

301809

UNIVERSIDAD DEL VALLE DE MEXICO

ESCUELA DE DERECHO

Con estudios Incorporados a la Universidad Nacional Autónoma de México

25
2ej.



LA ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO Y LOS CONVENIOS INTERNACIONALES

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

T E S I S
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A
EVA DE LOURDES DELGADILLO GUTIERREZ



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.

I N D I C E

Página

Introducción 1

Capítulo I

Antecedentes de la Legislación

Internacional del Trabajo 5

1.1 Inglaterra 14

1.2 Francia 16

1.3 Alemania 19

1.4 Las Internacionales 21

Capítulo II

La Organización Internacional

del Trabajo 29

2.1 Origen 29

2.2 Naturaleza, Estructura
y Funcionamiento de la
O.I.T. 41

2.2.1 Naturaleza 41

Página

2.2.2	Organización	44
2.2.2.1	Conferencia Internacional del Trabajo	45
2.2.2.2	Consejo de Administración	49
2.2.2.3	Oficina Internacional del Trabajo	52
2.3	Campo de Acción de la O.I.T.	57
2.3.1	Mejoramiento de las Condiciones de Trabajo y de Vida	58
2.3.2	La Promoción del Empleo	61
2.3.3	El Desarrollo de los Recursos Humanos	63
2.3.4	El Desarrollo de las Instituciones Sociales	66
2.4	México en la O.I.T.	67

Capítulo III

Convenios y Recomendaciones	69
3.1 Procedimiento en Materia de Convenios y Recomendaciones Internacionales del Trabajo	74
3.2 La Elaboración de las Normas Internacionales del Trabajo	87
3.3 Convenios	92
3.3.1 Elementos	94
3.3.2 Forma de los Convenios	97
3.4 Las Recomendaciones	99

Capítulo IV

Constitucionalidad Jerárquica de las Normas Internacionales del Trabajo	102
4.1 Ley sobre la Celebración de Tratados	107

Página

Conclusiones	121
Apéndice "A"	126
Bibliografía	138

I N T R O D U C C I O N

La clase trabajadora ha sido una de las clases sociales que por su situación misma se ha enfrentado a innumerables problemas a lo largo de la historia.

De tal manera que aunque sus problemas datan de siglos atrás, la sociedad política comenzó a preocuparse de los mismos hasta el siglo XIX, en esos años se inicia una lucha por mejores condiciones de vida, no sólo económicas, sino también sociales, políticas y culturales; surgen hombres que vuelcan su interés en tratar de aportar algo o influir en la obtención de beneficios para dicha clase social.

No obstante que la situación cambiaba de un país a otro, comienzan a darse reuniones de trabajadores que a su vez influyeron en la creación de organismos regionales de los que emanaron los primeros tratados internacionales; tratados que en algunas circunstancias se celebraban únicamente por presiones políticas, olvidándose en todo momento de los trabajadores, por lo que en los mismos existían incongruencias al llevarlos a la práctica.

No es sino hasta principios de el presente siglo en que los hombres se ponen de acuerdo y crean a la Organización Internacional de Trabajo, cuya meta fundamental es la de proponer soluciones a los problemas de la clase trabajadora de todo el mundo, del mismo modo que busca promover el progreso social, condición necesaria para el desarrollo social y económico, igualmente, cabe destacar que la OIT, al procurar la justicia social, contribuye esencialmente a la paz internacional.

Se encuentra integrada en forma tripartita, es decir alberga representantes de los Estados, de los trabajadores y de los patronos lo que propicia un diálogo constante entre esos tres grandes sectores, para que en forma conjunta busquen soluciones eficaces.

Ahora bien su estructura la conforman la Conferencia Internacional del Trabajo, el Consejo de Administración y la Oficina Internacional de Trabajo.

Su campo de acción es el mejoramiento en las condiciones de vida de toda aquella persona que sea trabajadora, promover el empleo y lógicamente el desarrollo de las instituciones sociales. Al respecto la O.I.T. ha establecido que si un estado no logra estos tres principios fundamentales no podrá

llegar a desarrollo económico.

Respecto al primero de ellos, como veremos más adelante, no sólo se reserva a buscar mejores condiciones de vida para los trabajadores sino que va más allá de los límites, ya que establece dentro de este principio reglas como: seguridad e higiene en el trabajo, riesgos, seguridad social, protección debida a la mujer, a los jóvenes y a los niños, seguridad a los trabajadores de edad avanzada, a los trabajadores emigrantes.

En cuanto al segundo principio, este resulta del análisis de la situación mundial y pues la población económicamente activa va en total crecimiento, en tanto que las fuentes de trabajo se encuentran en decrecimiento, esto motiva el desempleo sobre todo en el mal llamado tercer mundo, en dichos países la población no cuenta con una debida educación, capacitación y perfeccionamiento, por lo que sumado al desempleo se causan graves transtornos a las sociedades por los vicios que en ella se generan. Por lo que la O.I.T. plantea políticas a seguir que solucionen dicho problema.

El tercer punto se refiere al esfuerzo por impulsar la justicia social con una legislación laboral que establezca las obligaciones de los patrones, así como una debida

reglamentación de los diferentes trabajos.

El campo de acción de la O.I.T. es tan amplio que lo desarrolla a través de convenios o simples recomendaciones; los primeros celebrados entre los estados miembros y debidamente ratificados por sus instituciones constitucionales; los segundos como su nombre lo establece son simples recomendaciones sobre las políticas a seguir para la consecución de los fines de dicha organización.

Por último en el presente estudio de investigación se desarrolla el tema de la jerarquía constitucional de los convenios internacionales celebrados por nuestro país, en esta rama del derecho público, en dicho tema se analiza desde nuestra constitución hasta la actual ley sobre la celebración de tratados, así como las partes que son integrantes de la misma.

C A P I T U L O I

Antecedentes de la Legislación Internacional del Trabajo

1.1 Inglaterra

1.2 Francia

1.3 Alemania

1.4 Las Internacionales

CAPITULO I.-

ANTECEDENTES DE LA LEGISLACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO

El surgimiento de la conciencia universal por la igualdad del ser humano, al respeto que merece todo aquel que se ve en la necesidad de prestar sus servicios personales da origen a un arquetipo del Derecho del Trabajo que asegure a cada hombre o mujer trabajador una vida digna.

Esa conciencia ha logrado la unificación de los trabajadores de todos los estados ya que el problema es idéntico en todos los lugares.

Para encontrar los orígenes del Derecho del Trabajo, tenemos que remontarnos a los inicios del movimiento obrero, el cual con incipientes asociaciones de compañeros, se inicia con el surgimiento de la revolución industrial y el consecuente movimiento del proletariado.

La industria, que tenía a su servicio los avances técnicos, se fue apropiando de todos los mercados, ya que ésta

podía proporcionar al consumidor más y más baratos productos, provocando con ello el cierre de los pequeños talleres de artesanos, viéndose éstos en la necesidad de buscar empleo en las fábricas de la burguesía ante la mirada complaciente de los gobernantes. De esta forma, la población se fue dividiendo en dos clases: los capitalistas o burgueses y la clase proletaria.

La clase proletaria estaba formada por los obreros, aprendices del antiguo régimen, los artesanos y pequeños propietarios arruinados que no pudieron competir con las industrias. Esta amalgama de personas, con muy diferentes niveles de educación y preparación, fue tomando poco a poco la conciencia de ser una clase explotada con cada día menos derechos. Al existir un exceso de mano de obra, el patrón era quien imponía las condiciones de trabajo, no existían los contratos por escrito, por lo que el empleador fijaba a su arbitrio las condiciones de trabajo, estableciendo los salarios más bajos posibles, salarios que difícilmente alcanzaban para cubrir las necesidades más elementales de los trabajadores y sus familias, implantando además jornadas cada vez más largas, sin importarles en lo más mínimo las condiciones sanitarias de los lugares de trabajo.

Los industriales, buscando aumentar aun más sus utilidades, adoptaron la práctica de substituir a los hombres por

el empleo de mujeres y niños, obligando de esa manera a que los hombres vendieran su fuerza de trabajo por un salario de hambre, situación ésta contra la que no podían luchar, ya que la justicia estaba en manos de esos mismos empleadores, obstaculizando cualquier tipo de demanda y estableciendo procedimientos muy largos y costosos que, por supuesto, ningún trabajador podía sufragar.

Los movimientos revolucionarios de Europa, así como el Socialismo, son las fuerzas que inician la búsqueda de un derecho que protegiera a la desvalida clase proletaria.

La evolución del Derecho del Trabajador se detuvo al estallar la Primera Guerra Mundial, pero al mismo tiempo, ese hecho provocó la creación de la Organización Internacional del Trabajo. Por otro lado, la Constitución de México de 1917 y la de Weimar de 1919, elevaron el derecho del trabajo a un rango de garantías constitucionales, dando origen a los derechos sociales e individuales del trabajador.

Después de esa etapa, el derecho del trabajo fue avanzando rápidamente, llegando a una situación en que aunque existen aún problemas a resolver, se puede hablar de que los trabajadores gozan ya de una igualdad social.

EL DERECHO INTERNACIONAL DEL TRABAJO

Al surgir el Derecho del Trabajo, nació también la idea de crear normas de trabajo aplicables a todos los países, pero para llegar al Derecho Internacional del Trabajo, se tuvo que recorrer un largo camino; estos antecedentes los hemos dividido en seis etapas.

1.- Robert Owen, en su discurso pronunciado en New Lanark, el primero de enero de 1816, sugirió la existencia de un Derecho Internacional del Trabajo; posteriormente, y ya más formalmente, presentó su propuesta al Parlamento inglés y a la Santa Alianza, que se encontraban reunidas en Aix-la-Chapelle, sin obtener resultado alguno; sin embargo, la idea de Owen fue recogida por varias personas, como Bianqui, quien la comenta en el año de 1840 en su libro Cours d'Economie Industrielle; por Sismondi, en sus artículos contenidos en la Enciclopedia de Edimburgo; por Daniel Legrand, un industrial alsaciano, quien invocando las leyes de Inglaterra y Prusia, presentó al Parlamento Francés una propuesta para que se fijara la jornada laboral de 12 horas en los establecimientos que utilizarán fuerza motriz, y que se invitara a los estados industriales a adoptarla como una ley internacional. Daniel Legrand no tuvo respuesta a su

iniciativa, pero insistió ante los gobiernos europeos hasta la fecha de su muerte, en 1859.

2.- La segunda etapa se conoce como "El Período de los votos" y se inicia en 1848 con la Asamblea Constituyente Francesa; en 1855 el gobierno de Glaris, Cantón Suizo, propuso la realización de una conferencia entre los Cantones Suizos; en 1856 ante el Congreso de Beneficiencia de Bruselas, el Delegado Bávaro de nombre Hahn sugirió se convocara a una conferencia internacional; en 1866 en el Congreso de Génova se aceptó la idea de una reglamentación universal del trabajo. Adolfo Wagner, Lugo Schoenberg y Jorge Adler, miembros del grupo Socialismo de Cátedra o Socialismo de Estado, establecieron la idea de la reglamentación internacional del trabajo en sus cursos y cátedras, lo mismo que el Programa de Eisenach (1869), el de Gotha (1875) y el de Erfurt (1891).

3.- Coronel Frey, Presidente del Consejo Federal Suizo, presentó el 5 de junio de 1876 a consideración de la Asamblea, los beneficios de efectuar convenios con otros países y unificar la legislación obrera.

Estaba ya bien cimentada la idea de la existencia de un Congreso Internacional del Trabajo, idea de la cual surgen

dos congresos: el del 15 de marzo de 1889 y el de Berlín, del 15 de marzo de 1890. El primero de ellos efectuado a invitación del Consejo Federal Suizo, al que asistieron Francia, Austria, Bélgica, Portugal, Luxemburgo y los Países Bajos y en el cual se estudiaron el descanso semanal, edad mínima de trabajo, jornada máxima para los menores de edad, prohibición para las mujeres y los menores de edad de efectuar trabajos nocturnos y labores peligrosas y la manera de realizar las convenciones.

A la Convención de Berlín concurrieron Austria-Hungría, Bélgica, Dinamarca, Francia, Inglaterra, Italia, Luxemburgo, Portugal, Los Países Bajos, Suiza, Noruega y Suecia, votandose las siguientes recomendaciones: Límite de edad de admisión al trabajo de 12 años, 10 para los países meridionales, jornada de trabajo de seis horas a menores de 14 años, de 10 horas a los menores de 16 años, y para las mujeres, jornada de 11 horas, prohibición de trabajo en minas, limitación en industrias peligrosas y descanso posterior al parto de cuatro semanas; limitación al trabajo en minas insalubres y, descanso semanal.

Ahora bien, aunque ninguno de los estados que asistieron a los dos congresos mencionados aceptó comprometerse en el cumplimiento de las recomendaciones votadas, ya se vislumbra la creación de un organismo permanente.

4.- En septiembre de 1897 se llevó a cabo el Congreso Internacional de Legislación del Trabajo en Bruselas, del cual no se obtuvieron resultados concretos. Después de años de estudios, en el Congreso de París, efectuado del 25 al 28 de julio de 1900, se organizó la Asociación Internacional para la Protección Legal de los Trabajadores. Entre sus fines se destacan los siguientes: Servir de unión entre las personas que, en los diferentes países industrializados, consideran que es necesaria la legislación protectora de los trabajadores. Asimismo, se organizaba una oficina internacional del trabajo, cuya función consistía en recopilar, traducir y publicar los textos de las leyes laborales de distintos países. De esta manera favorecer el estudio de la concordancia de las diversas legislaciones protectoras de los trabajadores y la formación de una estadística internacional del trabajo; sin duda, el punto más importante de esta legislación, residió en provocar la reunión de congresos internacionales de legislación del trabajo.

Posteriormente, la Asociación Internacional de Legislación del Trabajo, convocó a dos conferencias que se llevaron a cabo en la ciudad de Berna, en los años 1905 y 1906. Como resultado de las deliberaciones de la conferencia de 1906, se adoptaron dos convenios: Uno que reglamentaba el trabajo nocturno de las mujeres en la industria y otro que prohibía el

uso del fósforo blanco en la fabricación de cerillos, debido a que dicha substancia causaba necrosis en la mandíbula de los obreros.

5.- Otro antecedente importante del Derecho Internacional está constituido por los tratados firmados por las potencias europeas, cuyo modelo fue el Tratado Franco-Italiano del 15 de abril de 1904. La finalidad de estos acuerdos era reglamentar la situación de los trabajadores nacionales en otros u otros estados. (1)

De lo anterior, se puede establecer que el Derecho del Trabajo y el Derecho Internacional del Trabajo evolucionarán de manera similar, buscando siempre la creación de un organismo a nivel internacional que pudiera unir a las legislaciones de todos los países, de tal manera que existiera una uniformidad de criterios, con objeto de crear una conciencia universal de la dignidad del trabajador y de asegurarle una existencia digna a él y a su familia.

(1) CUEVA, MARIO DE LA: Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, Editorial Porrúa, Edición Novena, México 1966, Pp. 308 - 310.

Si bien han existido a nivel mundial grandes problemas de tipo político, en las reuniones llevadas a cabo por los organismos encargados de realizar los fines anteriores, ha reinado la concordia y la armonia, y por lo tanto, el avance del Derecho Internacional del Trabajo es un ejemplo de unidad universal.

Así, es el siglo XIX, el siglo de la lucha del derecho del trabajo, representando el estallido violento de la lucha de clases y marca el momento en que las naciones quedaron divididas en dos clases sociales fundamentales, por una parte, una pretende mantener su poder y sus privilegios, y la otra, que exige justicia. Por lo que las luchas del proletariado son un intento para obtener un mínimo de justicia a sus demandas.

