ambos ratificado y al cual uno de ellos ha faltado a su cumplimiento; pero también las quejas pueden provenir de organizaciones de empleadores y trabajadores.

" Las quejas en las que dos Estados forman parte, no están subordinadas a la existencia para el Estado denunciante de un perjuicio directo que hubiere sido irrogado al propio Estado en cuestión o a Nacionales del mismo, y se ha hecho constar a este propósito, que la noción clásica en Derecho Internacional de daño directo ha sido abandonada; en este caso, en nombre del interés general ". (39) El Consejo de Administración podrá promover, si lo considera conveniente, que el procedimiento se siga de oficio en virtud de que la queja presentada sea de un delegado a la Conferencia.

Las reclamaciones recibidas por la Oficina Internacional del Trabajo, serán comunicadas por el Consejo de Administración al Gobierno contra el cual se presenta la reclamación; pudiéndose invitar a dicho Gobierno a formular declaraciones que considere convenientes sobre la materia. Después de un plazo prudente, si no se ha recibido ninguna declaración por parte del Gobierno contra el que se presentó la queja, o bien que la declaración no satisfaga al Consejo de Administración, podrá hacerse pública, y si se considera necesario también se hará pública la respuesta recibida por el Consejo de Administración del Gobierno acusado: Inmediatamente se procede a nombrar una Comisión de encuesta por parte de la Organización; dicha comisión estudia la queja y está llamada a resolver en Derecho la cuestión de incumplimiento del convenio y sus resoluciones tienen fuerza obligatoria, a menos de que una de las partes interponga recursos contra de las mismas ante la Corte Internacional de Justicia. Si el Consejo de Administración decide poner el asunto en manos de una Comisión cuando cualquier miembro presente una queja en contra de otro que a su parecer haya incumplido un convenio por ambos ratificado, cada miembro, le concierna o no la queja, se obliga a poner en disposición de la Comisión todas las informaciones que tuviera en su poder relacionadas con el objeto de dicha queja.

Una vez examinada detenidamente la queja por la Comisión, ésta emitirá un informe en el que expondrá el resultado de sus estudios y averiguaciones, así como las sugerencias o recomendaciones que considere pertinentes debe seguir o adoptar el Gobierno

reclamante y debe, además, señalar los plazos dentro de los cuales dichas medidas deberán ser adoptadas.

El Director de la Oficina Internacional del Trabajo comunicará el informe recibido de la Comisión al Consejo de Administración y a los Gobiernos interesados, los cuales comunicarán en un plazo de tres meses su decisión de aceptar o no las recomendaciones contenidas en el informe recibido de la Comisión y en el caso de que no las acepten, si desean someter la queja a la Corte Internacional de Justicia interponiendo recursos contra las resoluciones de la Comisión.

La Corte Internacional de Justicia podrá confirmar, modificar o anular las conclusiones o recomendaciones que pudiera haber emitido la Comisión de encuesta. La decisión de la Corte Internacional de Justicia sobre cualquier reclamación o cuestión que se la haya sometido será INAPELABLE.

El Artículo 34 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo establece que el Gobierno acusado podrá informar en cualquier momento sobre las medidas que haya adoptado como necesarias para cumplir con las recomendaciones o sugerencias que pudiera haber formulado la Comisión de encuesta, si se ha adoptado su decisión o bien las emitidas por la Corte Internacional de Justicia.

Cuando el informe de la Comisión o la decisión fueren favorables al Gobierno acusado, el Consejo de Administración deberá recomendar que cese inmediatamente cualquier medida adoptada, que conforme al Artículo 33, el Consejo de Administración recomienda a la Conferencia para obtener el cumplimiento de los convenios.

Estos diversos procedimientos no han sido utilizados con frecuencia, pero se han aplicado en los últimos veinte años en cuestiones importantes. Así, por ejemplo, han sido presentadas en 1961 dos quejas por parte de un Estado contra otro con respecto a la aplicación de los convenios relativos al Trabajo forzoso. Con arreglo a lo previsto en la Constitución de la O. I. T., el examen de dicha queja fue confiado a Comisiones de Encuesta. Las Comisiones de Encuesta fueron integradas por personalidades designadas a título individual por el Consejo de Administración a propuesta del Director General de la Oficina Internacional del Trabajo. El carácter cuasi-judicial de su actividad y la independencia de dichas comisiones ha sido subrayada tanto por el Consejo de Administración como por las propias comisiones. Así las recomendaciones contenidas en los informes de ambas comisiones fueron aceptadas por todas las partes apersonadas en las quejas y dieron lugar a la adopción de diversas medidas por los gobiernos interesados.

