

874
2eJ.



Universidad Nacional Autónoma
de México

FACULTAD DE DERECHO

“Análisis del Artículo 6o. de la Ley
Federal del Trabajo y sus Implicaciones
Internacionales”.



T E S I S
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A :
MAURICIO ADOLFO TRUJILLO CHAVARRIA

MEXICO, D.F.

OCTUBRE DE 1994

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas Tesis Digitales Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS © PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis está protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

FACULTAD DE DERECHO
SEMINARIO DE DERECHO INTERNACIONAL



UNIVERSIDAD NACIONAL
AVENIDA DE
MEXICO

Cd. Universitaria a 11 de octubre de 1994

C. DIRECTOR GENERAL DE LA
ADMINISTRACION ESCOLAR
P R E S E N T E

Estimado Señor Director:

El C. MAURICIO ADOLFO TRUJILLO CHAVARRIA, elaboró su Tesis Profesional para optar por el grado de Licenciado en Derecho intitulada: "ANALISIS DEL ARTICULO 60. DE LA NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO Y SUS IMPLICACIONES INTERNACIONALES", dirigida por el maestro Víctor C. García Moreno quien ya dió la aprobación de la tesis en cuestión con fecha 10 de octubre de 1994.

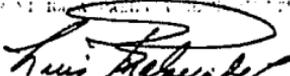
El Sr. TRUJILLO CHAVARRIA, ha concluido el trabajo referido: el cual llena los requisitos exigidos para este tipo de ensayos, por lo que estando a cargo de este Seminario, me permito otorgar la APROBACION, para todos los efectos académicos correspondientes.

Me es grato hacer presente mi consideración.



FACULTAD DE DERECHO
SEMINARIO
DE
DERECHO INTERNACIONAL

A P R O B A D O
EL SEMINARIO DE DERECHO INTERNACIONAL


DR. LUIS MALPICA DE LAMADRID
DIRECTOR DEL SEMINARIO DE
DERECHO INTERNACIONAL.

**A mi inolvidable UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE
MEXICO.**

Con respeto y admiración a mis Maestros.

Con gratitud a mi asesor de tesis,

Dr. Víctor Carlos García Moreno.

A mis padres Héctor y Alicia,
que con su cariño, ternura y ejemplo
me han enseñado a expresar las maravillas
que oculta un ser humano, hasta que se es padre.

**A Maru mi adorada esposa,
eterna compañera y amiga,
mi gratitud por su apoyo y gran fortaleza.**

**A mis amados hijos Damián y Adolfo,
promesas grandiosas que pido a Dios
me permita ver realizadas.**

**A mis queridos hermanos
Carito (la pequeña madrecita),
Alfonso y Héctor, mis otros yo.**

A mis compañeros Universitarios, y amigos.

INTRODUCCION

Pase por pequeñas barreras antes de iniciar este trabajo, empezando por escoger un tema a desarrollar el cual debiera agradarme y a su vez me provocara la inquietud de estudiarlo, aunado a la ilusión que existía dentro de mí con el firme deseo de lograr una investigación que una vez concluida, aportara algún beneficio a mis compañeros, a los estudiosos del derecho y en especial con mi sentimiento de gratitud hacia mis Maestros, a quienes deseo darles también alguna satisfacción, como respuesta a sus grandes esfuerzos por transmitirnos su sabiduría.

Lamentablemente aunque todos buscamos nuestra superación, no todos los universitarios tenemos la oportunidad de llegar a desarrollar un trabajo como éste, que representa la culminación de una de las etapas del futuro profesionista, desarrollar un trabajo propio con el tema que despertara el deseo de investigar, como lo fue en mi caso el tema del "ANÁLISIS DEL ARTICULO 6o. DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO Y SUS IMPLICACIONES INTERNACIONALES". Elegir este tema surgió de las reformas a nuestra Ley Laboral, donde nace el Artículo 6o, que decretaba en lo principal "que los tratados internacionales celebrados y aprobados en los términos del artículo 133 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, serán considerados como Ley Suprema", el conocer esta disposición, me llenó de dudas, sobre todo que bien sabemos que nuestro Derecho del Trabajo a partir del 1o de Mayo de 1917, es considerado como un estatuto proteccionista y reivindicador del trabajador, y considerando que los Tratados Internacionales en materia del Trabajo surgen de la Organización Internacional del Trabajo, la cual en su Conferencia General postuló que todos los seres humanos sin distinción de raza, credo o sexo, tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades, siendo México un país Miembro de esa Organización Internacional, desde el año de 1931, habiendo participado activamente en la elaboración de sus normas, miembro que conoce esos principios y objetivos los cuales se reflejan en sus Tratados y Conferencias Internacionales. ¿Por qué? México, había tardado tanto en postular un artículo como el 6o. en tema, después de su participación y aprobación de Tratados Internacionales durante tantos años; por ello deseaba saber si los Tratados ratificados antes de esta disposición laboral, habían sido considerados en la Ley Laboral oportunamente, dada la ausencia de este precepto. en fin mi compromiso en este trabajo, es precisamente dilucidar esas interrogantes, dando mi mayor empeño, estudio y esfuerzo.

Fue así como elaboré mi capitulado, el cual su exposición sería muy

extensa debiendo darle sólo un enfoque general, sin inclinarme al *ladrón* Laboral o Internacional y encontrar las relaciones que existen entre el Derecho Internacional con nuestro Derecho Interno, los fines y objetivos que se persiguen con esas relaciones, si existen derechos y obligaciones entre ellos, y en lo principal la gran interrogante dado a lo anterior, saber si eran eficaces las aplicaciones de los preceptos 6o. de la Ley Laboral y 133 Constitucional, y la importancia de todo esto, conocer los orígenes de la Organización Internacional del Trabajo y cual era el papel que desempeñaba México ante esta Organización, cuales Tratados Internacionales habían sido aprobados y su aplicación en nuestra Ley Laboral Interna, la viabilidad de la aplicación de los tratados sean antiguos o actuales.

Así, había que conocer cuales eran las vías de información para los interesados los trabajadores y los empleadores; si estaban enterados e informados sobre los Tratados Internacionales aprobados por México ante la Organización Internacional del Trabajo y la existencia del Artículo 6o. de la Ley Federal del Trabajo, saber cuales eran las medidas internacionales para exigir el cumplimiento de los Tratados y que tan importantes han sido las reformas a nuestra Ley Laboral en base a dichos Tratados Internacionales ratificados desde su ingreso, como lo fue entre otros, el derecho de asociarse tanto los trabajadores como empleadores en sindicatos, federaciones y confederaciones, así también el surgimiento de la Seguridad Social; el trabajo para las mujeres; para los menores de edad; al salario justo; etc. etc.; en fin conocer el contenido de los Tratados Internacionales aprobados en los términos de las Leyes Mexicanas y compararlos a cada uno con la Ley Federal del Trabajo y encontrar si han sido considerados o no dentro de sus preceptos, ver la fecha en que fueron tomados en cuenta, además si eran eficientes las participaciones de los Inspectores del Trabajo, encargados en vigilar la debida aplicación de las normas del Trabajo incluyendo los Tratados Internacionales en cuestión.

Como digo en esta introducción, es un tema extenso, digno de ser fraccionado en un sinnúmero de temas para tesis como ésta; ahora sólo me faltaba enfocar mi trabajo en la rama del derecho conducente, así me decidí y fui aceptado en el Seminario del Derecho Internacional, donde encontré un gran apoyo y orientación con mi Asesor de Tesis, el Dr. Victor Carlos García Moreno quien me ayudó a darle forma a mis inquietudes aportándome orientaciones para el buen desarrollo de mi trabajo, guardando la esperanza de no defraudar a mis maestros y hermanos Universitarios.

INDICE

CAPITULO I.- RELACIONES ENTRE EL DERECHO INTERNACIONAL Y EL DERECHO INTERNO.

CAPITULO II.- LA ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO COMO ORGANISMO ESPECIALIZADO.

CAPITULO III.- CUMPLIMIENTO DE LAS CONVENCIONES A TRAVES DE LA ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO.

CAPITULO IV.- CONVENCIONES ELABORADAS POR LA O.I.T. QUE HAN SIDO APROBADAS POR MEXICO EN LOS TERMINOS DEL ARTICULO 133 DE LA CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.

CAPITULO V.- EFICACIA DE LA APLICABILIDAD DE LOS TRATADOS INTERNACIONALES EN LA LEGISLACION LABORAL MEXICANA CONFORME AL ARTICULO 6o. DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

CONCLUSIONES.

BIBLIOGRAFIA.

CAPITULO I

RELACIONES ENTRE EL DERECHO INTERNACIONAL Y EL DERECHO INTERNO.

Antes de entrar en materia, es preciso que distingamos ambos derechos, para cuyo efecto recurriremos a algunos tratadistas, deseando dejar asentado, que no siendo el objeto, dada la inmensidad de la ciencia jurídica exponer los antecedentes históricos, únicamente me concretaré a señalar lo esencial para entrar en materia con este estudio, en especial lo ya sabido y aceptado en cuanto a la clasificación del Derecho Internacional, el cual se ha considerado en dos grandes ramas: DERECHO INTERNACIONAL PUBLICO Y DERECHO INTERNACIONAL PRIVADO.

DERECHO INTERNACIONAL PUBLICO.- Entendemos como Derecho Internacional Público, al conjunto de normas, que tienen como objeto reglamentar las relaciones entre sujetos de Derechos Internacionales.

A diferencia del Derecho Internacional Privado, el Público, se ocupa de sujetos internacionales, entendiéndose como tales todas aquellas agrupaciones u organizaciones con personalidad jurídica internacional, cuyo origen pueden ser de un Estado o de varios que estén reconocidos con ese carácter, pues antiguamente se hablaba de los Estados como únicos sujetos de Derecho Internacional, pero con la creación de organizaciones internacionales, capaces de tener acuerdos o convenios de carácter contractual internacional con el fin de crear derechos y obligaciones jurídicas, no es posible concretizar a los sujetos del Derecho Internacional.

Seara Vazquez dice, "El objeto del Derecho Internacional es reglamentar las relaciones de los Estados entre sí, de las organizaciones internacionales entre sí, y de los estados con las organizaciones internacionales".¹

Verdross dice, "¿Qué decir de tan diversas definiciones del Derecho Internacional?" En primer término, que todas ellas son posibles ya que el investigador tiene libertad, para delimitar y denominar a discreción el objeto de su estudio

Otros tratadistas hacen valer que el concepto del Derecho Internacional o Interestatal, resulta demasiado estrecho para poder abarcar todas aquellas normas que regulando las relaciones entre los Estados y otras comunidades jurídicas soberanas, tales como, Iglesia Católica, Orden de Malta, Insurrectos, etc.; concuerdan materialmente con distintos sectores del Derecho Interestatal (derecho diplomático, tratados, neutralidad)

¹ SEARA VAZQUEZ MODESTO. Manual de Derecho Internacional Público.
México 1964, 1a. edición, Editorial Pomada S.A. Pág. introducción IX.

No siendo el objeto compilar y transcribir, el sinnúmero de conceptos y definiciones de conocidos tratadistas del Derecho Internacional Público, y no siendo el objeto del estudio dar un concepto particular del Derecho Internacional Público, por ser muy complejo, además de participar de la opinión de Verdross, así solamente tomar la parte principal de sus conceptos sin ampliarnos en los sujetos, pues de acuerdo a esos tratadistas como Kelsen, aceptan que el Derecho Internacional Público, no sólo concede derechos e impone obligaciones a los Estados, a las comunidades jurídicas soberanas, sino a todos los individuos, además que una definición no puede hacerse sobre la base de características abstractas, sino partiendo de una comunidad concreta y ésta no es otra que la comunidad internacional de los Estados, que en el curso de la historia ha ido adquiriendo unidad sociológica y normativa.

A lo anterior debemos agregar y ésto además en apoyo al Maestro Modesto Seara Vazquez, que dice " el Derecho Internacional, es una ciencia eminente jurídica y no debe confundirse con: La política internacional, la moral internacional y la cortesía internacional y que el fundamento del Derecho Internacional, se puede clasificar en dos grandes grupos, unos que el fundamento puede encontrarse en la voluntad de los Estados y otro fuera de la voluntad de los Estados".

DERECHO INTERNACIONAL PRIVADO.- El tratadista mexicano Luis Pérez Verdía, llama Derecho Internacional Privado "a una modalidad del Derecho Privado que tiene por objeto someter las relaciones sociales entre individuos, a las reglas jurídicas que convengan a su naturaleza, o el conjunto de principios que definen los derechos de los extranjeros y la competencia respectiva de las diversas legislaciones en lo que concierne a las relaciones de orden privado".²

Arellano García opina "El concepto dado por el tratadista Mexicano Luis Pérez Verdía, de Derecho Internacional Privado, se estimará que este Derecho es una rama del Derecho Privado, dentro del Derecho Público o que por lo menos rehuyen la clásica sistematización inicial del Derecho Público en Privado; ciertamente el profesor Arellano García, señala la clásica sistematización inicial del Derecho".³

Seara Vazquez, expresa en su manual de Derecho Internacional Público: "El Derecho Internacional Privado es la rama del Derecho Público, que tiene por objeto, fijar la nacionalidad de los individuos, determinar los derechos de que gozan los extranjeros, resolver los conflictos de leyes referentes al nacimiento (o a la extinción) de los derechos y asegurar, por último, el respeto de estos derechos"

Recoge la definición el triple objeto del Derecho Internacional Privado,

² PEREZ VERDIA LUIS. Tratado Elemental de Derecho Internacional Privado. (Guadalajara, México 1908) (Tratadista Mexicano) Pág 12.

³ ARELLANO GARCIA CARLOS. Derecho Internacional Privado México, D.F. 1974. Pág. 14.

tal como se le concibe en Francia, o sea las tres siguientes materias de importancia desigual: 1o.- La Nacionalidad de las personas, 2o.- La condición de los extranjeros, y 3o.- El conflicto de leyes y el respeto de los derechos adquiridos.

Lo mismo se puede decir de España, Bélgica y en general de los países que no figuran en los grupos alemán o anglosajón. En el grupo de países alemanes, del Derecho Internacional Privado, sólo se extiende a los conflictos de leyes excluyendo los conflictos de competencia judicial y el Derecho Penal Internacional; la nacionalidad la consideran los autores alemanes, como una materia del Derecho Público; y el problema de la conducta de los extranjeros lo consideran como cuestión aparte. En cuanto el Derecho Internacional Privado, de los países comprendidos en el grupo anglosajón, sólo se ocupa de los conflictos de leyes.⁴

No siendo necesario dar una definición concreta del Derecho Internacional Privado y enfrascarse en polémicas, respecto a los criterios de diversos tratadistas, además de lo difícil que considero dar una definición, pues si los grandes estudiosos no se han podido unificar en su criterio, en un repaso tan simple, sólo puedo y cabe afirmar que la mayoría de los tratadistas, aceptan que este Derecho regula relaciones jurídicas que sólo interesan directamente a los particulares y en virtud que el tema a investigación y estudio para desarrollar, es encontrar las relaciones entre particulares.

De manera general conocemos el objeto del Derecho Internacional, su contenido como una ciencia eminentemente jurídica al igual que nuestro Derecho Interno y en esa virtud veremos su relación entre sí.

RELACIONES DEL DERECHO INTERNACIONAL CON EL DERECHO INTERNO.-El Maestro Modesto Seara Vazquez nos dice "Las teorías que tratan de explicar las relaciones entre el Derecho Internacional y Derecho Interno, pueden clasificarse en dos grandes grupos.

a) Las teorías dualistas, para las que ambos sistemas jurídicos son independiente y separados y,

b) Las teorías monistas, que afirman que el Derecho Internacional y el Derecho Interno forman un sólo sistema jurídico, y que aceptan dos modalidades, dependiendo una de ellas la supremacía del Derecho Internacional sobre el Interno, y consagrando la otra, la superioridad del Derecho Interno".

TEORIAS DUALISTAS; En estas encontramos a Triepel y a Anzilotti que nos dicen; Triepel (Volkerrecht and Landesrecht) quien descubre entre ambos sistemas, internacionales e interno, una oposición doble, basada en la diferencia de

⁴ A. PILLET Y J.F.NIBOYET. Principios del Derecho Internacional Privado. Selección de la 2a.Edic. Francesa del Manual 1969. Pág.23.

relaciones sociales que rigen, y en la diferencia de fuentes jurídicas.

a) **Diferencia de relaciones sociales;** el derecho Interno será el conjunto de normas jurídicas establecidas en el interior de una comunidad y destinadas a reglamentar las relaciones entre sujetos que están sometidos al legislador; mientras que el derecho internacional está destinado a regular las relaciones entre Estados y solamente entre Estados perfectamente iguales.

b) **Diferencia de fuente jurídica,** en el Derecho Interno, la fuente jurídica es la voluntad del Estado exclusivamente, y en el Internacional común de varios o de numerosos Estados.

De acuerdo con esto, el derecho Internacional y el Interno no son solamente ramas distintas del derecho, sino también jurídicos diferentes.

Son dos círculos en íntimo contacto, pero que no se superponen jamás y puesto que ambos no están destinados a reglamentar las mismas relaciones es imposible que haya una concurrencia entre las fuentes de los dos sistemas jurídicos.

ANZILOTTI, sostiene que, aunque puede haber cierta relación entre el Derecho Interno y el Derecho Internacional (en los casos que el llama "recurso receptivo o material" y "recurso no receptivo o formal"), se trata de dos órdenes separados. No pueden existir normas internacionales emanadas de las normas internas o viceversa, ni influir unas sobre otras en su respectivo valor obligatorio, y por eso es imposible que haya conflicto entre el Derecho Internacional y el Interno.

TEORIAS MONISTAS; En estas encontramos dos clasificaciones.

a) **Supremacía del Derecho Internacional** Helsen nos ofrece esta teoría en su forma más pura. Es la consecuencia lógica de su sistema piramidal de normas, que al partir de la norma originaria como base de todo el derecho. De este modo no puede considerarse que el Derecho Internacional y el Interno sean dos sistemas jurídicos diferentes sino dos partes del sistema general único. Por otro lado, Helsen ataca la idea de personalidad del Estado, como una ficción. El Estado no es más que el "punto final de imputación", al que deben atribuirse los actos de los órganos del Estado. Además, el Estado recibe la cualidad de persona por efecto de las normas jurídicas. De ahí que el derecho Interno, con aplicación dentro del dominio de la competencia del Estado se encuentre subordinado al derecho Internacional, que es el que fija los límites a esa competencia del Estado.

b) **Supremacía del Derecho Interno.** La teoría de la autolimitación conduce necesariamente a admitir la supremacía del Derecho Interno sobre el Internacional. En efecto, si la voluntad del Estado es suficiente para crear el Derecho Internacional, eso nos lleva a considerar que el Derecho Internacional sería una especie de derecho estatal exterior y, entonces, como afirma muy bien Anzilotti "no hay ya lugar para hablar de relaciones entre el Derecho Internacional y el Interno,

sino, todo lo demás de las relaciones entre dos categorías de normas internas".⁵

Para tener una mayor concepción y más clara de las relaciones y negociaciones internacionales, precisa la necesidad no sólo de hablar de las relaciones entre Derecho Internacional con el Derecho Interno, sino también sus formas y diferencias.

CONCEPTO E IMPORTANCIA DE LAS NEGOCIACIONES INTERNACIONALES.

Las negociaciones internacionales, han sido entendidas como la relación jurídica existente entre dos o más Estados con el fin de llegar a un arreglo o resolución de las diferencias o conflictos existentes.

En una forma más amplia, se les define, como el conjunto de relaciones entre Estados, que producen, modifican, interpretan, aplican o extinguen, una norma jurídica Internacional.

Las negociaciones jurídicas internacionales, adoptan diversas formas, y las principales son: los Congresos, las Conferencias, las Declaraciones, Renuncias, Protestas y los Tratados.

Se dice que sólo Estados dotados de una soberanía plena, pueden ser sujetos de la negociación internacional. Sin embargo, a veces encontramos excepciones a ese principio, pues sucede que en ocasiones, Estados que no son plenamente soberanos pueden intervenir en las negociaciones internacionales, y que inclusive, pueden negociar sobre temas en los cuales no tienen una base internacional apropiada. Ejemplo a lo anterior, fue el país de Bulgaria, el cual no estando todavía dotado de una soberanía plena, o sea siendo sólo un Estado con características de semi-soberano, estaba en posibilidades y capacitado para negociar sobre temas diversos con otros países.

Se debe señalar, que no es apropiado hablar de negociaciones internacionales, cuando estas se realizan entre un Estado y otro que no lo es, como será el caso de las negociaciones llevadas a cabo entre un Estado y los particulares de otro, (construcción de aviones, maquinaria, etc.).

Diversos son los objetos que se basan en una negociación internacional, así tenemos que éstas pueden ser llevadas solamente con el fin de cambiar opciones respecto a la línea política a seguir o establecer lineamientos respecto a la conducta a seguir, en algún asunto concreto, o llegar a un acuerdo referente a las diferencias existente, o elaborar un tratado, etc.

La dirección de las negociaciones, está a cargo de agentes

⁵ SEARA VAZQUEZ MODESTO. Manual de Derecho Internacional Público. México 1964, 1a. Edición, Editorial Pomeda S.A. Pág. 105.

representantes de los Estados que en ella intervienen.

Se acostumbra a que negociaciones sobre materias de gran importancia, sean llevadas a cabo por los ministros de relaciones exteriores, auxiliados por agentes diplomáticos o de agentes sin ningún carácter diplomático.

También los Jefes de Estado, pueden dirigir personalmente las negociaciones, como fue el caso del Presidente Wilson que fue uno de los cuatro firmantes norteamericanos del Tratado de Versalles, su actuación era en nombre propio y por su propia autoridad.

Hay ocasiones, en que por la importancia del asunto a tratar o en casos de crisis, es menester la negociación directa entre Jefes de Estados, prescindiendo en éstos casos de sus representantes (agentes diplomáticos), como sucede en lo que se suele llamar Junta Cumbre, donde se reúnen los Jefes de Estado con el fin de acordar o convenir determinada línea de conducta o política a seguir de los Estados participantes.

Las negociaciones de gran importancia se realizan por medio de un intercambio diplomático de comunicaciones escritas para evitar equivocaciones, pero también las negociaciones pueden ser en forma verbal, y en esta clase de negociaciones, el agente diplomático que ha sido enviado a negociar, da lectura a la carta recibida de su Estado y envía copia al Ministro de asuntos exteriores, y si no hace esto último, el Ministro puede negarse a escuchar la lectura. En 1825, Canning se negó a oír la lectura llevada a cabo por el Embajador Ruso en Londres, en la que se comunicaba la independencia de las antiguas posesiones españolas de América del Sur, y ello debido a que el Embajador, no había recibido autorización para entregar una copia de la carta, a el Foreign Office.

Pasemos a ver en forma breve, el importante papel que ha desempeñado la negociación en la comunidad internacional.

Al aceptarse por las naciones el hecho de que existen derechos y deberes recíprocos, y al darse cuenta de las graves consecuencias que origina una guerra, llevó esto, a la obligación legal de acudir a la negociación en cualquiera de sus formas como medio primordial antes de acoger medios violentos.

Remontándonos a la antigua Roma, encontramos el Colegio de los Fediales, que acostumbraban el envío de Embajadores o Heraldos, con el carácter de representantes de las demandas de su Estado, con el fin de negociar asuntos de diversas índoles.

Grocio, al igual que los canonistas y teólogos, estaban conscientes de la necesidad de acudir a la negociación, antes de hacer uso de la fuerza.

No fueron, ni son pocas las veces, en que por este medio se logra una

concesión satisfactoria de algún Estado a quien se le hubiere hecho una demanda, además de que da lugar, a que otros Estados, puedan participar con el carácter de mediadores amistosos, todo ello para el mejor arreglo del conflicto que se presente

A fines del siglo XIX, vuelve a renacer esa aspiración de negociar, dejándose entrever, que antes de acudir a la fuerza como camino a una reparación, debería cumplirse por lo menos con un intercambio de notas diplomáticas, ya que las guerras, aún las de este siglo XIX, comprendían consecuencias funestas, como para no llevar al Estado reclamante a negociar con su oponente.

Actualmente la negociación, viene a representar la forma más usada por los Estados, para dar arreglo a los conflictos internacionales; así la mayoría de tratados de solución pacífica, la aceptan como paso previo para la solución de los conflictos.

Se ha hecho de la negociación una condición previa para acudir al arbitraje obligatorio o al arreglo judicial.

El artículo 40 de la Carta de las Naciones Unidas, menciona a la negociación entre los medios de arreglo, y la establece como obligatoria a las partes, antes de pasar a la jurisdicción del Consejo de Seguridad.