Son, la Revolución Cartista de Inglaterra y las revoluciones de 1848 en Francia y Alemania, las que produjeron un importante movimiento legislativo, no obstante que fueron dominadas, posterior a ellas se consolidó el Derecho del Trabajo.

1.1 I N G L A T E R R A

Inglaterra fue el primer país en donde surge la revolución industrial, sembrando en los obreros el miedo y enojo en contra de las máquinas que los estaban desplazando de sus fuentes de trabajo. Esto trajo como consecuencia el movimiento de los Ludditas, que se dedicaron a destruir e incendiar las fábricas y sus equipos, provocando en respuesta la promulgación de una ley que condenaba a la pena de muerte a los destructores de máquinas. Esa lucha ocasionó la aceptación, por parte del Parlamento, de la libertad legal de asociación en el año de 1824.

Posteriormente, tuvieron lugar acontecimientos que desarrollaron el avance del Derecho del Trabajo, y así el 4 de febrero de 1839 se organizó en Londres la Convención Cartista, la cual tuvo como resultado la elaboración de una carta dirigida al Parlamento, con cerca de trescientas mil firmas; esta carta contenía seis puntos: 1) El sufragio Universal; 2) Igualdad de los distritos electorales; 3) La supresión del censo exigido para los candidatos al Parlamento; 4) Elecciones anuales; 5) Voto secreto; 6) Indemnización a los miembros del Parlamento.

Asimismo, los firmantes de esta petición, denun-

ciaban que la jornada de trabajo, especialmente en las fábricas, excedía del límite de las fuerzas humanas y que el salario por un trabajo que se presta en las malsanas condiciones de una fábrica era insuficiente para mantener la salud de los obreros y asegurarles esas comodidades, tan necesarias después de un desgaste intensivo de fuerza muscular. Manifestando también su indignación por los míseros salarios que recibían los trabajadores del campo, que eran quienes velaban por la alimentación del pueblo. Todas esas peticiones y recomendaciones fueron rechazadas por el Parlamento.

Durante el año de 1842 se llevó a cabo una segunda reunión de la Convención Cartista, de la cual surge una nueva propuesta al Parlamento, conteniendo ésta, además de asuntos políticos, un plan de acción social exponiendo la miseria y la explotación sufrida por el pueblo. En apoyo a esa propuesta, se proclamó el mes santo, que consistía en una huelga general, la cual fracasó por la falta de organización de sus líderes.

Un tercer intento para efectuar un mitin Cartista se llevó a cabo en Kennington Common el 10 de abril de 1848, el cual fue duramente dominado por la fuerza, así, el movimiento obrero de Inglaterra quedó dominado, pero no muerto.

1.2 F R A N C I A

En ese mismo año, Francia se convertía en un verdadero movimiento de estallido social, precedido de dos grandes movimientos huelguísticos, los de los trabajadores de la seda de Lyon de 1831 y 1834.

En 1848, los obreros franceses forman parte de la revolución que, aún cuando aparece en sus orígenes como una reivindicación de la pequeña burguesía para participar en el poder, no fue esa la clase social, sino la clase trabajadora la que participó, si bien es cierto que el movimiento fue auspiciado por los pequeños comerciantes que ya no podían soportar el absolutismo y la crisis económica imperante, y por eso fue posible liquidar la monarquía y establecer la república. De esa manera, se principió una legislación del Derecho del Trabajo, la cual habría de contener los siguientes puntos:

- A) Reconocimiento del derecho a trabajar.
- B) Organización del Trabajo.
- C) Creación de un ministerio para realizar esos fines.

El gobierno tuvo que otorgar tales concesiones y después de esto, quedó integrada la Comisión de Luxemburgo, encargada de redactar la legislación social, surgiendo varios decretos trascendentes, entre ellos el establecimiento de la jornada de trabajo de 10 y 11 horas, reconocimiento del derecho de coalición y el sufragio universal.

Al ser electo Luis Bonaparte presidente de la república, en 1848, y debido a la fuerte presión de la burguesía, todas las conquistas obreras quedaron suprimidas, llegando incluso a considerarse un delito el hecho de celebrar o incluso planear la realización de una huelga para obtener incrementos salariales.

Con el surgimiento de la Primera Internacional y al aumentar la influencia del marxismo en los trabajadores franceses, fue aumentado el número de organizaciones obreras clandestinas. Posteriormente, y debido a la guerra con Prusia, la evolución del derecho del trabajo se vio nuevamente detenida.

Las ideas socialistas se desarrollaban de manera intensa, con autores que eran considerados como socialistas utópicos, destacando entre ellos: Robert Owen, Fourier, Saint-Simon y Louis Blanc, que eran universalmente conocidos.

Estos autores coincidían en los aspectos generales de la crítica del régimen, pero carecían de táctica y decisión para la lucha, y creían en la posibilidad de convencer a la burguesía para que aceptará la transformación social, más sin embargo, se tiene que reconocer que estos autores influyeron mucho en la idea de una organización internacional capaz de crear un Derecho del Trabajo, pero esa idea es en el Tratado de Versalles donde adquirió su primer esplendor.

1.3 A L E M A N I A

Por su parte, la revolución alemana estaba condenada al fracaso, las burguesías prusiana y austriaca, temerosas de las exigencias de los obreros franceses, no se atrevían a apoyarse en las clases laborales para conseguir el cambio de régimen político, de tal manera que en materia de trabajo, no se llegaron a plantear reivindicaciones obreras, y a las pocas leyes que se establecieron se les puede atribuir que solo fueron concesiones exigidas por la moral burguesa, más que conquistas logradas por la clase trabajadora. (2).

Es hasta la segunda mitad del siglo XIX cuando se presenta en Alemania un gran progreso industrial, el cual trajo consigo un intenso movimiento obrero fundado en la doctrina de Fernando Lassalle y el Manifiesto Comunista.

Bismark, conocido como el Canciller de Hierro, tenía como una de sus metas, el hacer de Alemania la primera potencia mundial, por lo que al vislumbrar los problemas que el

(2) CUEVA, MARIO DE LA: Op Cit., Pp. 28 - 35.

movimiento obrero podría provocar, decidió negociar con Lassalle la creación de un partido nacionalista que promovería el desarrollo industrial y el beneficio de la clase trabajadora.

En 1869 surgió una reglamentación que establecía medidas de protección a la salud, normas de trabajo para mujeres y niños, así como la despenalización en el caso de una huelga. Posteriormente y como una compensación a la burguesía alemana a la clase trabajadora, surge un derecho del trabajo en Alemania, creándose los seguros de enfermedades, accidentes y de vejez e invalidez.

1.4 L A S I N T E R N A C I O N A L E S

Al surgir el socialismo, que considera que los obreros tienen más en común con la clase obrera de otros países que con la burguesía de su propio país, consideración de la cual surge el internacionalismo proletario, corriente de la cual emanan durante el siglo XIX la Primera y la Segunda Internacional.

LA PRIMERA INTERNACIONAL:

En agosto de 1862, Karl Marx celebra en Londres una reunión de confraternidad internacional, en la cual propone crear un comité de trabajadores, la cual tendría por objeto intercambiar información y opiniones sobre la industria internacional.

El 28 de septiembre de 1864, en Londres, se acuerda la constitución de la Asociación Internacional de Trabajadores, quedando integrado el Consejo General por: Ogder, Presidente; Weeler, Tesorero; Gremer, Secretario; Wolff por

Italia, Karl Marx por Alemania y Le Lubex por Francia. De los estatutos de la Asociación, mismos que fueron preparados por Marx, destaca lo siguiente:

"Considerando: Que la emancipación de los trabajadores debe ser obra de los trabajadores mismos; que los esfuerzos de los trabajadores para conquistar su emancipación no deben tender a constituir nuevos privilegios, sino establecer para todos los mismos derechos y los mismos deberes y destruir toda dominación de clase."

"Que la emancipación de los trabajadores no es un problema local o nacional; que, por el contrario, este problema interesa a todas las naciones civilizadas, y su solución estará necesariamente subordinada a sus concursos teóricos y prácticos."

"El Congreso de la Asociación Internacional de Trabajadores celebrado en Ginebra el 3 de septiembre de 1866 declara que esta Asociación, así como todas las sociedades o individuos adheridos, reconoce como deber de su base de conducta hacia todos los hombres: la verdad, la justicia, la moral, sin distinción de color o nacionalidad."

La Primera Internacional cobraba cada vez más

fuerza, incorporándose a sus filas un gran número de obreros, tan solo en Francia en 1869 contaba con 245,000 afiliados.

Poco a poco, debido a las discrepancias entre los miembros del Consejo, el cambio de sede de la Asociación a la ciudad de Nueva York y a la división interna, se acuerda la disolución del Consejo General de la Asociación.

LA SEGUNDA INTERNACIONAL:

Esta surge con más fuerza, en el congreso celebrado en París, en julio de 1889 se reunieron las figuras más relevantes del movimiento obrero y del socialismo, así como numerosas delegaciones de dieciséis países.

El objeto primordial de este congreso era el establecer una reglamentación internacional del trabajo, así como la formación de un cuerpo de vigilancia que verificara el cumplimiento de la ley.

El Maestro Néstor de Buen, en su obra "Derecho del

Trabajo", establece que probablemente los acuerdos tomados en el primer congreso de la Segunda Internacional hayan sido considerados por el Constituyente Mexicano de 1917 para la elaboración del artículo 123 de nuestra Carta Magna, por lo que a continuación se reproduce el mencionado acuerdo.

"Después de afirmar que la emancipación del trabajo y de la humanidad no puede salir más que de la acción internacional del proletariado organizado en partido de clase, apoderándose del poder político por la expropiación de la clase capitalista y la apropiación social de los medios de producción:

"Considerando:

"Que la producción capitalista, en su rápido desenvolvimiento, invade incesantemente todos los países."

"Que este progreso de la producción capitalista implica la explotación de la clase obrera por la burguesía."

"Que esta explotación, cada día más intensa, tiene por consecuencia la opresión política de la clase obrera, su servidumbre económica y su degeneración física y moral."

"Que, como consecuencia, los trabajadores de todos los países tienen el deber de luchar por todos los medios a su alcance contra una organización social que les aplasta y, al mismo tiempo que amenaza el libre desenvolvimiento de la humanidad.

"Decide:

"Una legislación protectora y efectiva del trabajo es absolutamente necesaria en todos los países donde impera la producción capitalista; como base a esta legislación, el Congreso reclama:

"a) Limitación de la jornada de trabajo al máximo de ocho horas para los adultos."

"b) Prohibición del trabajo de los niños menores de catorce años; de 14 a 18, reducción de la jornada a seis horas, para ambos sexos."

"c) Supresión del trabajo nocturno, salvo en aquellas ramas de la industria que por su naturaleza exige un funcionamiento ininterrumpido."

"d) Prohibición del trabajo a las mujeres en todas las ramas de la industria que afecten muy particularmente al organismo femenino."

"e) Supresión del trabajo nocturno para las mujeres y los obreros de menos de dieciocho años."

"f) Reposo ininterrumpido de treinta y seis horas por lo menos, semanalmente para todos los trabajadores."

"g) Prohibición de ciertos géneros de industrias y de ciertos modos de fabricación perjudiciales a la salud de los trabajadores."

"h) Supresión del regateo."

"i) Supresión del pago en especie, así como de las cooperativas patronales."

"j) Supresión de las oficinas de colocación."

"k) Vigilancia en todos los talleres y establecimientos industriales, comprendiendo la industria doméstica, por inspectores retribuidos por el estado y elegidos, al menos la

mitad, por los propios obreros."

"El Congreso declara que todas estas medidas de higiene social deben ser objeto de leyes y de tratados internacionales, invitando a los trabajadores de todos los países a imponerlos a sus gobiernos. La aplicación de estas leyes y tratados, obtenidos de la manera que se juzgue más eficaz, deberá ser vigilada por los trabajadores."

"De otra parte, el Congreso declara que es un deber para los obreros admitir a las obreras en sus filas en igualdad de condiciones, haciendo prevalecer el principio "a trabajo igual, salario igual" para todos los obreros de ambos sexos y sin distinción de nacionalidad. (3)

Como se podrá observar, todos y cada uno de los puntos incluidos en los acuerdos del Primer Congreso de la Segunda Internacional son la base fundamental de el Derecho del trabajo vigente en la actualidad.

El 28 de julio de 1914 se llevó a cabo el último

(3) BUEN, NESTOR DE: Derecho del Trabajo, Tomo I, Editorial Porrúa, Sexta Edición, México 1986, Pág. 195.

congreso de la Segunda Internacional al ser disuelto este último por motivo del estallido de la Primera Guerra Mundial.

C A P I T U L O I I

La Organización Internacional del Trabajo

2.1 Origen

2.2 Naturaleza, Estructura y Financiamiento de la O.I.T.

2.2.1 Naturaleza

2.2.2 Organización

2.2.2.2 Consejo de Administración

2.2.2.3 Oficina Internacional del Trabajo

2.3 Campo de Acción de la O.I.T.

2.3.1 Mejoramientos de las Condiciones de Trabajo y de Vida

2.3.2 La Promoción del Empleo

2.3.3 El Desarrollo de los Recursos Humanos

2.3.4 El Desarrollo de las Instituciones Sociales

2.4 México en la O.I.T.

CAPITULO II.-

LA ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO

2.1.- O R I G E N

Mencionar el Origen de la Organización Internacional del Trabajo, es remontarnos hasta el siglo XIX, en el que surgen hombres como Roberto Owen y Daniel Le Grand, el primero inglés y el segundo francés, que se les ha considerado por la mayoría de los tratadistas, como los precursores de los principios básicos de la organización.

En el caso de Robert Owen, socialista utópico, que puso en marcha sus ideas, costándole con ello un grave deterioro económico y un desprecio social, debido a lo adelantado de sus principios, sostuvo la limitación de la jornada de trabajo de menores, que en esa época duraba aproximadamente cerca de 16 horas diarias, así mismo postulaba que a trabajo igual, salario igual, esto significaba que al trabajador se le debía retribuir exactamente lo justo a lo que había trabajado.

Cabe hacer la aclaración que Roberto Owen, no mencionó jamás la posibilidad de que sus ideas sirvieran de base a una organización internacional, ya que él solo esperaba que fueran adoptadas por los estados y así formularan sus propias leyes.

Por lo que respecta a Daniel Le Grand, que en Francia, basándose en las legislaciones de Prusia, que en 1839 se había promulgado una ley sobre el trabajo de los menores; y en Inglaterra, que podía considerarse como una potencia industrial, ya se habían promulgado una serie de leyes a efecto de proteger tanto a las mujeres como a los niños, solicita y lleva a cabo un llamamiento internacional para disminuir la jornada de trabajo a doce horas diarias, y, aprovechando que Inglaterra y Francia celebraban un tratado internacional para la abolición de la esclavitud, lleva a cabo una segunda petición teniendo como objetivo que se mejorasen las condiciones de los trabajadores, ya que podía considerarseles como esclavos de los patrones. Le Grand, durante toda su vida llevó a cabo diversos llamamientos a Francia, Inglaterra y en si a toda Europa, claro sin ningún resultado positivo, por lo que sus predecesores son los que llevaron a cabo esta tarea, por tanto, de manera cierta, se le ha considerado como el padre de las ideas protectoras del trabajador a nivel internacional.

No es sino hasta la segunda mitad del siglo XIX, en que los estados comienzan a preocuparse por tener una legislación internacional del trabajo, provocando con ello que los iniciadores de esta idea sean primeramente los empresarios de la iniciativa privada, quienes con su ejemplo dan una motivación a efecto de que las cámaras legislativas de diversos países se vuelquen en el trabajo de organización y creación de dicha legislación internacional del trabajo.