El órgano de control regularmente instituido que es la comisión de Expertos en Aplicación de Convenios Y Recomendaciones, fue, además, encargada de examinar el caso de acuerdo a las recomendaciones de las comisiones de encuesta. Más recientemente se

presentó una queja relativa a la aplicación del Convenio sobre libertad sindical por Delegados de la Conferencia Internacional del Trabajo y fue objeto de un primer examen por el Consejo de Administración en noviembre de 1968.

México ha recibido cuatro quejas, todas ellas han sido respecto al Convenio No. 87, las cuales han sido resueltas a favor del Gobierno Mexicano.

Las quejas en México llegan a la Secretaría de Relaciones Exteriores con carácter de confidenciales, las cuales son remitidas a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social para que se comuniquen dentro del plazo razonable las declaraciones que el Gobierno Mexicano considere conveniente y así empiece el procedimiento de queja.

Las quejas por ser confidenciales, a más de haber sido resueltas en favor de México, no es posible publicarlas.

Las quejas que ha recibido México han seguido la misma trayectoria que todas las quejas, sólo que México nunca ha llegado a tener conflictos graves con la O. I. T. , pues han sido resueltas a favor del mismo.

XX. PROCEDIMIENTOS QUE PROMUEVEN LA APLICACION DE LAS NORMAS INTERNACIONALES DE TRABAJO.

Los procedimientos que, paralelamente con lo anteriormente citado, tienden de modo más general a promover la aplicación de las Normas Internacionales de Trabajo, independientemente de toda obligación expresa de que hubieran sido objeto, son por una parte el procedimiento especial en materia de Libertad Sindical y por otra, los procedimientos de Promoción relativos a los Convenios no Ratificados y las Recomendaciones.

A) PROCEDIMIENTO ESPECIAL EN MATERIA DE LIBERTAD SINDICAL.

El mecanismo referido aparece fundado en el examen de quejas que pueden ser sometidas por los Estados o por organizaciones de empleados o de trabajadores. El procedimiento es aplicable incluso con respecto a Estados que no han ratificado los convenios sobre libertad sindical. Por lo que afecta a éstos últimos, se funda en las obligaciones emanadas de su calidad de miembro de la Organización y en el hecho de que la Constitución de la O. I. T. consagra el principio de la Libertad Sindical. Se debe, asimismo, al hecho de que en todo momento se ha considerado a la Organización facultada para promover la realización de sus objetivos, valiéndose de órganos de encuesta y de conciliación. (40)

El mecanismo especial que ha sido implantado en virtud de lo expuesto en el párrafo anterior, comprende dos órganos: El Comité

**ESTA TESIS NO DEBE  
SALIR DE LA BIBLIOTECA**

de Libertad Sindical y la Comisión de Investigación y de Conciliación en materia de Libertad Sindical.

A) El Comité de Libertad Sindical.

Es nombrado por el Consejo de Administración de la O.I.T. y se compone de nueve miembros, tres de los cuales intervienen como representantes de los Gobiernos, tres en calidad de empleadores y los otros tres en concepto de trabajadores. Sus normas de procedimiento contienen varios preceptos tendientes a asegurar la imparcialidad.

Basándose en las proposiciones contenidas en los informes del Comité de Libertad Sindical, el Consejo de Administración ha dirigido en diversas ocasiones recomendaciones a los gobiernos en cuestión, de las que se ha derivado en forma progresiva una importante Jurisprudencia que, como es de suponer, ha puntualizado, completado y prolongado las normas contenidas en los convenios.

El Comité de Libertad Sindical se instituyó para examinar las quejas en forma preliminar, y progresivamente se ha encargado del examen a fondo de las quejas.

B) La Comisión de Investigación y Conciliación. Es el órgano encargado de examinar en última instancia las quejas por violación a la libertad sindical, integrada por personalidades independientes, nombradas por el Consejo de Administración de la O. I. T. a propuesta del Director de la Oficina Internacional del Trabajo.

El Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas aceptó, los servicios de la O.I.T. y los de la Comisión aludida, y al efecto, las Naciones Unidas remiten a la O.I.T. las quejas recibidas con respecto a los Estados miembros que a la vez lo sean de las Naciones Unidas y de la O.I.T. Empero, con excepción de los que han ratificado los convenios de libertad sindical; ( cuyo número asciende a 90 aproximadamente) ningún caso puede ser sometido a la Comisión sino es con el consentimiento del Gobierno interesado.