Una de las dificultades con las que se encuentra éste medio, es el de la averiguación de los hechos que dieron origen a la controversia. "Aquí reside el valor de organismos tales como las Comisiones Internacionales de Investigación, reguladas en el convenio I de la Haya, o las comisiones permanentes de investigación establecidas por los tratados de Bryan" ⁶

El efecto de la negociación, puede ser en ocasiones, el de manifestar que las partes no han podido llegar a un acuerdo amigable, pero también puede ser el que una parte acepta o reconoce las pretensiones de la otra parte, o puede tener como efecto un compromiso.

Dijimos en líneas anteriores, que el objeto de una negociación puede ser diverso, pero indudablemente, sea el fin que persiga, de ellas han surgido una gran cantidad de soluciones, así como han aportado a la comunidad internacional una serie de procedimientos, recomendaciones, conceptos, que han dado a nuestra materia una mayor solidez.

Lo anteriormente dicho lo viene a comprobar un sinnúmero de negociaciones internacionales, que desde luego sería imposible enunciar sin embargo, como ejemplo y en cuanto a su repercusión en el campo internacional, cabe citar una de las Conferencias Panamericanas, y ésta es la 6a. Conferencia Panamericana de la Habana de 1928, que se celebró del 16 de enero al 20 de

⁶ OPPENHEIM, MA. LL. D. Tratado de Derecho Internacional Público. Barcelona 1966, Tomo II, Vol. I, Controversias, Guerra y Neutralidad. Pág. 8.

febrero, y es la que realmente dió un aspecto jurídico al sistema interamericano.

Esta Conferencia tuvo la presencia del presidente Norteamericano Calvin Coolidge, quien se encargó de la sesión inaugural, además estuvieron representadas 21 Repúblicas Americanas, quienes tomaron parte en los procesos y firmaron el Acta Final.

Es de destacarse, el hecho de que las mujeres americanas, también fueron representadas, con el fin de buscar una igualdad de derechos.

La Conferencia se dividió en ocho comisiones, y en cada comisión había por lo menos un representante de cada delegación.

En esta Conferencia se promovieron estudios amplísimos en relación con los tratados, así se fijan las reglas para su celebración de acuerdo con el método deductivo, en que se establecen en forma definitiva las cuatro etapas por las cuales deben pasar los tratados: I.- Negociación, II.- Firma, III.- Aprobación, IV.- Ratificación.

Además se establecieron reglas generales para la interpretación de los tratados, así como reglas para la ejecución o cumplimiento de los mismos. Se hace una clasificación de los tratados (bilaterales, multilaterales, cerrados, abiertos, etc.).

Se fija igualmente el alcance de la cláusula llamada "bajo reserva de ratificación", se regula lo relativo a la obligatoriedad de los tratados, y en suma se fijan las reglas del procedimiento en la celebración de los tratados: I.- Preámbulo II.- Designación de las partes que intervienen, III.- Declaraciones de los Estados partes, IV.- Capítulo de disposiciones o clausulado del tratado, V.- Formación de los protocolos o instrumentos que contienen lo relativo a la firma y distribución de ejemplares.

Se adopta en esta Conferencia, un protocolo referente a la condición y estatus de los extranjeros, el cual sigue en vigor.

Dentro del aspecto fundamental de la Unión Panamericana, adquiere fuerza obligatoria el principio de NO INTERVENCION, el cual se complementa con el de autodeterminación de los pueblos. Igualmente se empieza a regular en esta Conferencia lo relativo a los derechos y bienes del enemigo en casos de guerra además se establece la plena jurisdicción de los Tribunales Internos de los Estados, para solicitar por los conductos legales diplomáticos, la extradición de delincuentes prófugos de la justicia.

Es en esta Conferencia, donde por primera vez se hace una regulación jurídica del llamado derecho de asilo, en dos de sus principales formas: el asilo diplomático y el asilo territorial, es en la 8a. Conferencia donde se agrega el asilo por motivos políticos.

Se firma un protocolo, fijándose las bases conforme a las cuales podrá otorgarse el derecho de asilo, afirmándose que este derecho sólo se concederá a los delincuentes del orden político y no a los de orden común, en cuyo caso deberá comprobarse la calidad del delincuente.

Se pidió a la Unión Panamericana, que colaborara en la mayor medida posible con la futura labor de codificación del Derecho Internacional, así como en los estudios referentes a la uniformidad legislativa

En la resolución relativa a la codificación del Derecho Internacional, se dijo, que todo aquello que pudiera ser reunido, así como los proyectos que se hubiesen elaborado en lo referente a la codificación, deberían ser remitidos por la Unión Panamericana al Consejo Ejecutivo del Instituto Americano de Derecho Internacional, con el propósito u objeto de que éste último realizara un estudio técnico de ellos y presentar un proyecto.

IDIOMAS EMPLEADOS.- Encontramos en los antecedentes históricos, que el primer idioma fue el Latín, el idioma usado en las relaciones diplomáticas, pero fue desplazado por el Francés, debido a la influencia política de Francia durante el reinado de Luis XIV pero esto no era debido a una norma de Derecho Internacional, sólo exclusivamente a un uso diplomático.

Cada Estado puede hacer uso de su idioma propia, en todas las comunicaciones oficiales que haga a otros países. Los Estados con un idioma común, por lo general, lo utilizan en sus negociaciones recíprocas. Las negociaciones que efectúan en Estados de idioma distinto, así como en los Congresos y Conferencias se utiliza un idioma más común.

El idioma Francés, fue en cuarta época el empleado con mayor frecuencia, pero los diplomáticos podían usar otra lengua.

El tratado general del Congreso de Viena de 1815, en su Artículo 120, exponía, que la utilización del idioma francés en la totalidad de los ejemplares del tratado, no significaba un precedente y que los tratados, estaban en facultad de seguir empleando el idioma utilizado en anteriores relaciones diplomáticas, para futuras negociaciones y convenios.

Así en la Conferencia de la Paz de París de 1919, se utilizó el Francés y el Inglés, en la Conferencia de San Francisco de 1945, los idiomas de trabajo fueron el Inglés y Francés.

La carta de las Naciones Unidas, la cual fue aprobada en San Francisco, fue elaborada en Inglés, Francés, Ruso, Chino y Español.

En la primera Asamblea General de las Naciones Unidas se establecieron con mayor precisión, reglas respecto al uso de los idiomas conforme a

estas normas, todos los órganos de las Naciones Unidas excepto el Tribunal Internacional de Justicia, aceptaron como idiomas oficiales; el Chino, el Francés, el Inglés, el Ruso y el Español; el Inglés y el Francés son utilizados como idiomas de trabajo.

CLASIFICACION GENERAL DE LOS NEGOCIOS JURIDICOS.

Se admite por los tratadistas y el Derecho Internacional común, la siguiente clasificación:

I.- **Negocios Jurídicos Unilaterales.**- Son aquellos que tienen su origen en la manifestación de voluntad de Estado, con el fin de obtener un efecto jurídico. A su vez éstos negocios unilaterales se clasifican en:

a) **Negocios Jurídicos Unilaterales Independientes.**- Estos negocios se llevan a cabo por un Estado independientemente de la voluntad de otros Estados; y no dependen de ningún otro acto jurídico. Se menciona entre éstos, a la notificación, el reconocimiento, la protesta, la renuncia y la promesa.

- | | |
|--------------------------|---|
| <u>Notificación.</u> - | Es la comunicación que hace un Estado a otro sujeto del Derecho Internacional, respecto a un hecho que lleva unidas determinadas consecuencias de índole jurídica. (Ejemplo: la notificación de guerra, la notificación de una ocupación, etc.) |
| <u>Reconocimiento.</u> - | Es el medio por el cual un Estado acepta la legitimidad de un Estado de cosas o de una pretensión y una vez que el Estado ha realizado dicho reconocimiento, no podrá después negar la legitimación. o irrevocabilidad. |
| <u>La Protesta.</u> - | Es una declaración en la que un Estado niega como legítimo una situación determinada a la fijación de un derecho. |
| <u>La Renuncia.</u> - | Lleva consigo, la extinción de un derecho subjetivo del Estado que lo hace, pues, no es otra cosa que una declaración hecha por un Estado por la cual se abandona determinada pretensión. |
| <u>La Promesa.</u> - | Como su nombre lo indica, un Estado declara a otro u otros Estados, el quedar obligado a observar una línea de conducta determinada. Podría a primera vista dudarse de la obligatoriedad de esta clase de promesas unilaterales, incluso, esto ha sido discutido, pero hay que tener presente que los tratados internacionales en |

los que se imponen cargas a una sola de las partes, también resultan ser obligatorias. Así declaraciones de esta índole han sido tomadas como obligatorias por el Tribunal Permanente de Justicia Internacional en el litigio sobre Groenlandia y por el tratado de Londres del 8 de agosto de 1945, referente a las sanciones a criminales de guerra.

b) **Negocios Jurídicos Unilaterales Dependientes.**- Esta clase de negocios son realizados por los Estados independientemente de la voluntad de otros Estados, pero su eficacia depende de la existencia de otros negocios jurídicos o de otras declaraciones. A ésta categoría pertenecen: el ofrecimiento y la aceptación, la reserva y la sumisión a la jurisdicción del Tribunal Internacional de Justicia, conforme al Artículo 36, apartado 2o. de su Estatuto.

Debemos decir que en los negocios jurídicos unilaterales, su consecuencia jurídica se produce en el instante mismo de llegar la declaración al sujeto internacional, es decir, al destinatario, por lo que estos negocios requieren recepción más no aceptación, y si el Estado que hizo la declaración la retira antes de que esta llegue a quien va dirigida, se tendrá como dada.

2.- **Negocios Jurídicos Bilaterales y Multilaterales.**- Se nos da también por los tratadistas del Derecho Internacional, una clasificación de los negocios jurídicos en bilaterales y multilaterales. Se dice que el negocio jurídico es bilateral, cuando surge del acuerdo entre dos Estados y será multilateral, cuando éste se realiza entre más de dos Estados.

Llaman a éstos negocios jurídicos, tratados bilaterales y tratados multilaterales respectivamente.

Como se verá para establecer esta clasificación, los tratadistas parten de la acepción propia de la palabra, pero no estamos de acuerdo en tal punto de vista terminológico, por lo que haremos las aclaraciones pertinentes al tratar el tema de clasificación de los tratados, y a lo que nos obligamos mencionar con mayor atención, por ser uno de los principales temas de este trabajo.

CONGRESOS Y CONFERENCIAS.

Grande y extraordinario es el desarrollo que han seguido los Congresos y Conferencias y gracias a esta evolución, se puede uno percatar del gran avance que ha logrado la comunidad internacional.

En un siglo propiamente, se ha pasado de una etapa débil (en la reunión de los jefes de Estado y representantes diplomáticos) a la concentración de órganos de la Comunidad Internacional, con las características de ser estables y

permanentes de diversas índoles, dadas las especialidades de que se encargan, e integrados por la representación de una gran mayoría de Estados. Todo ello respondiendo a necesidades que se dejaron de sentir a partir de la Primera Guerra Mundial, (Sociedad de las Naciones 1919), y posteriormente por la Segunda Conflagración Mundial (Organización de las Naciones Unidas 1945).

Por lo que a América se refiere, encontramos que las Asambleas Panamericanas se realizaron con mayor frecuencia después de los contados congresos del siglo XIX.

Pero es principalmente a consecuencia de la Segunda Guerra Mundial, por la que se llevan con mayor incidencia las reuniones de consulta de cancilleres, creándose la Organización de Estados Americanos con la Conferencia de Bogotá de 1948, Organización que se encuentra en constante actividad a través de su Consejo directivo.

De los tiempos modernos a la actualidad, se ha apreciado una gran cantidad de organismos que a lo largo del tiempo han surgido cada vez más con mayor afianzamiento, así como se han unido a las grandes organizaciones internacionales, las existentes con antelación a éstas, denominadas actualmente Organismos Descentralizados, que en capítulo por separado hablaremos de ellos, así se intensifican las Conferencias y los Congresos.

CONCEPTO DE LOS CONGRESOS Y CONFERENCIAS.

El Dr. Modesto Seara Vazquez, nos dice que por Congresos y Conferencias debe entenderse lo siguiente "pueden definirse reuniones de representantes de los Estados, cuya finalidad es llegar a la conclusión de un acuerdo internacional sobre uno o varios asuntos; establecimiento de reglas generales, solución de problemas concretos, creación de organizaciones internacionales, etc."⁷

Miguel A. D'Estefano: "Los Congresos y Conferencias son asociaciones temporales de representantes de los Estados para el estudio y solución de determinados problemas que afectan a sus relaciones".⁸

Manuel J. Sierra: nos define que "Los Congresos y Conferencias Internacionales, son reuniones de representantes de los Estados, provistas de un carácter diplomático y generalmente de los poderes necesarios para discutir asuntos de interés común, con el propósito de llegar a un arreglo sobre las cuestiones examinadas, arreglo que reviste en la mayoría de los casos, la forma de un tratado o convención."⁹

Lucio M. Moreno Quintana: "Los Congresos y Conferencias

⁷ 1 SEARA VAZQUEZ MODESTO. El Derecho Internacional Público. México 1967.
2a. Edición, Editorial Porrúa Pág. 123.

⁸ D'ESTEFANO MIGUEL ANGEL. Derecho Internacional Público. La Habana 1965. Editorial Universitaria. Pág. 255.

⁹ J. SIERRA MANUEL. Derecho Internacional Público. México 1963.
4a. Edición. Pág. 193.

Internacionales son reuniones de representantes de varios Estados para deliberar y acordar soluciones sobre cuestiones de interés común"¹⁰

Con los conceptos que los tratadistas nos dan sobre los Congresos y Conferencias, podemos tener una idea general sobre dichas negociaciones, así podemos destacar sus puntos primordiales:

- 1.- Son reuniones internacionales.
- 2.- De carácter temporal.
- 3.- Con representantes de Estados.
- 4.- Cuyo objeto es el estudio y solución de cuestiones de interés común para los Estados que a ellas asisten.
- 5.- Los representantes que a ellas asisten, deben estar dotados de los poderes necesarios para poder negociar plenamente.
- 6.- Por último, debemos agregar un elemento que han pasado en alto los conceptos anteriores, y ésta es, el de la igualdad jurídica que debe asistir en esa clase de reuniones, con el fin de evitar que algún o algunos Estados se encuentren discriminados.

DECLARACIONES, RENUNCIAS Y PROTESTAS.

Concepto, utilidad y consecuencias:

LAS DECLARACIONES

El término declaración es utilizado en diversos sentidos así por declaraciones se puede entender la parte declarativa del tratado, también llamado proémio (exposición de motivos) o sean las causas que dieron origen al tratado. También esta aceptación es usada para hacer referencia a una declaración de voluntad que hace un Estado respecto a la política a seguir, (como la política de cooperación entre los Estados, o la de no intervención). Igualmente se utiliza para así designar a un tratado, como la DECLARACION DE PARIS DE 1856, la cual reguló las cuestiones marítimas en lo relativo a la abolición del corso. Otro ejemplo sería, la DECLARACION DE DERECHOS HUMANOS, de 10 de diciembre de 1948.

Sepúlveda opina que "no es correcto que algunos tratados se les haya llamado declaraciones, como en el caso de las Declaraciones de París, que en realidad se trata de una Convención Multilateral". En cambio Alfred Verdross, nos dice: "Algunos convenios se les llama declaraciones pero esta diferencia en los

¹⁰ MORENO QUINTANILLA, LUCIO M. Y CARLOS M. BOLLINI SHAW. Derecho Internacional Público. Buenos Aires 1950. Edic. Librería el Colegio Pág.291.

términos, no tiene ninguna trascendencia jurídica".

También significa dentro de nuestra materia una manifestación unilateral de voluntad, como cuando un Estado propone genéricamente, que está dispuesto a hacer concesiones a otros Estados, o realizar tratados respecto a determinadas materias. Ejemplo: México, puede hacer una declaración diciendo que vende su petróleo a los países que le proporcionen determinados productos. Otro significado es el de aquellas declaraciones conjuntas que hacen los jefes de Estado que se reúnen en la llamada "JUNTA CUMBRE" respecto a la política a seguir de esos Estados participantes.

Opinamos igual que Sepúlveda, en el sentido de que la declaración es una manifestación unilateral que tiene efectos jurídicos y éstos últimos son los que propiamente deben tomarse como negociación jurídica internacional, ejemplo el reconocimiento, que consiste en reconocer o aceptar como legítimo un determinado estado de cosas o una protección de otro Estado.

LAS RENUNCIAS

La Renuncia, es el abandono voluntario por parte de un Estado, de un derecho o de una expectativa de derecho, siempre y cuando éstos derechos sean renunciables, es decir, que no se perjudique a terceros.

Otros conceptos: "Es una declaración por la cual se abandona determinada pretensión. Implica pues la extinción de un derecho subjetivo del estado que la formula" ¹¹

"La Renuncia es el abandono deliberado de derechos".¹²

La Renuncia puede ser expresa o tácita, pero siempre deberá ser interpretada en forma restructiva.

La Renuncia tácita, se da simplemente por el no uso del derecho o facultad, ejemplo: el otorgamiento de una concesión a un país y éste no hace uso de ella, se entiende que ha habido renuncia de ese derecho. Otro ejemplo, sería cuando un Estado ocupa una isla, la cual había sido ocupada anteriormente por otro país al cual se le hace una manifestación de ello, se supone que este último Estado renuncia sus derechos si es que no lleva a cabo una protesta inmediata al saber de dicha ocupación. (Ejemplo: Las Islas Malvinas).

La renuncia expresa, se da como cuando por ejemplo, un Estado renuncia alguna propuesta o reclamación con el fin de poder llegar a un arreglo con el Estado al que se la hizo.

Es aquí donde encontramos la utilidad práctica de este medio de

¹¹ VERDROSS ALFRED. Derecho Internacional Público. Madrid 1967. 4a. Edición, Biblioteca Jurídica Aguilar. Pág. 104.

¹² OPPENHEIM, MA. LL. D. OP. Citada No. 6 Pág. 465.

negociación, pues en muchos casos, los Estados hacen uso de ella para poder llegar a un arreglo pacífico, renunciando, en caso de dificultad con otros Estados, a sus pretensiones o derechos

Consecuentemente la renuncia da origen a normas jurídicas en beneficio de otros Estados

"El mero silencio por parte del Estado no lleva implícita la renuncia; esto ocurre solamente en el caso de que la protesta sea necesaria para salvaguardar el derecho y el Estado interesado no la hace y guarda silencio" (Oppenheim, M.A.).¹³

LAS PROTESTAS.

Se les puede considerar como una comunicación, de carácter oficial que realiza un Estado a otro, haciéndole saber que no ocupa como legítimo una conducta o determinado estado de cosas, o en última instancia hacer ver al otro Estado que un acto realizado o que se planea realizar es perjudicial a sus intereses

Viene a representar la protesta lo contrario al reconocimiento y el fin de la protesta es el de poner a salvo los derechos de quien la formula.

En caso de que un Estado, teniendo conocimiento de un acto intencionalmente ilícito y violatorio a sus derechos no lleva a cabo una protesta, esta posición se toma como una renuncia a esos derechos, pero con la condición de que la protesta hubiera sido necesaria para poner a salvo su facultad de reclamación

Sabemos que nuestro Derecho Internacional, tiene las características de una sanción. Las sanciones van desde la simple protesta verbal por el agente diplomático, quien se presenta a Cancillería de otro Estado a protestar, cuando considera que se han lesionado los intereses de su país al cual representa.

Es útil la protesta para establecer la posible reclamación de un derecho, (en el Derecho Interno, es el caso de la protesta que se hace durante el procedimiento para promover la reparación Constitucional). Y en materia Internacional, un ejemplo sería, cuando un Estado ocupa una isla, sobre la que otro Estado tiene alguna pretensión y lleva a cabo una protesta, en este caso la protesta servirá para que no se perfeccione esa ocupación y se tome en cuenta al Estado que la formuló.

Cuando se ha violado un derecho esa protesta sirve en el futuro para intentar la reclamación correspondiente.

La protesta debe ser formal, lo que significa que debe ser formulada por el órgano del Estado que tenga la representación internacional. (Ejemplo: un agente diplomático). Si la protesta no se hace por los conductos debidos, se tendrá entonces

¹³ OPPENHEIM, MA. LL. D. OP. Citada No. 6. Pág. 466.

por no formulada.

Por último debemos agregar, que si un Estado a efectuado una protesta, pero posteriormente ésta no va seguida de alguna actividad que se requiera para que sea válida, entonces no será suficiente por si misma, para poder salvaguardar los derechos de quien la formuló.

LOS TRATADOS INTERNACIONALES.

Los Tratados Internacionales viene a ser uno de los actos jurídicos de mayor importancia que realizan los Estados, y de ellos emanan obligaciones de carácter internacional a las cuales quedan sujetos los Estados que son parte en dichos convenios.

Se puede definir a los tratados como que son acuerdos o convenios de carácter contractual, entre dos o más Estados u otros sujetos de derechos internacional, con el fin de crear derechos y obligaciones jurídicas.

De una manera más simple a los tratados se les puede definir como el acuerdo de voluntades entre dos o más Estados que tienen por objeto producir consecuencias jurídicas.

Cabe hacer la observación, que las partes que intervienen en los tratados, deben de tener el carácter de sujetos del Derecho Internacional, además de que deben actuar con tal personalidad.

No debe confundirse por no tener carácter de tratados internacionales

a:

a) Los convenios que se realizan entre un Estado e individuos de otro.

b) Los convenios que realizan un Soberano a título particular con otro Estado.

c) Los convenios entre Soberanos referentes a cuestiones dinásticas o contratos matrimoniales entre príncipes. En estos casos actúan a título particular y no como representantes de sus respectivos Estados.

d) Los convenios concluidos por Estados que actúan a título particular.

e) Los acuerdos llevados a cabo con o entre grupos de población no civilizados que no se les reconoce personalidad internacional.

Antes del nacimiento del Derecho Internacional, los Estados solían ya celebrar tratados, lógicamente no estaban basados en normas internacionales, pero se consideraban obligatorios con fundamento en preceptos religiosos y morales.

En el pasado, algunos escritores al precisar las normas jurídicas a que deberían sujetarse los tratados, acudían a las normas que regían para los contratos de derecho privado.

Tratadistas más recientes han opinado por el contrario que las disposiciones de esta última clase de derecho no tienen aplicación en los tratados, en virtud de las diferencias que existen, tanto en los sujetos que en ellos intervienen, como lo referente a la forma, objeto y validez del convenio.

Lo que podemos decir al respecto, es que se puede encontrar una similitud en las bases de la teoría de los tratados, con las de los contratos de derecho privado. En ambos se exige capacidad jurídica, conformidad en cuanto al objeto, consentimiento, etc. Pero la diferencia está, en que las reglas a que están sujetos esos requisitos son distintas.

Existen otros documentos que tienen relación con los tratados, los cuales no deben confundirse, siendo éstos el memorándum, la propuesta, la nota verbal y el acta, también llamada proceso verbal.

El memorándum, es una nota diplomática en la que se anumeran los hechos principales de un asunto.

La propuesta, documento que contiene la oferta que hace un Estado a otro.

La nota verbal, lleva en forma resumida conversaciones sucesos, etc., pero con la aclaración de que este documento no va firmado.

El acta, tiene el carácter de ser un instrumento oficial, que contiene las deliberaciones, actividades de la conferencia

Aparte de los tratados tal y como los hemos entendido, existen otros llamados "acuerdos en forma simplificada", que son concluidos únicamente por los Ministros de Relaciones o agentes diplomáticos pero en estos casos sin la intervención del Jefe de Estado. Es decir, encontramos en esta clase de compromisos una ausencia de ratificaciones, es decir, lo simplificado en ellos está en su conclusión inmediata (negociación y firma). Como ejemplo de éstos acuerdos podemos señalar; el restaurar relaciones diplomáticas, acuerdos postales, aduaneros, etc. El hecho de que esta clase de acuerdos haya tenido últimamente una gran propagación, se debe principalmente a cuestiones de carácter práctico, dado a la simplificación a que están sujetos.

Así encontramos una modalidad de acuerdos, a los que se les ha dado por llamar "Pacto de caballero", GENTLEMEN'S AGREEMENTS, convenios internacionales que carecen de efectos jurídicos obligatorios y que vienen a representar una cuestión de honor, y que por lo mismo las partes que en ellos

intervienen quedan obligados moralmente.

Así mismo, existen otros documentos que se relacionan con los tratados, como son: los reglamentos, los armisticios, protocolo, el artículo adicional.

Los reglamentos, son los anexos de un tratado y contienen ampliaciones con más detalles; ejemplo: Reglamento anexo a la Convención de París referente a la navegación aérea de 1919.

Los Armisticios, representan acuerdos de carácter militar con el objeto de poner fin a las hostilidades.

El Protocolo, es de carácter complementario y de menor importancia al tratado. Cuando esclarecen alguna parte del tratado se le conoce como protocolo anexo.

EL Artículo Adicional, es simplemente un agregado al tratado, con el fin de establecer alguna aclaración o modificación.