De tal manera, que gran parte de la segunda mitad del siglo XIX, lo encontramos lleno de movimientos legislativos que pugnaban por una legislación internacional, cámaras que fueron disueltas, partidos opositores, provocando con ello que la clase obrera tomara parte de dicho movimiento, buscando que se aprobara esa legislación para obtener un mejoramiento económico y social.

Suiza es el primer estado que lleva a cabo esta solicitud, Francia lo acepta, Inglaterra no manifestó oposición.

Por fin, el gran paso se daba, a través de un llamamiento que hace Guillermo II, Emperador de Alemania, en el cual pedía a su Canciller Bismark que preguntase a los gobiernos de Francia, Inglaterra, Bélgica y Suiza, si estarían dispuestos a

llevar a cabo una negociación para lograr un acuerdo internacional que viniese a mejorar las condiciones laborales de los trabajadores, aunque las condiciones que se trataron no fueron las más generales, debido a la situación en que se encontraba la reunión, sus resultados fueron del todo novedosos, sobre todo en el caso de Suiza que pugnaba por la creación de normas internacionales del trabajo, mismas que deberían ser obligatorias para los estados que las acordaban, así como la creación de un órgano internacional especial de centralización, que se encontraría facultado para velar por la exacta ejecución de las normas. Esta conferencia de Berlín de 1890, presentó lagunas enormes, ya que los temas más importantes como eran la jornada de trabajo, descanso y edad mínima para laborar no fueron discutidos, podría decirse que sirvió únicamente para la celebración de una nueva conferencia dieciséis años más tarde en Berna, Suiza.

La Conferencia de Berna, Suiza de 1906, no aportó gran cosa, toda vez que aunque Inglaterra aceptaba ciertas condiciones al igual que Francia y Bélgica, algunos otros de los ahí reunidos, alegaban sobre la situación de la soberanía nacional, ya que consideraban que al aceptar este tipo de normas, así como el órgano superior que se encargaría de velar sus exacta observancia en cada uno de los estados, no significaba otra cosa más que el ataque total de sus soberanías.

Si bien la Primera Guerra Mundial de 1914 truncó la evolución del Derecho Internacional del Trabajo, sirvió para preparar la idea de una organización internacional del trabajo. A partir del año de 1914, las asociaciones sindicales desarrollaron una intensa actividad, así como la American Federation of Labor sugirió la reunión de una conferencia internacional de trabajadores a realizarse al mismo tiempo y en el mismo lugar que el futuro congreso de paz; los obreros franceses encabezados por León Jouhaux, propusieron que en ese futuro tratado de paz se incluyeran cláusulas especiales sobre la legislación del trabajo, las cuales debían consagrar los derechos nacionales e internacionales de los trabajadores, de esta manera, en 1916 se reunieron en Leeds, Inglaterra, sindicalistas de varias partes del mundo. En esta reunión se propuso que en el tratado de paz que pondría fin a la guerra se incluyeran ciertas garantías a los trabajadores. La resolución aprobada contenía, en esencia, las bases estatutarias de la que después sería la Organización Internacional del Trabajo: "La Conferencia declara que el Tratado de Paz que pondrá fin a la guerra actual y que asegurará a los pueblos la libertad y la independencia política y económica, debe igualmente ponerlos fuera de los ataques de la competencia capitalista internacional y deberá asegurar a la clase obrera de todos los países, un mínimo de garantías de orden moral y material relativas al Derecho del Trabajo, al Derecho Sindical, a las emigracio-

nes, a los seguros sociales, a la duración, higiene y seguridad del trabajo".

En el año de 1919 se reunió en Berna, Suiza, la Conferencia Sindical Internacional, en esa reunión se aprobó un programa operativo que se conoce como "La Carta de Berna" en la cual se pide a la Sociedad de las Naciones que considere como una de sus misiones primordiales, crear una legislación internacional de protección del trabajo y garantizar su aplicación, y que reivindicaciones mínimas, ya aplicadas en parte de varios países debían ser incorporadas al derecho internacional por la Sociedad de las Naciones en el momento de firmarse la paz. (4).

El 25 de enero de 1919, en la Conferencia de los Preliminares de Paz, el Presidente Wilson presentó en forma concreta una proposición para que en el Tratado de Paz se incluyeran disposiciones internacionales a fin de proteger a la clase trabajadora; proposición que fue aprobada, integrándose una comisión multinacional, presidida por Samuel Gompers, encargada de elaborar el proyecto a ser incluido en el Tratado de Paz.

(4) ABERASTURY, MARCELO, La Organización Internacional del Trabajo en la Política Mundial, Editorial Paidós, Primera Edición, Buenos Aires, Argentina, 1968, Pp 37-38.

El 28 de junio de 1919 se firmó en Versalles el Tratado de Paz, momento que es fundamental en el Derecho del Trabajo, ya que por primera vez se le atribuye, a nivel internacional, importancia al problema social, dando como resultado, que en el punto XIII se estableciera la creación de la Organización Internacional del Trabajo.

La finalidad de la Organización Internacional del Trabajo quedó plasmada en el artículo 427 del citado tratado que dice:

"Las Altas partes contratantes: reconociendo que el bienestar físico, moral e intelectual de los trabajadores asalariados es de esencial importancia desde el punto de vista internacional, ha establecido un organismo permanente asociado al de la Sociedad de Naciones, para conseguir tan elevado fin."

"Reconocen las Altas Partes contratantes, que las diferencias de clima, de costumbres y de usos, de oportunidad económica y de tradición industrial, hacen difícil lograr de una manera inmediata la absoluta uniformidad en las condiciones de trabajo. Pero, persuadidas de que el trabajo no debe ser considerado meramente un artículo de comercio, piensan que existen procedimientos y principios para la reglamentación de las

condiciones de trabajo que todas las comunidades industriales deben esforzarse en aplicar en cuanto lo permitan las circunstancias especiales en que pueden encontrarse."

"Entre dichos procedimientos y principios, parece a las Altas partes contratantes que los siguientes son de importancia particular y urgente."

"1o. El trabajo no debe ser considerado como una mercadería o un artículo de comercio."

"2o. El derecho de asociación con vistas a todos los fines no contrarios a las leyes, lo mismo para los asalariados que para los patrones."

"3o. El pago a los trabajadores de un salario que les asegure un nivel de vida conveniente, tal como se desprende de su época y país."

"4o. La adopción de la jornada de ocho horas o de la semana de cuarenta y ocho con un fin de obtener en todas partes donde no haya sido aún logrado."

"5o. La adopción de un descanso hebdomadario de

veinticuatro horas como mínimo, que, siempre que ello sea posible, deberá comprender el domingo."

"60. La supresión del trabajo de los niños y la obligación de establecer limitaciones en el trabajo de los jóvenes de ambos sexos, necesarias para permitirles continuar su educación y asegurarles su desarrollo físico."

"70. El principio de salario igual, sin distinción de sexo, para un trabajo de valor igual."

"80. Las reglas dictadas en cada país respecto de las condiciones de trabajo deberán asegurar un tratamiento equitativo a todos los trabajadores que legalmente residan en el país."

"90. Cada estado debe organizar un servicio de inspección, que comprenderá a las mujeres, a fin de asegurar la aplicación de las leyes y de los reglamentos para la protección de los trabajadores."

"Sin proclamar que estos principios y métodos sean completos o definitivos, las Altas Partes contratantes opinan que son apropiados para guiar la política de la Sociedad de las

Naciones; y que, si se adoptan por las comunidades industriales miembros de la Sociedad de las Naciones y se mantienen intactos en la práctica mediante cuerpo adecuado de inspectores, esparcirán beneficios permanentes sobre los asalariados del mundo." (5).

Así, los principios de justicia social servirían de base a las legislaciones nacionales y constituirían las primeras garantías internacionales para la protección del trabajo.

Después de un siglo de luchas, reuniones, congresos, etc., se trató de solucionar el problema social en Versalles a través de la uniformidad internacional de leyes protectoras del trabajo y la creación de un organismo permanente para la elaboración de una legislación internacional del trabajo, como una entidad independiente y autónoma, aunque integrada al sistema internacional de la Sociedad de las Naciones.

Entre las dos guerras mundiales, la O.I.T. desarrolló sus actividades como una institución independiente de la

(5) C.F.R. BUEN, LOZANO, NESTOR DE: Derecho del Trabajo, Editorial Porrúa, S. A., Edición Sexta, México 1986, Pág. 195.

Sociedad de Naciones. Durante esa época, adoptó decisiones sobre la instauración de la jornada de 8 horas; la lucha contra el desempleo, seguridad social, protección de la maternidad y mejores condiciones de trabajo de las mujeres y de los menores.

A consecuencia de la Segunda Guerra Mundial, la Sociedad de Naciones se encontraba bastante debilitada, planteándose la necesidad de sustituirla con una nueva organización, lo que trajo como consecuencia modificaciones a la constitución de la O.I.T.. En 1944 se llevó a cabo la XXVI Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, en la cual se aprobó la Declaración de Filadelfia, que delineaba los fines de la organización, quedando incluida en el apéndice de la Constitución de la O.I.T..

En abril de 1946, la Sociedad de Naciones desaparece, siendo substituida por la Organización de las Naciones Unidas; de la misma forma, el Tratado de Versalles queda derogado por la Carta de las Naciones Unidas. Así, la O.I.T. subsiste como un organismo especializado en el cuadro de la O.N.U. al cual se le reconocen responsabilidades especiales en cuestiones socia-

les y laborales. (6).

En 1946, la O.I.T. se encontraba integrada por 58 miembros, en la actualidad, son parte de ese organismo 158 miembros.

(6) SEARA, VAZQUEZ, MODESTO: Tratado General de la Organización Internacional, Fondo de Cultura Económica, S. A. de C. V., Primera reimpresión, México, 1985, Pág. 481.

2.2.- NATURALEZA, ESTRUCTURA Y FUNCIONAMIENTO
DE LA ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO.

2.2.1.- NATURALEZA

La Organización Internacional del Trabajo, es una organización especializada, permanente, de naturaleza técnica competente para emprender las acciones que considere apropiadas con el fin de promover el programa social. Siempre ha disfrutado de autonomía técnica en razón de sus funciones.

Originalmente la O.I.T., tenía como misión el crear un derecho internacional del trabajo que sirviera de base al derecho nacional del trabajo de los distintos estados miembros de la misma; era pues del todo indispensable darle autonomía técnica para que, previos los estudios correspondientes, pudiese decidir, alejada de las influencias políticas, lo que más conviniere al derecho laboral.

Por otra parte, la composición tripartita de la organización demandaba autonomía, pues de otra suerte, los representantes de los gobiernos habrían estado en condición de superioridad, ya que no era posible considerar que los represen-

tantes, tanto de los trabajadores como de los empleadores, aceptaran su sumisión técnica a la Sociedad de Naciones.

La O.I.T., como organismo internacional tiene como finalidad inmediata la creación de un derecho internacional del trabajo que sirva de base a las legislaciones nacionales, por lo que:

- a) Participa en la elaboración de políticas de desarrollo;
- b) Vela por los derechos de la clase trabajadora;
- c) Asiste a la comunidad internacional en sus esfuerzos para aumentar el empleo, elevar los niveles de vida, distribuir equitativamente la riqueza y los frutos del progreso, proteger la vida y la salud de la clase trabajadora; y
- d) Promover mejores relaciones entre patrones y trabajadores que permitan mejorar, tanto la producción, como, las condiciones de trabajo." (7)

(7) LA O.I.T. Y EL MUNDO DEL TRABAJO, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, Suiza. Septiembre 1987. Pág. 7-8.

De todo lo anterior, podemos observar, que la Organización Internacional del Trabajo no se ocupa únicamente de cuestiones laborales, sino que se ha extendido su campo de acción hasta la promoción de la justicia social, contribuyendo en la medida de sus posibilidades y facultades al desarrollo económico y social de los países, así como el bienestar y progreso del individuo como tal, pues "la pobreza", en cualquier lugar, constituye un peligro para la prosperidad de todos.

La O.I.T. es la única institución internacional en que representantes de gobiernos de estados miembros, representantes tanto de los empresarios como de los trabajadores, cooperan mutuamente en un plano de igualdad.

2.2.2.- ORGANIZACION

La Organización Internacional del Trabajo, de acuerdo con su propia constitución, se encuentra compuesta de tres órganos fundamentales que son:

- a) La Conferencia Internacional del Trabajo, o Conferencia General de los Representantes de los Miembros.
- b) El Consejo de Administración.
- c) La Oficina Internacional del Trabajo.

A continuación pasaremos a analizar cada uno de estos órganos, así como su funcionamiento.

2.2.2.1.- CONFERENCIA INTERNACIONAL
DEL TRABAJO

Es el órgano supremo de la Organización Internacional del Trabajo, su integración es tripartita, ya que la representación de cada miembro se compone de cuatro delegados, de los cuales dos representan al Estado miembro, uno representa a los trabajadores y el otro a los patrones o empresarios; cada Delegado puede estar acompañado por dos consejeros técnicos como máximo, en el caso de que se llegase a discutir algún tema importante de trabajadoras femeninas, uno de esos consejeros deberá ser mujer.

Los representantes que manda cada estado miembro, como representantes de gobierno, gozarán de los privilegios diplomáticos, en cambio con los representantes de los patrones y de los trabajadores, aunque el gobierno les otorga un reconocimiento a efecto de mandarlos como representantes, no gozan de dichos privilegios.

Los delegados o representantes tienen derecho a votar, no así sus consejeros técnicos, que únicamente tienen derecho al uso de la palabra en nombre de su representante y cuando así lo permita el Presidente de la Conferencia.

Cada país nombra a los representantes laborales y patronales en razón de las organizaciones internas más representativas de los mismos.

El gobierno de cada estado miembro, deberá comunicar a la Oficina Internacional del Trabajo los nombres de todos y cada uno de sus representantes así como de sus consejeros técnicos, los cuales podrán ser aprobados si la Conferencia considera que reunieron los requisitos exigidos por ella, en caso contrario, los rechazará si no cumplen con la obligación de ser verdaderos representantes de las organizaciones laborales y empresariales de sus respectivos países y que realmente dichas organizaciones los nombraron como representantes.

El director de la O.I.T. actuará como Secretario General de la Conferencia, y dentro de sus obligaciones se encuentra la responsabilidad de hacer del conocimiento de los miembros, el orden del día de la Asamblea por lo menos con cuatro meses de anticipación a la Sesión de Apertura.

La Conferencia reglamentará su propio funcionamiento, nombrará a un Presidente y dos Vicepresidentes, siendo en forma indistinta; uno será delegado gubernamental, otro será delegado de los empleadores o patrones; en tanto que el último

será el delegado de los trabajadores, su elección es por mayoría de votos.

El funcionamiento de la Conferencia Internacional del Trabajo, tiene que cumplir con las siguientes reglas:

a) Se reúne en el lugar que ella misma designe, o en su defecto, en el lugar que establezca el Consejo de Administración.

b) Se efectuará la sesión en forma anual.

c) La Conferencia podrá establecer si la sesión puede ser pública o privada.

d) Únicamente las personas que por su rango oficial, así lo considere la Conferencia, podrán estar presentes en la sala de sesiones.

e) Se usarán únicamente dos idiomas en las sesiones; el inglés y francés, inclusive las actas que se levanten en cada sesión y sus publicaciones respectivas, deberán ser hechas en esos idiomas.

f) Respecto al orden del día, podrá fijarlo la propia Conferencia o en su defecto el Consejo de Administración.

g) Respecto al idioma de cada representante, para suplir la situación que se marca en el inciso. e) Podrán hablar en su propio idioma, utilizando los servicios de un traductor en la sala, deberán obligarse a entregar a la Conferencia una traducción de su discurso al inglés o francés, o en su defecto en español.