Los primeros Gobiernos a los cuales les fue solicitada su consentimiento dieron una respuesta negativa, por lo que se creyó que el procedimiento ante la Comisión parecía en los comienzos. Al fin, en el año de 1964, la Comisión dió fé de vida, al dar su consentimiento Japón para el envío a la Comisión de un asunto importante como era la cuestión de los derechos sindicales de las personas empleadas en el sector público en ese País. La Comisión recogió información, oyó a las partes, a los testigos, y se presentó ulteriormente en el Japón, donde tuvo discusiones privadas con los representantes de las organizaciones denunciantes y con representantes y miembros del Gobierno. Formuló conclusiones y estableció una serie de recomendaciones en su informe final. El representante del Gobierno y el consejo general de los sindicatos del Japón (denunciante), aceptaron el informe de la comisión como base para solucionar las cuestiones que habían quedado en suspenso y el procedimiento ha constituido una etapa importante en la historia de las relaciones profesionales del Japón. (40)

**B) EL PROCEDIMIENTO DE PROMOCION DE LOS CONVENIOS NO RATIFICADOS Y LAS RECOMENDACIONES.**

Ciertas modificaciones en el año de 1948 a la Constitución de la O. I. T. han implantado una disposición en virtud de la cual los Estados Miembros de la Organización están obligados, a petición del Consejo de Administración, a facilitar con respecto a los convenios no ratificados por los mismos, las memorias en las que expliquen el estado de su legislación y la práctica que siguen en el ámbito de la cuestión considerada, puntualizando en que medida han podido dar curso a dichos instrumentos o se proponen hacerlo, debiendo exponer las dificultades que impiden o retrasan la ratificación o la aplicación.

Con base en lo antes expuesto, el Consejo de Administración designa a su elección cada año, determinado número de textos que presenten un interés de actualidad, y solicita a los Estados interesados que faciliten las informaciones en cuestión. Desde el año de 1948 se han solicitado memorias de éste género con respecto a un certamen de convenios y en relación con determinados textos fundamentales en materia de derechos humanos, han sido incluso solicitadas memorias de ésta índole tres veces seguidas. Este procedimiento en el cual la O. I. T. tiende a promover y controlar la aplicación efectiva de sus Normas Internacionales, ha permitido estimular la atención de los Gobiernos acerca de los convenios que no han ratificado y han dado lugar, en determinado número de casos, a su ratificación.

## XXI. LOGROS OBTENIDOS POR LA O. I. T.

Uno de los logros más importantes obtenidos por la Organización Internacional Del Trabajo es sin duda el hacer consciente a la Comunidad Internacional del interés colectivo, por medio de una acción común para combatir la injusticia, la miseria y las privaciones.

La Actividad de la O. I. T. ha abierto el camino a la Declaración Universal y a los Pactos Internacionales de los Derechos Humanos y ha podido inspirar con sus métodos a otras organizaciones.

La O. I. T. ha transformado la naturaleza del Derecho Internacional al introducir una función Legislativa Internacional y al adoptar instrumentos Internacionales de los que no hay precedentes hasta la fecha de su aparición, pues eran concebidos como materias exclusivas de la esfera de competencia de los Estados .

La Organización Internacional del Trabajo ha llegado a establecer una estrecha coordinación entre la acción normativa y la acción práctica de la misma.

Es por ello necesario no perder de vista la importante labor que ha realizado la Organización Internacional Del Trabajo, sin olvidar que el único camino para mejorar la condición humana y reforzar la dignidad y la libertad del mismo es el desarrollo armónico de las Instituciones Sociales.

## CONCLUSIONES.-

1. La Historia nos ha demostrado que siendo el Trabajo un elemento de suma importancia en el desarrollo del hombre y de su interrelación con los otros miembros de la sociedad, se hace inminente normarlo y protegerlo. Así el Derecho del Trabajo nace como una idea nueva en el campo legislativo. Es un Derecho original que nunca formó parte ni se derivó de otro Derecho.

2. En opinión personal, considero que podemos resumir en cuatro los acontecimientos que son definitivos para el auge de la legislación laboral, siendo estos los siguientes:

- a) La Constitución Política Mexicana de 1917.
- b) La creación de la Organización Internacional del Trabajo en 1919.
- c) La Constitución de Weimar en 1919.
- d) La Declaración de Filadelfia en 1944.

3. Tiene la Organización Internacional del Trabajo delimitada su personalidad y ámbito de Competencia Internacional de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 55 de la Carta de las Naciones Unidas que dispone que la O. N. U., promoverá "Niveles de vida más elevados, Trabajo permanente para todos y condiciones de progreso y desarrollo económico y social", así como problemas conexos; y el Artículo 57 del mismo ordenamiento plantea el principio de coordinar definitivamente y aseguradamente el vínculo que existe entre los Organismos Especializados y la Organización de las Naciones Unidas.