DISTINTAS CLASES DE TRATADOS.

Respecto a este punto, la generalidad de los publicistas son de la opinión, que el establecer una clasificación de los tratados es algo intrascendente para nuestra materia.

Así Charles Rousseau, nos dice: "que se han hecho un gran número de clasificaciones, tomando como base diversos puntos de vista, tales como: el objeto, modo de ejecución, época de conclusión, ámbito de aplicación, etc. Clasificaciones que a su parecer carecen de valor científico.

Seara Vazquez nos dice: en relación a la clasificación a los tratados sólo dos criterios interesan, en cuanto al fondo y en cuanto al número de participantes; de la primera distingue dos clases de tratados: a) Los tratados contratos, de finalidad limitada a crear una obligación jurídica que se extingue con el cumplimiento del tratado; ejemplifica el caso de dos Estados que celebran un tratado para fijar su frontera común, una vez logrado el objetivo se agota el contenido del tratado. b) Tratados-leyes, destinados a crear una reglamentación jurídica permanentemente obligatoria; ejemplifica la Convención firmada en Viena en abril de 1961, sobre privilegios e inmunidades de los agentes diplomáticos.

También clasifica a los tratados de acuerdo a las partes que intervienen en ellos y así: a) Tratados bilaterales o bipartito cuando sólo hay dos partes y b) Tratados multilaterales, plurilaterales o multipartitos cuando participan más de dos Estados.

Otros autores clasifican a los tratados con base a la materia que versan, así que existen tratados administrativos, comerciales, políticos, culturales, laborales, etc.

Y otros como Hildebrando Accioly, considera que esta clasificación no tiene ningún valor jurídico y que una mejor clasificación de los tratados será aquella que tomará en cuenta la naturaleza jurídica del acto

Otra clasificación que se nos da por los tratadistas es la de los tratados simples y tratados con reservas, los primeros también llamados puros, son los que son aceptados tal y como han sido elaborados; y los segundos con reservas, cuando alguna o algunas de las partes manifiestan que excluyen del clausulado del tratado alguna disposición, con el fin de que ésta no les cause perjuicio alguno o por así convenir a sus intereses.

También los tratadistas clasifican a los tratados en Cerrados y Abiertos; Los cerrados, son aquellos en los que no se admite a ningún otro Estado de los que no hayan celebrado originalmente. Ejemplo: un tratado de límites, sólo los Estados que lo celebraron pueden concurrir a él. Los abiertos, por el contrario, se estima que terceros que no lo suscribieron pueden llegar a formar parte de él por medio de la adhesión o accesión ejemplo: la Carta de San Francisco de 1945, es un tratado abierto, puesto que terceros Estados pueden formar parte de él.

e) DIFERENCIAS ENTRE LOS CONVENIOS O TRATADOS INTERNACIONALES CON EL DERECHO INTERNO.

Tradicionalmente se afirma, que los tratados deben reunir determinados requisitos para que éstos integren su validez y de existencia como en el Derecho Interno. Así en nuestro Derecho Interno, recordemos que los requisitos de existencia son el consentimiento y el objeto. Y los requisitos o elementos de validez son: capacidad de las partes, ausencia de vicios en la voluntad, la forma y que el objeto sea posible y lícito.

En el Derecho Interno, cuando falta el consentimiento o el objeto, habrá inexistencia, y si falta algún elemento de validez entonces habrá nulidad absoluta o relativa.

Esto no se da en el Derecho Internacional, debido a la marcada diferencia que existe entre el Derecho Interno (civil) y el Derecho Internacional.

El consentimiento, al igual que el objeto son elementos de existencia, la causa también lo es.

Podemos apreciar, que no se admite distingo entre requisitos de validez y de existencia como en el Derecho Civil. Todos los elementos señalados son para nuestra materia, indistintamente, requisitos de existencia o validez y en caso de que

falte alguno de esos elementos habrá simplemente inexistencia.

ANÁLISIS DE CADA UNO DE LOS ELEMENTOS.

A- CAPACIDAD DE LAS PARTES CONTRATANTES.

En principio, sólo los Estados soberanos pueden realizar tratados. Tienen capacidad de contratar, o sea el de adquirir derechos y obligaciones por medio de tratados

El *jus tracti*, es un atributo propio de la soberanía.

Pero no solamente los Estados pueden celebrar compromisos internacionales, sino también los Organismos Internacionales (recordemos que éstos son también sujetos de Derecho Internacional) a los cuales se le haya reconocido esa capacidad y pueden celebrar tratados, como el caso de la Organización de las Naciones Unidas o de otros organismos semejantes.

En cuanto a los llamados Estados Compuestos, las unidades que lo integran tendrán o no capacidad para contratar, según el grado de soberanía que conservan.

En la Confederación y en la Unión Personal, cada miembro posee la capacidad necesaria para concertar tratados, pues éstos no pierden su soberanía. En éstas uniones cada unidad conserva su autonomía y soberanía, es simplemente una unión por conveniencia política o económica.

Por el contrario, en la Unión Real, así como cada uno de los integrantes de un Estado Federal, por regla general, no tienen capacidad para negociar o celebrar tratados con Estados extranjeros.

En nuestro Estado que tiene la forma de gobierno federal, los integrantes de esa federación, no pueden celebrar tratados con potencias extranjeras. (Así lo establece nuestra Constitución). Que a la letra dice:

De los Estados de la Federación.

Artículo 117. Los Estados no pueden, en ningún caso:

Frac. I.- Celebrar alianza, tratado o coalición con otro Estado, ni con las potencias extranjeras: "

Pero encontramos excepciones en otros países, como es el caso de los

Cantones Suizos, cuya Constitución Federal les da la posibilidad de realizar acuerdos con otros Estados extranjeros, referencia a cuestiones de policía, asuntos financieros o cuestiones de comercio local. Igualmente éstos cantones pueden celebrar entre sí acuerdos no políticos.

En Rusia, en virtud de una enmienda constitucional efectuada en el año de 1944 a la Constitución Federal de la Unión Soviética, Ucrania y Bielorusia estaban facultadas para celebrar tratados con Estados extranjeros, pero con la aprobación del Gobierno Federal.

Los llamados Estados semisoberanos o no autónomos, gozarán de la facultad de concertar tratados, si es que así lo establece el convenio que los liga a los Estados Señoriales o protectores. O en última instancia cuando éstos últimos dan su autorización para ello.

Como consecuencia del anterior punto, en algunos convenios internacionales de carácter multilateral, se ha dado la posibilidad de que Estados no autónomos se adhieran a ellos. Ejemplos: en los Convenios de la Unión Internacional de Comunicaciones, en los Convenios Sanitarios Internacionales.

Un caso que es muy importante analizar, es el de aquellas situaciones en las que por un tratado celebrado con otro Estado, se restringe no la capacidad de contratar sino el alcance de ésta capacidad.

En otros términos en el Derecho Internacional se reconoce la situación, de que un Estado -con plena capacidad en la comunidad internacional- por un tratado concluido con otro Estado, puede quedar obligado a no concertar con terceros Estados acuerdos que puedan dar lugar a situaciones que a primer convenio trata de que no se produzcan.

Se puede mencionar como ejemplo de lo anterior, el Tratado de 1839, por el que Bélgica se obligó a acatar en relación con todos los demás países, la neutralidad que se le había impuesto por los Estados que le garantizaban ese estado legal. Así, no podía celebrar tratados de alianza con otros Estados mientras durase esa situación.

En un tratado realizado entre Estados Unidos y Cuba, en el año de 1903, éste último país adquirió su independencia formal, y se obligó a no negociar con Estados extranjeros convenios que de alguna forma pudieran afectar su independencia, o tratados que implicaran el otorgar a otro Estado algún control o establecer bases en la isla.

En estos casos de restricción, no se afecta la soberanía de Estado, ni su capacidad de negociar respecto a otros asuntos.

Por lo que toca aquellos tratados (si así se les puede llamar) en que

han intervenido tribus o pequeñas islas del Pacífico, debido a su falta de capacidad para contratar en el campo internacional no originan derechos ni imponen obligaciones de carácter internacional.

"En el caso de la isla de las Palmas, el árbitro llegó a esa conclusión con respecto a los tratados celebrados entre la Compañía Holandesa de las Indias Orientales, y los jefes nativos de las Islas adyacentes. Las situaciones planteadas han resultado más difíciles de solucionar en los casos en que uno de Estados contratantes disfrutaba de una cierta posición ante el Derecho Internacional, pero siendo la misma de un carácter indeterminado, como sucedía con Estados vasallos, por ejemplo, Bulgaria y Egipto, en la última parte del siglo XIX, o con países subdesarrollados, tales como Absinia antes de su ingreso en la liga de las naciones".¹⁴

B. - EL CONSENTIMIENTO.

Si el tratado supone un acuerdo de voluntades, lógico es suponer que para que éste exista y tenga validez, sea necesario el consentimiento mutuo de los contratantes. (Este consentimiento deberá ser de manera expresa).

Hildebrando Accioly: "Entre las partes que contratan se establece una relación cuyos términos elementales son la oferta o promesa, y la aceptación; una de ellas ofrece o promete y la otra acepta. Por eso puede decirse que la correspondencia exacta entre el *quid promissum* y el *quid acceptum* constituye el concurso de voluntades o consentimiento. En estas condiciones, meras preguntas no aceptadas, no tiene fuerza obligatoria para ninguna de las partes".¹⁵

El consentimiento se debe expresar libremente. Pero debemos señalar que los principios rectores del Derecho Civil en cuanto a los vicios del consentimiento, no podrán tener la misma aplicación en nuestra materia.

Miranda Calderón, nos dice que "en el Derecho Internacional no operan los vicios de la voluntad, puesto que los tratados pasan por diversos matices como para que éstos se presenten".

Diversas opiniones existen respecto a los vicios del consentimiento, sobre si estos operan o no en los tratados internacionales, por lo que trataremos de recoger esos puntos de vista para poder formarnos un criterio al respecto.

Generalmente se mencionan como vicios del consentimiento, al error, la coacción, el engaño o fraude.

¹⁴ FISHMAN MARIA E-I DE. (Trad) Derecho Internacional. Buenos Aires 1963. 3a. Edic. Biblioteca Omeba. Pág. 493.

¹⁵ ACCIOLY HILDEBRANPO. Tratado de Derecho Internacional Público Madrid 1958. Tomo I Instituto de Estudios Politicos. Pág. 589.

Hildebrando Accioly, nos habla de que el error y el fraude generalmente son excluidos cuando de acuerdos internacionales se trata, pues se ha dicho que en el orden internacional los contratantes, actúan con un gran extremo de precauciones basadas en informaciones exactas y seguras.

Kunz, nos dice que el error y el fraude pueden invalidar un tratado, pero que éste yerro o fraude no operan automáticamente para producir esa invalidez, sino que es indispensable, el que éstos vicios sean invocados por el contratante que haya sido afectado, puesto que no lo podrá hacer de oficio un Tribunal Internacional.

Alfred Verdross: "El engaño y el error como vicios del consentimiento son comúnmente admitidos. Ahora bien: un convenio sólo es impugnabile por causa de error si este guarda una conexión causal con él, si afecta a un elemento esencial del mismo y, finalmente, si es común a ambas partes o fue provocado (por lo menos utilizado en su favor) por la otra parte. Casos dudosos de ésta índole ha de resolver según los principios generales del derecho, pero no son frecuentes en la práctica".¹⁶

Volviendo Accioly, nos dice que si se logra probar que el consentimiento en un tratado fue logrado por medio del engaño o fraude, o éste estuvo en un "error esencial", se podrá entonces considerar que el tratado es anulable. Por lo que se refiere al error de hecho opina, que éste puede presentar, en aquéllos casos en que sin existir fraude o dolo se de por una inexactitud. (Ejemplo: un tratado de límites que se basa en un mapa equivocado).

Strupp, Oppenheim, Cavaglieri, Wilson: Consideran que sería injusto o de injusticia, el que se pidiera la ejecución de un tratado, en el caso de que el contratante fue inducido al error o que no conocía el real estado de cosas.

El artículo 29 letra (a) del Proyecto de Convenio sobre el Derecho de los Tratados, realizado en el año de 1935 bajo la tutela de Harvard Law School, se refiere a los casos en que exista un error recíproco: "Un tratado concluido suponiendo la existencia de un estado de cosas, cuya supuesta existencia miraron las partes como factor determinante para inducir las a asumir las obligaciones estipuladas, puede ser declarado, por competente tribunal internacional o autoridad competente, como no obligatorio para las partes cuando se descubre que el estado de cosas no existía cuando se concluyó el tratado".

Por lo que se refiere a la Coacción, se dice que es uno de los vicios del consentimiento, del cual se admite que tenga aplicación en el Derecho Internacional, aun cuando en ocasiones no resulte fácil probarla.

Donde se supone que mayormente se ha presentado éste vicio, es en los tratados de paz. Por lo que enfocaremos nuestro estudio a esta especie de tratados haciendo mención de lo que la doctrina ha dicho al respecto.

¹⁶ VERDROSS ALFRED. CP. Citada. No 11 Pág. 115.

Hildebrando Accioly, nos dice: que al concluirse una guerra el Estado vencedor -por lo general- impone al Estado vencido, un tratado que recoja los fines por los cuales se combatió, imponiendo además condiciones de lo más rigurosas para el Estado vencido, y que si éste último Estado acepta ese tratado bajo coacción, es porque así le es más conveniente, ya que si no lo aceptara, ésto le produciría condiciones aún más onerosas o una sujeción definitiva.

Podemos apreciar que en estos casos se enfoca el problema al campo del interés y no se puede considerar como jurídicamente válido por el simple principio de la necesidad.

El ilustre internacionalista Francisco de Victoria, sostenía que un tratado de paz no tenía justificación por sí sólo y sólo esto sería posible, cuando el tratado fuera el equivalente de una sanción, que sirviera para reparar el derecho violado.

No obstante, en el aludido estado actual de la comunidad internacional, sería posible considerar con complacencia el caso de que la fuerza o la coacción se empleó al servicio del derecho, y el tratado de paz representa únicamente el restablecimiento de un derecho anterior o la reparación de una injusticia. Puede admitirse quizá que, en esa hipótesis el previo consentimiento de una de las partes contratantes, o sea, de la que violó el derecho anterior, no sería necesario pues se trata solamente de restaurar tal derecho.¹⁷

Alfred Verdross, considera que un tratado es impugnabile si se utilizó coacción o se amenazó a alguna de las partes.

Hugo Grocio, decía, que si en principio se consideran como obligatorios los tratados de paz, no lo serán éstos y cualquier clase de tratado cuando se haya impuesto de la amenaza o la violencia.

Encontramos que algunos publicistas hablan de una coacción legítima y de una coacción ilegítima, y se señalan que tal distinción surge después de la Primera Guerra Mundial.

Concretamente la doctrina contemporánea, (Zitelmann, Hold-Ferneck, Lauterpacht, Kunz, Pashing) distingue una coacción normal (que sería la coacción legítima) como consecuencia de una guerra, de una coacción utilizada para violar un tratado (coacción ilegítima) ejemplo: para violar un tratado en el que se renuncia a la violencia.

Siguiendo a Accioly, nos dice, que aún en el caso de los tratados de paz, no se puede estimar que el Estado vencedor tenga un ilimitado derecho sobre el Estado vencido, y que por lo mismo no puede obligar a éste, a que le ceda territorios en contra de la voluntad de los habitantes.

¹⁷ ACCIOLY HILDEBRANDO OP. Citada No. 15 Págs. 591 y 592.

El Artículo 12 del informe presentado por el profesor Luterpacht, sobre el derecho de los tratados a la comisión de D. I. de las Naciones Unidas, en el año de 1953, reza así: "Los tratados impuestos por el uso de la fuerza o amenazas, contra un Estado, violando los principios de la Carta de las Naciones Unidas carecen de validez, si así lo declara el Tribunal Internacional de Justicia a petición de cualquier Estado".

No hace sino recalcar y tener presente que nuestro Derecho Internacional siempre ha condenado el uso de medios violentos, que por medio de acuerdos internacionales se han combatido desde el inicio de la extinta liga de las Naciones.

Otro problema que trata la doctrina, es el de si la coacción para que produzca efectos, debe ser ejercitada sobre el Estado o simplemente sobre la persona del negociador, así como si será posible que la coacción pueda ser ejercitada sobre un Estado.

Sobre éstas interrogantes se ha opinado en forma muy controvertida, así se ha dicho (Weinschel) que no es posible que la coacción sea ejercida contra un Estado, sino que ésta sólo opera en contra de individuos o grupos de ellos y no contra todo un Estado.

F. De Wisscher, niega el que pueda existir una distinción entre coacción sobre un órgano y coacción sobre un Estado, aludiendo de que ésta sólo puede enfocarse a un órgano.

Otros autores no están de acuerdo con esta opinión, basándose que en el caso de una amenaza sobre la persona del negociador en que se le haga ver que si no acepta un determinado tratado invadirán su territorio, entonces en éste supuesto nos encontramos con una amenaza sobre el Estado.

Alfred Verdross, opina, que si bien es cierto que una amenaza siempre va dirigida a un órgano del Estado, ésta amenaza puede afectar ya sea la esfera privada del órgano o la del patrimonio estatal, y que ésta doctrina es la que en realidad se ha aceptado en virtud de la doctrina Stimpson, que fue consignada por el secretario de Estado Norteamericano, llamado Stimpson en una nota dirigida a China y al Japón el 7 de enero de 1932, y en la que se contenía, una declaración por la cual Estados Unidos daba a conocer, que no reconocería situación, tratados o convenios que se concluyeran por medios contrarios al Pacto y a las obligaciones del Tratado de París.

Sobre este tema, Hildebrando Accioly considera, que para que se produzcan consecuencias jurídicas por medio de la violencia o amenaza, es menester que éstas hayan sido ejercitadas sobre un Estado o su gobierno, y no sobre la persona del negociador. Pues en este supuesto el Estado al que pertenece el negociador podrá dejar de aceptar el tratado. Por otra parte, agrega el negociador aún cuando posea plenos poderes, sólo firma un tratado ad referendum de su gobierno y

que el distinguir entre un agente y su gobierno es en ocasiones difícil de hacerlo.

Alfred Verdross, concluye, que aquellos tratados afectados por un vicio del consentimiento no son por sí inválidos, sino que solamente total o parcialmente impugnables, y que ésta impugnación debe lograrse primero por la vía diplomática, y si no procede por éste medio, los contratantes disponen de los medios generales de solución de los conflictos.

Así, el consentimiento debe ser otorgado por aquellos órganos Constitucionalmente competentes. Generalmente en el Derecho Interno de cada Estado se señala a los órganos con competencia para tales negociaciones, y es en periodos de anormalidad cuando la representación se ejerce de hecho.

Consecuentemente cuando el tratado internacional fue concluido por un órgano no competente no tendrá validez, debido principalmente a una ausencia de consentimiento manifestada en forma legal.

Con relación a éste tema, es importante hacer referencia a nuestro derecho positivo, en especial al Artículo 89 de nuestra Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

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

...X.- "Dirigir la política exterior y celebrar tratados internacionales, sometiéndose a la aprobación del Senado. En la conducción de tal política, el titular del Poder Ejecutivo observa los siguientes principios normativos: la autodeterminación de los pueblos; la no intervención; la solución pacífica de controversias; la proscripción de la amenaza o el uso de la fuerza en las relaciones internacionales; la igualdad jurídica de los estados; la cooperación internacional para el desarrollo; y la lucha por la paz y la seguridad internacionales".¹⁸

Como nos damos cuenta se da la facultad de celebrar tratados al Presidente, en él se deposita el jus representationis, pero naturalmente ésta facultad la delega el Presidente, en los Ministros Plenipotenciarios que él indique.

C.- EL OBJETO Y LA CAUSA.

El objeto.- Se nos dice que el objeto en los tratados debe ser lícito y por ello los tratados internacionales, como cualquier contrato, sólo tendrán fuerza obligatoria si su contenido es lícito.

En principio, todo Estado está en libertad de celebrar tratados con otros

¹⁸ MEXICANO: Esta es tu Constitución. Texto vigente 1993 Coment. Emilio O. Rabasa y Gloria Caballero. Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión Editorial Porrúa PÁgs. 235 y 236.

Estados referentes a cualquier objeto. Pero dichos tratados deberán de estar acordes con los principios del Derecho Internacional Común, y no sólo con esos principios, si no que además esa licitud debe enfocarse al Derecho Interno. Pues un tratado puede ser tan ilegal desde el punto de vista del Derecho Internacional como desde el punto de vista del Derecho Interno.

En el primer caso, sería el de un tratado entre dos Estados para agredir a un tercer Estado, o un tratado que tuviera por objeto ejercer la piratería. En el segundo caso, sería un tratado que fuera en contra de la integridad de un Estado, por ejemplo, para suprimir las libertades individuales.

Otro caso de un tratado con objeto ilícito, sería el que realizaran dos o más Estados, para actuar en contra de principios establecidos por las Naciones Unidas o de cualquier otro organismo internacional.

Alfred Verdross, considera, que son pocos los casos en que por tratado internacional se viole el Derecho Interno común, puesto que para que se dé éste supuesto es indispensable que el tratado viole una norma de derecho taxativo, y que por lo general el Derecho Interno común es derecho dispositivo.

Se agrega además por la doctrina, que el objeto deberá ser posible.

Pero desde luego debemos advertir, que nos parece lógico suponer, que en la época en que vivimos -salvo casos contados- no sería posible el que se realizaran tratados con objeto imposible.

Sin embargo, como en todas las cosas encontramos excepciones, así podíamos citar un caso de imposibilidad natural, como aquel en que un Estado se obliga a entregar a una persona y ésta no se encuentra dentro del territorio de aquel Estado, en el momento de firmar el tratado, o en otro supuesto, que dicha persona haya muerto antes de firmar el tratado.

La imposibilidad física o natural se nos presenta en contadas ocasiones en las relaciones internacionales. Además en caso de que ésta se presente en un tratado, o el otro Estado a quien se le incumplió por actos o cosas imposibles, no podrá exigir indemnización o reparación del perjuicio que le repare tal incumplimiento de obligaciones imposibles.

También se nos habla de una imposibilidad jurídica, ésta se presentaría en aquellos casos de incompatibilidad con reglas o principios del Derecho Internacional.

La causa.- Existe una gran diversidad de criterios entre los tratadistas sobre lo que se debe entender por causa, así se le ha confundido con el fin y el objeto.

Estados referentes a cualquier objeto. Pero dichos tratados deberán de estar acordes con los principios del Derecho Internacional Común, y no sólo con esos principios, si no que además esa licitud debe enfocarse al Derecho Interno. Pues un tratado puede ser tan ilegal desde el punto de vista del Derecho Internacional como desde el punto de vista del Derecho Interno.

En el primer caso, sería el de un tratado entre dos Estados para agredir a un tercer Estado, o un tratado que tuviera por objeto ejercer la piratería. En el segundo caso, sería un tratado que fuera en contra de la integridad de un Estado, por ejemplo, para suprimir las libertades individuales.

Otro caso de un tratado con objeto ilícito, sería el que realizaran dos o más Estados, para actuar en contra de principios establecidos por las Naciones Unidas o de cualquier otro organismo internacional.

Alfred Verdross, considera, que son pocos los casos en que por tratado internacional se viole el Derecho Interno común, puesto que para que se dé éste supuesto es indispensable que el tratado viole una norma de derecho taxativo, y que por lo general el Derecho Interno común es derecho dispositivo.

Se agrega además por la doctrina, que el objeto deberá ser posible.

Pero desde luego debemos advertir, que nos parece lógico suponer, que en la época en que vivimos -salvo casos contados- no sería posible el que se realizaran tratados con objeto imposible.

Sin embargo, como en todas las cosas encontramos excepciones, así podíamos citar un caso de imposibilidad natural, como aquel en que un Estado se obliga a entregar a una persona y ésta no se encuentra dentro del territorio de aquel Estado, en el momento de firmar el tratado, o en otro supuesto, que dicha persona haya muerto antes de firmar el tratado.

La imposibilidad física o natural se nos presenta en contadas ocasiones en las relaciones internacionales. Además en caso de que ésta se presente en un tratado, o el otro Estado a quien se le incumplió por actos o cosas imposibles, no podrá exigir indemnización o reparación del perjuicio que le repare tal incumplimiento de obligaciones imposibles.

También se nos habla de una imposibilidad jurídica, ésta se presentaría en aquellos casos de incompatibilidad con reglas o principios del Derecho Internacional.

La causa.- Existe una gran diversidad de criterios entre los tratadistas sobre lo que se debe entender por causa, así se le ha confundido con el fin y el objeto.

Consideramos como Julio Miranda Calderón, que por causa se debe entender, todas aquellas condiciones, circunstancias o motivos que dieron origen al tratado.