2.2.2.2.- CONSEJO DE ADMINISTRACION

Es elegido cada tres años por la Conferencia y es el órgano ejecutivo de la Organización. La composición del Consejo de Administración es de igual forma tripartita, y está formado por cincuenta y seis personas, en la proporción siguiente:

a) 28 Representantes de los gobiernos de los estados miembros.

b) 14 Representantes de los empleadores.

c) 14 Representantes de los trabajadores.

La elección es de la siguiente manera:

1.- Los representantes de los gobiernos son elegidos:

a) 10 Representantes son nombrados por los miembros de mayor importancia industrial.

b) 18 Representantes son designados por los delegados gubernamentales de la Conferencia.

En el primer caso, los miembros de mayor importancia son: Alemania, Brasil, China, Estados Unidos, Francia, India, Italia, Reino Unido y Rusia.

2.- Los representantes de los empleadores y de los trabajadores, son nombrados por los representantes de su área respectiva.

El Consejo de Administración elegirá de entre sus miembros un Presidente, que representará a los miembros gubernamentales, y dos Vicepresidentes que representarán a los empleadores y trabajadores respectivamente.

Las funciones que desempeña este órgano de la Organización Internacional del Trabajo, son las siguientes:

a) Se reúne habitualmente cada tres meses, debiendo coincidir con las reuniones de la conferencia, así mismo se establece que si 12 de sus miembros lo solicitan por escrito, podrá reunirse en cualquier momento.

b) Como el Consejo de Administración se encuentra organizado a su vez por comisiones y comités, estos se encargarán de estudiar, analizar y elaborar las resoluciones que someterán a consideración del Consejo.

c) Entre las funciones del Consejo se encuentran las de nombrar al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, decretar su propio reglamento, establecer su calendario de sesiones, elaborar la orden del día para las sesiones de la Conferencia, convocar a sesiones regionales, vigilar el cumplimiento de los convenios y recomendaciones de los miembros de la Organización.

2.2.2.3.- OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO

Es el órgano de la O.I.T. que tiene a su cargo la relación entre la O.I.T. y los gobiernos de los estados miembros, las corporaciones profesionales, tanto de trabajadores como de patrones, así como con la opinión pública, así mismo es el órgano que prepara la conferencia.

Al frente de la oficina se encuentra un Director General, que tiene a su vez el cargo de Secretario de la Conferencia, así como participar en los trabajos del Consejo de Administración, que a su vez es el organismo que lo nombra, es responsable de nombrar al personal de la oficina, nombramientos que deberán recaer en personas de diferentes nacionalidades.

Tiene su sede en Ginebra, cuenta con oficinas exteriores en varios países miembros, así como oficinas regionales que permiten determinar las necesidades específicas de los distintos continentes, además de promover la unificación de objetivos y de actividades.

Las funciones que desempeña la Oficina Internacional del Trabajo, son:

- a) **Compilación y distribución de toda la información referente a la reglamentación internacional de las condiciones de vida y de trabajo de los trabajadores;**

- b) **Estudia las cuestiones que se someterán a la Conferencia con miras a la adopción de convenios internacionales;**

- c) **Realiza encuestas especiales encargadas por la Conferencia o el Consejo de Administración;**

- d) **Prestar toda la asistencia que requieran los miembros para la elaboración de leyes basadas en las decisiones de la Conferencia;**

- e) **Redactar y editar las publicaciones sobre asuntos relacionados a la industria y trabajo que tengan interés internacional;**

- f) **Participar en el trámite de denuncias y reclamaciones contra los miembros, por incumplimiento de los convenios a los que se haya adherido o ratificado.**

En el cumplimiento de sus funciones, el Director

General y el personal de la oficina, no podrán solicitar, ni aceptar instrucciones de Gobiernos o Autoridades ajenas a la Organización.

Son miembros de la O.I.T. todos aquellos estados que estaban dentro de la Organización (miembros originarios) de las Naciones Unidas, así como cualquier estado que sea admitido como miembro de la O.N.U., siempre que comuniquen al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo su aceptación formal de las obligaciones emanadas de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo; también podrán ser admitidos como miembros aquellos estados que, aunque no pertenezcan a las Naciones Unidas, soliciten su incorporación, que sea aprobada su admisión por la Conferencia por mayoría de votos de dos tercios de los Delegados presentes y, previa aceptación de las obligaciones establecidas por la constitución de la Organización.

Los gastos de funcionamiento correrán a cargo de los miembros, el monto de las contribuciones financieras será establecido por la Conferencia por mayoría de dos tercios de los votos de los delegados presentes. De igual manera, la OIT podrá celebrar con las Naciones Unidas los acuerdos financieros y presupuestarios que considere apropiados.

En el caso de que algún miembro de la OIT este atrasado en el pago de su contribución financiera no podrá votar en la Conferencia, en el Consejo de Administración, en ninguna comisión ni en la elección de los miembros del Consejo de Administración, salvo que la Conferencia, por mayoría de dos tercios de votos llegase a la conclusión de que el retraso es por circunstancias ajenas a la voluntad del miembro.

Ningún miembro de la Organización Internacional del Trabajo podrá retirarse de ella sin informar de su intención al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, surtiendo sus efectos dicho aviso, dos años después de haber recibido por el Director General, además de que durante ese período deberá de seguir cumpliendo con todos los compromisos financieros adquiridos en su calidad de miembro, ya que en tanto no cumpla con ésto último, se le seguirá considerando miembro de la Organización.

Cualquier estado que haya solicitado su retiro de la O.I.T., podrá solicitar su reingreso, bastando con comunicar al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo su decisión de reincorporarse y de acatar las disposiciones de la Constitución; sólo en el caso de países que no pertenezcan a la O.N.U., se deberá de seguir el mismo procedimiento realizado para

el primer ingreso. (8)

(8) CONSTITUCION DE LA ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO,
Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, Suiza, Mayo, 1988.

2.3.- CAMPO DE ACCION DE LA O.I.T.

El campo de acción de la O.I.T. podríamos enmarcarlo en cuatro áreas:

1.- Mejoramiento de las condiciones de trabajo y de vida.

2.- La promoción del empleo.

3.- El desarrollo de los recursos humanos.

4.- El desarrollo de las instituciones sociales.

2.3.1.- MEJORAMIENTO DE LAS CONDICIONES
DE TRABAJO Y DE VIDA

Desde sus orígenes, la Organización Internacional del Trabajo ha luchado por el establecimiento de normas relativas a la jornada laboral, descansos, vacaciones, etc., habiendo alcanzado logros importantes, pero lamentablemente, aún existen muchas áreas, especialmente en la agricultura, en donde los trabajadores no gozan de un horario justo, ni del disfrute de vacaciones.

La Organización del Trabajo sigue luchando para responder a las necesidades de los trabajadores, así como para evitar los altos costos y la baja productividad que afecta a las empresas y que se presenta debido a la inconformidad y las tensiones de los trabajadores. Actualmente está promoviendo en los países en desarrollo el establecimiento o mejora de comedores en fábricas, transporte, viviendas, servicios de higiene y guarderías infantiles.

Siendo la higiene y la seguridad de los trabajadores una importante tarea de la organización, ésta se ocupa no sólo de promover la eliminación de riesgos de enfermedad

y accidentes, sino que busca la creación de ambientes que se adaptan a la capacidad física, mental y social de los trabajadores mediante la adopción de convenios y recomendaciones en una gran cantidad de sectores de actividad.

En apoyo a esta actividad, la O.I.T. ha publicado una serie de estudios denominada Seguridad, Higiene y Medicina del Trabajo, así como una enciclopedia del mismo nombre. En 1959 creó el Centro Internacional sobre Seguridad e Higiene del Trabajo, el cual se encarga de analizar y registrar toda la información de importancia que es presentada en cualquier parte del mundo.

De igual forma, en 1975 creó el Programa Internacional para el Mejoramiento de las Condiciones y el Medio Ambiente de Trabajo (PIACT), el cual tiene como meta estimular a los estados miembros a fijar objetivos concretos de mejora de las condiciones y del medio ambiente de trabajo, proporcionando a los gobiernos, las organizaciones de empleadores y de trabajadores, así como a las instituciones de investigación y de formación, toda la ayuda necesaria para la preparación y ejecución de programas en ese sector; dicha ayuda comprende actividades normativas, cooperación técnica, envío de personal especializado y la organización de conferencias y seminarios.

La O.I.T. ha sido responsable desde su fundación, de promover a nivel internacional, la protección de las condiciones de vida de los trabajadores, mediante el otorgamiento de prestaciones necesarias para hacer frente a una pérdida de ingresos por incapacidad, pérdida de empleo o fallecimiento del sostén de la familia, acceso a la medicina preventiva y curativa y a la rehabilitación profesional.

Un porcentaje importante de las normas internacionales mínimas adoptadas por la Organización son sobre seguridad social. El Código Internacional del Trabajo comprende casi 30 convenios y 20 recomendaciones en ésta área, las cuales son revisadas, actualizadas y complementadas periódicamente.

Por otra parte, y tomando en consideración que más de la tercera parte de la mano de obra del mundo está compuesta por mujeres, ha establecido normas destinadas a eliminar la discriminación a efecto de que reciban igual remuneración y derechos que los hombres en el área laboral.

2.3.2.- LA PROMOCION DEL EMPLEO

Una parte considerable de las normas de la O.I.T. están encaminadas a materializar la oportunidad de ganarse la vida con un trabajo libremente elegido o aceptado, abarcando desde la aplicación de una política destinada a fomentar el empleo, hasta el convenio y recomendación sobre la terminación de la relación de trabajo, con lo que se trata de proteger a los trabajadores contra la terminación del empleo sin causa justificada, garantizar la protección de los ingresos en caso de pérdida de empleo y establecer los procedimientos a seguir en caso de suspensión.

Muchos países, en base a las normas internacionales de trabajo y a la asistencia práctica de la O.I.T., han adoptado medidas para mejorar el funcionamiento de los mercados de empleo a través de la creación de oficinas de empleo y servicios de formación profesional.

Mediante el Programa Mundial de Empleo elaborado en 1969, se puso en relieve la necesidad de tomar acciones conjuntas de los países desarrollados y en desarrollo y prestar apoyo a los gobiernos mediante políticas y programas nacionales

de empleo. La Conferencia Mundial del Empleo, adoptó como principios y programas de acción los siguientes: un enfoque del desarrollo centrado en las "necesidades esenciales", movimientos internacionales de mano de obra, tecnología para la creación de empleos productivos, una política activa de mano de obra y asistencia compensatoria en los países desarrollados, con los que se propone cubrir las necesidades esenciales de desarrollo.

2.3.3.- EL DESARROLLO DE LOS RECURSOS HUMANOS

La Organización Internacional del Trabajo, consciente de que uno de los principales obstáculos para el desarrollo es la falta de mano de obra especializada, puso en marcha un ambicioso programa para formar a trabajadores y técnicos en diversas especializaciones profesionales mediante el establecimiento de una red de institutos que cooperan en la investigación e intercambio profesional, perfeccionamiento del personal de dirección, así como para capacitar formadores e instructores.

En este mismo campo, la O.I.T. a través del convenio de readaptación profesional, establece la necesidad de implantar una serie de medidas destinadas a aumentar las posibilidades de las personas minusválidas, así como el otorgamiento de servicios de readaptación profesional.

La Organización coopera en el establecimiento y fortalecimiento de instituciones nacionales de perfeccionamiento gerencial. Además de la asistencia directa a países, está llevando a cabo programas regionales y subregionales en actividades tales como gestión de empresas de construcción y desarrollo de la pequeña empresa. A nivel mundial, está empe-

ñada en un programa para estimular la cooperación entre instituciones de desarrollo gerencial y ha establecido un servicio de información sobre características institucionales y oportunidades de cooperación.

La Organización, ayuda a países o grupos de países a formular y desarrollar políticas laborales eficaces y mecanismos de administración del trabajo; a establecer, mejorar y conducir eficazmente la inspección laboral y los servicios de empleo; a crear estructuras y programas y a organizar la formación de personal técnico.

Sus medios de acción comprenden el envío de expertos, los servicios de asesoramiento directo, la formación de cinco centros regionales de administración del trabajo, seminarios, becas de especialización y publicaciones sobre cuestiones claves de la administración del trabajo.

Por otra parte, este programa permite a los órganos educativos de los sindicatos y a los trabajadores desarrollar sus servicios y proporcionar a los trabajadores y a sus representantes y educadores la formación necesaria en áreas que van desde la organización y la negociación colectiva hasta la financiación de la educación obrera, métodos y técnicas de estu-

dio y educación obrera, establecimiento de industrias y estructuras de educación obrera, fomento de la investigación, creación y gestión de empresas económicas de los mismos trabajadores y servicios especiales de los sindicatos para sus afiliados.

2.3.4.- EL DESARROLLO DE LAS INSTITUCIONES SOCIALES

La O.I.T. en sus esfuerzos por impulsar la justicia social, mejorar las condiciones de trabajo y de vida, así como de promover un desarrollo económico y social equilibrado, realiza actividades dentro de las áreas de legislación y administración del trabajo, relaciones laborales, educación obrera y la promoción de las actividades de los empleadores, mediante el envío de expertos a todas partes del mundo para impartir la formación necesaria, la creación de centros regionales, seminarios, cursos de especialización y publicación de revistas especializadas.

Los objetivos básicos de la OIT no pueden alcanzarse si en los diferentes países no existe un sistema de buenas relaciones entre las autoridades públicas, las organizaciones de empleadores y los sindicatos. Por esta razón, la OIT dedica gran atención al fortalecimiento del tripartismo y a la regulación de las relaciones entre gobiernos empleadores y trabajadores en forma que contribuya tanto al desarrollo económico, como a la justicia social, respetando a un mismo tiempo los derechos humanos fundamentales, en especial los relativos a la libertad sindical.

2.4.- MEXICO EN LA ORGANIZACION INTERNACIONAL

DEL TRABAJO

México ingresó a la Organización Internacional del Trabajo el 12 de Septiembre de 1931, adquiriendo con ello las obligaciones y derechos de los demás miembros. Desde el año de 1925 el Grupo de los Trabajadores había sugerido que el Consejo de Administración examinara la posibilidad de invitar a nuestro país a incorporarse a la O.I.T. sobre las bases aceptadas por otros países que no eran aún miembros de la Sociedad de Naciones. No obstante, no fue sino hasta después del ingreso a la Sociedad de Naciones que se tomó la decisión de participar en los trabajos de la O.I.T.

La participación de México en la Organización ha sido particularmente activa. Esto le ha valido a nuestro país numerosas distinciones. Ha sido miembro del Consejo de Administración por trece periodos.

Por otra parte, tanto el sector trabajador como el sector empleador de México han estado representados permanentemente en el Consejo de Administración. La experiencia y prestigio de sus representantes les ha permitido influir

directamente en las decisiones de los grupos no gubernamentales en este importante órgano de la O.I.T.

A la fecha México ha ratificado 73 de los 171 convenios adoptados por la Organización Internacional del Trabajo (ver apéndice A).

C A P I T U L O I I I

Convenios y Recomendaciones

3.1 Procedimiento en Materia de Convenios
y Recomendaciones Internacionales del
Trabajo

3.2 La Elaboración de las Normas
del Trabajo

3.3 Convenios

3.3.1 Elementos

3.3.2 Forma de los Convenios

3.4 Las Recomendaciones

CAPITULO III.-

CONVENIOS Y RECOMENDACIONES

Para hablar de los convenios y recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo, es necesario analizar la Constitución de dicho organismo internacional, ya que establece determinados principios generales que producen efectos jurídicos directos, de tal manera que es una fuente directa del Derecho Internacional, de tal manera que en su Preámbulo menciona: "...existen condiciones de trabajo que entrañan tal grado de injusticia, miseria y privaciones para gran número de seres humanos, que el descontento causado constituye una amenaza para la paz y armonía universales; y considerando que es urgente mejorar dichas condiciones, por ejemplo, en lo concerniente a reglamentación de las horas de trabajo, contratación de la mano de obra, lucha contra el desempleo, garantía de un salario adecuado, protección del trabajador contra las enfermedades, sean o no profesionales, y contra los accidentes de trabajo, protección de la niñez, de los adolescentes y de las mujeres, pensiones de vejez y de invalidez, protección de los intereses de los trabajadores ocupados en el extranjero, reconocimiento del principio de salario igual por un trabajo de igual valor y del prin-

cipio de libertad sindical, organización de la enseñanza profesional y técnica y de otras medidas análogas." (9)

Como podemos observar, no son instituciones propiamente dichas, son principios generales que constituyen normas fundamentales que con cierta frecuencia sirven de inspiración en la creación de normas por parte de los estados miembros.