4. La O. I. T. se compone de tres órganos:

- La Conferencia General de los Representantes de los Miembros.
- El Consejo de Administración.
- La Oficina Internacional del Trabajo, que está bajo la Dirección del Consejo de Administración.

5. Son los Convenios los más importantes Instrumentos Internacionales que emite la O. I. T. y su finalidad es crear Obligaciones Internacionales que vinculen a los Estados que los ratifican.

6. La diferencia entre los Convenios y las Recomendaciones consisten en que, el primero equivale a un tratado celebrado por los Poderes Ejecutivos de los Estados y debe ser aceptado y rechazado en sus términos, sin que puedan introducirse en él modificaciones. En cambio, la recomendación es una sugerencia que se dirige a los Estados a efecto de que, si es aceptada, se formule un proyecto de ley en armonía con ella, para ser discutida por el poder legislativo.

7. Desde que México se convirtió en miembro de la O.I.T. en el año de 1931, su política de paz y entendimiento con todos los pueblos del mundo le ha merecido un reconocido lugar en el concierto de Naciones.

8. En relación a los convenios de la O. I. T. ratificados por México, algunos han sido objetados de discrepancia por la Comisión de Expertos. Tales discrepancias se han dado, ya sea porque el articulado del convenio choque abiertamente con la Ley Mexicana, o bien por que no se han tomado las medidas reglamentarias adecuadas como debía hacerse para dar positividad a los referidos pactos, aunque en su mayoría no ha recibido observaciones por incumplimiento o cumplimiento deficiente por parte de la organización.

9. La falta de una práctica reglamentaria y una estrecha vinculación con las Comisiones especializadas de supervisión en el área de Trabajo, invalida las políticas para alcanzar los objetivos primordiales de nuestra legislación, así como también impide la integración de convenios bilaterales entre nuestro País y otros.

10. El conjunto de convenios y las recomendaciones adoptadas por la O. I. T. , constituyen el Código Internacional de Trabajo, que entre sus principales materias figuran las horas de Trabajo, protección para la maternidad, protección para Trabajo de menores, libertad sindical, salario mínimo, etc. etc., el cual ha sido fuente de inspiración para la legislación de algunos Países o bien ha dado paso a reformas de legislaciones laborales.

11. La adopción de convenios distintos y precisos que presentan una utilidad evidente como fuente de inspiración para la legislación de algunos Países, o bien para dar paso a reformas de leyes laborales, adecuándolas a dichas Normas Internacionales de Trabajo, su control de aplicación, respeto y cumplimiento de las mismas, etc.

12. Nuestra Legislación Laboral se muestra coincidente con lo más avanzado del Derecho Internacional en la materia, así como en los esfuerzos que realiza la Comunidad Mundial por lograr que la justicia social llegue en igual forma a todos los trabajadores.

11. La adopción de convenios distintos y precisos que presentan una utilidad evidente como fuente de inspiración para la legislación de algunos Países, o bien para dar paso a reformas de leyes laborales, adecuándolas a dichas Normas Internacionales de Trabajo, su control de aplicación, respeto y cumplimiento de las mismas, etc.

12. Nuestra Legislación Laboral se muestra coincidente con lo más avanzado del Derecho Internacional en la materia, así como en los esfuerzos que realiza la Comunidad Mundial por lograr que la justicia social llegue en igual forma a todos los trabajadores.

CITAS BIBLIOGRAFICAS.

- (1) DE LA CUEVA, Mario: " El Nuevo Derecho del Trabajo ", 17ª edic. Tomo I, Editorial Porrúa, S.A. México 1991, p. 40.
- (2) Ibidem, p. 41.
- (3) KROTOSCHIN, Ernesto: " Instituciones de Derecho del Trabajo ", Argentina, 1968; Ediciones de Palma, 2ª edición, p. 169.
- (4) Ibidem, p. 170.
- (5) DE LA CUEVA, op. cit., p. 45
- (6) TRUEBA URBINA, Alberto: " Nuevo Derecho del Trabajo", Editorial Porrúa, S.A. México, 1970, p. 112
- (7) DE LA CUEVA, op. cit., p. 46
- (8) Ibidem, p. 51
- (9) SANCHEZ, Alfredo: " Instituciones del Derecho Mexicano del Trabajo ", México, 1967 Tomo I Volumen I, p.p. 97 y 120.
- (10) DE LA CUEVA, op. cit., p. 56
- (11) DE LA CUEVA, op. cit., p. 62
- (12) DE LA CUEVA, op. cit., p. 63
- (13) OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO. " Las Normas Internacionales del Trabajo"; Ginebra, 1978. Prólogo.
- (14) DE LA CUEVA, op. cit., p. 30
- (15) Ibidem., p. 31
- (16) OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO, op. cit., p. 28
- (17) O. I. T. Constitución y Reglamento de la Conferencia Internacional del Trabajo.
- (18) Reporte del Comité de Relaciones Exteriores sobre el Tratado de Paz con Alemania. Gobierno de Washington. Oficina de Prensa, 1919, p. 489.
- (19) Loc. cit.
- (20) Loc. cit.
- (21) Loc. cit.
- (22) O. I. T. Constitución y Reglamento de la Conferencia Internacional del Trabajo.