Se dice que un tratado carente de causa es invalido, pero César Sepúlveda considera, que en el campo del Derecho Internacional no tiene aplicación la teoría de la causa, y que aún cuando no sea aparente el motivo de la obligación, debe aceptarse en tanto aparezca que las naciones así quisieron obligarse.

"No hay ninguna razón por la cual carezca de validez, un tratado que no muestre causa y que tenga el aspecto de unilateral, porque alguna consideración debe haber existido para que la parte se mueva a realizar ese pacto. Así el tratado de límites entre México y Guatemala del 27 de septiembre de 1882, y por el cual renunció éste último país a los derechos sobre Chiapas y el Soconusco, conformándose sólo la manifestación de la República Mexicana de que en igualdad de circunstancias nuestro país hubiese hecho igual desistimiento, puede ser considerado como un tratado sin causa, y su validez, empero es irreatable".¹⁹

¹⁹ SEPULVEDA CESAR. Derecho Internacional Público. México 1960. Editorial Porrúa. Pág. 97.

CAPITULO II

LA ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO COMO ORGANISMO ESPECIALIZADO

NACIMIENTO DE LA ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO.

A fines de 1918 cuando se terminó la primera guerra mundial, se trató entonces de hacer la paz y de establecerla para mucho tiempo. Por el Tratado de Paz de Versalles, firmado el 28 de junio de 1919, se creó la Sociedad de Naciones, cuya misión esencial fue la de evitar los conflictos armados. En aquella época existía ya el convencimiento de que una paz universal y permanente no podía fundarse sino sobre la base de la justicia social.

Por ello, y en correlación con la Sociedad de Naciones, se creó también la Organización Internacional del Trabajo.

Hubieron de sobrevenir las perturbaciones provocadas por la primera conflagración mundial para que se cristalizarán las esperanzas de quienes habían preconizado desde hacía mucho tiempo una colaboración internacional en el ámbito social y laboral.

Desde el punto de vista histórico, en efecto, la creación de la OIT fue el resultado final de una evolución del pensamiento social, que se extiende sobre todo el siglo XIX. Los promotores de reformas sociales -sindicalistas, industriales, sociólogos, hombres de Estado-habían comprendido que cualquier país o industria que intentase mejorar las condiciones de trabajo de sus obreros habría de colocarse en una situación desfavorable con respecto a otros países o industrias, debido al alza del costo de la mano de obra que ello entrañaría inevitablemente. Como única solución posible del problema se presentó entonces la celebración de acuerdos internacionales.

El primer paso que se dió para concretar esta conclusión fue la convocación en Berlín en 1890, de una conferencia internacional a la que asistieron representantes de catorce países y que formuló recomendaciones relativas a la restricción del trabajo de la mujeres y niños, al trabajo en las minas y al descanso semanal. En 1897, otra conferencia, de Bruselas, sentó las bases de la Asociación Internacional de la Protección de los Trabajadores, que sería establecida tres años más tarde. Precursora en cierta medida de la Oficina Internacional del Trabajo, la Asociación se consagró a la traducción y publicación de la legislación social de los

distintos países.

Con todo ya se habían dado los primeros pasos hacia una cooperación social mundial y la guerra misma se encargó de impartir impulsos decisivos al movimiento. En 1916, un Congreso obrero interaliado reclamaba con insistencia la participación de los sindicatos en las negociaciones de paz así como la inserción en el futuro tratado de paz de cláusulas tendientes de asegurar los derechos nacionales e internacionales de los trabajadores. En su moción final el Congreso pedía que el tratado garantizara condiciones de trabajo mínimo y que prescribiera el establecimiento de un organismo permanente encargado de elaborar y asegurar la aplicación de una legislación internacional del trabajo. Estas ideas volverían a ser objeto de debates en 1917 y 1918, con motivo de las conferencias sindicales que se celebraron entonces en el otro campo y en los países neutrales.

La presión que vino ejerciendo el movimiento obrero antes y después del armisticio, condujo la conferencia de la Paz reunida en Versalles en 1919, a dar un paso sin precedente; apenas comenzadas las deliberaciones se constituyó una Comisión de Legislación Internacional del Trabajo, integrada no sólo por representantes de los gobiernos, sino también por portavoces de los trabajadores y de los empleadores. La Comisión recibió el mandato de redactar un proyecto de constitución para el organismo permanente cuyo establecimiento reclamaban los trabajadores. Entre sus quince miembros destacaban jefes sindicalistas, como el norteamericano Samuel Gompers, elegido presidente de la Comisión, y el francés León Jouhaux (futuro laureado del Premio Nobel de la Paz); dirigentes de la Asociación para la Protección Legal de los Trabajadores, como Artur Fontaine, otro francés, que sería el primer Presidente del Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, el jurista belga Ernest Mahaim, que sucedió a este último en el mismo cargo, y el británico Sir Malcom Delevingne, y el estadista líder socialista belga Emile Vandervelde, el ministro británico George Barnes y el ministro francés Louis Loucherur. El Texto que adoptara la Comisión habría de convertirse en la parte XIII del Tratado de Versalles; había nacido la Organización Internacional del Trabajo, y aquel texto, con ciertas modificaciones, llegó a ser continua siendo su Constitución.

De todo cuanto se edificó en Versalles, poco aparte de la OIT, debía resistir al asalto de la Segunda Guerra Mundial. Durante todo el periodo de entreguerras, la Organización continuó funcionando como organismo autónomo de la Sociedad de Naciones. De 1940 a 1946, su sede se replegó a Montreal (Canadá) donde se dedicó a preparar el porvenir.

Al celebrar en 1944 en Filadelfia su primera reunión regular, después de una interrupción de cinco años, la Conferencia Internacional del Trabajo volvió a definir las metas y objetivos de la OIT en la Declaración de Filadelfia, la cual primitivamente un anexo de la Constitución de OIT, se convirtió en parte integrante de la misma. Al texto constituyente original, la Declaración agrega un concepto más dinámico, y el de la participación en la lucha contra la miseria y la inseguridad. Afirma claramente la primacía de los objetivos sociales en la política internacional y proclama el derecho

de todos los seres humanos, sin distinción de raza, credo, sexo o perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades. La Carta de las Naciones Unidas firmada en San Francisco el año siguiente, instituyó una nueva organización - las Naciones Unidas- a la que se confiaba la misión de salvaguardar la paz y la seguridad en el mundo y preveía la creación en torno a ella de un sistema de Institución competente cada una en un campo de acción particular: educación, salud, alimentación y agricultura, etc En 1946 la OIT fue la primera de éstos organismos especializados que entraba en asociación con las Naciones Unidas.

Al extenderse las actividades de las instituciones internacionales, se estableció entre ellas una estrecha colaboración, enseñanza técnica y formación profesional, desarrollo rural e industrial, protección de la salud de los trabajadores he aquí algunas de las cuestiones que exigen una coordinación de los esfuerzos. La OIT coopera activamente no sólo con las Naciones Unidas, sino también con las distintas instituciones asociadas tales como la FAO, UNESCO, OMS, ONUDI, UNICEF, FIDA, CDH, HABITAT, CMA, INSTRAW, PNUD, PNUDA, UNCTAD, UNU, PMA, UNIFEM, UNITAR, y el Organismo Internacional de Energía Atómica. A su lado y dentro del campo de competencia propia, participa en esa empresa novel y primordial de la colaboración internacional que es cooperación técnica.

Cuarenta y cinco Estados miembros en 1919, ahora 170 en 1994. Estas cifras revelan la expansión del campo de acción de la OIT, que hoy se extiende a todas las partes del mundo y muy particularmente a los países recién accedidos a la independencia donde los problemas del desarrollo se plantean como suma agudez. Elaboración de normas internacionales del trabajo, cooperación técnica, enseñanza profesional, investigación e información he aquí los dominios en los que la OIT aporta su concurso a la acción nacional de los Estados Miembros.

En el año de 1969, año del cincuentenario de la fundación de la OIT, presenció un nuevo punto de arranque, la OIT lanzó el Programa Mundial del Empleo: poderoso esfuerzo colectivo que interesa al mundo entero y sobre todo, a los países en vías de desarrollo. Su última finalidad es asegurar a todos un trabajo útil para la colectividad y satisfactorio para el individuo. Y al igual que en los tiempo pretéritos, la OIT se preocupará esencialmente por el hombre, que constituye el medio y el objetivo del progreso social.²⁰

ESTRUCTURA Y FUNCIONAMIENTO DE LA OIT.

Si la Organización Internacional del Trabajo ha podido sobrevivir a los conflictos y a las crisis económicas que han sacudido al mundo desde 1919, lo debe, sin duda, principalmente a su estructura tripartita: sus varios órganos están compuestos no sólo de delegados de los gobiernos, sino también de representantes de los trabajadores y de los empleadores. Estos últimos son exponentes de la

²⁰ REVISTA Y (NOTA INFORMATIVA 1994). Oficina Internacional de Trabajo Ginebra 1969. Impresa Couleurs Weber. Bienne Pág. 6.

voluntad de sus mandantes y votan en consecuencia. Ocurre a menudo que un delegado trabajador se adhiera a un sufragio contrario al voto del delegado de su propio gobierno, con mayor frecuencia todavía, que un delegado empleador se oponga al representante de los trabajadores de su país. Tal diversidad de conceptos no impide que las decisiones sean adoptadas muchas veces por una gran mayoría de votos, cuando no por unanimidad.

El tripartismo permite a la OIT mantener estrecho contacto con las fuerzas vivas de la sociedad y tomar decisiones realistas, aplicables en la práctica. Por consiguiente, puede establecer normas internacionales del trabajo y lanzar programas de acción que respondan a las verdaderas necesidades de los distintos sectores económicos y sociales. Para ello, la OIT dispone de tres órganos principales.²¹

A) LA CONFERENCIA INTERNACIONAL DEL TRABAJO.

El primero de éstos organismos lo constituye la Conferencia Internacional del Trabajo, que se reúne una vez al año, por regla general en Ginebra. En esa Asamblea cada país miembro está representado por dos delegados gubernamentales, por un delegado empleador y por un delegado trabajador, así como consejeros técnicos. Entre los miembros encargados de los asuntos de trabajo en sus respectivos países.²²

La función esencial de la Conferencia es la adopción de instrumentos internacionales en materia de trabajo, política social y derechos humanos sujetos a ratificación, como los convenios, o destinados a orientar las prácticas nacionales, como las recomendaciones. A veces calificada de parlamento mundial del trabajo, la Conferencia, sin embargo, no dispone de poderes legislativos supranacionales; su competencia se limita a decisiones de carácter prelegislativo y sólo su autoridad moral puede influir en los actos de los estados miembros.

La conferencia constituye, en segundo lugar, un foro donde se discuten libremente las cuestiones sociales y laborales de interés mundial. Así cada año se libra un amplio debate en torno a la memoria presentada por el Director General de la Oficina Internacional del Trabajo. Habitualmente el Director General escoge alguna cuestión de actualidad mundial como tema central de su informe, el cual da cuenta, además de las actividades de la Organización durante el año transcurrido. Entre los tópicos tratados en reuniones recientes figuran: la OIT y los derechos humanos, las repercusiones sociales de la automatización y de otras innovaciones técnicas, los aspectos sociales de la vejez, la industrialización y el trabajo, y los trabajadores no manuales. La memoria del Director General para 1969 fue consagrada al Programa Mundial del Empleo.

²¹ REVISTA. OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Ginebra 1966. Impreso por Gravor S. A./Weber, Suiza "El Programa Andino" Pág. 10.

²² REGLAMENTO DE LA CONFERENCIA INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Parte I, Art. 1 Ofna. Int. del Trab. Ginebra 1963 imprenta A. Kundig pág. 27

Por último, la Conferencia elige al Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo y fija el presupuesto de la Organización financiado por contribuciones de los Estados miembros.

La primera reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, a la que asistieron 40 de los 45 Estados Miembros, se verificó en Washington en 1919. En lo sucesivo se celebraron reuniones en Montreal, Filadelfia, París y San Francisco, entre otras. La quincuagésima segunda de estas Asambleas convocada en Ginebra en 1968, congregó a cerca de 1300 delegados, consejeros técnicos y observadores, que representaban a 109 países y 46 organizaciones gubernamentales o internacionales, ahora ha aumentado considerablemente.

B) EL CONSEJO DE ADMINISTRACION.

El Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, es el órgano ejecutivo de la OIT. Colocado entre la Conferencia y la Oficina, le incumba, clausurada la primera dar curso a sus decisiones, definir en detalle la política de la Organización y dirigir las actividades de la Oficina. También le corresponde fijar el orden del día de la Conferencia General cuando no lo fija la propia Conferencia. Actúa la placa giratoria hacia la que convergen todas las actividades realizadas dentro del marco de los distintos programas de la Organización. El Consejo se reúne varias veces al año. Hasta 1968 estaba constituido por 48 miembros, a saber, 24 representantes de los gobiernos, 12 de los trabajadores y 12 de los empleadores. Diez de los puestos gubernamentales estaban reservados permanentemente a los países de mayor importancia industrial. Los otros 14 Estados miembros, así como los 12 miembros trabajadores y los 12 miembros empleadores son elegidos cada tres años por la Conferencia. En tanto que los miembros gubernamentales hablan en nombre de su país, los miembros trabajadores y empleadores representan el conjunto de sus respectivos grupos que los han elegido en la reunión de la Conferencia. Al igual que en esta última, diversas instituciones internacionales -intergubernamentales y no gubernamentales- están representadas en las reuniones del Consejo por observadores.²³

Ahora en 1994, el artículo 7, de la Constitución de la OIT, dice: 1.- El consejo de administración se compondrá de 56 personas" 28 representantes de los gobiernos, 14 representantes de los empleadores, 14 representantes de los trabajadores. 2.- De los 28 representantes de los gobiernos, 10 serán nombrados por los miembros de mayor importancia industrial, los 18 restantes por los miembros designados al efecto por los delegados gubernamentales a la conferencia con exclusión de los delegados de los 10 miembros primeramente mencionados. 3.... 4.... 5.-El Consejo de Administración se renovará cada 3 años Si por cualquier razón las elecciones del Consejo de Administración no pudieran celebrarse al expirar este plazo, éste continuará en funciones hasta que pueda realizarse.²⁴

²³ REVISTA Y (NOTA INFORMATIVA 1994) de la Oficina Internacional del Trabajo. Ginebra 1968 Impreso por A. a I. Berg. Stiftborgstrikkeri Dinamarca. Pág. 47.

²⁴ CONSTITUCION DE LA OIT. Y REGLAMENTO DE LA CONFERENCIA INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Ginebra Dic. 1993. Ofna. Int. del Trab. Pág. 8.

C) LA OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO.

La Oficina Internacional del Trabajo, con sede en Ginebra Suiza, es la Secretaría permanente de la Organización Internacional del Trabajo. Constituye por una parte el aparato administrativo y técnico en que se apoyan la Conferencia y el Consejo de Administración para poder transformar en hechos sus decisiones y normas, y por otra, un centro mundial de documentación y difusión a la vez un laboratorio de investigaciones en materia de política social.

Más de 1900 funcionarios, representando más de un centenar de nacionalidades, están ocupados en la sede y en 40 oficinas exteriores de la OIT preparando los proyectos que se llevarán a cabo en todas partes del mundo de cooperación técnica, así como los documentos e informes que deben servir de base para las múltiples conferencias y demás reuniones convocadas o patrocinadas por la Organización. La Oficina recluta y guía a los expertos encargados de asistencia técnica, organiza las encuestas y misiones consultivas solicitadas por los gobiernos y publica gran variedad de trabajos y de periódicos especializados. La buena ejecución de todas estas tareas exige que la Oficina mantenga estrechas relaciones con los ministerios del trabajo y de asuntos sociales y con las organizaciones de empleadores y los sindicatos, en los distintos países.

Las cuatro oficinas regionales establecidas en: 1.- Abidjan, 2.- Lima, 3.- Bangkok, 4.- Arabia, permiten a la OIT reforzar su acción en todas las partes del mundo. Cada una de ellas, normalmente encabezada por un coordinador residente, dirige las actividades de las Oficinas locales que funcionan en su región. La 1 cuenta con ocho oficinas, la 2 cuenta con cinco oficinas, la 3 cuenta con nueve oficinas y la 4 cuenta con ocho oficinas.

Encabeza la Oficina Internacional del Trabajo un Director General designado por el Consejo de Administración. Ocho hombres han desempeñado este cargo desde 1919. El primer Director fue Albert Thomas, sociólogo y miembro de Gabinete de guerra Francés; bajo su égida la Oficina se impuso como centro mundial de política social.

A su muerte en 1932, le sucedió su suplente Harold Butler, de nacionalidad británica, quien dirigió la Oficina hasta 1938. El director general siguiente, John Winant, hombre de Estado norteamericano, condujo la Organización durante uno de los períodos más difíciles de su historia. En 1941, un ciudadano Irlandés, Edward Phelan, que había sido el primer funcionario de la Oficina en el momento de su establecimiento en 1919 y fue el primero que llevará (desde 1947) el título de Director General, tomó el timón para guiar a la Organización por el difícil período de transición de la guerra a la paz. Sucedió a Edward Phelan en 1948, Sr David A. Morse, antiguo Subsecretario de Estado en el Ministerio del Trabajo de los Estados Unidos, y habiendo desempeñado funciones importantes, aunque de poca

notoriedad, en la administración del Presidente Harry Truman. David Morse ocupó el cargo hasta 1970. Durante este largo período de 22 años, el número de Estados Miembros se duplicó la Organización adquirió un carácter universal, los países industrializados quedaron en minoría frente a los países en desarrollo, el presupuesto se quintuplicó y cuadruplicó el número de funcionarios. En 1960, la OIT creó el Instituto Internacional de Estudios Laborales, con sede en Ginebra, y en 1965 el Centro Internacional de Perfeccionamiento Profesional y Técnico, con sede en Turín. Por último, en 1969 la OIT recibió el Premio Nobel de la Paz, al conmemorar su 50o. Aniversario.

Wilfred Jenks, de nacionalidad británica, Director General de 1970-1973, tuvo que hacer frente a una politización de los problemas laborales debido a el enfrentamiento Este-Oeste. Su profundo conocimiento de la Organización le fue muy útil en esta labor. De hecho habrá sido coautor con Edward Phelan de la declaración de Filadelfia, jurista renombrado, fue un firme defensor de los derechos humanos, el imperio de la ley, el sistema tripartito y la autoridad moral de la OIT en los problemas internacionales. Su contribución al desarrollo de las normas internacionales del trabajo y el mecanismo de supervisión de su aplicación, en particular la promoción de la libertad de asociación y el derecho de organización, fue muy importante.

Le sucedió Francis Blanchard, alto funcionario del Gobierno de Francia había dedicado la mayor parte de su carrera profesional a la OIT, participando activamente en el desarrollo en gran escala de la cooperación técnica. Diplomático y hombre de principios, desempeñó el cargo durante quince años, de 1974 a 1989. Cuando estalló una crisis a causa de la retirada de los Estados Unidos de la Organización (entre 1977 y 1980), que provocó una reducción de 25 por ciento de su presupuesto, logró evitar que los daños fueran importantes. Encontró una solución que permitió a los Estados Unidos volver a incorporarse a la Organización, que había abandonado principalmente en protesta contra la importancia creciente que se daba al conflicto en los territorios árabes ocupados, con lo que se habían bloqueado los Trabajos de la Conferencia. Se decidió dedicar una sesión especial de cada reunión anual de la Conferencia a los territorios ocupados, para dar la importancia deseada a la cuestión y al mismo tiempo, permitir que las labores normales de la Conferencia pudieran llevarse a cabo. Durante este período la OIT se comprometió resueltamente en la defensa de los Derechos Humanos. De este modo, la OIT tuvo una función importante en la emancipación de Polonia de la dictadura, al prestar su pleno apoyo a la legitimidad del Sindicato Solidarnosc, amparando su acción en la defensa del respeto del Convenio No. 87 sobre libertad sindical, (convenio aprobado por México que analizaremos) que Polonia había ratificado en 1957.

En 1989, Michel Hansenne, antiguo Ministro de Trabajo y de la Función Pública de Bélgica, se convirtió en el primer Director General después del final de la guerra fría. Reelegido en 1993, ha señalado que su objetivo primordial es lograr que la OIT entre en el siglo XX con toda la autoridad moral, competencia profesional y eficiencia administrativa que la Organización ha demostrado durante setenta y cinco años. Frente a los nuevos problemas que se plantean, su intención es dotar a la OIT

de los medios necesarios para intervenir plenamente en los principales congresos internacionales en los que se examina el desarrollo económico y social a fin de situar la justicia social en el centro de los debates para la OIT, la justicia ha de inspirar las decisiones políticas en el mundo actual, contando con los siguiente presupuestos.

a).- Operacional	466,510,000. USD	
b).- Corriente	465,635,000. USD	
c).- Imprevistos	875,000. USD	25 26 27

El conjunto de los tres órganos -Conferencia Internacional del Trabajo, Consejo de Administración, Oficina Internacional del Trabajo- constituye la Organización Internacional del Trabajo.

D) CONFERENCIAS Y REUNIONES ESPECIALIZADAS.

En el curso de cada año, la OIT organiza numerosas conferencias y reuniones especializadas. Puede tratarse de especialización geográfica - Conferencias regionales o de especialización por la finalidad- comisiones de industria, comités técnicos no permanentes. Estos organismos desempeñan un papel importante en la vida de la Organización.

Así, las conferencias tripartitas regionales reúnen a los países miembros de una parte del mundo -Africa, las Américas, Asia, Europa, Cercano y Medio Oriente- con el objeto de estudiar cuestiones que interesen especialmente esta región. Durante los intervalos entre sus reuniones la función de asesorar al Consejo de Administración sobre los problemas propios de cada región para las comisiones consultivas regionales.

Otro grupo de organismos permanente, tripartitos igualmente se reúnen para examinar los problemas sociales que plantea el trabajo en determinadas industrias: la del carbón, las químicas, las de hierro y acero; la construcción, la ingeniería civil y las obras públicas; las industrias mecánicas; la del petróleo; la textil; los transportes interiores.

Existe además una comisión permanente agrícola, otra para el trabajo en las plantaciones y una comisión consultativa de los empleados y trabajadores intelectuales, convocadas a intervalo regular. La Comisión paritaria Marítima que agrupa únicamente a representantes de los armadores y de la gente de mar se ocupa de los problemas de los marineros durante el intervalo entre las reuniones de la Conferencia consagradas exclusivamente a las cuestiones marítimas y convocadas cada diez años, aproximadamente.

²⁵ REVISTA INFORMATIVA. OP.Citada No. 20 Pág. 13.

²⁶ REVISTA PERFIL DE LA OIT. Servicio de Información y Prensa de la Oficina Int. del Trab. Ginebra 22-1994. CH-1211. Págs.2 y 3 (Historia).

²⁷ PRESUPUESTAS DEL PROGRAMA Y PRESUPUESTOS. Michel Hansenne. para 1994 1995 Ginebra Dic. 1992. 3er. punto de la orden del día 255a. reunión, Ginebra feb.-marzo/1993 págs. 27 y 28.

Para las demás ramas de actividad se organiza periódicamente reuniones técnicas especiales, como la que estudió en el cincuentenario aniversario, respecto a las condiciones laborales y sanitarias en las minas distintas de las de carbón. También en este mismo año se verificaron reuniones particulares relacionadas con cuestiones del trabajo, tales como reuniones de expertos en estadísticas de salarios, sobre las condiciones de trabajo en la navegación interior o sobre las cooperativas.

Las conclusiones formuladas al fin de las reuniones son presentadas al Consejo de Administración. Estos textos sirven frecuentemente de base para los convenios y recomendaciones de la Conferencia, destinados a reglamentar las condiciones de trabajo en uno y otro sector.

Ciertos organismos, como la Comisión de expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones o la Comisión de Seguro Social, están integrados por personalidades independientes de renombre mundial. Algunos comités mixtos se crearon para asegurar el enlace de la OIT con otras instituciones asociadas a las Naciones Unidas e igualmente activas en la esfera social. En fin se han establecido listas de consultantes exteriores por cuestiones relacionadas con la mano de obra femenina, el trabajo de los menores, la seguridad e higiene en el trabajo, el cooperativismo, la educación obrera y el tiempo libre.

Creados para funciones permanente o sin continuidad, todos estos organismos ayudan a la OIT a mantenerse al tanto de los problemas que afectan la cotidiana vida de los trabajadores de toda categoría y a ir al encuentro de las necesidades de los Estados miembros, particularmente en lo que concierne a las regiones en vías de desarrollo.

CAMPO DE ACCION DE LA ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO.

Los tres principales ámbitos a que se extiende la acción de la OIT son:

1.- El desarrollo de los recursos humanos, que tiene un objeto doble: desenvolvimiento de las aptitudes profesionales del individuo por medio de una formación apropiada, y utilización óptima de la mano de obra disponible.

2.- El desarrollo de las instituciones sociales o sea el establecimiento o refuerzo de aparatos administrativos de organizaciones profesionales o cooperativas de mecanismos de participación y comunicación, los que en conjunto constituyen la armazón de toda la sociedad.