Es de suma importancia que los países en desarrollo puedan participar cabalmente en los trabajos de adopción de las normas de la O.I.T.; es necesario que puedan adoptar las medidas requeridas para su aplicación cuando ratifican un convenio o elaboran una recomendación.

La adopción de las normas internacionales de trabajo no es más que el punto de partida de un proceso para que las orientaciones y disposiciones estipuladas en estos instrumentos sean una realidad en los estados miembros. Para lograr esos fines, la Oficina Internacional del Trabajo ayuda a fortalecer la capacidad administrativa y técnica de los servicios nacionales encargados de las cuestiones relativas a las normas

(9) CONSTITUCION DE LA ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, Suiza, 1988, Pp. 5.

internacionales del trabajo en el ámbito nacional a fin de que puedan proceder a:

a) Asegurar una participación activa de los representantes de sus países en la preparación de los instrumentos internacionales.

b) Controlar los procedimientos de examen de las normas con miras a la aplicación y ratificación, en su día, de algunos convenios.

c) Velar por el cumplimiento de las distintas tareas inherentes a las normas (sumisión de instrumentos a las autoridades competentes, memorias sobre la aplicación de las normas).

d) Informar a las instituciones políticas, económicas, sociales y universitarias interesadas sobre las disposiciones normativas y su significación.

Cada año, el Departamento de Normas Internacionales del Trabajo de la O.I.T. organiza en las distintas regiones del mundo, de acuerdo a un orden previamente establecido, seminarios sobre las normas internacionales del trabajo.

Dichos seminarios tienen por objeto dar a conocer debidamente y promover el contenido de tales normas, así como los procedimientos relativos a su adopción, sumisión a las autoridades competentes, ratificación y aplicación (especialmente el desempeño a nivel nacional de las funciones que incumben a distintos servicios de la administración o a las organizaciones de trabajadores y de empleadores).

Como ejemplo podemos mencionar un seminario sobre las normas internacionales de trabajo para altos funcionarios de los estados latinoamericanos, celebrado en Montevideo, del 10. al 10 de diciembre de 1987. Entre los temas tratados cabe citar: adopción de instrumentos, informes de la Organización Internacional del Trabajo dirigidos a Estados miembros y preparación de respuestas y comentarios relacionados con los mismos, memorias en virtud de los artículos 19 y 22 de la Constitución de la O.I.T., órganos de control, función de las organizaciones de empleadores y de trabajadores, libertad sindical, actividades contra la discriminación, prohibición del trabajo forzoso, informaciones legislativas, cooperación técnica en materia de normas internacionales de trabajo, etc..

La importancia de las normas internacionales de trabajo radica en sus efectos prácticos, ya que por una parte

reflejan lo que puede hacerse y por la otra muestran la vía hacia el progreso social y económico. (10)

(10) LAS NORMAS INTERNACIONALES DEL TRABAJO, AYUDA AL DESARROLLO Y JUSTICIA SOCIAL, Oficina Internacional del Trabajo, Turín, Italia, 1990, Pp. 3.

3.1.- PROCEDIMIENTO EN MATERIA DE
CONVENIOS Y RECOMENDACIONES

Los convenios internacionales del trabajo equivalen a un tratado celebrado entre estados, son instrumentos internacionales que obligan a los países que libremente los ratifican. Dichos países se comprometen así voluntariamente a aplicar las disposiciones de tales instrumentos armonizando, consiguientemente, la legislación y la práctica nacionales y aceptando un control internacional.

Las recomendaciones internacionales del trabajo no pueden ser ratificadas. Son instrumentos internacionales que establecen principios rectores, no obligatorios que pueden orientar las políticas y las prácticas nacionales. Las recomendaciones pueden abarcar por sí mismas un tema determinado o completar y precisar las disposiciones contenidas en los convenios.

La diferencia jurídica estriba en que los convenios son instrumentos destinados a crear obligaciones internacionales en los Estados que llegan a ratificar dichos convenios; en cambio, las recomendaciones no buscan como fin inmediato crear

obligaciones, más bien están encaminadas a orientar a los gobiernos respecto a las normas de trabajo. El procedimiento que se sigue, tanto en los convenios como en las recomendaciones es de doble discusión en el seno de una Asamblea con carácter de Asamblea Parlamentaria y sigue los siguientes pasos:

ETAPAS PREPARATORIAS

1.- Al ser inscrito el punto en el Orden del Día, la Oficina Internacional del Trabajo preparará un informe previo sobre el convenio o recomendación propuesto, exponiendo la legislación y la práctica en los diferentes países, así como cualquier otro elemento de información útil, junto con un cuestionario, los que serán enviados a los gobiernos a fin de que consulten a las organizaciones de empleadores y trabajadores más representativas, debiendo ser recibidos por los gobiernos por lo menos doce meses antes de la reunión de la Conferencia en donde haya de discutirse la cuestión.

2.- Los gobiernos contarán con un período de 4 a 5 meses para entregar sus respuestas a la Oficina Internacional del Trabajo. En base a esas respuestas, la Oficina preparará un nuevo informe señalando cuales son las principales cuestiones

que deberán ser tratadas en la Conferencia, entregándolo a los gobiernos por lo menos 4 meses antes de la apertura de la Conferencia en la que haya de discutirse la cuestión.

3.- Los informes mencionados en el párrafo que antecede se someterán a discusión de la Conferencia, y de ser aprobados en primera instancia, la Oficina Internacional del Trabajo preparará uno o varios proyectos de Convenio o Recomendación, los cuales deberán ser entregados a los gobiernos a más tardar dos meses después de la clausura de la reunión de la Conferencia, para que en un plazo que no deberá de exceder de tres meses consulten a las organizaciones más representativas de trabajadores y empleadores sobre si tienen enmiendas u observaciones que presentar.

4.- Al recibir las respuestas, la Oficina preparará un informe definitivo que contendrá los textos de los convenios o recomendaciones con las enmiendas que considere necesarias por lo menos tres meses antes de la apertura de la Conferencia en la que vayan a discutirse.

5.- Cuando en el orden del día de la Conferencia figuren puntos con miras a la adopción de un convenio o de una recomendación, la Oficina Internacional del Trabajo deberá, al

mismo tiempo que solicite de los gobiernos sus observaciones sobre el proyecto de convenio o de recomendación, consultar a las Naciones Unidas y a los demás organismos especializados acerca de cualquier disposición del proyecto de convenio o de recomendación relacionada con las actividades de estas organizaciones serán presentadas a la Conferencia juntamente con las observaciones recibidas de los gobiernos.

PROCEDIMIENTO PARA EL EXAMEN DE LOS TEXTOS

1.- La Conferencia decidirá si habrá de tomar como base de discusión el texto de los convenios o de las recomendaciones preparado por la Oficina Internacional del Trabajo y si dichos convenios o recomendaciones habrán de ser examinados en sesión plenaria de la Conferencia o enviados a una comisión para que informe sobre ellos. A estas decisiones podrá proceder, en sesión plenaria de la Conferencia, un debate sobre los principios generales contenidos en los proyectos de convenio o de recomendación.

2.- Cuando la Conferencia haya remitido a una comisión el texto de una recomendación únicamente, la decisión por parte de la comisión de proponer un convenio a la Conferencia para su adopción (en lugar, o además de la recomendación)

necesitará una mayoría de dos tercios del total de votos emitidos.

3.- Si el convenio o la recomendación se discutiera en sesión plenaria, cada cláusula se someterá a la Conferencia para su adopción. Durante la discusión y hasta que se haya adoptado una decisión sobre cada una de las cláusulas del convenio o de la recomendación, la Conferencia sólo podrá examinar mociones que se refieran a la enmienda de una de estas cláusulas o mociones de orden.

4.- Si el convenio o la recomendación hubiere sido enviado a una comisión, procederá a discutir el convenio o la recomendación de acuerdo con las reglas previstas en el párrafo precedente. Esta discusión no tendrá lugar antes del día siguiente a aquel en que se haya distribuido a los delegados el texto del informe.

5.- Durante la discusión de las cláusulas de un convenio o de una recomendación, la Conferencia podrá enviar una o varias de ellas a una comisión.

6.- Si la Conferencia se pronunciare en contra de un convenio contenido en el informe de una comisión, cualquier

delegado podrá proponer que la Conferencia decida inmediatamente si el convenio habrá de ser devuelto a la comisión competente a fin de examinar la posibilidad de convertirlo en recomendación. Si la Conferencia se pronunciare a favor de la devolución a la comisión, ésta presentará un nuevo informe a la aprobación de la Conferencia antes de que termine la reunión.

7.- Las disposiciones de un convenio o de una recomendación, tal como hayan sido adoptadas por la Conferencia, se someterán a su Comité de Redacción para la preparación del texto definitivo, que deberá ser distribuido a los delegados.

8.- No se admitirá ninguna enmienda a este texto. Sin embargo, el Presidente, previa consulta a los tres Vicepresidentes, podrá someter a la Conferencia las enmiendas que hayan sido entregadas a la Secretaría antes de que tenga lugar la votación final.

9.- Una vez recibido el texto presentado por el Comité de Redacción y después de discutirse las enmiendas a que se refiere el párrafo precedente, si las hubiere, la Conferencia procederá a la votación final sobre la adopción del convenio o de la recomendación, de acuerdo con las disposiciones previstas en el artículo 19 de la Constitución de la Organización.

EN CASO DE UNA RECOMENDACION

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

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

c) Los Miembros informaran al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo sobre las medidas adoptadas de acuerdo con este artículo para someter la recomendación a la autoridad o autoridades competentes y a las medidas por ellas adoptadas.

d) 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 de su legislación y la práctica en lo que respecta a los asuntos tratados en la recomendación, precisando en que medida se han puesto o se propone poner en ejecución las disposiciones de la recomendación, y las modificaciones que se considere o pueda considerarse necesario hacer a estas disposiciones para adoptarlas o aplicarlas.

EN EL CASO DE UN ESTADO FEDERAL. SE APLICARAN

LAS SIGUIENTES DISPOSICIONES:

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

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

I) Adoptará de acuerdo con su constitución a las constituciones de los estados, provincias o cantones interesados, medidas efectivas para someter tales convenios y recomendaciones, a más tardar dieciocho meses después de clausurada la reunión de la Conferencia, a las autoridades federales, estatales, provinciales o cantones

apropiadas al efecto de que les den forma de ley o adopten otras medidas.

II) Adoptará medidas, condicionadas al acuerdo de los gobiernos de los Estados, provincias o cantones interesados, para celebrar consultas periódicas para 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 ejecución las disposiciones de tales convenios y recomendaciones;

III) Informará al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo sobre las medidas adoptadas de acuerdo con este artículo para someter tales convenios o recomendaciones a las autoridades federales, estatales o provinciales o cantonales apropiadas, comunicándole al mismo tiempo los datos relativos a las autoridades consideradas apropiadas y a las medidas por ellas adoptadas;

IV) Informará al Director General de la Oficina

Internacional del Trabajo respecto a cada uno de esos convenios que no haya ratificado, con la frecuencia que fije el Consejo de Administración sobre el estado de la legislación y práctica de la federación y sus estados, provincias o cantones constitutivos, precisando en que medida se ha puesto o se propone poner en ejecución cualquiera de las disposiciones del convenio, por vía legislativa o administrativa, por medio de contratos colectivos o de otro modo;

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

C) Aprobado que sea el convenio o la recomenda-

ción, el Presidente de la Oficina, que como ya hemos visto, será el Secretario de la Conferencia, firma el original y dos copias del documento a efecto de autorizarlo.

D) Se deposita una copia en el archivo de la Organización Internacional del Trabajo y la segunda se envía al Secretario General de las Naciones Unidas.

E) El Secretario General de la Conferencia enviará una copia certificada del convenio o recomendación a cada uno de los estados miembros.

F) En el caso de nuestro país, este tipo de convenios deben ser ratificados por el Senado de acuerdo a lo que establece el artículo 133 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; el convenio debe cumplir con los requisitos que establece dicho artículo, ya que debe estar acorde con lo dispuesto por el artículo 123 constitucional.

G) Los Delegados de los estados miembros deben informar a la O.I.T. sobre las medidas adoptadas respecto a lo que establece el convenio, asimismo mencionara si ha sido ratificado internamente, respecto a la ejecución de las disposiciones, debe mencionarse si es por vía legislativa o bien por vía ejecu-

tiva a través de contratos colectivos e indicando las causas por las cuales se puede llegar a demorar o que impidan su ratificación.

3.2.- ELABORACION DE LAS NORMAS INTERNACIONALES
DE TRABAJO

Para hablar de las normas internacionales del trabajo, debemos aclarar que existe un complejo problema para su creación, toda vez que al momento de elaborarlas, debe de ubicarse respecto al desarrollo que tiene el país al que van dirigidas, analizando también los diversos sistemas políticos en que han de situarse dichas normas. Asimismo, debe plantearse un objetivo que establezca su debida codificación para la elaboración de instrumentos que puedan asegurar su ejercicio.

De igual forma, dentro de las normas internacionales, debe establecerse, si éstas son universales, o meramente regionales, ya que si nos encontramos ante las segundas, no podrían éstas ofrecer una respuesta positiva a los problemas que plantea la adopción de normas universales, de tal manera que se distinga totalmente la situación que padece el trabajador en el continente europeo, a las que padece en otras partes del mundo.

El planteamiento de las normas regionales lleva implícito un riesgo, ya que existen diferencias en el campo de lo

social en las diferentes regiones del mundo, por lo que se suscitarían notables divergencias entre una y otra región, por lo tanto, la Organización Internacional del Trabajo ha estimado que las normas que llegase a crear deberán ser del todo universales, en virtud de lo cual establece: "Son plenamente aplicables a todos los pueblos y si bien en la modalidad de su aplicación hay que tener debidamente en cuenta el grado de desarrollo social y económico de cada pueblo, su aplicación productiva a los pueblos que todavía son dependientes y a los que ya han llegado a gobernarse por sí mismos, interesa a todo el mundo civilizado." (11).

Ahora bien, dichas normas deben ser del todo flexibles, tomando en consideración la variedad de sus destinatarios, es decir, debe tomar en cuenta el grado de desarrollo, su nivel económico, social y político, para que puedan en un momento dado adoptar dichas normas. El artículo 19 de la Constitución de la O.I.T. establece: "al elaborar cualquier convenio o recomendación de aplicación general, la Conferencia deberá tener en cuenta aquellos países en donde el clima, el desarrollo incompleto de la organización industrial u otras circunstancias particulares hagan esencialmente diferentes las condiciones de trabajo y

(11) VALTICOS, NICOLAS, Derecho Internacional del Trabajo, Editorial Tecnos, Madrid, España, 1977, Pp. 228.

deberá proponer las modificaciones que considere necesarias de acuerdo con las condiciones particulares de dichos países.

La flexibilidad a la que hemos venido haciendo referencia puede intervenir de dos formas:

1a. Fijando el nivel de la norma de fondo, es decir, analizando las diferencias en las condiciones económico-sociales de los países a los que van dirigidas.