- (23) op. cit.
- (24) op. cit.
- (25) op. cit.
- (26) op. cit.
- (27) O. I. T. Rutas de Paz. Ginebra 1966, p. 10
- (28) Ibidem., p. 12
- (29) Ibidem., p. 14
- (30) Constitución Política Mexicana, Artículo 133.
- (31) op. cit., Artículos 76 fracción I y 89 Fracción X.
- (32) Constitución Política Mexicana de 1828, Artículo 161 Fracción III.
- (33) Constitución Política Mexicana de 1857, Artículo 126.
- (34) Constitución Política Mexicana de 1917, Artículo 126, este artículo fue reformado el 18 de enero de 1934.
- (35) Ley Federal del Trabajo, Artículo 69.
- (36) Ley Federal del Trabajo, Editorial Porrúa, 1970 Comentario del Maestro Trueba Urbina, Artículo 69.
- (37) O. I. T. Constitución y Reglamento de la Conferencia Internacional del Trabajo, Artículo 19.
- (38) N. Polis: "La Justice Internationale", Paris, 1924, p. 253. Oficina de Relaciones Publicitarias de la Secretaría.
- (39) M. Deveali: "Tratado de Derecho Internacional Público". Volumen V. Buenos Aires, 1966; p. 597.
- (40) Revista Mexicana del Trabajo 1969. Secretaría del Trabajo y Previsión Social, p. 86.

BIBLIOGRAFIA.-

1. ALONSO GARCIA, Manuel: Derecho del Trabajo Tomo I, Madrid, España.
2. CAVAZOS FLORES, Baltazar: Nueva ley Federal del Trabajo Tematizada y Sistematizada.
3. CUEVA, Mario De la: El Nuevo Derecho del Trabajo, 17ª. edic. Tomo I Ed. Porrúa S.A., México, 1991.
4. CUEVA, Mario De la: El Nuevo Derecho del Trabajo, 12ª. edic. Tomo II, 1991.
5. Diario Oficial de la Federación. Secretaría de Relaciones Exteriores, México, 1980- 6 de marzo de 1984.
6. GONZALEZ, Eduardo: Convenios de la O. I. T. Ratificados por México, S.T.P.S.- México, 1979
7. GUERRERO, Euquerio: Manual de Derecho del Trabajo 16ª. edic., Edit. Porrúa, S.A. México, 1989.
8. Las Normas Internacionales del Trabajo, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 1978.
9. La Organización Internacional del Trabajo y el mundo del Trabajo, Ginebra, 1971.
10. Oficina Internacional del Trabajo: "Constitución de la Organización Internacional del Trabajo", Imprenta A. Keinding Ginebra, Suiza, 1982.
11. Organización Internacional del Trabajo: "Informes sobre la Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la Comisión de Expertos en la Aplicación de Convenios y Recomendaciones", Ginebra, Junio 1983.
12. O. I. T. - Convenios y Recomendaciones: 1919-1966 Ginebra, 1966.
13. O. I. T. - Constitución y Reglamento de la Conferencia Internacional del Trabajo, 1963
14. SEARA VAZQUEZ, Modesto: Manual de Derecho Internacional Público. 2ª edic., Edit. Porrúa, S.A. México, 1969
15. Secretaría del Trabajo y Previsión Social; Oficina Internacional del Trabajo: Las Normas Internacionales del Trabajo, México, 1979.
16. SEPULVEDA, César: Derecho Internacional Público. Edit. Porrúa, S.A. México.
17. TRUEBA URBINA ALBERTO Y TRUEBA BARRERA JORGE: Ley Federal Del Trabajo, Edit. Porrúa, S.A. México, 1983.

**18. Legislación Consultada:**

**Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos**

**Ley Federal del Trabajo Comentada por los maestros Trueba Urbina y Trueba Barrera, 61ª Edición Actualizada. Edit. Porrúa, S.A. México, 1989.**