3.- El mejoramiento de las condiciones de trabajo y de vida, no solamente de la población en general, sino también de categorías profesionales y grupos humanos particulares.

Para la realización de estos tres grandes programas, la OIT recurre alternativamente al establecimiento de normas, a la cooperación técnica y a la investigación y la difusión de conocimientos.²⁸

EL CODIGO INTERNACIONAL DEL TRABAJO.

Desde un principio, según hemos visto, la OIT fue encargada de establecer normas mínimas para la reglamentación internacional de ciertos aspectos de trabajo y de bienestar social y para salvaguardar ciertos fundamentales derechos humanos. La introducción de nuevas técnicas en la industria y el advenimiento de numerosos nuevos Estados figuran entre los factores que conservan a la obra normativa de la Organización su importancia esencial. El conjunto de los convenios y recomendaciones adoptados hasta la fecha por la Conferencia Internacional del Trabajo, constituye lo que se ha llegado a llamar el Código Internacional del Trabajo.

Los convenios son instrumentos jurídicos análogos a los tratados internacionales y los Estados miembros están obligados a someterlos a sus parlamentos u otras autoridades legislativas competentes. Al hacerlo, los gobiernos pueden proponer que el convenio sea o que no sea ratificado. El Estado que ratifique un convenio se compromete a aplicar sus disposiciones.

Las recomendaciones deben ser sometidas igualmente a la autoridad legislativa del Estado Miembro, pero no están sujetas a ratificación; su objeto es, esencialmente, el de orientar la acción nacional en una esfera determinada.

Sin tener autoridad para imponer la aceptación de sus normas la OIT, no obstante ejerce un control vigilante sobre la forma en que se da cumplimiento a los convenios ratificados. Los gobiernos informan regularmente al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo sobre las medidas tomadas para someter los instrumentos recién adoptados a su Asamblea legislativa y para dar efecto a los convenios ratificados por ellos.

Al igual que en el caso de los convenios aún no ratificados, los gobiernos deben indicar a la OIT, con respecto a las recomendaciones, en que medida su legislación y práctica nacionales concuerdan con las normas sentadas en el instrumento, o cuales son las dificultades que impiden su aplicación. Tales informes se presentan a intervalo regular si el instrumento se refiere a determinada cuestión, por ejemplo: a los derechos humanos.

Las referidas memorias son estudiadas por una comisión de expertos independientes y una comisión tripartita de la Conferencia.

Además, existen procedimientos especiales para examinar reclamaciones y quejas relativas a la no observancia de convenios ratificados o a

²⁸ REVISTA INFORMATIVA. OP. Citada No. 20 pág. 26.

casos de violación de derechos sindicales.

Los 174 instrumentos (convenios) adoptados por la OIT tratan de una gran variedad de cuestiones, desde la duración del trabajo hasta la igualdad de salario, desde el seguro de enfermedad hasta la abolición del trabajo forzoso y desde la protección social de los trabajadores migrantes hasta la libertad sindical. Al cincuentenario los convenios de la OIT, habían totalizado más de 3400 ratificaciones, actualmente el número total de ratificaciones sobrepasa las 6,000.

Los efectos atribuibles a éstos instrumentos no se limitan a los sólo países que los hayan ratificado, poseen un valor de ejemplo y trazan el camino por seguir. El Código Internacional del Trabajo ha ejercido una influencia significativa sobre la legislación laboral y la política social en el mundo entero.

Las normas por él establecidas son plenamente tomadas en cuenta en la ejecución de las actividades prácticas y educativas de la OIT.²⁹

LA COOPERACION TECNICA

Consciente de la necesidad de hacer accesibles a los unos los conocimientos de los otros, la OIT hablaba ya en 1920, de uno de sus informes, de asistencia técnica en el sentido actual de este término. Y los funcionarios de la Oficina, saliendo en misión consultiva cerca de algún gobierno, durante el período entre las dos guerras, prefiguraban al cooperante moderno que recorre el mundo para poner su pericia y saber técnico al servicio de los países en vías de desarrollo.

Fue la Segunda Guerra Mundial con su cortejo de miserias de ruinas y de inseguridad la que puso de manifiesto la interdependencia entre el progreso social y la evolución económica. Aún no habían terminado las hostilidades cuando la Conferencia Internacional del Trabajo, reunida en Filadelfia en 1944, proclamaba que la pobreza, en cualquier lugar, constituye un peligro para prosperidad de todos y que reconocía que una utilización más completa de los recursos productivos del mundo era indispensable para la realización de su objetivo, la justicia social; en consecuencia, la Organización se designó a sí misma la tarea de asistir a las naciones en sus esfuerzos por salir del subdesarrollo, por realizar el pleno empleo, niveles de vida elevados y la extensión a todos de las posibilidades de formación y de la protección social.

Tal ha sido el punto de partida de las actividades prácticas directas de la OIT. Limitada al principio por la escasez de los recursos disponibles esta parte de su obra ha tomado un auge notable gracias a los fondos cada vez más importantes asignados a la OIT dentro del marco del Programa de las Naciones Unidas para el desarrollo (PNUD).

La OIT ha ejecutado para el PNUD alrededor de 200 grandes proyectos

²⁹ REVISTA INFORMATIVA. Op. Citada No. 20 Pág. 35.

dispersos por todas partes del mundo, habida cuenta de la contribución propia aportada en cada caso por el país interesado. En total se han consagrado a la fecha a esa obra mundial millones de dólares, sin contar la participación financiera de las Naciones Unidas en actividades de asistencia técnica menores de la OIT, la cual se elevó de 1950 a 1968 a más millones de dólares. Durante el mismo período la Organización movilizó, en concepto de cooperación técnica, más de 12 millones de su propio presupuesto ordinario. Para el año 1971, se elevó a 50 millones el total de fondos internacionales y nacionales puestos a su disposición para finalidades de cooperación técnica, actualmente se ha multiplicado el presupuesto y su aplicación; El hecho de que los informes sobre el desarrollo humano hayan estimulado el diálogo internacional sobre esos modales de desarrollo, representa una gran contribución, ahora se sugiere un programa completo para su consideración en la Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social, que se celebrará en Copenhague en marzo de 1995; con objetivos a la paz, a los Derechos Humanos, a la protección a al medio ambiente, la reducción del crecimiento de la población y a la integración social. Esta Cumbre será una oportunidad para que todos los países reconozcan que es mucho más económico y mucho más humano actuar anticipadamente y desde las bases hacia arriba que a la inversa. Consideran que es preciso fortalecer a las Naciones Unidas en la esfera del desarrollo éste y el programa de paz deben ser integrados en última instancia; sin paz no puede haber desarrollo; sin desarrollo la paz está amenazada. (como en México).

Para todo lo anterior las Naciones Unidas necesitan de marcas de políticas integradas y mayores recursos (informe sobre desarrollo humano 1994).

Por medio de éstos programas, la OIT difunde conocimientos técnicos en los ámbitos de su competencia; organización de servicios de colocación en el empleo, formación y re-educación profesionales, seguridad social, productividad y perfeccionamiento del personal de dirección movimiento cooperativo, artesanía y pequeñas industrias, administración e inspección del trabajo, relaciones profesionales seguridad e higiene en el trabajo, estadísticas del trabajo, educación obrera, desarrollo rural, etc

Por regla general, la cooperación se realiza por el envío de expertos al país interesado.

El total de estas misiones fue superior de 1200 en 1973. Se trata bien de un sólo especialista encargado de una encuesta o una misión preparatoria o consultiva, bien de un equipo de expertos instructores enviados para organizar o asegurar el funcionamiento de un centro de productividad o un sistema de formación profesional. No es el papel de los expertos hacerse cargo personalmente en calidad de técnicos, de determinada tarea, sino enseñar a los nacionales a ejecutarla ellos mismo y prepararlos a relevar al equipo internacional después de su salida. Con frecuencia, la formación de esos homólogos nacionales se completa por becas de estudios (de 1950 a 1973, más de 10.000 personas procedentes de todas las regiones del globo recibieron así becas de formación o de perfeccionamiento en el

extranjero, ya sea individualmente o por grupos). El suministro de instalaciones técnicas facilita a los gobiernos el despegue de ciertos servicios, cuyo funcionamiento depende de la dotación de material (por ejemplo los centros de formación profesional o los laboratorios de seguridad e higiene del trabajo).

Los programas de cooperación técnica se inspiran en principios y normas establecidos por la Conferencia Internacional o por las diversas comisiones especializadas. Inversamente, las experiencias adquiridas en el terreno mismo permiten orientar la obra normativa y las actividades de enseñanza e investigación³⁰

DOCUMENTACION, INVESTIGACION, ENSEÑANZA

La doble actuación de la OIT en el plano legislativo y en el práctico, exige una amplia labor de compilación y de investigación, que incumbe a la Oficina Internacional del Trabajo. A la vez centro de documentación y de información, organismo investigador y laboratorio de ideas, la Oficina centraliza un gran número de actividades muy diversas.

Un aspecto importante de estos trabajos lo constituye la elaboración de informes destinados a servir de punto de partida a los debates de las distintas reuniones; vistas de conjunto de las legislaciones y prácticas nacionales en materia de trabajo y de política social, para la Conferencia Internacional del Trabajo; análisis de los problemas propios de tal región o industria, para las reuniones especializadas, compilación de datos relativos a una cuestión particular, para los grupos de expertos o los coloquios conjuntamente organizados por la OIT y alguna otra institución asociada con las Naciones Unidas.

La Oficina es igualmente una importante casa editora que publica, en varios idiomas, gran número de períodos, textos de reglamentos y repertorios de normas, monografías, obras técnicas y manuales, así como un servicio de información que debe contestar cada año a millares de demandas procedentes de todos los sectores y en particular, de las administraciones nacionales.

La labor investigadora está orientada, en gran parte, hacia los problemas que suscita la aplicación de los programas de cooperación técnica. Predominan así entre las cuestiones investigadas el desarrollo industrial, la productividad, el mejoramiento de las relaciones profesionales, etc

La OIT ha creado dos establecimientos de formación superior: el Instituto Internacional de Estudios Laborales, en Ginebra, y el Centro Internacional de Perfeccionamiento Profesional y Técnico, en Turín, establecimientos citados, en el tema Historia de los Directores Generales de la OIT.

³⁰ LA OIT Y LA READAPTACION SOCIAL. REVISTA DE LA OFNA. INT. DEL TRAB.

Ginebra nov. 1968 Impreso por A.A.L. Borg Stiftsbogtrykkeri. Dinamarca
Pág. 10.

Fundado en 1960, el Instituto Internacional de Estudios Laborales, es un centro autónomo de altos estudios sobre problemas sociales y laborales. Tiene dos objetivos principales: la educación para el desempeño de cargos de responsabilidad en el campo laboral y de las relaciones de trabajo, y la investigación internacional comparada conducente a criterios e ideas constructivas desde el punto de vista de la política social y laboral.

Completa el Instituto su obra docente por conferencias que reúnen a investigadores, teóricos y exponentes de la práctica en materia social, venidos de diferentes partes del mundo. También desempeña funciones de Secretaría de la Asociación Internacional de Relaciones de Trabajo.

Las actividades del Instituto son de tal naturaleza que la enseñanza que lleva a cabo tanto en el plan internacional como en el regional, tiende a ejercer un efecto multiplicador, particularmente en lo que concierne a sus resultados en los países en vías de expansión. Los estudios se centran sobre el proceso de adopción de decisiones en materia de política de trabajo en la óptica del desarrollo económico y social.

El Centro Internacional de Perfeccionamiento Profesional y Técnico en Turín, que inició sus actividades en 1965, se creó con el objeto de dar a los técnicos y a las categorías de personal medios y superiores, de toda nacionalidad, una formación más avanzada de la que encontrarían en su país o en su región. Organiza entre otros, ciclos de estudios destinados, según sea el caso, a preparar instructores encargados de formar técnicos, contramaestres y obreros calificados de la industria y el personal encargado de funciones de dirección. Su plan de enseñanza comprende también programas especiales para directores e instructores de centros de formación profesional, funcionarios sindicales, jefes de empresas pequeñas o medianas, dirigentes de cooperativas y otras categorías profesionales.

Al mismo tiempo, el Centro contribuye a la formación pedagógica de los expertos en cooperación técnica llamados a ejercer sus funciones en los países en vías de desarrollo.

El cuerpo docente del Centro es de composición internacional. Desde el día de su inauguración miles de personas venidas de más de un centenar de países entre ellas numerosos becarios, han asistido a sus ciclos de estudios. Al transmitir los conocimientos adquiridos a sus nacionales, los practicantes del Centro dan impulso al mejoramiento de los métodos de producción y gestión domésticos, ejerciendo así una influencia positiva sobre la evolución económica de su país.

Estas son, en sus grandes líneas, las actividades de enseñanza, investigación e información que sirven a reforzar y a honrar la actuación normativa y la obra de cooperación técnica de la OIT.

ORGANISMOS VINCULADOS A LA ORGANIZACION DE LAS NACIONES UNIDAS.

Los organismos intergubernamentales son organizaciones separadas, autónomas, vinculadas a las Naciones Unidas y entre sí a través del mecanismo coordinador del Consejo Económico y Social de la Organización, que prevé el Capítulo X, de la Carta de las Naciones Unidas, donde se estipulan las facultades, composición, funciones y poderes, votación y procedimientos de dicho Consejo.

Son 19 organismos tales como la OIEA, FAO, UNESCO, OMS, (del grupo del Banco Mundial) la, BIRF, AIF, CFI, y OMGI, FMI, OACI, UPU, UIT, OMM, OMI, OMPI, FIDA, ONUDI, GATT, y OIT. Los conocidos como "Organismos Especializados" expresión que se utiliza en la Carta de las Naciones Unidas en su Artículo 57 del Capítulo IX, de "Cooperación Internacional Económica y Social" de la mencionada Carta, que a su letra dice:

"1.- Los distintos organismos especializados establecidos por acuerdos intergubernamentales, que tengan amplias atribuciones internacionales definidas en sus estatutos, y relativas materias de carácter económico, social, cultural, educativo, sanitario, y otras conexas serán vinculados con la Organización de acuerdo con las disposiciones del Artículo 63.

2.- Tales organismos especializados así vinculados con la Organización, se denominaran en adelante, "los Organismos Especializados"."

Estos organismos someten sus informes anuales al citado Consejo Económico y Social.

El OIEA, que fue establecido en 1959 "bajo la égida de las Naciones Unidas", informa anualmente a la Asamblea General y en caso necesario, al Consejo de Seguridad y al Consejo Económico y Social.

OIEA/ ORGANISMO INTERNACIONAL DE ENERGIA ATOMICA

El Organismo Internacional de Energía Atómica, fue creado el 29 de julio de 1957, su Estatuto había sido aprobado el 26 de Octubre de 1956, en una Conferencia Internacional celebrada en la sede de las Naciones Unidas, y entró en vigor al recibirse 18 ratificaciones de Estados signatarios, que debían incluir como mínimo las de tres de los siguientes países" Canadá, Los Estados Unidos, Francia, El reino Unido y la URSS.

La Conferencia General del OIEA aprobó el 23 de octubre de 1957 un acuerdo de relaciones de trabajo con las Naciones Unidas que la Asamblea General suscribió el 14 de noviembre de 1957.

FAO/ ORGANIZACION DE LAS NACIONES UNIDAS PARA LA AGRICULTURA Y LA ALIMENTACION.

La FAO tuvo su origen en la esperanza expresada en la Carta del Atlántico, de ver establecida una paz que diera a todos los hombres, en todos los países, la seguridad de poder vivir hasta el fin de sus días libres de necesidades.

La FAO se estableció el 16 de octubre de 1945, cuando se firmó su Constitución en Quebec.

UNESCO/ ORGANIZACION DE LAS NACIONES UNIDAS PARA LA EDUCACION, LA CIENCIA Y LA CULTURA.

La UNESCO se creó el 4 de noviembre de 1946, cuando 20 signatarios de su Constitución depositaron sus instrumentos de adhesión con el Gobierno del Reino Unido.

OMS/ ORGANIZACION MUNDIAL DE LA SALUD

La Constitución de la OMS fue aprobada el 22 de julio de 1946, por la Conferencia Internacional de la Salud, convocada por el Consejo Económico y Social y celebrada en Nueva York. La OMS comenzó su existencia el 7 de abril de 1948, cuando 26 miembros de las Naciones Unidas ratificaron su Constitución.

BIRF/ BANCO INTERNACIONAL DE RECONSTRUCCION Y FOMENTO.

Fue establecido el 27 de diciembre de 1945, fecha en que los representantes de 28 países firmaron el Convenio Constitutivo redactado en la Conferencia de Bretton Woods, en julio de 1944.

AIF/ ASOCIACION INTERNACIONAL DE FOMENTO.

El Banco Mundial tiene a su cargo la administración de la AIF, organismo crediticio que fue creado el 24 de septiembre de 1960. Pueden ser miembros de la AIF todos los países miembros del Banco.

CFI/ CORPORACION FINANCIERA INTERNACIONAL.

La CFI, creada en julio de 1956, se convirtió en organismo especializado vinculado con las Naciones Unidas el 20 de Febrero de 1957, si bien está asociada estrechamente con el Banco Mundial constituye una entidad jurídica distinta y sus fondos son diferente de los del Banco.

OMGI/ ORGANISMO MULTILATERAL DE GARANTIA DE INVERSION.

Organización que pertenece al grupo del Banco Mundial que depende del Consejo Económico y Social uno de los seis órganos principales de las Naciones Unidas, en el que se encuentran también BIRF, AIF, CFI

FMI/ FONDO MONETARIO INTERNACIONAL.

Fue creado el 17 de diciembre de 1945, cuando los representantes de países cuyas cuotas ascendían al 80 por ciento de los recursos del FONDO depositaron sus instrumentos de ratificación del acuerdo de Bretton Woods.

OACI/ ORGANIZACION DE AVIACION CIVIL INTERNACIONAL.

La OACI fue creada el 4 de abril de 1947, después de que 26 estados ratificaron la Convención sobre Aviación Civil Internacional, redactada en la Conferencia de Aviación Civil Internacional de Chicago en 1944.

UPU/ UNION POSTAL UNIVERSAL.

La Unión fue creada el 10 de julio de 1875, después de la ratificación del Tratado de Berna, que había sido aprobado por 22 naciones en Berna, Suiza, el 9 de octubre de 1874.

UIT/ UNION INTERNACIONAL DE TELECOMUNICACIONES.

La Unión se fundó en París en 1865, con el nombre de Unión Internacional de Telégrafos. Este título se cambió por el de Unión Internacional de Telecomunicaciones en 1934, al sustituirse las Convenciones de Telégrafos y Radiotelégrafos entonces existentes, por la Convención Internacional de Telecomunicaciones aprobada en Madrid en 1932.

La UIT fue reorganizada en 1947 y concertó un acuerdo con las Naciones Unidas en virtud del cual la Unión fue reconocida como el organismo especializado en el campo de las telecomunicaciones.

OMM/ ORGANIZACION METEOROLOGICA MUNDIAL.

La convención en virtud de la cual se creó la OMM, fue aprobada en la 12a. Conferencia de Directores de la Organización Meteorológica Internacional celebrada en Washington en 1947, y entró en vigor el 23 de marzo de 1950.

OMI/ ORGANIZACION MARITIMA INTERNACIONAL.

En la Conferencia Marítima de las Naciones Unidas 35 naciones

redactaron un Convención para la OMI, que se abrió a la firma el 6 de marzo de 1948 en Ginebra. La Convención entró en vigor el 17 de marzo de 1958, al ser ratificada por 21 Estados, de los cuales siete por lo menos tenían que tener cada uno una marina mercante no menor de un millón de toneladas brutas.

OMPI/ ORGANIZACION MUNDIAL DE LA PROPIEDAD INTELECTUAL.

Su creación nació de la preocupación e interés de proteger los intereses de los que se entregan en beneficio de la paz y desarrollo intelectual llevando a cabo programas de protección intelectual entre los miembros de la organización.

FIDA/ FONDO INTERNACIONAL DE DESARROLLO AGRICOLA

Fue creada y se ocupa en la formulación de políticas, planes y programas para el desarrollo de la agricultura y sus similares y demás aspectos económicos de esta actividad, actualmente cuenta con 144 países

ONU/ ORGANIZACION DE LAS NACIONES UNIDAS DE DESARROLLO INDUSTRIAL.

Fue creada y se ocupa en la formulación de políticas, planes y programas para el desarrollo de la industria y otros aspectos microeconómicos de esta actividad, actualmente cuenta con 151 miembros.

GATT/ ACUERDO GENERAL SOBRE ARANCELES ADUANEROS Y COMERCIO.

Cuando formularon planes para establecer organismos especializados que se ocuparan de los problemas económicos, se incluyó el campo del comercio internacional porque aún se conservaba el recuerdo de las restricciones impuestas al comercio en el decenio de 1930, y porque se reconoció en forma general la necesidad de contar con alguna forma de control internacional para evitar que se volvieran aplicar esas prácticas comerciales. La intención fue que un organismo especializado que tratara del comercio internacional ayudaría a incrementarlo y conduciría al logro de niveles de vida más elevados. Para satisfacer esta necesidad se terminó en 1948, un proyecto de carta para crear una Organización Internacional de Comercio, pero la carta, conocida como la Carta de la Habana, fue hecha a un lado cuando se vio con claridad que no sería ratificada por los países comerciales más importantes.

Mientras tanto se ha logrado un éxito considerable mediante la operación de un Tratado multilateral internacional, patrocinado en 1947 por los Gobiernos que a la razón estaban elaborando la Carta para crear la Organización de Comercio. Este Tratado, el Acuerdo General sobre Aranceles Aduaneros y Comercio (GATT), entró en vigor el 10 de Enero de 1948. Este instrumento formula un Código

común de conducta en el comercio internacional, proporciona el mecanismo para reducir y estabilizar aranceles y efectuar consultas de manera regular sobre Aranceles Aduaneros y Comercio (GATT), entró en vigor el primero en una garantía de tratados de nación más favorecida. La reducción de las barreras de los aranceles se estipula por medio de negociación multilaterales al respecto. Las tarifas arancelarias resultantes son "obligatorias" es decir, normalmente no se puede aumentar. Constituyen un apéndice al Acuerdo y forman parte integrante de éste. Las restricciones cuantitativas a las importaciones están prohibidas en principio, pero hay ciertas excepciones sobre todo las dificultades de balanza de pagos.

En 1964, se estableció en el seno de la secretaría del GATT, el Centro de Comercio Internacional, con el fin de suministrar información a los países en desarrollo sobre mercados de exportación y comercialización de productos; ayudarles a desarrollar técnicas de promoción de exportaciones y capacitar al personal necesario para aplicarles

Como resultado de cinco Conferencias importantes celebradas para entablar negociaciones por las Partes Contratantes se han reducido los aranceles y estabilizado decenas de miles de productos que participan en el comercio mundial. La sexta Conferencia para sostener negociaciones con el fin de reducir las barreras al comercio en una escala amplia, conocida con el nombre de "Negociaciones Kennedy", se inició en Ginebra en 1964 y terminó en 1967.

OIT/ ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO.

La OIT fue creada el 11 de abril de 1919, al quedar aprobada su Constitución como el Título XIII del Tratado de Versalles. En 1946, se convirtió en el primer organismo especializado asociado con las Naciones Unidas.^{31 32 33 y 34}

³¹ ABC. DE LAS NACIONES UNIDAS. Edic. 25º Aniversario México sept. 1970
servicio de información pública Nva. York, Imp. Gráfica Panamericana Pág. 83
a 108.

³² COMPENDIO MUNDIAL 1966. ENC. ANUAL DE DATOS UTILES Y CONOCIMIENTOS,
Director Eduardo Cárdenas por Selecciones de Reader's Digest, Ed.
Portuguesa, Rio de Janeiro. Imp. en EE.UU. de América págs. 244-247.

³³ LAS NACIONES UNIDAS, Orígenes Organización, actividades XX años 1945-
1965, Terc. Ed. Dic. 1969, Pub. de las Naciones Unidas Págs. 544-614.

³⁴ ALMAHAQUE MUNDIAL 1992. 38 años de Pub. Ed. América S.A. (MX) págs. 166
a 170.

CAPITULO III

CUMPLIMIENTO DE LOS CONVENIOS A TRAVES DE LA ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO

La declaración Universal de Derechos Humanos, fue proclamada como un ideal común que todos los pueblos y todas las Naciones deben perseguir. Ahora bien, la Historia nos enseña que la principal dificultad para el logro de este objetivo no reside en definir los derechos fundamentales en el plano filosófico o moral, sino en llevarlos a la práctica.

Nos podemos preguntar en que se basa la obligatoriedad de los tratados. Esta cuestión ha sido objeto de diversas controversias que perduran hasta nuestros días.