2a. El modo de su aplicación, es decir, la diversidad de procedimientos jurídicos existentes en el mundo.

Durante los primeros años de la Organización, la flexibilidad se manejaba a través de excepciones, esta fórmula fue abandonada, ya que la excepción que manejaba no era acorde con la realidad de los países. Otra fórmula de flexibilidad es en la utilización de términos o, en otros casos el uso de conceptos como medidas aprobadas o satisfactorias; todas estas medidas de flexibilidad implican un alto riesgo en la interpretación y sobre todo en su aplicación.

La tendencia actual indica que los convenios deben ser lo suficientemente elásticos para que se puedan aplicar en

distintas condiciones, exigiendo que no deben contener situaciones rígidas, ya que en la práctica las condiciones pueden variar.

Otro de los problemas en la elaboración de normas es el de la naturaleza de los derechos que pueden ser objeto de las mismas, ya que el campo del derecho social es tan amplio que los derechos más sencillos, como por ejemplo la edad mínima para la admisión al trabajo, o bien los descansos de la madre, no reciben el mismo trato en los diversos países, ya que como mencionábamos en párrafos anteriores, no todos gozan de las mismas condiciones, pues en algunos países la población económicamente activa es en su generalidad, mayor de 30 años, en cambio en otros países, es de una edad de 14 a 16 años en promedio. Por tanto, a través de la creación de normas internacionales se trata de concretizar e individualizar la regla para que de esta forma puedan ser adoptadas.

Algunos tratadistas consideran que existen diversos tipos de tratados, entre las más importantes clasificaciones podemos mencionar las siguientes:

- a) Por el número de Estados que intervienen.

Esto es, de acuerdo con el número de Estados que

intervienen en la creación de los mismos, como son los bilaterales, trilaterales o multilaterales.

b) Por la materia a la que van dirigidos.

Es decir, la materia sobre la que versa el contenido de los mismos, de tal suerte que pueden ser administrativos, civiles, laborales, etc.

3.3.- CONVENIOS

El maestro César Sepúlveda menciona: "La convención y el tratado son sinónimos. Ni siquiera puede alejarse la pretendida diferencia de que las convenciones son tratados multilaterales, porque la práctica no ha sido definida en ese sentido. El acuerdo es un tratado formal y materialmente, por más que los partidarios de las distinciones digan que el acuerdo es de carácter secundario con respecto al tratado. Convenio, pacto y tratado son sólo distintas maneras de designar la misma cosa." (12)

El maestro Rafael de Pina menciona respecto a los tratados, que son: "Acuerdos entre los Estados celebrados para ordenar sus relaciones recíprocas en materia cultural, económica, etc., o para resolver un conflicto surgido entre ellos o para prevenirlo." (13)

(12) SEPULVEDA, CESAR, Derecho Internacional, Decimotercera Edición, Editorial Porrúa, México 1983, Pág. 120.

(13) PINA, RAFAEL DE, Diccionario de Derecho, Sexta Edición, Editorial Porrúa, México 1977, Pág. 363.

De las anteriores definiciones, podemos observar que el convenio es un tratado que celebran dos estados respecto a un objetivo determinado.

3.3.1.- E L E M E N T O S

Los elementos de todo convenio son:

- 1.- Capacidad
- 2.- Consentimiento
- 3.- Objeto
- 4.- Causa

Pasaremos a analizar cada uno de los elementos:

1.- Capacidad

Sólo el Estado soberano puede concertar convenios o tratados internacionales, el maestro Modesto Seara Vázquez menciona "el estado es una institución jurídico política, compuesta de una población establecida sobre un territorio y provista de un poder llamado soberanía." (14)

De tal definición se desprende que el estado, de

(14) SEARA VAZQUEZ, MODESTO, Derecho Internacional Público, Novena Edición, Editorial Porrúa, S. A., México, 1983, Pp. 83.

acuerdo a las normas del derecho internacional público, puede ser sujeto de las mismas.

Ahora bien, el estado como sujeto de un convenio tiene la capacidad, es decir, la aptitud para adquirir un derecho, para ejercerlo o para disfrutarlo.

2.- Consentimiento

Entendiéndose por éste, el acuerdo entre dos o más voluntades, en este caso los estados, acerca de la creación o transformación de derechos y obligaciones.

El consentimiento debe ser expresado por los órganos que tienen la representación del Estado.

En nuestro país, de acuerdo a la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en su artículo 89 fracción décima, se establece la facultad que tiene el presidente de la República de dirigir las negociaciones diplomáticas y celebrar tratados con las potencias extranjeras, sometiénolas a la ratificación del Congreso Federal; esta facultad va implícita a la establecida en la fracción tercera del mencionado artículo, así como en la segunda fracción.

Por lo que, como resultado de lo anterior, no tendrá validez alguna el convenio que se celebre sin cumplir los requisitos exigidos por nuestra ley suprema.

3.- Objeto

El objeto en sí, es sobre lo que va a versar el convenio, por lo que debe reunir el requisito de licitud tanto en las normas del derecho interno del sujeto internacional, así como respecto a las normas del derecho internacional. De tal manera que el objeto dentro del tema que nos ocupa, sería algún tema específico que tenga como fin la solución de las necesidades de la clase trabajadora, por lo que éste debe cumplir, tanto con nuestras normas internas, así como con las normas de la Organización Internacional del Trabajo.

4.- Causa

Respecto a este último elemento, algunos tratadistas consideran que la causa es sinónima del objeto; otros en cambio consideran que la causa es aquello que justifica plenamente la obligación que nace a través del convenio, por lo que si no existe causa, el convenio será invalidado.

3.3.2.- FORMA DE LOS CONVENIOS

El convenio debe revestir la forma escrita, ya que en caso contrario, no cabría la posibilidad de precisar con exactitud las obligaciones y mucho menos llevar a cabo la exigibilidad de las mismas como resultado del convenio.

Respecto al tema que nos ocupa, el convenio de la Organización Internacional del Trabajo, tiene las siguientes formalidades:

a) Debe ser escrito en idioma inglés o francés, ésto de acuerdo al punto uno del artículo 24 del Reglamento de la Conferencia Internacional del Trabajo.

b) Deberá constar en original y dos copias que serán firmadas por el Presidente de la Conferencia y por el Director General que actuará como Secretario de la Asamblea.

Ahora bien, los convenios internacionales revisten ciertas características:

a) **Carácter institucional.-** Es decir, no exis-

ten negociaciones diplomáticas, toda vez que la organización cuenta con una estructura tripartita, es decir, cuenta con representantes de los estados, representantes de los patronos y representantes de los trabajadores.

b) Debido a la organización tripartita, cada delegado tiene el derecho de voto.

c) Como consecuencia de los puntos anteriores, se requiere la mayoría de dos tercios de votos de los delegados de la Conferencia.

d) Los Estados miembros deberán someter el convenio, en un plazo de doce a dieciocho meses, a las autoridades nacionales a efecto de ser ratificados y en consecuencia darle efectividad.

e) La posibilidad de que un estado no quede vinculado al convenio si éste no es ratificado.

3.4.- LAS RECOMENDACIONES

Como ya ha quedado asentado anteriormente, mientras que los convenios son instrumentos destinados a crear obligaciones internacionales para los estados que los ratifican, las recomendaciones no se destinan ni tienen por objeto el crear obligaciones, sino que sirven exclusivamente para definir normas dirigidas a orientar la acción de los gobiernos.

Las recomendaciones contendrán los mismos elementos que los convenios, es decir, tendrán capacidad, más no para crear obligaciones; consentimiento, pero únicamente para, como su nombre lo indica, para recomendar la ejecución de un convenio determinado y la causa que es la orientación de las acciones a llevar a cabo determinado fin.

Una de las grandes diferencias es el número de votos que obtienen, es decir, el convenio necesita recabar la mayoría de dos tercios, mientras que la recomendación, únicamente la mayoría simple.

Ahora bien, de todo lo anteriormente visto, concluimos que la capacidad como elemento de los convenios está

debidamente representada por los delegados que envía cada estado miembro de la Organización Internacional del Trabajo, como ya se ha dicho, dichos delegados representan al estado como sujeto de derecho internacional, a los empresarios del mismo y a los trabajadores, esto para que los convenios así celebrados no estén sujetos a condiciones.

El consentimiento, como ya ha quedado expresado, se encuentra debidamente fundamentado en nuestra carta magna en su artículo 89, así como los artículos primero, tercero y cuarto de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo.

El objeto es el tema central del convenio, es decir, el punto específico sobre el que ha de versar, siempre y cuando sea lícito, tanto con las normas del derecho internacional, como las normas de derecho interno.

Cuando un país ratifica un convenio, debe presentar anualmente a la Oficina Internacional del Trabajo una memoria sobre las medidas que haya adoptado para poner en ejecución los Convenios a los cuales se haya adherido; las organizaciones de trabajadores y de empleadores también pueden presentar la información que consideren pertinente.

La Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, que es un organismo técnico independiente, examina las memorias presentadas, las cuales pasan después a estudio de una Comisión Tripartita de la Conferencia Internacional del Trabajo.

Cuando se señala alguna insuficiencia, se solicita a los gobiernos que la subsanen. Este procedimiento de control se complementa con procedimientos de queja, que permiten una investigación más a fondo de los problemas de aplicación.

C A P I T U L O I V

Constitucionalidad Jerárquica de las
Normas Internacionales del Trabajo

4.1 Ley sobre la Celebración
de Tratados

CAPITULO IV

LA CONSTITUCIONALIDAD JERARQUICA DE LOS CONVENIOS INTERNACIONALES EN MEXICO

Para comprender el orden constitucional que guardan los convenios internacionales en nuestro país, es necesario hablar de las facultades del Presidente de la República y del Senado, como miembro éste último del Congreso de la Unión.

Primeramente se tiene que mencionar lo establecido por el Artículo 133 de nuestra Carta Fundamental.

Artículo 133.- Esta Constitución, las leyes el Congreso de la Unión que emanen de ella y todos los tratados que estén de acuerdo con la misma, celebrados y que se celebren por el Presidente de la República, con aprobación del Senado, serán la Ley Suprema de toda la Unión. Los Jueces de cada Estado se arreglarán a dicha Constitución, leyes y tratados, a pesar de las disposiciones en contrario que pueda haber en las Constituciones o Leyes de los estados.

Como podemos observar, el presente precepto constitucional establece la supremacía jerárquica toda vez que señala que la ley suprema está no solo integrada por la Constitución, sino también por las leyes que emanan de ella y por los tratados internacionales, colocando en el mismo grado jerárquico a las leyes del congreso y a los tratados internacionales, con la única salvedad de que deberán estar de acuerdo a lo que establece nuestra carta magna.

Asimismo se establece que en caso de existir discrepancia entre los tratados internacionales y la Constitución o las leyes de los estados, deberá aplicarse lo establecido por dichos tratados internacionales.

Sobre el artículo en comentó, el maestro Carlos Arellano establece en su libro Derecho Internacional Público, lo siguiente:

"El Artículo 133 de la Constitución significa la incorporación de los tratados internacionales al sistema jurídico interno mexicano, ya que, si son la ley suprema de toda la Unión, gobernantes y gobernados están regidos no sólo por la Constitución y las leyes ordinarias, sino también por lo dispuesto en los tratados internacionales."

Por otra parte, el artículo 6o. de la Ley Federal del trabajo, nos dice:

Artículo 6o.- "Las Leyes respectivas y los tratados celebrados y aprobados en los términos del artículo 133 de la Constitución serán aplicables a las relaciones de trabajo en todo lo que beneficien al trabajador, a partir de la fecha de la vigencia."

Este artículo claramente denota que el único orden jerárquico será "todo lo que beneficie al trabajador", es decir que si nuestra Ley Laboral tuviere mayor alcance, siempre prevalecería esta.

Sobre este punto cabe hacer notar que nuestra Ley Federal del Trabajo se encuentra muy avanzada en la mayor parte de sus preceptos, lo que motiva que en muchos casos se ratifiquen los convenios por mero trámite o se opte por no ratificarlos ya que su contenido es de aplicación usual en nuestro país, dándose también el caso de convenios de norma mínima, en los cuales, solo se ratifica en la parte pendiente de aplicar y que se encuentra dentro de las posibilidades del país.

A este respecto el artículo 19 fracción 8 de la

Constitución de la O.I.T. establece "... 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, menoscabara cualquier ley, sentencia, costumbre o acuerdo que garantice a los trabajadores condiciones más favorables que las que figuren en el convenio o en la recomendación.

Pasaremos a analizar la situación constitucional que guardan los tratados internacionales.

A) El Jefe del Poder Ejecutivo Federal, dentro de sus amplísimas facultades y de acuerdo a lo que establece el artículo 89 constitucional en su fracción décima que dice:

Artículo 89.- Las facultades y obligaciones del Presidente, son las siguientes:

Fracción X.- Dirigir la política externa y celebrar tratados internacionales, sometiéndolos a la aprobación del Senado. El titular del Poder Ejecutivo observará los siguientes principios normativos; la autodeterminación de los pueblos; la no intervención, la solución pacífica de las

controversias; la proscripción de la amenaza o el uso de la fuerza en las relaciones internacionales; de la seguridad jurídica de los Estados; la cooperación internacional para el desarrollo y la lucha por la paz y la seguridad internacional.

El maestro Burgoa nos otorga la siguiente explicación de la facultad que en materia diplomática tiene el Presidente de la República: "El Presidente es el director de la política internacional de México y sólo a él compete desarrollarla, dictando cualesquiera medidas que tiendan a establecer y mantener las relaciones de nuestro país con todas las naciones del orbe sobre la base del respeto recíproco de su independencia, respeto y dignidad, así como las que propendan a fomentar el intercambio comercial con ellas mediante la celebración de tratados y convenios cuya aprobación incumbe al Senado y al Congreso reunido."

(15)

Ahora bien, el Senado tiene la facultad exclusiva, de acuerdo a lo establecido por el artículo 76 que a la letra dice:

(15) BURGOA, IGNACIO, Derecho Constitucional Mexicano, 3a. Edición, Editorial Porrúa, México 1979, Pp. 705.

Artículo 76.- Son facultades exclusivas del Senado:

I.- Analizar la política exterior desarrollada por el Ejecutivo Federal con base en la información anual que el Presidente de la República y el Secretario del Despacho correspondiente rindan al Congreso; además aprobar los tratados internacionales y convenios diplomáticos que celebre el Ejecutivo de la Unión.

De lo que se desprende que la voluntad del Estado Mexicano para celebrar Tratados Internacionales se integra con la voluntad conjunta del Presidente de la República y el Senado de la República.

Del mismo modo, el 2 de Enero de 1992, se publicó en el Diario Oficial de la Federación la Ley sobre la Celebración de Tratados que a continuación analizaremos:

Esta ley consta de 11 artículos:

Artículo 10.- La presente Ley tiene por objeto regular la celebración de tratados y acuerdos interinstitucionales.

les en el ámbito internacional. Los tratados sólo podrán ser celebrados entre el Gobierno de los Estados Unidos Mexicanos y uno o varios sujetos de derecho internacional público. Los acuerdos interinstitucionales sólo podrán ser celebrados entre una dependencia u organismo descentralizado de la Administración Pública Federal, Estatal o Municipal y uno o varios Organos Gubernamentales Extranjeros u Organizaciones Internacionales.

Como se puede observar, esta Ley trata de subsanar las fallas y deficiencias que en materia de tratados internacionales nuestra Constitución contempla, asimismo, este artículo menciona los siguientes supuestos: a) Establece que los tratados sólo podrán ser celebrados entre el gobierno de la Federación y con uno o varios sujetos de derecho internacional público, es decir, nos habla de que los tratados solo podrán celebrarse entre estados. b) Los acuerdos institucionales son acuerdos que podrán ser celebrados entre dependencias de la Administración Pública Federal, Estatal o Municipal con organismos gubernamentales extranjeros u organismos internacionales.

Al respecto nos nace una inquietud, el artículo 133 Constitucional que ya fue analizado, nos habla de que la política internacional estará en manos del Ejecutivo Federal de tal manera, que cual sería el fundamento constitucional para que

un municipio, un miembro de la Federación o un Organismo de la Administración Pública Federal pueda celebrar convenios con órganos gubernamentales extranjeros u organizaciones internacionales, ya que primeramente tendría que establecerse constitucionalmente esta facultada y, consecuentemente que procedimiento y ante quien se llevaría para su ratificación.

Artículo 2o.- Para los efectos de la presente Ley se entenderá por:

I.- "Tratado": El convenio regido por el derecho internacional público, celebrado por escrito entre el Gobierno de los Estados Unidos Mexicanos y uno o varios sujetos de Derecho Internacional Público, ya sea que para su aplicación se requiera o no la celebración de acuerdos en materias específicas, cualquiera que sea su denominación, mediante el cual los Estados Unidos Mexicanos asumen compromisos.

De conformidad con la Fracción I del artículo 76 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, los tratados deberán ser aprobados por el Senado y serán la Ley Suprema de toda la Unión cuando estén de acuerdo con la misma, en los términos del artículo 133 de la Constitución.

II.- "Acuerdo Interinstitucional": El convenio regido por el derecho internacional público, celebrado por escrito entre cualquier dependencia u organismo descentralizado de la Administración Pública Federal Estatal o Municipal y uno o varios órganos gubernamentales extranjeros u organizaciones internacionales, cualquiera que sea su denominación, sea que derive o no de un tratado previamente aprobado.

El ámbito de los acuerdo interinstitucionales deberá circunscribirse exclusivamente a las atribuciones propias de las dependencias y organismos descentralizados de los niveles de gobierno mencionados que los suscriben.

III.- "Firma ad referéndum": El acto mediante el cual los Estados Unidos Mexicanos hacen constar que su consentimiento en obligarse por un tratado requiere, para ser considerado como definitivo, de su posterior ratificación.

IV.- "Aprobación": El acto por el cual el Senado aprueba los tratados que celebra el Presidente de la República.

V.- "Ratificación", "Adhesión o Aceptación": El acto por el cual los Estados Unidos Mexicanos hacen constar en el ámbito internacional su consentimiento en obligarse por un

tratado.

VI.- "Plenos Poderes": El documento mediante el cual se designa a una o varias personas para representar a los Estados Unidos Mexicanos en cualquier acto relativo a la celebración de tratados.

VII.- "Reserva": La declaración formulada al firmar, ratificar, aceptar o adherirse a un tratado, con objeto de excluir o modificar los efectos jurídicos de ciertas disposiciones del tratado en su aplicación a los Estados Unidos Mexicanos.

VIII.- "Organización Internacional": La persona jurídica creada de conformidad con el derecho internacional público.

Como se podrá observar, este artículo nos habla únicamente de conceptos generales.

Artículo 30.- Corresponde al Presidente de la República otorgar Plenos Poderes.

Este artículo denota una incongruencia respecto a

lo que establece el 89 Constitucional ya que no señala en este caso si dicho otorgamiento de plenos poderes debe ser ratificado y por quien; ya que como comentábamos en párrafos anteriores, el Senado es el que debe vigilar la política externa que lleva a la práctica el Ejecutivo Federal.

De acuerdo con el Maestro Manuel González Oropesa, "Desde la reforma del 6 de diciembre de 1977, se da al Senado una coparticipación en el análisis de la política externa de México." A partir de 1917 se le había otorgado como facultad exclusiva la de aprobar los tratados y los convenios diplomáticos; sin embargo, con la reforma de 1977 a la fracción I del artículo se consideró que dándole una atribución más genérica se fortalecería al Senado en esta materia. (16)

Una de las facultades más utilizadas por el Senado y menos reconocidas es la de ratificación de nombramientos. Su finalidad es la de compartir las facultades de nombramientos de funcionarios, como son los del cuerpo diplomático. Hasta la fecha no se ha expedido ley reglamentaria sobre el punto en

(16) CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS COMENTADA, Colección Popular, Instituto de Investigaciones Jurídicas U.N.A.M., México 1990, Pp. 321.

comento, a pesar de la importancia que tiene ya que los funcionarios a quienes se otorguen plenos poderes pueden, en un momento dado, provocar a la Federación situaciones tanto positivas, como desfavorables.

Art. 4o.- Los tratados que se sometan al Senado para los efectos de la fracción I del artículo 76 de la Constitución, se turnarán a comisión en los términos de la Ley Orgánica del Congreso General de los Estados Unidos Mexicanos, para la formulación del dictamen que corresponda. En su oportunidad, la resolución del Senado se comunicará al Presidente de la República.

El artículo 133 de nuestra constitución política, establece como parte integrante de la Ley Suprema a los tratados internacionales que se celebran o celebrados por el Presidente de la República y ratificados por el Senado, más sin embargo en el artículo 89 en su fracción X se establece que los tratados que el Presidente de la República serán ratificados por el Congreso Federal, sentimos que debe ser únicamente el Senado como una de sus facultades exclusivas, y que el texto de la fracción X del artículo 89 constitucional se debe a un simple error, ya que la Constitución de 1857 establecía un sistema unicameral, en el que el Congreso Federal integrado únicamente por diputados.

Art. 50.- La voluntad de los Estados Unidos Mexicanos para obligarse por un tratado se manifestará a través de intercambio de notas diplomáticas, canje o depósito de instrumento de ratificación, adhesión o aceptación, mediante las cuales se notifique la aprobación por el Senado del tratado en cuestión.

Al respecto existen diversos conceptos que es necesario aclararlos:

a) Intercambio de notas diplomáticas.

El maestro César Sepúlveda menciona: "Para concluir un pacto bilateral, lo más usual es que los gobiernos interesados se intercambien notas, en las que se precisan la convivencia y la oportunidad de llegar a un pacto sobre determinadas materias. Se escoge anticipadamente el país y el lugar donde habrán de realizarse las conversaciones que derivan al tratado. Se nombran, por cada parte, los plenipotenciarios correspondiente, a quienes según el asunto, asesoran expertos o técnicos en la materia del propuesto tratado." (17)

(17) SEPULVEDA, CESAR. DERECHO INTERNACIONAL, Decimotercera Edición, Edit. Porrúa, México, 1983, Pág. 126.

b) Ratificación.

Como ya se ha visto, la ratificación de los tratados de acuerdo con nuestro sistema constitucional le compete a la Cámara de Senadores, esto de acuerdo con lo establecido por los artículos 76 fracción I, 89 fracción X y 133.

c) Adhesión o Aceptación.

Es la incorporación que lleva a cabo un Estado respecto a las condiciones previstas de antemano por otros Estados, por lo que el Estado incorporado manifiesta su voluntad de quedar incorporado al pacto y depositando su adhesión.

Art. 60.- La Secretaría de Relaciones Exteriores, sin afectar el ejercicio de las atribuciones de las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal, coordinará las acciones necesarias para la celebración de cualquier tratado y formulará una opinión acerca de la procedencia de suscribirlo y, cuando haya sido suscrito, lo inscribirá en el Registro Correspondiente.

El artículo 28 fracción I, de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, establece:

Art. 28.- A la Secretaría de Relaciones Exteriores corresponde el despacho de los siguientes asuntos:

I.- Promover, propiciar y asegurar la coordinación de acciones en el exterior de las dependencias y entidades de la administración pública federal; y sin afectar el ejercicio de las atribuciones que a cada una de ellas corresponda, conducir la política exterior, para lo cual intervendrá en toda clase de tratados, acuerdos y convenciones en los que el país sea parte.

El Secretario de Relaciones Exteriores es el que lleva a cabo la negociación de tratados, del mismo modo es el jefe de todas las embajadas, consulados y demás agentes diplomáticos.

Sobre este punto, es necesario mencionar el artículo 40, fracción XIV de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal que preceptúa.

Art. 40.- A la Secretaría del Trabajo y Previsión Social corresponde el despacho de los siguientes asuntos:

XIV.- Participar en los congresos y reuniones internacionales de trabajo, de acuerdo con la Secretaría de

Relaciones Exteriores.

De los dos artículos mencionados se puede observar que en el caso de convenios internacionales de trabajo ambas secretarías tienen competencia pero, la de Relaciones Exteriores como representante de las Política Exterior y la Secretaría del Trabajo como Miembro Gubernamental de México ante la O.I.T., además de ser Coordinador entre el Senado y las partes laboral y patronal en este caso la Confederación de Trabajadores de México y la Confederación Nacional de Cámaras Industriales.

Art. 7o.- Las dependencias y organismos descentralizados de la Administración Pública Federal, Estatal o Municipal deberán mantener informada a la Secretaría de Relaciones Exteriores acerca de cualquier acuerdo interinstitucional que pretendan celebrar con otros órganos gubernamentales extranjeros u organizaciones internacionales. La Secretaría deberá formular el dictamen correspondiente acerca de la procedencia de suscribirlo y, en su caso, lo inscribirá en el Registro respectivo.

Lo establecido por este artículo se encuentra relacionado con lo mencionado por la fracción II del artículo 2o. de la presente ley.

Art. 8o.- Cualquier tratado o acuerdo interins-
titucional que contenga mecanismos internacionales para la solu-
ción de controversias legales en que sean parte, por un lado la
Federación, o personas físicas o morales mexicanas y, por el
otro, gobiernos, personas físicas o morales extranjeras u
organizaciones internacionales, deberá:

I.- Otorgar a los mexicanos y extranjeros que
sean parte en la controversia el mismo trato conforme al princi-
pio de reciprocidad internacional;

II.- Asegurar a las partes la garantía de audien-
cia y el debido ejercicio de sus defensas; y

III.- Garantizar que la composición de los órga-
nos de decisión aseguren su imparcialidad.

Art. 9o.- El Gobierno de los Estados Unidos Mexi-
canos reconocerá cualquier resolución de los órganos de decisión
de los mecanismos internacionales para la solución de las
controversias a que se refiere el artículo 8o. cuando esté de por
medio la seguridad del Estado, el orden público o cualquier otro
interés esencial de la Nación.

Estos dos últimos preceptos de la presente ley, no especifican los mecanismos interinstitucionales para la solución de conflictos o controversias, más sin embargo cabe hacer la aclaración que el Derecho Internacional Público establece los siguientes:

- a.- Negociación;
- b.- Buenos oficios y mediación;
- c.- Comisiones de Investigación;
- d.- Conciliación;
- e.- Arbitraje;
- f.- Jurisdicción Internacional;
- g.- Solución de controversias por:
 - 1) Organismos Internacionales; y
 - 2) Organismos Regionales.

Art. 10c.- De conformidad con los tratados aplicables, el Presidente de la República nombrará, en los casos en que la Federación sea parte en los mecanismos internacionales para la solución de controversias legales a los que se refiere el artículo 8o. a quienes participan como árbitros, comisionados o expertos en los órganos de decisión de dichos mecanismos.

Art. 11o.- Las sentencias, laudos arbitrales y

demás resoluciones jurisdiccionales derivadas de la aplicación de los mecanismos internacionales para la solución de las controversias legales a que se refiere el artículo 80., tendrán eficacia y serán reconocidos en la República, y podrán utilizarse como prueba en los casos de nacionales que se encuentran en la misma situación jurídica, de conformidad con el Código Federal de Procedimientos Civiles y los tratados aplicables.

Como podemos observar, lo establecido por los artículos 80., 90., 100. y 110. de la presente ley más que referirse a normas de derecho internacional público se refiere a normas de derecho internacional privado, ya que pueden ser sujetos de las mismas personas físicas o morales.

C O N C L U S I O N E S

1.- El ser humano ha logrado una conciencia que traspasa las fronteras de su estado, para convertirse en una conciencia universal de la necesidad que impera en todo trabajador sea hombre o mujer, por una mejor vida y lógicamente asegurar dichas condiciones.

Con ese fin, el hombre ha tratado de unificar los diferentes criterios de los diferentes países sobre los problemas sociales que en mayor o menor grado existen en cada estado.

2.- El derecho del Trabajo surge con el movimiento obrero, pues a lo largo de la historia esa clase social en un momento dado ha sido explotada, favoreciendo con ello a los empresarios o patrones. El movimiento obrero, sobre todo en el presente siglo, ha generado las luchas revolucionarias en varios países del orbe, de las cuales podemos mencionar las Revoluciones Mexicana y Rusa. Esas luchas tuvieron como resultado la creación de normas protectoras de los derechos fundamentales de esa clase social.

3.- Los países, al contemplar el problema del

proletariado, empezaron a tomar conciencia del mismo y en una franca búsqueda de soluciones, trataron de unificar criterios para resolverlo, empiezan a surgir una diversidad de conferencias de estados, de las cuales emanaron normas internacionales que protegieran a los trabajadores de los países que celebraban dichas conferencias, los estados más deseosos de lograrlo fueron Inglaterra, Alemania y Francia.

4.- En el año de 1919, después de la primera guerra mundial, surge la O.I.T. dentro del seno de la Sociedad de Naciones, a la desaparición de esta última, después de la segunda guerra mundial, es creada la Organización de las Naciones Unidas, organismo al cual se asoció la O.I.T., en la actualidad cuenta con 158 miembros.

5.- En un principio, la misión fundamental de la O.I.T. era la de crear un derecho internacional del trabajo que sirviera de base al derecho nacional de los estados miembros; en la actualidad trata de resolver los graves problemas de la clase trabajadora, pero teniendo cada vez un campo de acción más amplio.

6.- La O.I.T. se integra tripartitamente, es decir con representantes de los Estados Miembros, representantes

de los trabajadores y representantes de los patrones, que conjuntamente velan por los derechos de la clase trabajadora, proponiendo mejores condiciones, tanto para trabajadores como para patrones; su misión como mencionábamos ha cambiado ya que promueve la justicia social, contribuyendo en la medida de sus posibilidades al desarrollo económico y social de los estados miembros, a través del progreso de los individuos, ya que donde existe la pobreza, ésta constituye un peligro, un riesgo para la prosperidad de todos.

7.- Su organización depende de tres organismos que son la Conferencia Internacional del Trabajo, el Consejo de Administración y la Oficina Internacional del Trabajo.

8.- La Conferencia Internacional del Trabajo es el organismo supremo de la O.I.T., cada país miembro está representado por cuatro delegados, dos del gobierno, uno que representa a los trabajadores y el otro a los patrones. Todos los delegados gozan de los mismos derechos y pueden expresarse libremente y según su conciencia.

9.- El Consejo de Administración, es el órgano ejecutivo de la organización y constituye el núcleo vital en el convergen todas las actividades y del que parte toda acción.

Su composición es igualmente tripartita y es elegido cada tres años por la Conferencia.

10.- La Oficina Internacional del Trabajo, es la Secretaría permanente de la O.I.T., siendo responsable de preparar las reuniones de la Conferencia y del Consejo, así como de la preparación de los informes de trabajo de la organización. Actualmente el Director General es Michel Hansenne.

11.- Los convenios internacionales de trabajo son instrumentos jurídicos que reglamentan aspectos de la administración del trabajo, bienestar social y los derechos humanos, constituyendo un compromiso formal de aplicar las disposiciones de dichos convenios ratificados y la aceptación de la supervisión internacional.

12.- Las recomendaciones, aunque guardan cierta similitud con los convenios, no requieren ser ratificados y su objeto es el de orientar las políticas y prácticas nacionales.

13.- El orden jerárquico de las autoridades que participan en la celebración de convenios internacionales ante la Organización Internacional del Trabajo, de acuerdo a nuestras normas internas son las siguientes:

- a) El Presidente de la República, de acuerdo a la fracción X del artículo 89 Constitucional.