CRITERIOS:

A) Algunos autores fundaron esa obligatoriedad en el Derecho Natural o también en bases morales, sostenían que las partes quedaban comprometidas ante Dios, o en última instancia la obligatoriedad surgía de las leyes de la naturaleza.

B) Otros acuden al principio de auto-limitación, también llamado principio de auto obligación. De acuerdo con este criterio los Estados por su propia voluntad limitan su libertad de actuar.

Este fundamento encierra sin lugar a dudas un eminente peligro, pues al depender todo de la voluntad de cada uno de los Estados contratantes, consecuentemente pueden por lo mismo extinguir los vínculos jurídicos que se hayan establecido.

C) Oppenheim, considera que los tratados son obligatorios, por la existencia de una regla consuetudinaria de Derecho Internacional que así lo establece.

D) Una opinión lógica, con al que estamos de acuerdo es aquella que dice: "que las partes al celebrar un convenio están en el conocimiento que de éste van a seguir obligaciones y consecuentemente no lo habrían celebrado si es que no estaban convencidos de sujetarse a dichos vínculos obligatorios.

Ampliando lo anterior, diremos, que la generalidad de los tratados se celebran por cuestiones de beneficio reciproco y los Estados gozarán de esos beneficios si cumplen con ellos.

Por otra parte no se podrá concebir el hecho de que existan relaciones, si los Estados no cumplen con los tratados.

Ahora bien, ¿En qué forma la OIT acorta la distancia que separa el ideal de la realidad ?

Pues si bien es cierto que la Conferencia Internacional del Trabajo no tiene poder para imponer la aceptación de los convenios que adopta; pero la Constitución de la OIT, exige que los Estados Miembros sometan estos convenios a las autoridades legislativas nacionales que tiene el poder de darles fuerza de ley. Además los gobiernos tiene el deber de informar regularmente a la OIT, sobre las medidas que han tomado para someter los convenios nuevamente adoptados a las autoridades competentes y para llevar a la práctica las disposiciones de los instrumentos ratificados.

Claro, también preocupa saber que suerte corren los convenios que no ha sido ratificados por una país. En estos casos, los Estados Miembros están obligados, cuando se les solicita, a presentar informes indicando en que medida la legislación y la práctica en sus países den efecto a las disposiciones de un convenio que no ha sido ratificado por ellos. Se han pedido informes de este tipo en relación con los convenios que se refiere a los derechos humanos. Un procedimiento análogo se aplica en cuanto a las recomendaciones, que no necesitan ser ratificadas y que sirven de orientación para la acción nacional en un aspecto determinado.

Para garantizar debidamente el cumplimiento de los compromisos que se adquieren por la ratificación, la OIT ha establecido un procedimiento especial de control.

A) LA COMISION DE EXPERTOS EN APLICACION DE CONVENIOS Y RECOMENDACIONES.

La comisión de Expertos, está integrado por 213 miembros 109 miembros Gubernamentales, 22 empleadores, 82 trabajadores. También forman parte de la comisión 33 miembros gubernamentales adjuntos, 14 miembros empleadores adjuntos, 68 trabajadores adjuntos. Un gobierno estuvo representado por un observador en la octaogésima reunión, donde se eligió en 1993 como Presidente al Sr. S. Pérez del Castillo (miembro gubernamental de Uruguay); Vicepresidente Sr. A. Wisskirchen (miembro empleador, Alemania); ponente Sra. Wikhend (miembro gubernamental, Suecia) elegidos por su experiencia y por su competencia en derecho internacional y legislación y administración del trabajo, expertos de todas partes del mundo, procedentes principalmente de los círculos judicial y académico (profesores de derecho internacional y de derecho de trabajo). Una lista completa de miembros se incluye cada año en el informe de la Comisión, mismos que en ningún caso deben ser considerados como representantes de los gobiernos. Examinan los millones de informes que los gobiernos envían anualmente exponiendo la forma en

que aplican los convenios que han ratificado, así como las medidas adoptadas o que piensan adoptar para dar efecto a los convenios no ratificados y a las recomendaciones. Esta comisión determina en que medida la legislación y la práctica de los diferentes países se acomodan a las normas de la OIT, y presenta un informe a las reuniones anuales de la Conferencia Internacional del Trabajo. La Comisión de la Conferencia sobre Aplicación de Convenios y Recomendaciones, que a veces se designa como la "CONCIENCIA" de la OIT, examina este informe y trasmite sus conclusiones a la Conferencia.³⁵

Esta Comisión de Expertos fue creada en virtud de una resolución adoptada por la Conferencia en 1926, en la que se determinó:

1.- Los miembros de la Comisión de Expertos son nombrados por el Consejo de Administración a propuesta del Director General.

2.- Los nombramientos para la Comisión se hacen basándose en el principio de que los expertos sean elegidos en razón exclusivamente de su competencia técnica.

3.- Los miembros elegidos, deberán ser completamente imparciales, ser personas de situación independiente, no relacionadas directamente ni con el servicio de un gobierno ni con una organización sindical.

4.- Los nombramientos se hacen por periodo de tres años renovables.

5.- y además requisitos que señalo en este Capítulo.

Una lista completa de miembros se incluye cada año en el informe de la Comisión, la que debe examinar las siguientes materias e informar sobre ellas al Consejo de Administración:³⁶

10.- Memorias presentadas por los gobiernos de conformidad con el artículo 22 de la Constitución de la OIT (Artículo 22) "Los miembros se obligan a presentar anualmente a la Oficina Internacional del Trabajo, una memoria sobre las medidas que haya adoptado para poner en ejecución los convenios ratificados").

20.- Memorias presentadas por los gobiernos de conformidad con los artículos 22 y 35 de la Constitución de la OIT. (Artículo 35.-"Los miembros se obligan a aplicar los convenios que haya ratificado, a los territorios no metropolitanos de cuyas relaciones internacionales sean reponsables, incluidos los territorios en Fideicomiso de los cuales sean la autoridad administrativa, excepto cuando las cuestiones tratadas en el convenio caigan dentro de la competencia de las

³⁵ REVISTA DE LA OFNA. INT. DEL TRAB Y SUPLEMENTOS (1994)
impresa por Webwer, 2501 Bienne Agosto de 1969. Pág. 6.

³⁶ MANUAL DE PROC. EN MAT. DE CONV. Y RECOMENDACIONES INT. DEL TRAB. Ofna.
Int. del Trab, Ginebra 1970 párrafo. 53 Sec. III Pág. 27.

autoridades del territorio, o cuando el convenio sea inaplicable debido a las condiciones locales, o a reserva de las modificaciones que se requieran para adaptarlo a las condiciones locales").

3o.- Informaciones presentadas por los gobiernos de conformidad con el artículo 19 de la Constitución de la OIT, sobre las medidas adoptadas para someter los convenios y las recomendaciones a las autoridades competentes a fin de que les den forma de Ley o adopten otras medidas. (Artículo 19.-" 7.-En el caso de un Estado Federal se aplicarán las siguientes disposiciones: A) respecto a los convenios y recomendaciones que el gobierno federal considere apropiados de acuerdo con el 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 de 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 constitutivas que por parte del estado federal el Gobierno Federal:"

I.- Adoptará medidas efectivas para someter los convenios y recomendaciones a más tardar 18 meses después de clausurada la reunión de la Conferencia, y que le den forma de ley o adopten otras medidas.

II.- Adoptará medidas, para celebrar consultas periódicas entre las autoridades federales y las de los Estados, provincia, o cantones interesados.

III.- Informará al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, sobre las medidas adoptadas para someter los convenios y recomendaciones a las autoridades federales, estatales, 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 no ratificados, sobre el estado de la legislación y la 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, igualmente que las recomendaciones; siendo la información citada con la frecuencia que fije el Consejo de Administración....(8.-En ningún caso podrá considerarse que la adopción de un convenio por cualquier Miembro, menoscabará cualquier Ley, sentencia, costumbre o acuerdo que garantice a los trabajadores condiciones más favorables que las que figuren en el convenio o en las recomendaciones)".

4o.- Memorias presentadas por los gobiernos de conformidad con el Artículo 19 de la Constitución de la OIT, sobre convenios no ratificados y recomendaciones elegidas por el Consejo de Administración.

Memorias sobre Convenios Ratificados.

En virtud de decisiones del Consejo de Administración y de la Conferencia, todos los convenios vigentes han sido divididos en dos grupos respecto de los cuales se piden memorias detalladas, como regla general en años alternados. En relación con los convenios sobre los que no se deben memorias detalladas en un año, cada Estado que los ha ratificado debe proporcionar una memoria general. En algunos casos puede pedirse a un Estado que envíe una memoria detallada sobre un convenio aún en el año en que, según la regla general, no se deben memorias detalladas sobre ese convenio, en los casos siguientes:

- a) Cuando se debe una memoria por primera vez después de la entrada en vigor de un convenio para un país determinado.
- b) Cuando la Comisión de Expertos o la Comisión de la Conferencia, han pedido que se proporcione una memoria detallada (en general una razón de la naturaleza de las divergencias entre la legislación y práctica nacionales y el convenio).
- c) Cuando no se han enviado una memoria detallada la debida el año anterior.
- d) Cuando es la última memoria detallada debida al gobierno, no ha proporcionado información en respuesta a una observación o solicitud directa formulada por la Comisión de Expertos.³⁷

Contenido de las Memorias.

Para cada convenio que está en vigor el Consejo de Administración ha adoptado un formulario de memoria que además de reproducir las disposiciones substanciales del Convenio, constituye un cuestionario y modelo para la preparación de memorias detalladas para cada uno de estos convenios, los formularios de memoria contienen generalmente preguntas sobre los puntos siguientes:

- a) Leyes, reglamentos, etc. debiendo enumerar los textos proporcionando copia de los mismos
- b) Indicación en las primeras sobre el recurso eventual a ciertas disposiciones permisivas. Cierta número de convenios permiten excluir ciertas categorías de personas o determinadas regiones de su aplicación, pero exigen que los Estados ratificantes declaren en sus primeras memorias la medida en la cual se proponen recurrir a estas posibilidades de excepciones.

Si un gobierno desea prevalecer de tales disposiciones es importante

³⁷ MANUAL DE PROCEDIMIENTOS párrafo 34 op.citada No. 36 Pág. 19.

que se incluyan las indicaciones necesarias en su primera memoria sobre el convenio.

c) Aplicación del convenio. Debe proporcionarse información detallada respecto de cada uno de los artículos del convenio sobre las disposiciones de leyes, reglamentos, etc. u otras medidas que lo aplican.

d) Efectos de la ratificación. En los casos de países en que la ratificación es la fuerza de Ley nacional al convenio, se piden indicaciones sobre las disposiciones constitucionales, en virtud de las cuales la ratificación ha tenido este efecto y sobre las medidas adicionales adoptadas para dar efectividad al convenio. Así vemos que el artículo 19, párrafo 5 letra "d" de la Constitución de la OIT nos dice "si el Miembro obtuviere el consentimiento de la autoridad o autoridades a quienes compete el asunto, comunicará la ratificación formal del convenio al Director General y adoptará las medidas necesarias para hacer efectivas las disposiciones de dicho convenio."³⁸

La obligación no consiste únicamente en dar efectividad al convenio ratificado en la legislación interna, del Estado miembro, sino que comprende también la necesidad de asegurar su aplicación en la práctica.

Por lo anterior, las disposiciones constitucionales de ciertos países, en los convenios ratificados adquieren, en tal virtud, la categoría de fuerza de Ley nacional como en México. En tales casos deberán tomar medidas adicionales; para eliminar cualquier contradicción entre las disposiciones del convenio y la legislación interna o prácticas existentes; para dar efecto a las disposiciones del convenio que no son autoejecutivas (por ejemplo, las disposiciones que requieren que ciertas materias sean reguladas por las leyes o reglamentos nacionales o decididas por las autoridades competentes); para establecer sanciones en los casos apropiados; para asegurar que todas las personas interesadas (empleadores, trabajadores, autoridades judiciales, etc.) sean informadas de la incorporación del convenio en el Derecho Interno.

e) Solicitudes de información o comentarios de los órganos de control. En los casos en que la Comisión de Expertos o la Comisión de la Conferencia han hecho observaciones o solicitado información, la memoria debe indicar las medidas tomadas o proporcionar la información solicitada.

f) Ejecución. Se pide a los gobiernos que indiquen las autoridades responsables de la administración y ejecución de las leyes y reglamentos pertinentes y que proporcionen información sobre las actividades de estas autoridades.

g) Decisiones Judiciales o Administrativas. Se pide a los gobiernos que proporcionen información respecto de las decisiones pertinentes para la aplicación del convenio.

³⁸ MANUAL DE PROCEDIMIENTOS párrafo 35 Op. Citada No. 36 Pág 20.

h) **Apreciación general.** Se pide a los gobiernos que den una apreciación general sobre el modo en que aplica el convenio -extractos de informes oficiales pertinentes, estadísticas de trabajadores cubiertos por la legislación, detalles sobre infracciones, procesamientos, etc.

i) **Observaciones de las organizaciones de empleadores o trabajadores.** Debe proporcionar información completa sobre cualquier observación de este tipo. Cuando las organizaciones de empleadores o de trabajadores han presentado observaciones al gobierno, ya sea de indole general o su relación con alguna de las memorias del gobierno respecto de la aplicación del Convenio de la legislación nacional pertinente, deben proporcionarse informaciones completas, en la memoria del gobierno junto con los comentarios que el gobierno estime oportuno formular sobre los puntos planteados.

j) **Comunicación de memorias a las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores.** El artículo 23, párrafo 2 de la Constitución de la OIT, al respecto nos dice "todo miembro comunicará a las organizaciones representativas reconocidas, copia de la información y memorias que haya enviado al Director General en cumplimiento de los artículos 19 y 22".

También el informe de la Comisión que se presenta cada año a la conferencia bajo el rubro INFORME III (PARTE IV) contiene normalmente tres partes:

1.- La primera, contiene el informe general de la comisión, en el que se pasa revista a su labor y se llama la atención sobre los puntos de interés general, o sobre los problemas especiales que en su opinión deben ser considerados por el Consejo de Administración, la Conferencia o los Estados Miembros.

2.- La segunda, contiene las observaciones de la comisión sobre el cumplimiento por parte de los distintos países de sus obligaciones respecto de: la aplicación de los convenios ratificados en los propios Estados Miembros; la aplicación de los convenios en los territorios de cuyas relaciones internacionales algunos miembros son responsables; la sumisión de convenios y recomendaciones a las autoridades competentes nacionales.

3.- La tercera, contiene un examen general de las legislaciones y práctica nacionales respecto de los instrumentos sobre los que se han proporcionado memorias en virtud del artículo 19 de la Constitución de la OIT (memorias sobre convenios no ratificados y recomendaciones).

Distinción entre primeras memorias y
memorias detalladas subsiguientes

La primera memoria después de la entrada en vigor de un convenio para un país determinado, debe dar información completa sobre todos los puntos

mencionados en el formulario de memoria.

Las memorias subsiguientes pueden simplificarse considerablemente, no es necesario repetir las informaciones dadas en las memorias anteriores. Las memorias subsiguientes deben proporcionar información sobre:

II).- Nuevas leyes o reglamentos, etc., incluyendo ejemplares de las mismas.

II).- Cualesquiera cambios o modificaciones respecto de la aplicación de cada uno de los artículos del convenio.

III).- Cualquier información que en virtud de las disposiciones del convenio ha de incluirse en las memorias del gobierno.

IV).- Respuestas a las solicitudes u observaciones formuladas por los órganos de control.

V).- Informaciones sobre la aplicación práctica del convenio, tales como estadísticas, actividades de inspección, decisiones judiciales o administrativas, observaciones de las organizaciones de empleadores o de trabajadores, etc.

VI).- Indicaciones de las organizaciones de empleadores y de trabajadores a las que se han comunicado copias de las memorias.³⁹

Forma de los Comentarios de la Comisión de Expertos.

a) Observaciones. El término "observaciones" se usa para los comentarios que se publican en el informe de la Comisión.

Las observaciones se utilizan para los casos más serios o persistentes de incumplimiento de las obligaciones de la aplicación.

En los casos particularmente graves o importantes, la Comisión puede añadir una nota pidiendo al gobierno que proporcione información completa en respuesta a la observación a la Conferencia y que envíe una memoria detallada para próximo período de envío de memorias, y ello aunque no se deban memorias detalladas según la regla general para ese período sobre dicho convenio.

b) Solicitudes Directas. Las solicitudes directas no se publican, sino que son comunicadas a los gobiernos por la Oficina en nombre de la Comisión de Expertos. Pueden referirse a materias de importancia secundaria o a cuestiones técnicas, o pueden pedir que se aclaren ciertos puntos sobre los que la información disponible no es suficiente para permitir apreciar plenamente la efectividad dada a las normas internacionales. El informe de la Comisión de Expertos proporciona en la

³⁹ MANUAL DE PROCEDIMIENTOS Párrafo 35 Op. citada No. 36 Pág.22

parte relativa a cada convenio una indicación de los países a los que se envían solicitudes directas.⁴⁰

Comunicación de los expertos de la
Comisión de Expertos a los gobiernos

a) Observaciones sobre la aplicación de Convenios

Copias anticipadas de las observaciones formuladas en cada reunión de la comisión de Expertos se envían a los Gobiernos interesados inmediatamente después de la clausura de la reunión, a fin de que dispongan de mayor tiempo posible para la preparación de las respuestas ante la Comisión de la Conferencia. (Veremos observaciones en particular en el tema "Examen de casos individuales de la Comisión de la Conferencia").

El texto completo del informe de la Comisión de Expertos se envía tan pronto como se publica. A la carta en la que se piden las próximas memorias detalladas sobre un grupo de convenios se acompaña también copia de las observaciones relativas a dicho convenio, sujetándose al Procedimiento de la OIT, para pedir las memorias, compuestas de:

I.- Las comunicaciones en que se piden las memorias sobre la aplicación de convenio ratificados, son enviadas a los gobiernos en mayo o junio de cada año, junto con una lista de los convenio sobre los que se deben memorias detalladas, los formularios de memoria para cada uno de estos convenios y el texto de las observaciones y solicitudes directas hechas por la Comisión de Expertos a las que deben responderse en las memorias, así como unas notas explicativas sobre distintas materiales que han de tomarse en cuenta al preparar las memorias.

II.- De acuerdo con una decisión del Consejo de Administración se piden las memorias para el 15 de octubre de cada año. Se envían recordatorios apropiados a los gobiernos que no proporcionan memorias para esta fecha.

III.- La Comisión de Expertos ha pedido a la Oficina que al recibir las memorias de los gobiernos, compruebe si tienen información en respuestas a las observaciones o solicitudes hechas por la Comisión de Expertos o por la Comisión de la Conferencia; en caso negativo, la Oficina pide al Gobierno interesado que proporcione la información que falta. Esta comprobación por parte de la Oficina es de carácter formal ya que la substancia de la información proporcionada es examinada por los órganos de control competentes.

b) Solicitudes directas sobre la aplicación de convenios.

El texto de las solicitudes directas se adjunta a la petición de memorias detalladas sobre los convenios de que se trate.

⁴⁰ MANUAL DE PROCEDIMIENTOS Párrafo 59 Op. Citada No. 36 Pág.29.

En el caso de convenios sobre los que la próxima memoria ha de ser examinada por la Comisión de Expertos al cabo de dos años (un sistema bienal de envío de memorias detalladas), copias anticipadas de las solicitudes directas son comunicadas a los gobiernos algunos meses después de la reunión de la Comisión de expertos en que se formularon. Ello hace posible que los gobiernos estudien sin demora las medidas que las solicitudes directas puedan requerir, aunque las respuestas a estas solicitudes no sean debidas hasta que se proporcionen las memorias detalladas en el año siguiente. El documento en que se reproducen los textos de las solicitudes directas indica siempre las fechas en las que deben comunicarse las respuestas.

B) COMISION DE LA CONFERENCIA

Composición de la Comisión de la Conferencia.- La Comisión de la Conferencia es una comisión tripartita de representantes de los gobiernos, empleadores y trabajadores. Se establece por la Conferencia cada año. Sus votos han de ser ponderados a fin de lograr la igualdad de votos entre los tres grupos y práctica establecida de la Conferencia.

Mesa de la Comisión.- La Comisión elige a un presidente y a dos vicepresidentes escogidos de cada uno de los tres grupos; también elige uno o más ponentes.

Naturaleza general de la labor de la Comisión de la Conferencia.- Después del examen independiente y técnico sobre una base documental, llevado a cabo por la Comisión de Expertos, las reuniones de la Comisión de la Conferencia proporcionan una oportunidad a los representantes gubernamentales, empleadores y trabajadores de examinar conjuntamente el modo en que los Estados desempeñan sus obligaciones establecidas en los convenios y recomendaciones o relacionadas con ellos. En particular, los gobiernos pueden ampliar la información comunicada previamente a fin de demostrar que desempeñan sus obligaciones o de indicar las medidas suplementarias de llamar la atención sobre las dificultades que han encontrado en el desempeño de sus obligaciones y de buscar una guía útil en cuanto al modo en el que estas dificultades pueden ser superadas.

Atribuciones de la Comisión de la Conferencia - Las atribuciones de la Comisión de la Conferencia consisten en examinar:

a) Las medidas adoptadas por los Estados Miembros para dar efecto a las disposiciones de los convenios en que sean parte, así como las informaciones proporcionadas por los Estados Miembros sobre el resultado de las inspecciones.

b) Las informaciones y memorias relativas a los convenios y recomendaciones enviados por los miembros.

c) Las medidas adoptadas por los Estados miembros

Y en presentar un informe a la conferencia.

Documentos que se presentan a la Comisión de la Conferencia.-La comisión de la Conferencia cada año los siguientes informes:

Informe III (Parte I).- Resúmenes de memorias sobre los convenios ratificados; Resumen.- En virtud del artículo 23, párrafo 1 de la Constitución, un resumen de las memorias sobre la aplicación de los convenios ratificados debe presentarse a la siguiente reunión de la Conferencia. Este resumen se publica cada año en el Informe III (parte I) a la conferencia. De acuerdo con una decisión del Consejo de Administración, los criterios siguientes se aplican en la preparación del resumen de las memorias a fin de reducirlo a su estricto mínimo y de concentrar la atención en los datos proporcionados en las primeras memorias y en los cambios importantes que sobrevengan posteriormente.

a) Respecto de las primeras memorias después de la ratificación (que se indican especialmente) el resumen incluye una indicación de las leyes y reglamentos principales que dan efecto al convenio, informaciones sobre el modo en que se aplican los artículos substanciales y una breve descripción de su aplicación práctica.

b) Respecto de las memorias subsiguientes, el resumen contiene únicamente las nuevas informaciones proporcionadas en respuesta a las solicitudes y observaciones hechas por los órganos de control o en relación con cambios importantes en la legislación o en la práctica.

c) La información sobre aplicación práctica y sobre modificaciones de importancia menor no se resume, pero en la parte correspondiente a cada convenio se mencionan los países que han proporcionado tales datos, así como los países que repiten informaciones proporcionadas anteriormente o se refieren a las mismas.

d) Se incluye un resumen de las indicaciones proporcionadas por los gobiernos, relativas a la comunicación de copias de las memorias a las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores.

Informe II (Parte II).- Resúmenes de memorias sobre los convenios no ratificados y sobre las recomendaciones; En virtud del Artículo 23, párrafo 1 de la Constitución, un resumen de las memorias sobre convenios no ratificados y recomendaciones deben ser presentado a la siguiente de la Conferencia. Este resumen se publica cada año como Informe III (Parte III) de la Conferencia.

Informe III (Parte IV) - Informe de la Comisión de Expertos, ya citado.

Además, la Secretaría prepara y presenta a la Comisión documentos que contienen

substantialmente las respuestas escritas de los gobiernos a las observaciones formuladas por la Comisión de Expertos y las informaciones suplementarias recibidas de los gobiernos desde la reunión de la Comisión de Expertos.

Discusión General.- Cada año, la Comisión de la Conferencia empieza su trabajo con una discusión general de los problemas que forman parte de sus atribuciones. En esta discusión la Comisión pasa revista concretamente a los puntos considerados en la parte general (Primera Parte) del informe de la Comisión de Expertos. La Comisión discute también el examen general de la Comisión de Expertos sobre la Ley y práctica nacionales en la materia de los instrumentos que han sido objeto de memorias (memorias sobre los convenios no ratificados y sobre las recomendaciones).