- b) El Secretario de Relaciones Exteriores según lo preceptúa el artículo 28 de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal y el artículo 6o. de la Ley sobre la Celebración de Tratados.

- c) Secretario del Trabajo y Previsión Social de acuerdo a lo establecido en el artículo 40 fracción XIV de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal.

De lo anterior se puede concluir que existe una interrelación entre las Secretarías de Relaciones Exteriores y del Trabajo y Previsión Social, a efecto de coordinar debidamente la participación y competencias en la celebración de Convenios que traigan como consecuencia lógica mejores condiciones de vida para los trabajadores mexicanos.

A P P E N D I C E

"A"

APENDICE "A"

ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO

Lista de Convenios Ratificados por México

	<u>Fecha de ratificación</u>
1. <u>CONVENIO No. 6</u> , SOBRE EL TRABAJO NOCTURNO DE LOS MENORES. (INDUSTRIA), 1919. (1)	20/05/37
2. <u>CONVENIO No. 7</u> , SOBRE LA EDAD MI- NIMA (TRABAJO MARITIMO), 1920. (2)	17/08/48
3. <u>CONVENIO No. 8</u> , SOBRE LAS INDEMNI- ZACIONES DE DESEMPLEO (NAUFRAGIO), 1920.	20/05/37
4. <u>CONVENIO No. 9</u> , SOBRE LA COLOCACION DE LA GENTE DE MAR, 1920.	01/09/39

5. CONVENIO No. 11, SOBRE EL DERECHO DE ASOCIACION (AGRICULTURA), 1921. 20/05/37
6. CONVENIO No. 12, SOBRE LA INDEMNIZACION POR ACCIDENTES DE TRABAJO (AGRICULTURA), 1921. 01/11/37
7. CONVENIO No. 13, SOBRE LA CERUSA (PINTURA), 1921. 07/01/38
8. CONVENIO No. 14, SOBRE EL DESCANBO SEMANAL (INDUSTRIA), 1921. 07/01/38
9. CONVENIO No. 16, SOBRE EL EXAMEN MEDICO DE LOS MENORES (TRABAJO MARITIMO), 1921. 09/03/38
10. CONVENIO No. 17, SOBRE LA INDEMNIZACION POR ACCIDENTES DE TRABAJO, 1925. 12/05/34
11. CONVENIO No. 19, SOBRE LA IGUALDAD DE TRATO (ACCIDENTES DEL TRABAJO), 1925. 12/05/34

12. CONVENIO No. 21, SOBRE LA INSPEC- 09/03/38
CION DE LOS EMIGRANTES, 1926.
13. CONVENIO No. 22, SOBRE EL CONTRATO 12/05/34
DE ENROLAMIENTO DE LA GENTE DE MAR,
1926.
14. CONVENIO No. 23, SOBRE LA REPATRIA- 12/05/34
CION DE LA GENTE DE MAR, 1926. (3)
15. CONVENIO No. 26, SOBRE LOS METODOS 12/05/34
PARA LA FIJACION DE SALARIOS MINIMOS,
1928.
16. CONVENIO No. 27, SOBRE LA INDICA- 12/05/34
CION DEL PESO EN LOS FONDOS TRANSPOR-
TADOS POR BARCO, 1929.
17. CONVENIO No. 29, SOBRE EL TRABAJO 12/05/34
FORZOSO, 1930.
18. CONVENIO No. 30, SOBRE LAS HORAS DE 12/05/34
TRABAJO (COMERCIO Y OFICINAS), 1930.

19. CONVENIO No. 32, SOBRE LA PROTECCION DE LOS CARGADORES DE MUELLE CONTRA LOS ACCIDENTES (REVISADO), 1932. 12/05/34
(4)
20. CONVENIO No. 34, SOBRE LAS AGENCIAS RETRIBUIDAS DE COLOCACION, 1933. (5) 21/02/38
21. CONVENIO No. 42, SOBRE LAS ENFERMEDADES PROFESIONALES (REVISADO), 1934. 20/05/37
22. CONVENIO No. 43, SOBRE LAS FABRICAS DE VIDRIO, 1934. 09/03/38
23. CONVENIO No. 45, SOBRE EL TRABAJO SUBTERRANEO (MUJERES), 1935. 21/02/38
24. CONVENIO No. 46, (REVISADO) SOBRE LAS HORAS DE TRABAJO (MINAS DE CARBON), 1935. 01/09/39
25. CONVENIO No. 49, SOBRE LA REDUCCION DE LAS HORAS DE TRABAJO (FABRICAS DE BOTELLAS), 1935. 21/02/38

26. CONVENIO No. 52, SOBRE LAS VACACIONES PAGADAS, 1936. 09/03/38
27. CONVENIO No. 53, SOBRE LOS CERTIFICADOS DE CAPACIDAD DE LOS OFICIALES, 1936. 01/09/39
28. CONVENIO No. 54, SOBRE LAS VACACIONES PAGADAS DE LA GENTE DE MAR, 1936. 12/06/42
29. CONVENIO No. 55, SOBRE LAS OBLIGACIONES DEL ARMADOR EN CASO DE ENFERMEDADES O ACCIDENTES DE LA GENTE DE MAR, 1936. 15/09/39
30. CONVENIO No. 56, SOBRE EL SEGURO DE ENFERMEDAD DE LA GENTE DE MAR, 1936. 01/02/84
31. CONVENIO No. 58, (REVISADO) SOBRE LA EDAD MINIMA (TRABAJO MARITIMO), 1936. 18/07/52
32. CONVENIO No. 52, SOBRE LA PRESCRIPCIONES DE SEGURIDAD (EDIFICACION), 1937. 04/07/41

(6)

33. CONVENIO No. 63, SOBRE ESTADISTICAS 16/07/42
DE SALARIOS Y HORAS DE TRABAJO, 1938.
(7)
34. CONVENIO No. 80, POR EL QUE REVISAN 20/04/48
PARCIALMENTE LOS CONVENIOS ADOPTADOS POR
LA ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABA-
JO, EN SUS VEINTIOCHO PRIMERAS REUNIONES,
A FIN DE REGLAMENTAR EL EJERCICIO FUTURO
DE CIERTAS FUNCIONES DE CANCELLERIA, CON-
FIADAS POR DICHOS CONVENIOS AL SECRETARIO
GENERAL DE LA SOCIEDAD DE LAS NACIONES, Y
DE INTRODUCIR LAS ENMIENDAS COMPLEMENTA-
RIAS, REQUERIDAS POR LA DISOLUCION DE LA
SOCIEDAD DE LAS NACIONES Y POR LA ENMIEN-
DAS COMPLEMENTARIAS, REQUERIDAS POR LA
DISOLUCION DE LA SOCIEDAD DE LAS NACIONES
Y POR LA ENMIENDA A LA CONSTITUCION DE LA
ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO.
35. CONVENIO No. 87, SOBRE LA LIBERTAD 01/04/50
SINDICAL Y LA PROTECCION DEL DERECHO DE
SINDICACION, 1948.

36. CONVENIO No. 90, (REVISADO) SOBRE EL 20/06/56
TRABAJO NOCTURNO DE LOS MENORES (INDUS-
TRIA), 1948.
37. CONVENIO No. 95, SOBRE LA PROTECCION 27/09/55
DEL SALARIO, 1949.
38. CONVENIO No. 96, RELATIVO A LAS AGEN- 01/03/91
CIAS RETRIBUIDAS DE COLOCACION, (REVISADO)
1949. (8)
39. CONVENIO No. 99, SOBRE LOS METODOS PA- 23/08/52
RA LA FIJACION DE SALARIOS MINIMOS (AGRI-
CULTURA), 1951.
40. CONVENIO No. 100, SOBRE IGUALDAD DE 23/08/52
REMUNERACION, 1951.
41. CONVENIO No. 102, SOBRE LA SEGURIDAD 12/10/61
SOCIAL (NORMA MINIMA), 1952. (9)
42. CONVENIO No. 105, SOBRE LA ABOLICION 01/06/59
DEL TRABAJO FORZOSO, 1957.

43. CONVENIO No. 106, SOBRE EL DESCANSO 01/06/59
SEMANAL (COMERCIO Y OFICINAS), 1957. (10)
44. CONVENIO No. 107, SOBRE POBLACIONES 01/06/59
INDIGENAS Y TRIBALES, 1957. (11)
45. CONVENIO No. 108, SOBRE LOS DOCUMEN- 11/09/61
TOS DE IDENTIDAD DE LA GENTE DE MAR,
1958.
46. CONVENIO No. 109, SOBRE SALARIOS, HO- 11/09/61
RAS DE TRABAJO A BORDO Y DOTACION (REVI-
SADO), 1958.
47. CONVENIO No. 110, SOBRE LAS PLANTA- 20/06/60
CIONES, 1958.
48. CONVENIO No. 111, SOBRE LA DESCRIMI- 11/09/61
NACION (EMPLEO Y OCUPACION), 1958.
49. CONVENIO No. 112, SOBRE LA EDAD MINI- 09/08/61
MA (PESCADORES), 1959.
50. CONVENIO No. 115, SOBRE LA PROTECCION 19/10/83

CONTRA LAS RADICIONES, 1960.

51. CONVENIO No. 116, POR EL QUE SE REVI- 03/11/61
SAN PARCIALMENTE LOS CONVENIOS ADOPTADOS
POR LA CONFERENCIA GENERAL DE LA ORGANI-
ZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO EN SUS
TREINTA Y DOS PRIMERAS REUNIONES, A FIN
DE UNIFORMAR LAS DISPOSICIONES RELATIVAS
A LA FEDERACION, POR PARTE DEL CONSEJO
DE ADMINISTRACION DE LA OFICINA INTERNA-
CIONAL DEL TRABAJO, DE LAS MEMORIAS SO-
BRE LA APLICACION DE CONVENIOS.
52. CONVENIO No. 118, SOBRE LA IGUALDAD 06/01/78
DE TRATO (SEGURIDAD SOCIAL), 1962. (12)
53. CONVENIO No. 120, SOBRE LA HIGIENE 18/06/68
(COMERCIO Y OFICINAS), 1964.
54. CONVENIO No. 123, SOBRE LA EDAD MI- 19/08/68
MA (TRABAJO SUBTERRANEO), 1965. (13)
55. CONVENIO No. 124, SOBRE EL EXAMEN 29/08/68
MEDICO DE LOS MENORES (TRABAJO SUBTE-

RRANEO), 1965.

56. CONVENIO No. 131, SOBRE LA FIJACION DE SALARIOS MINIMOS, 1970. 18/04/73
57. CONVENIO No. 134, SOBRE LA PREVEN- CION DE ACCIDENTES (GENTE DE MAR), 1970. 02/05/74
58. CONVENIO No. 135, SOBRE LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES, 1971. 02/05/74
59. CONVENIO No. 140, SOBRE LA LICENCIA PAGADA DE ESTUDIOS, 1974. 17/02/77
60. CONVENIO No. 141, SOBRE LAS ORGANIZACIONES DE TRABAJADORES RURALES, 1975. 28/06/78
61. CONVENIO No. 142, SOBRE EL DESARROLLO DE LOS RECURSOS HUMANOS, 1975. 28/06/78
62. CONVENIO No. 144, SOBRE LA CONSULTA TRIPARTITA (NORMAS INTERNACIONALES DEL DEL TRABAJO), 1976. 28/06/78

63. CONVENIO No. 150, SOBRE LA ADMINIS- 10/02/82
TRACION DEL TRABAJO, 1978.
64. CONVENIO No. 152, SOBRE LA SEGURIDAD 10/02/82
E HIGIENE (TRABAJOS PORTUARIOS), 1979.
65. CONVENIO No. 153, SOBRE DURACION DEL 10/02/82
TRABAJO Y PERIODOS DE DESCANSO (TRANS-
TES POR CARRETERA), 1979.
66. CONVENIO No. 155, SOBRE SEGURIDAD Y 01/02/84
SALUD DE LOS TRABAJADORES, 1981.
67. CONVENIO No. 160, SOBRE ESTADISTICAS 18/04/88
DEL TRABAJO, 1985. (14)
68. CONVENIO No. 161, SOBRE SERVICIOS DE 17/02/87
SALUD EN EL TRABAJO, 1985.
69. CONVENIO No. 163, SOBRE EL BIENESTAR 05/10/90
DE LA GENTE DE MAR, EN EL MAR Y EN PUER-
TO, 1987.
70. CONVENIO No. 164, SOBRE LA PROTECCION 05/10/90

DE LA SALUD Y LA ASISTENCIA MEDICA DE
LA GENTE DE MAR, 1987.

71. CONVENIO No. 166, SOBRE LA REPATRIA- 05/10/90
CION DE LA GENTE DE MAR (REVISADO), 1987.
72. CONVENIO No. 167, SOBRE SEGURIDAD Y 05/10/90
SALUD EN LA CONSTRUCCION, 1988.
73. CONVENIO No. 169, SOBRE PUEBLOS IN- 05/09/90
DIGENAS Y TRIBALES EN PAISES INDEPEN-
DIENTES, 1989.

B I B L I O G R A F I A

- (1) ABERASTURY, MARCELO
LA ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO
EN LA POLITICA MUNDIAL
Editorial Paidós
Argentina, 1968
- (2) BUEN L., NESTOR DE
DERECHO DEL TRABAJO
Tomo I
Editorial Porrúa
México, 1986
- (3) BURGOA, IGNACIO
DERECHO CONSTITUCIONAL MEXICANO
Tercera Edición
Editorial Porrúa
México, 1979

B I B L I O G R A F I A

- (4) CUEVA, MARIO DE LA
EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO
Tomo I
Editorial Porrúa
México, 1966
- (5) DAVALOS, JOSE
DERECHO DEL TRABAJO
Editorial Porrúa
México, 1990
- (6) GUERRERO, EUQUERIO
MANUAL DE DERECHO DEL TRABAJO
Editorial Porrúa
México, 1979
- (7) LAS NORMAS INTERNACIONALES DEL TRABAJO,
AYUDA AL DESARROLLO Y JUSTICIA SOCIAL
Oficina Internacional del Trabajo
Turín, Italia
1990

B I B L I O G R A F I A

- (8) LA O.I.T. Y EL MUNDO DEL TRABAJO
Oficina Internacional del Trabajo
Ginebra, Suiza
1987
- (9) SEARA VAZQUEZ, MODESTO
DERECHO INTERNACIONAL PUBLICO
Novena Edición
Editorial Porrúa
México, 1983
- (10) SEARA VAZQUEZ, MODESTO
TRATADO GENERAL DE LA ORGANIZACION
INTERNACIONAL
Fondo de Cultura Económica
México, 1985

B I B L I O G R A F I A

- (11) SEPULVEDA, CESAR
DERECHO INTERNACIONAL
Décimo Tercera Edición
Editorial Porrúa
México, 1983
- (12) TENA RAMIREZ, FELIPE
DERECHO CONSTITUCIONAL MEXICANO
Editorial Porrúa
México, 1989
- (13) VALTICOS, NICOLAS
DERECHO INTERNACIONAL DEL TRABAJO
Editorial Tecnos
Madrid, España
1977

L E G I S L A C I O N

- **CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS
UNIDOS MEXICANOS**
Colección Popular
Instituto de Investigaciones Juridicas
U.N.A.M.
1990

- **CONSTITUCION DE LA ORGANIZACION
INTERNACIONAL DEL TRABAJO**
Oficina Internacional del Trabajo
Ginebra, Suiza
1988

- **LEY SOBRE LA CELEBRACION DE TRATADOS**
Diario Oficial de la Federación
2 de Enero de 1992

D I C C I O N A R I O S

- **DE PINA, RAFAEL**
DICCIONARIO DE DERECHO
Sexta Edición
Editorial Porrúa
México, 1977