Examen de casos individuales.- Después de su discusión general, la Comisión de la Conferencia para examinar los casos individuales. El procedimiento que se sigue en general es el siguiente:

a) Dado el tiempo limitado de que dispone la Comisión la mesa de la Comisión establece una lista de observaciones contenidas en el informe de la Comisión de Expertos respecto de las cuales considera conveniente invitar a los gobiernos a que proporcionen información de la Comisión. Esta lista se presenta a la Comisión para su aprobación; así sus miembros tienen la oportunidad de indicar otros casos que desearían que la Comisión discutiese. La Comisión, generalmente basa su discusión de los casos individuales en las observaciones contenidas en el informe de la Comisión, de Expertos; sin embargo, su mandato no excluye el que se examinen casos respecto de los cuales no hay observaciones en el informe.

b) Los gobiernos reciben copias anticipadas de las observaciones de la Comisión de Expertos relativas a su país dos meses aproximadamente antes de la Conferencia y pueden presentar respuestas, ya sea por escrito y oralmente, ante la Comisión de la Conferencia. El contenido esencial de las respuestas escritas se distribuye a los miembros de la Comisión de la Conferencia, que pueden indicar, dentro de un plazo establecido por la Comisión, si desean recibir explicaciones orales suplementarias de un representante del gobierno interesado.

c) Se informa a los gobiernos que no son miembros de la Comisión de la Conferencia del orden del Día de la Comisión de la Conferencia y de la fecha en que la comisión desea oír sus declaraciones mediante cartas que les dirige el Presidente de la Comisión y mediante el Boletín diario de la Conferencia.

d) Consiguientemente a las respuestas de cada gobierno, los miembros de la Comisión pueden formular preguntas o hacer comentarios, y la Comisión puede establecer conclusiones sobre el caso.

e) Un resumen de las respuestas de los gobiernos a las observaciones y la discusión sobre las mismas en la Comisión de la Conferencia es reproducido en

anexo al informe que la Comisión presenta a la Conferencia. Además es práctica de la Comisión al incluir en sus informes una lista especial de casos en los que los gobiernos aparentemente han hallado serias dificultades para cumplir con las obligaciones derivadas de la Constitución de la OIT o de los convenios ratificados. La Comisión incluye en esta lista especial únicamente los casos de incumplimiento serio o persistente de obligaciones. antes de adoptar una decisión, en cualquier caso. La Comisión proporciona al gobierno interesado la oportunidad de declarar que medidas ha tomado o tiene la intención de tomar para cumplir sus obligaciones. La Comisión basa su decisión en cada caso en todos los elementos a su disposición que figuren en las memorias o que hayan sido aportados durante la reunión.

Informe de la Comisión.- El informe de la Comisión se presenta a la Conferencia y es objeto de discusión en sesión plenaria, proporcionando así la oportunidad a los delegados de volver a llamar la atención sobre los puntos más destacados del trabajo de la Comisión. El informe es publicado como apéndice a las Actas de la Conferencia. También se publica separadamente y se distribuye a los gobiernos. Se señala particularmente a la atención de los gobiernos cualesquiera puntos especiales planteados por la Comisión para que los considere, así como la discusión de la Comisión sobre los casos individuales, de forma que se tome debida cuenta de la misma en la preparación de las memorias siguientes.

C) PAPEL DE LAS ORGANIZACIONES DE TRABAJADORES Y DE EMPLEADORES

Comunicación de memorias e informaciones.- Los gobiernos están obligados a comunicar a las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores copias de:

- a) Informaciones comunicadas a la oficina sobre las medidas tomadas para someter los convenios y las recomendaciones a las autoridades competentes.
- b) Memorias sobre la aplicación de convenios ratificados.
- c) Memorias sobre convenios no ratificados y sobre recomendaciones

Sumisión de convenios y recomendaciones a las autoridades competentes.- Al recibir copias de la información sobre este problema, las organizaciones de empleadores y de trabajadores pueden cerciorarse de si los gobiernos han cumplido con sus obligaciones en virtud de la Constitución y de que propuestas han formulado sobre el efecto que puede darse a cada instrumento. Frecuentemente, los gobiernos consultan a organismos representativos de empleadores y de trabajadores antes de adoptar una decisión final sobre tales propuestas.

Aplicación de Convenios Ratificados.- Respecto de las observaciones

que formulan las organizaciones de empleadores o de trabajadores. La Comisión de Expertos ha subrayado el valor de tales observaciones como medio de ayudarla a apreciar la aplicación efectiva de los convenios.

Memorias sobre convenios no ratificados y recomendaciones. Estas memorias proporcionan una oportunidad para estudiar medidas adicionales de aplicación y la posibilidad de ratificar los convenios de que se trate. Las organizaciones de empleadores y trabajadores pueden así formular comentarios sobre las medidas que sus gobiernos han tomado o tienen la intención de tomar en relación con las normas de la OIT

Participación de la Conferencia.- Mediante su representación en la Conferencia y concretamente su participación en la labor de la Comisión de la Conferencia, las organizaciones de empleadores y de trabajadores pueden plantear cualesquiera puntos de interés en relación con el cumplimiento de las obligaciones establecidas en los convenios y recomendaciones o relacionadas con ellos.⁴¹

D) RECLAMACIONES Y QUEJAS

Reclamaciones relativas a la observancia de convenios ratificados

Disposiciones constitucionales.- Los artículos 24 y 25 de la Constitución, cuyo texto figura a continuación, contienen disposiciones respecto de reclamaciones por falta de medidas que aseguren la aplicación efectiva de convenios ratificados.

Artículo 24.- Toda reclamación dirigida a la Oficina Internacional del Trabajo por una organización profesional de empleadores o de trabajadores en la que se alegue que cualquiera de los miembros no ha adoptado medidas para el cumplimiento satisfactorio, dentro de su jurisdicción de un convenio en el que dicho miembro sea parte, podrá ser comunicada por el Consejo de Administración y podrá invitarse a dicho gobierno a formular sobre la materia la declaración que considere.

Artículo 25.- Si en un plazo prudencial no se recibiere ninguna declaración del gobierno contra el cual se haya presentado la reclamación, o si la declaración recibida no se considerare satisfactoria por el Consejo de Administración, éste podrá hacer pública la reclamación y en su caso, la respuesta recibida.

Reglamento.- El reglamento sobre el procedimiento de discusión de reclamaciones fue adoptado por el Consejo de Administración el 8 de abril de 1932 y enmendado el 5 de febrero de 1938.

Quejas respecto de la aplicación de convenios ratificados.

⁴¹ MANUAL DE PROCEDIMIENTOS. Párrafo. 62 Op. Citada No. 36 Secc. VI letra "c" pág. 35.

Iniciación del procedimiento de queja.- Las condiciones para iniciar el procedimiento de queja están establecidas en el Artículo 26 de la Constitución, cuyo texto es el siguiente:

1.- Cualquier Miembro podrá presentar ante la Oficina Internacional del Trabajo una queja contra otro miembro que, a su parecer, no haya adoptado medidas para el cumplimiento satisfactorio de un convenio que ambos hayan ratificado en virtud de los artículos precedentes.

2.- El Consejo de Administración podrá, si lo considere conveniente y antes de referir el asunto a una comisión de encuesta, según el procedimiento que más adelante se indica, ponerse en relación con el gobierno contra el cual se presente la queja, en la forma prevista en el artículo 24.

3.- Si el Consejo de Administración no considerase necesario comunicar la queja al gobierno contra el cual se haya presentado, o si, hecha la comunicación, no se recibiere dentro de un plazo prudencial una respuesta que le satisfaga, el Consejo de Administración podrá nombrar una comisión de encuesta encargada de estudiar la cuestión planteada e informar al respecto.

4.- El Consejo podrá seguir el mismo procedimiento de oficio o en virtud de una queja presentada por un delegado de la conferencia.

5.- Cuando el Consejo de Administración examine una cuestión suscitada por la aplicación de los artículos 25 ó 26, el Gobierno interesado, si no estuviere ya representado en el Consejo de Administración, tendrá derecho a designar un delegado para que participe en las deliberaciones del Consejo relativas a dicha cuestión. La fecha en que deban efectuarse las deliberaciones se notificará en tiempo oportuno al gobierno interesado.

Otras disposiciones Constitucionales.- Otras disposiciones que se aplican cuando la queja se remite a una comisión de encuesta están contenidas en los siguientes artículos de la Constitución:

Artículo 27.- Colaboración por parte de los Estados Miembros con la Comisión de Encuesta.

Artículo 28.- Informe de la Comisión que comprende los resultados de las averiguaciones y las recomendaciones.

Artículo 29.- Medidas que se toman de conformidad con el informe de la Comisión de Encuesta y posible remisión del mismo a la Corte Internacional de Justicia.

Artículo 31.- Inapelabilidad de la decisión de la Corte Internacional de Justicia.

Artículo 32.- Poderes de la Corte Internacional de Justicia.

Artículo 33.- Medidas para el caso de incumplimiento de las recomendaciones de la Comisión de Encuesta o de la Corte Internacional de Justicia.

Artículo 34.- Cumplimiento de las recomendaciones de la comisión de Encuesta o de la Corte Internacional de Justicia.

Incumplimiento de la obligación de someter con convenios y recomendaciones a las autoridades competentes.

El artículo 30 de la Constitución dispone:

En caso de que uno de los Miembros no adoptare, para la aplicación de un convenio de una recomendación, las medidas prescritas por los párrafos 5 b), 6 b) ó 7 b) y del artículo 19, cualquier otro Miembro podrá someter la cuestión al Consejo de Administración. Si el Consejo de Administración reconociere que el Miembro no ha adoptado dichas medidas, informará a la Conferencia sobre el particular.

Artículo 19.-

5 b) Cada uno de los Miembros se obliga a someter el convenio, 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 sea posible, pero nunca más de dieciocho meses después de la clausura de 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;

6 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 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;

7 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:

Adoptará de acuerdo con su constitución o 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 cantonales apropiadas, al efecto de que les den forma de ley o

adopten otras medidas;⁴²

Quejas por violación de derechos sindicales.

Bases de procedimiento.- Existe un procedimiento especial para estudiar las quejas presentadas por organizaciones de trabajadores o de empleadores o por los gobiernos sobre supuestas violaciones de derechos sindicales. Este procedimiento se basa en decisiones adoptadas originalmente en 1950 por común acuerdo del Consejo de Administración de la OIT y del Consejo Económico y social de las Naciones Unidas. Decisiones posteriores del Consejo de Administración han desarrollado sus procedimientos internos de examen de quejas. La presentación de quejas en virtud de este procedimiento especial no depende de la ratificación de los convenios pertinentes por los países implicados.

Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración.-Este Comité examina las quejas y presenta recomendaciones al Consejo de Administración sobre las medidas que han de tomarse al respecto. Está compuesto de 9 miembros regulares y 9 miembros suplentes, es decir, 3 miembros regulares y 3 suplentes para cada uno de los tres grupos (gobiernos, empleadores, trabajadores). Los informes del Comité son publicados en el Boletín Oficial.

Comisión de Investigación y de Conciliación en Materia de Libertad Sindical.- Pueden remitirse quejas a esta Comisión. Es nombrada por el Consejo de Administración y realiza su labor con un número suficiente de miembros. La Comisión es principalmente un órgano de investigación, pero está autorizada a discutir las situaciones que se le someten para investigación con el gobierno interesado, con vistas a asegurar el ajuste de las dificultades por acuerdo entre las partes. Un gobierno contra el que se presente un alegato por violación de derechos sindicales puede remitir el alegato a la Comisión. También el Consejo de Administración puede remitir una queja a la Comisión, pero únicamente con el consentimiento del gobierno interesado. Los informes de la Comisión se publican en el Boletín Oficial.

⁴² CONSTITUCION DE LA ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO Y REGLAMENTO DE LA CONFERENCIA INTERNACIONAL DEL TRABAJO, Ed. 1963. Ofna. Int. del Trab. Ginebra imprenta A.Kundig y Pub. feb. 1982 págs. 12 a 18.

CAPITULO IV

CONVENIOS ELABORADOS POR LA OIT QUE HAN SIDO APROBADOS POR MEXICO, EN LOS TERMINOS DEL ARTICULO 133 DE LA CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.

La aprobación de un Tratado o Convenio Internacional de un país miembro, se manifiesta mediante la ratificación, la cual para llegar a ella el convenio ó tratado tuvo que haber pasado por sus etapas:

A) NEGOCIACION - FIRMA - RATIFICACION.

Los tratados para entrar en vigor deben sujetarse a las siguientes etapas: la negociación, firma del tratado, una etapa interna (que es la APROBACION DEL TRATADO por el Senado o la Cámara alta en los países de régimen parlamentario) y finalmente la ratificación.

La negociación se inicia, mediante la presentación de los "plenos poderes" por parte de los representantes de los Estados.

En los plenos poderes, se menciona el nombre del negociador y el objeto de su gestión. De ahí el nombre de plenipotenciarios que se les da a esos negociantes, representantes del Jefe del Estado, para negociar y firmar tratados.

Puesto que los tratados generalmente son llevados a cabo por agentes diplomáticos o agentes técnicos, (plenipotenciarios) existe la costumbre en algunos países, la de anexar la plenipotencia de la promesa de ratificar el tratado.

Pero esto actualmente ya no es concebible, ya que la ratificación de los tratados se sujeta en la época actual a un procedimiento constitucional. Y en los mismos tratados se hace referencia a ello mediante la fórmula "... una vez que se cumpliesen las formalidades constitucionales al convenio será ratificado".

La verificación de los plenos poderes consiste, en examinarlos al inicio de la negociación. Al respecto Charles Rousseau nos dice: "que ésta verificación ha tenido en la práctica un notable evolución". La situación de su depósito por una simple comunicación, refleja una transformación que ha afectado a la función misma de los plenos poderes: antes, elemento esencial para la validez del tratado, y en la actualidad, mera expresión concreta del título que posee el negociador, es decir, de su aptitud para representar validamente el Estado que participa en la negociación.⁴³

⁴³ ROUSSEAU CHARLES. Derecho Int. Pub..Prólogo del M.Trias de Bes. 2a. Ed. Barcelona, Ed.

Los países llevan a efecto las pláticas en la sede señalada, con el fin de ser conducidos a la creación de un tratado. Los representantes de cada país, van asistidos generalmente por expertos y técnicos.

Las discusiones o pláticas, son conducidas lentamente, ya que cada uno de los términos y párrafos del tratado o convenio se van estudiando o examinando con extremo cuidado, dando lugar a dificultades, en los casos de países de idioma diferente.

Se discuten las diferentes proposiciones, las cuales pueden modificarse o desistirse de ellas, mientras el tratado en conjunto no sea aprobado. Es en un protocolo donde se consignan los cambios de ideas y las propuestas que se hayan discutido y que fueron votadas en las reuniones.

Cuando el texto del tratado es aprobado por la cancillería de cada país, entonces se pasará a la firma del tratado

Pero en ocasiones no se firma de modo inmediato, sino que se ha acostumbrado a intercalar lo que se conoce como "formalidad suplementaria" que es la rúbrica (consistente en la firma abreviada de los plenipotenciarios, es decir ponen sus iniciales en el ejemplar del tratado, en espera de la firma).

Se dice que la utilidad de esta formalidad, está en aquellos casos en que los Estados no han conferido a sus representantes la facultad necesaria para firmar el período que transcurre entre la rúbrica y la firma es corto.

Pero en última instancia, debemos señalar, que generalmente en los propios negociadores los que firman el tratado y éstos lo hacen inmediatamente para dar conclusión formal a las negociaciones. Una vez ello, se les da un ejemplar del tratado a cada uno de los representantes, quienes lo envían al Ejecutivo de su país u órgano del Estado que proceda, para sus fines consecuentes.

LA RATIFICACION. - Este término tiene su origen en el derecho privado, y significa: confirmación. Se le puede definir como el acto jurídico internacional por el cual el Jefe de Estado da por bueno todo lo realizado.

Otra definición, "Es la aprobación del tratado, hecha por los órganos internos constitucionalmente competentes para ligar el Estado en las relaciones internacionales, y que determina su obligatoriedad definitiva".⁴⁴

(Se indica por algunos autores, que la práctica de ratificar tiene su origen a partir de la Revolución Francesa)

Debemos aclarar que los actos realizados por el agente diplomático al

Ariel 1961 pag. 16.

⁴⁴ SEARA VAZQUEZ MODESTO. Derecho Internacional Público, México 1976, 5a. Ed. Edit. Porrúa. pág. 179.

firmar un convenio, no obliga a su país, sino que tales actos se subordinan a la ratificación. Y corresponde al Derecho Interno de cada país, señalar al poder con facultades para ratificar.

En la mayor parte de los países de América, queda a cargo del poder Ejecutivo la ratificación de los tratados, y la aprobación corresponde al Senado o Poder Legislativo, y que el procedimiento de la aprobación está regulada en dos niveles; a) por el Derecho Interno de cada país, y b) ante la Organización Internacional.

B) RATIFICACION DE LOS CONVENIOS ANTE LA ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO.

"Si el Miembro obtuviere el consentimiento de la autoridad o autoridades a quienes compete el asunto, comunicará la ratificación formal del convenio al Director General y adoptará las medidas necesarias para hacer efectivas las disposiciones de dicho convenio".

Aunque no existen disposiciones específicas en la Constitución de la OIT, respecto de la forma de comunicar las ratificaciones, que puede variar según las leyes y práctica Constitucionales de cada país. El Documento debe sin embargo cumplir los siguientes requisitos:

- a) debe identificar claramente el convenio o convenios que se ratifican,
- b) debe estar firmado por una persona con autoridad para actuar en nombre del Estado de que se trate (por ejemplo, el Jefe del Estado, el Primer Ministro, el Ministro de Asuntos Exteriores, el Ministro de Trabajo).
- c) debe indicar claramente que constituye la ratificación formal del convenio o convenios de que se trata, siendo preferible que se incluya una referencia específica a las disposiciones del artículo 19, párrafo 5, letra d de la Constitución de la OIT.

Así mismo, en ocasión de la misma ratificación existen en algunos casos, Declaraciones adicionales, ya que cierto número de convenios contienen disposiciones en relación con la comunicación de declaraciones sea en la propia ratificación o en un documento anexo o que acompaña a la ratificación.

En algunos casos, tal declaración es obligatoria (para definir el alcance de las obligaciones aceptadas o para establecer otras indicaciones específicas). En otros casos, tal declaración es necesaria únicamente si el Estado ratificante desea prevalerse de algunas posibilidades de exclusiones, excepciones, etc. o extender el campo de aplicación del convenio. En el caso de todos éstos convenios debe considerarse antes de la ratificación la naturaleza de la declaración que haya de

hacerse y su texto debe incluirse en la ratificación o acompañar a la misma.

Dejando a un lado las disposiciones especiales contenidas en los propios convenios que permiten a los Estados que ratifican el limitar o calificar las obligaciones que asumen por la ratificación, es inadmisibles la ratificación de convenios con reservas (ejemplo: el memorándum presentado por la OIT de la Corte internacional de Justicia en el caso genocidio)⁴⁵

Ampliando el párrafo anterior debemos hacer notar que existe cierta flexibilidad en su norma y el artículo 19, párrafo 3 de la Constitución de la OIT, dispone: "Al elaborar cualquier convenio o recomendación de aplicación general, la Conferencia deberá tener en cuenta a aquellos países donde el clima, el desarrollo incompleto de la organización industrial y otras circunstancias particulares hagan esencialmente diferentes las condiciones de trabajo, y deberá proponer las modificaciones que considere necesarias de acuerdo con las condiciones peculiares de dichos países"

A fin de asegurar que al elaborar convenios se tomen en cuenta, en la medida de lo posible, las circunstancias particulares de los distintos países, los primeros informes preparados por la Oficina de la OIT, sobre los puntos del orden del día de la Conferencia cuya finalidad es la adopción de tales instrumentos, llaman la atención sobre la importancia de que los gobiernos, indiquen cualesquiera particularidades de la legislación y práctica nacionales que puedan originar dificultades en la aplicación práctica del instrumento previsto y sugieran el modo en que puedan superarse estas dificultades. Una pregunta especial sobre estas materias se incluye en el cuestionario anexo a tales informes

Además de la oportunidad que tienen los gobiernos de presentar sugerencias y comentarios por escrito, sus delegados pueden, durante las primeras discusiones de la Conferencia, llamar la atención sobre las condiciones nacionales especiales a fin de que se tomen en cuenta al redactar los convenios y las recomendaciones.

Entre los convenios y recomendaciones existentes, se encuentran diversos métodos para asegurar que las normas tengan la flexibilidad necesaria.

Ejemplos:

a) Disposiciones que prevén normas modificadas para algunos países que se mencionan. Tales disposiciones, utilizadas en algunos de los primeros convenios, no han sido empleadas en años recientes

b) Adopción de un convenio que establece principios básicos, con una recomendación, complementaria que trata de los detalles técnicos o de otra índole de

⁴⁵ INFORME EN ANUARIO DE LA COMISION INTERNACIONAL. Briefly 1951. Naciones Unidas caso Filipinas y Boletín Oficial de la OIT., Vol. XXXIV, págs 280 a 321.

su aplicación.

c) Definición de normas en un lenguaje amplio y general (frecuentemente para fijar objetivos de política social), dejando flexibilidad en cuanto a los métodos de aplicación para que se tomen en cuenta las condiciones y práctica nacionales.

d) Adopción de convenios consistentes en ciertos número de partes, de las que únicamente un número mínimo necesita ser aceptado en el momento de la ratificación, permitiéndose de esta forma la extensión gradual de las obligaciones según evolucionan la legislación social y las instituciones.

e) Adopción de convenios que permiten la aceptación de partes alternativas que fijan distintos niveles de obligaciones.

f) Adopción de convenios que permiten - en ciertos casos y a título temporal - la aceptación de normas inferiores específicas para ciertos países, por ejemplo cuando no existía legislación sobre la materia del Convenio con anterioridad a su ratificación o cuando la economía y las instituciones médicas no están suficientemente desarrolladas, (en el caso de las normas de seguridad social)

g) Excepciones permisibles, por ejemplo, de categorías especificadas de ocupaciones o empresas o de regiones insuficientemente pobladas o desiertas.

REGISTRO DE RATIFICACIONES

En los artículos finales de todos los convenios contienen disposiciones relativas al registro de ratificaciones por parte del Director General, notificación de ellas a todos los Estados Miembros y comunicación de los datos relativos a las mismas al Secretario General de las Naciones Unidas para su registro de conformidad con el artículo 102 de la Carta de las Naciones Unidas que dice

1.- Todo tratado y todo acuerdo internacional concertados por cualesquiera de los Miembros de las Naciones Unidas después de entrar en vigor esta Carta, serán registrados en la Secretaría y publicados en ésta a la mayor brevedad posible.

2.- Ninguna de las partes en un tratado o acuerdo internacional que no haya sido registrado conforme a las disposiciones del párrafo 1 de este Artículo, podrá invocar dicho tratado o acuerdo ante órgano alguno de las Naciones Unidas.⁴⁶

Todas las ratificaciones son señaladas al Consejo de Administración de la OIT.

Todos los convenios contienen disposiciones relativas a su entrada en

⁴⁶ LAS NACIONES UNIDAS, Op. citada No. 33 págs. 637 y 638

vigor. La práctica normal desde 1928 ha sido el prever la entrada en vigor de los convenios doce meses después del registro de la segunda ratificación y posteriormente respecto de cada Estado que ratifica, doce meses después del registro de su ratificación. Pueden encontrarse sin embargo, disposiciones diferentes, por ejemplo, en algunos convenios marítimos.

Respecto a las obligaciones que emanan de la ratificación, en capítulo por separado hemos tratado el tema, al igual que respecto a la Incorporación en el Derecho Interno de los convenios ratificados, con sus medidas adicionales.

En relación al caso del retiro de un miembro de la OIT el artículo 1, del párrafo 5 de la Constitución de la OIT dispone:

"Cuando un Miembro haya ratificado un convenio internacional del trabajo, su retiro no menoscabará la validez de todas las obligaciones que se deriven del convenio o que se refieran a él, respecto del período señalado en dicho convenio".

Dispone también que el país Miembro de la OIT, podrá retirarse de esta sin previo aviso al Director General de la Oficina y el aviso surtirá efecto 2 años después de su fecha, siempre y cuando hayan cumplido con todas sus obligaciones financieras como miembro ⁴⁷

Existe un cuadro de ratificaciones, y precisamente la oficina de la OIT, lo publica dos veces al año, generalmente en enero y junio, el cuadro en que se indica el estado de ratificaciones de los convenios celebrados por la Conferencia, en todas sus Reuniones.

C) APROBACION DE LOS CONVENIOS O TRATADOS INTERNACIONALES, CONFORME AL DERECHO INTERNO MEXICANO.

Por lo general queda a cargo del Jefe del Ejecutivo la ratificación de los tratados, incluso se ha dicho, que siendo la ratificación un acto de gran importancia, el órgano más indicado para llevarla a cabo es el Jefe de Estado.

No debemos apartarnos de la idea de que el procedimiento de la ratificación está regulada por el derecho Interno de cada país.

En aquellos países de régimen absoluto, éste procedimiento queda a cargo del Jefe de Estado exclusivamente. Pero por lo general -lo que sucede en nuestro país - la ratificación debe estar precedida de una aprobación por el órgano

⁴⁷ CONSTITUCION DE LA ORGANIZACION Op. Citada No. 42 Págs. 3 y 4.

legislativo (Senado).

Podemos calificar a la ratificación como un acto de gran complejidad, debido más que a otra cosa, a los diversos matices por los que pasa.

Anteriormente se había dicho, que una vez que el tratado en su elaboración ha concluido, éste se hace llegar al poder Ejecutivo o al órgano de Estado que procede, pues bien una vez que sucede esto, el Jefe de Estado verá si éste se somete a los pasos siguientes o si lo que se ha firmado no conviene.

Pero si adopta por lo primero, entonces se acude al procedimiento interno, (discusión, aprobación) con las recomendaciones y aclaraciones que juzgue pertinente. Algunos pactos aparecen en esta revisión o bien pueden surgir modificaciones. Una vez que el tratado surge de este período de discusiones - Incólume- y si el jefe de Estado no encuentra inconveniente, será hasta entonces, cuando se pasa la conclusión de la ratificación, consistente en la creación de un instrumento en el que se hace constar el texto del tratado, así como con la advertencia de que este se ha aprobado por los órganos respectivos, además de una declaración expresa del Jefe de Estado en el sentido de que el tratado es ratificado.

Ejemplo: "En el ejercicio de la facultad que me confiere la Fracción X del Artículo 89 de la Constitución Federal, y con la aprobación del Senado de la República, ratifico y confirmé este tratado en todas y cada uno de sus artículos y prometo en nombre de toda la República cumplirlo y observarlo y hacer que se cumpla y observe".

Podesta Costa nos dice: Siendo la ratificación un acto unilateral, es menester, para que surta efecto jurídicos, que el Estado contratante lo ponga oficialmente en conocimiento de los demás por medio de un documento propio -el instrumento de ratificación- en que declara, bajo la firma del Jefe de Estado y de su Ministro de Relaciones Exteriores, que determinado tratado, antes suscrito será cumplido como obligatorio.⁴⁸

ARTICULO 133 CONSTITUCIONAL

Para establecer la obligatoriedad del Derecho Internacional en nuestro derecho interno, haré referencia al Artículo 133 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, no sin antes hacer una breve mención de los artículos a que antecedieron al respecto a éste, en las Constituciones anteriores.

El Artículo 161 de la Constitución de 1924: nos decía "Cada uno de los Estados tiene la obligación: F 2 -... de cuidar y hacer cuidar la Constitución y leyes generales de la Unión y tratados hechos o que en adelante se hicieren por la autoridad Suprema de la Federación con potencias extranjeras.

⁴⁸ PODESTA ACOSTA, L.A. Derecho Internacional Público 4a. Ed. Tomo 1, Buenos Aires 1960. Tipografía Editora Argentina Pág.68.

El Artículo 126 de la Constitución de 1857; nos decía, "Esta constitución, las leyes que emanen de ella y todos los tratados hechos o los que se hicieren con el Presidente de la República con la aprobación del congreso, serán Ley Suprema de toda la Unión".

El artículo 133 Constitucional vigente; nos señala: "Esta Constitución, las leyes del Congreso de la Unión que emanen de ella y todos los tratados que estén de acuerdo con la misma, celebrados y que se celebren por el Presidente de la República, con aprobación del Senado, serán la Ley Suprema de toda la Unión. Los jueces de cada Estado se arreglarán a dicha Constitución, leyes y tratados, a pesar de las disposiciones en contrario que pueda haber en las Constituciones o leyes de los Estados.⁴⁹

O sea que los tratados se incorporan al derecho interno de nuestro país, y tienen fuerza de Ley, por lo mismo estos tratados están también dirigidos a los habitantes de nuestro país.

Uno de los problemas que se han discutido en relación a este artículo 133, es de si es enumerativo o enunciativo.

Muchos autores de Derecho Político, con los que figuran autores de Derecho Constitucional, opinan que el artículo antes citado es enumerativo, y que por lo mismo establece una jerarquía de normas: 1) la Constitución, 2) Las Leyes del Congreso, 3) Los tratados.

Sin embargo, esto es de criticarse, pues el legislador mexicano no podía aludir simultáneamente a estas disposiciones, no siquiera físicamente. Sólo por razón de orden a manera de enunciación se establecen estas categorías de normas fundamentales.

En lo referente a que los tratados deben ser aprobados por el Senado, podemos decir, que tal vez el legislador mexicano de 1917, tenía en mente la celebración de tratados por México, en los que se comprometió desventajosamente los intereses del país y quizá por ello el legislador quiso poner un límite al ejecutivo, para la celebración de tratados que comprometieran la integridad nacional. Este límite se establece para el Poder Ejecutivo y para el Congreso, para que no apruebe tratado que comprometan intereses nacionales.

Ello quiere decir, que un tratado celebrado en contra de las disposiciones expresas de la constitución no sea válido. En el orden interno del Estado Mexicano, es de absoluta aplicación de que entraña responsabilidad para el Presidente, el que éste celebre un tratado contrario a las disposiciones Constitucionales, pero en el orden Internacional ese tratado será válido aun cuando no se ajuste a la Constitución.

⁴⁹ MEXICANO. ESTA ES TU CONSTITUCION. Op. Cit.No. 18 Pág.350.

En nuestra Constitución no hay ningún precepto que impida la celebración de un tratado contrario a ella.

En el orden Internacional las transacciones incluidas en los tratados deben ser permanentes en el tiempo y en el espacio.

Así y de acuerdo a la máxima "LEX POSTERIORI DEROGATI PRIORI", o sea, el tratado abroga (sino se establece lo contrario) las disposiciones anteriores que regían entre los contratantes, en el grado que resulten incompatibles con el nuevo tratado.

El artículo 89 de la Constitución Política Mexicana, nos dice respecto a las Facultades y Obligaciones del Presidente ⁵⁰

Resulta que todo lo que hemos repasado anteriormente se contraponen con éste artículo, pues si bien es cierto de que quien aprueba es el Senado y este forma parte del Congreso esto de acuerdo con el artículo 50 Constitucional, también es cierto que entre las facultades que otorga al Congreso la misma Constitución, de acuerdo al artículo 73, en ninguna de sus XXX fracciones prevé esta facultad de aprobar tratados al Congreso y en caso de así lo pretendiere hacer notar la cláusula XXX precisamente, que nos dice "XXX.- Para expedir todas la leyes que sean necesarias, a objeto de hacer efectivas las facultades anteriores, y todas las otras concedidas por esta Constitución a los Poderes de la Unión", resultaría difícil interpretar con exactitud cual es la autoridad que debe aprobar los tratados internacionales celebrados por el Presidente de la República. más aún, que entre las facultades que se otorgan a una de las dos cámaras que integran al Congreso, la de Diputados en su artículo 74 Constitucionales, tampoco contempla esta facultad de aprobar tratados, y sin embargo a la cámara de Senadores el artículo 76 del mismo ordenamiento constitucional nos señala: "Son facultades exclusivas del Senado:

1.- Aprobar los tratados y convenciones diplomáticas que celebre el Presidente de la República con las potencias extranjeras".

Lo que quiere decir que una facultad de aprobar tratados internacionales celebrados por el Presidente son sólo para una parte que integra el Congreso la del Senado y no así la de Diputados hecho que dejamos resolver a los legisladores, definir si el Congreso aprueba una parte que integra a éste aprueba los tratados.

Se ha dicho que la ratificación es incompleta o imperfecta, en aquellos casos en que el tratado fuere aprobado únicamente por el Jefe de Estado pero no ratificado por el poder competente (Senado). Anteriormente se consideraba que en estos casos el tratado carecía de validez pero actualmente, se ha seguido el criterio de considerarlo válido y el Jefe de Estado será responsable ante su orden Constitucional; (no obstante que los países extranjeros conocen las facultades del

⁵⁰ MEXICANO; ESTA ES TU CONSTITUCION. Op. Citada No. 19. Pág. 236

Presidente y la Constitución misma) y que una vez ratificado el tratado por el presidente, no podrá ser revocado, ni aún cuando se discuta que no ha cumplido con el procedimiento interno del país alguna formalidad.

Por eso dejaremos de pasar inadvertidos, el hecho de que se ha discutido, si el tratado entra en vigor desde el momento que la firma, o a partir de la fecha de la ratificación.

La doctrina, reconoce que existen tres tesis que tratan como un tratado es incorporado al derecho interno, adquiriendo fuerza de Ley.

Debemos advertir, que fueron principalmente los Estados Unidos e Inglaterra, quienes iniciaron un movimiento, destinado a hacer posible, el que se aceptara el Derecho Internacional dentro del Derecho Interno de los Estados, con el principio de que el Derecho Internacional es parte de la ley de la tierra.

Pasamos ahora a explicar cada una de las tesis mencionadas:

Tesis de Incorporación. El estado acepta las normas del Derecho Internacional incorporándolas a su propio derecho.

Tesis de la Transformación. El Derecho Internacional funciona dentro del Estado, en virtud de leyes que el cuerpo legislativo expide para que puedan ser aplicadas o bien por los órganos de gobierno o bien por los ciudadanos.

Tesis del automatismo. Se afirma que la obligatoriedad del Derecho Internacional en el orden interno de los Estados es automática. No es necesario una Ley interna que explique como aplicar el Derecho Internacional.

D) CONVENIOS APROBADOS POR MEXICO ELABORADOS EN LA OIT.

La OIT (Organización Internacional del Trabajo) desde su creación en 1919 ha adoptado 174 Convenios y 181 recomendaciones que cubren áreas como derechos humanos, empleo, condiciones de trabajo, seguridad social, relaciones de trabajo, trabajo de las mujeres, trabajo de los menores, administración del trabajo y consulta tripartita.

México, a partir de su ingreso a la OIT en 1931, ha participado en la elaboración de tales normas internacionales (tratados) y, congruente con los principios e instituciones sociales señaladas en la Constitución de 1917, y ha ratificado 75 Convenios Internacionales que conforme dispone la Ley Fundamental forman parte de nuestro Derecho del Trabajo como Ley Suprema, que a continuación en breve se enumeran.

SEGUNDA REUNION

1.- CONVENIO 8

Convenio relativo a la indemnización de desempleo en caso de pérdida por naufragio.

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, convocada en Génova por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo del 15 de junio de 1920.

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la inspección de las condiciones de enrolamiento de la gente del mar; colocación; condiciones para la aplicación de la gente del mar, del Convenio y de las Recomendaciones sobre el desempleo y el seguro contra el desempleo, aprobados en Washington en el mes de noviembre último, cuestión que constituye el segundo punto del orden del día de la reunión de la Conferencia celebrada en Génova, y después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional, adopta el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre las indemnizaciones de desempleo (naufragio), 1920 y que será sometido a la ratificación de los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo, de acuerdo con las disposiciones de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo.

Este Convenio esta compuesto por el 11 Artículos, entrando en vigor en marzo de 1923. Diario Oficial del 27 de septiembre de 1937.

2.- CONVENIO 9

Convenio relativo a la colocación de la gente de mar.

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, convocada en Génova por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo en el 15 de junio de 1920.

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la inspección de las condiciones de enrolamiento de la gente del mar; colocación; aplicación a la gente del mar, del Convenio y de las Recomendaciones sobre el desempleo y el seguro contra el desempleo, aprobados en Washington en el mes de noviembre último, cuestión que constituye el segundo punto del orden del día de la reunión de la Conferencia celebrada en Génova y después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio Internacional, adopta el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre la colocación de la gente del mar, 1920, y que será sometido a la ratificación de los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo, de acuerdo con las disposiciones de la

Constitución de la Organización Internacional del Trabajo.

Este Convenio esta compuesto por 18 Articulos, entrando en vigor en noviembre de 1921. Diario Oficial del 6 de febrero de 1939.

TERCERA REUNION

3.- CONVENIO 11

Convenio relativo a los derechos de asociación y la coalición de los trabajadores agrícolas.

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo: convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo y congregadas en dicha Ciudad, en su tercera reunión, el 25 de octubre de 1921.

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a los derechos de asociación y de coalición de los trabajadores agrícolas, cuestión que está comprendida en el cuarto punto del orden del día de la reunión, y después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un Convenio Internacional, adopta el siguiente Convenio, que podrá ser citado como Convenio sobre el derecho de asociación (agricultura), 1921, y que será sometido a la ratificación de los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo, de acuerdo con las disposiciones de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo.

Este Convenio esta compuesto por 9 Artículo, entrando en vigor en Mayo de 1923 Diario Oficial del 29 de septiembre de 1937.

4.- CONVENIO 12

Convenio relativo a la Indemnización por accidentes de trabajo en la agricultura

La Conferencia General de la Organización Internacional del trabajo: Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional de Trabajo, y congregada en dicha Ciudad, en su tercera reunión, el 25 de octubre de 1921.

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la protección de los trabajadores agrícolas contra los accidentes cuestión que está comprendida en el cuarto punto del orden del día de la reunión y después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional, adopta el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre la indemnización por accidentes del trabajo (agricultura), 1921, y que será sometido a la ratificación de los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo, de acuerdo

con las disposiciones de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo.

Este Convenio esta compuesto por 9 Articulos, entrando en vigor en febrero de 1923. Diario Oficial del 15 de mayo de 1937 y Diario del 31 de diciembre de 1937.

5.- CONVENIO 13

Convenio relativo al empleo de la cerusa en la pintura.

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha Ciudad, en su tercera reunión, el 25 de octubre de 1921; después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la prohibición del empleo de la cerusa en la pintura cuestión que constituye el sexto punto del orden del día de la reunión, y después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional, adopta el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre la cerusa (pintura), 1921, y que será sometido a la ratificación de los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo, y congregada en dicha Ciudad, en su tercera reunión, el 25 de octubre de 1921; después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la prohibición del empleo de la cerusa en la pintura cuestión que constituye el sexto punto del orden del día de la reunión, y después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional, adopta el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre la cerusa (pintura), 1921, y que será sometido a la ratificación de los miembros de la Organización Internacional del Trabajo, de acuerdo con las disposiciones de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo.

Este Convenio esta compuesto por 15 artículos, entrando en vigor en agosto de 1923. Diario Oficial del 11 de marzo de 1938.

6.- CONVENIO 14

Convenio relativo a la aplicación del descanso semanal en las empresas industriales.

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo y congregada en dicha Ciudad, en su tercera reunión, el 25 de octubre de 1921; después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas al descanso semanal en la industria en cuestión que está comprendida en el séptimo punto del orden del Día de la reunión, y después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional, adopta el siguiente convenio que podrá ser citado como el convenio sobre el descanso semanal (industria) 1921, y que será sometido a la ratificación de los Miembros de la

Organización Internacional del Trabajo, de acuerdo con las disposiciones de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo.

Este Convenio esta compuesto por 15 Artículos, entrando en vigor en junio de 1923. Diario Oficial del 16 de marzo de 1938.

7.- CONVENIO 16

Convenio relativo al examen médico obligatorio de los menores empleados a bordo de los buques.

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo; convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha Ciudad, en su tercera reunión, el 25 de octubre de 1921, después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas al examen médico obligatorio de los menores empleados a bordo de los buques, cuestión que está comprometida en el octavo punto del orden del día de la reunión, y después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional, adopta el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre el examen médico de los menores (trabajo marítimo) 1921, y que será sometido a la ratificación de los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo de acuerdo con las disposiciones de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo.

Este Convenio esta compuesto por 12 Artículos, entrando en vigor en noviembre de 1922. Diario Oficial del 23 de abril de 1938

8.- CONVENIO 17

Convenio relativo a la indemnización por accidentes del trabajo.

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo; convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregadas en dicha Ciudad, el 19 de mayo de 1925 en su séptima reunión; después de haber decidido diversas proposiciones relativas a la indemnización por accidente de trabajo, cuestión que está comprendida en el primer punto del orden del día de la reunión; y después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional, adopta, con fecha 10 de junio de 1925 el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre la indemnización por accidentes del trabajo 1925, y será sometido a la ratificación de los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo, de acuerdo con las disposiciones de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo.

Este Convenio esta compuesto por 19 Artículos, entrando en vigor en abril de 1927. Diario Oficial del 3 de julio de 1935.

9.- CONVENIO 18

Convenio relativo a la indemnización por enfermedades profesionales.

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha Ciudad el 19 de mayo de 1925 en séptima reunión; después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la indemnización por enfermedades profesionales, cuestión que esta comprendida en el primer punto del orden del día de la reunión, y después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional, adopta con 10 días de junio de 1925 el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre las enfermedades profesionales, 1925 y que será sometido a la ratificación de los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo, de acuerdo con las disposiciones de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo.

Este Convenio está compuesto por 10 Artículos, entrando en vigor el 1o. de abril de 1927. Diario Oficial del 25 de Septiembre de 1937.

10.- CONVENIO 19

Convenio relativo a la igualdad de trato entre los trabajadores extranjeros y nacionales en materia de indemnización por accidentes de trabajo.

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha Ciudad el 19 de mayo de 1925 en su séptima reunión; después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la igualdad de trato entre los trabajadores extranjeros y nacionales, víctimas de accidentes del trabajo, cuestión que constituye el segundo punto en el orden del día de la reunión, y después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional, adopta, con fecha 5 de junio de 1925, el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre la igualdad de trato (accidentes del Trabajo) 1925, y que será sometido a la ratificación de los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo de Acuerdo con las disposiciones de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo.

Este Convenio esta compuesto por 12 Artículos, entrando en vigor en Septiembre.

OCTAVA REUNION

11.- CONVENIO 21

Convenio relativo a la simplificación de la inspección de los emigrantes a bordo de los buques.

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo: Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha Ciudad el 26 de mayo de 1926 en su octava reunión; después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la simplificación de la inspección de los emigrantes a bordo de los buques, cuestión que está inscrita en el orden del día de la reunión, y después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional, adopta con fecha cinco de junio de 1926, el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre la inspección de los emigrantes, y que será sometido a la ratificación de los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo, de acuerdo con las disposiciones de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo.

Este Convenio esta compuesto por 15 artículos, entrando en vigor en diciembre de 1927. Diario Oficial del 28 de Abril de 1938.

NOVENA REUNION

12.- CONVENIO 22

Convenio relativo al Contrato de enrolamiento de la gente de mar.

La conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo: Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha Ciudad el 7 de junio de 1926 en su novena reunión; después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas al contrato de enrolamiento de la gente del mar, cuestión que está comprendida en el primer punto del orden del día de la reunión, y después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional, adopta, con fecha 24 de junio de 1926, el siguiente Convenio que podrá ser citado como el Convenio sobre el contrato de enrolamiento de la gente de mar, 1926, y que será sometido a la ratificación de los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo

Este Convenio esta compuesto por 23 Artículos, entrando en vigor en abril de 1928. Diario Oficial del 6 de Agosto de 1935.

13.- CONVENIO 23

Convenio relativo a la repatriación de la gente de mar.

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina

Internacional del Trabajo, y congregada en dicha Ciudad el 7 de junio de 1926 en su novena reunión; después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la repatriación de la gente del mar, cuestión que está comprendida en el primer punto del orden del día de la reunión, y después de haber decidido que dichas proposiciones relativas a la repatriación revistan la forma de un convenio internacional, adopta, con fecha 23 de junio de 1926 el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre la repatriación de la gente del mar, 1926 y que será sometido a la ratificación de los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo de Acuerdo con las disposiciones de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo.

Este Convenio esta compuesto por 14 artículos, entrando en vigor en abril de 1928. Diario Oficial del 7 de Agosto de 1935.

14.- CONVENIO 26

Convenio relativo al establecimiento de métodos para la fijación de salarios mínimos.

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo: convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha Ciudad del 30 de mayo de 1928 en su undécima reunión; después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a los métodos para la fijación de salarios mínimos, cuestión que constituye el primer punto del orden del día de la reunión, y después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional, adopta con fecha 16 de junio de 1928, el siguiente Convenio que podrá ser citado como el Convenio sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos, 1928, y que será sometido a la ratificación de los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo, de acuerdo con las disposiciones de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo.

Este Convenio está compuesto por 11 Artículos, entrando en vigor en junio de 1930. Diario Oficial del 9 de Agosto de 1935.

DUODECIMA REUNION

15.- CONVENIO 27

Convenio relativo a la indicación del peso en los grandes fardos transportados por barco.

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo: convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha Ciudad del 30 de mayo de 1929 en su duodécima

reunión, después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la indicación del peso en los grandes fardos transportados por barco, cuestión que está comprendida en el primer punto del orden del día de la reunión, y después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional, adopta, con fecha veintiuno de junio de 1929, el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre la indicación del peso en los fardos transportados por barco, 1929 y que será sometido a la ratificación de los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo, de Acuerdo con las disposiciones de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo.

Este Convenio esta compuesto por 8 Articulos, entrando en vigor en marzo de 1932. Diario Oficial del 12 de Agosto de 1935.

DECIMOCUARTA REUNION

16.- CONVENIO 29

Convenio relativo al trabajo forzoso y obligatorio

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo; convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo y congregada en dicha Ciudad del 10 de junio de 1930 en su decimocuarta reunión; después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas al trabajo forzoso u obligatorio, cuestión que está comprendida en el primer punto del orden del día de la reunión, y después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional, adopta, con fecha 28 de junio de 1930, el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930, y que será sometido a la ratificación de los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo, de acuerdo con las disposiciones de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo.

Este Convenio está compuesto por 33 Articulos, entrando en vigor en Mayo de 1932. Diario Oficial del 13 de agosto de 1935.

17.- CONVENIO 30

Convenio relativo a la reglamentación de las horas de trabajo en el comercio y las oficinas.

La conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo; convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha Ciudad del 10 de junio de 1930 en su decimocuarta reunión después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la reglamentación de las horas de trabajo en el comercio y las oficinas, cuestión que está comprendida en el segundo punto del orden del Día de la Reunión, y después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un

convenio internacional, adopta, con fecha 28 de junio de 1930, el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre las horas de trabajo (comercio y oficinas) 1930, y que será sometido a la ratificación de los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo, de acuerdo con las disposiciones de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo.

Este Convenio está compuesto en 19 Artículos, entrando en vigor en agosto de 1933. Diario Oficial del 10 de Agosto de 1935.

DECIMOSEXTA REUNION

18.- CONVENIO 32

Convenio relativo a la protección contra los accidentes de los trabajadores empleados en la carga y descarga de los buques (revisado en 1932)

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo: Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y Congregada en dicha Ciudad el 12 de Abril de 1932, en su decimosexta reunión; después de haber decidido adoptar de diversas proposiciones relativas a la revisión parcial del Convenio adoptado por la Conferencia en su duodécima reunión relativa a la protección contra los accidentes de los trabajadores empleados en la carga y descarga de los buques, cuestión que constituye el cuarto punto del orden del día de la reunión, y considerando que dichas proposiciones deben revestir la forma de un convenio internacional, adopta con fecha 27 de abril de 1932, el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre la protección de los cargadores de muelle contra los accidentes (revisado), 1932, y que será sometido a la ratificación de los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo, de acuerdo con las disposiciones de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo.

Este Convenio está compuesto por 25 Artículos, entrando en vigor en octubre de 1934. Diario Oficial del 14 de agosto de 1935.

DECIMOSEPTIMA REUNION

19.- CONVENIO 34

Convenio relativo a las agencias retribuidas de colocación.

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo: Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha Ciudad el 8 de junio de 1933, en su decimoséptima reunión; después de haber decidido adoptar diversas proposiciones

relativas a las agencias retribuidas de colocación, cuestión que constituye el primer punto de orden del día de la reunión, y después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional, adopta, con fecha 29 de junio de 1933, el siguiente Convenio sobre las agencias retribuidas de colocación, 1933, y que será sometido a la ratificación de los Miembros de la Organización Internacional, de acuerdo con las disposiciones de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo.

Este Convenio está compuesto por 14 Artículos, entrando en vigor en octubre de 1936. Diario Oficial del 10 de Noviembre de 1937.

DECIMOCTAVA REUNION

20.- CONVENIO 42

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

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo: Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha Ciudad el 4 de junio de 1934 en su decimoctava reunión; después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la revisión parcial del Convenio adoptado por la Conferencia en su séptima reunión sobre la indemnización de las enfermedades profesionales, cuestión que constituye el quinto punto del orden del día de la reunión, y considerando que dichas proposiciones deben revestir la forma de un convenio internacional, adopta, con fecha 21 de junio de 1934 el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre las enfermedades profesionales (revisado) 1934.

Este Convenio está compuesto por 9 Artículos, entrando en vigor en junio de 1936. Diario Oficial del 25 de septiembre de 1937.

21.- CONVENIO 43

Convenio relativo a las horas de trabajo en la fabricación automática de vidrio plano.

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo: Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha Ciudad el 4 de junio de 1934, en su decimoctava reunión después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a las horas de trabajo en la fabricación automática de vidrio plano, cuestión que constituye el tercer punto del orden del día de la reunión, y después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional, adopta con fecha 21 de junio de 1934 el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre la fábrica de vidrio, 1934.

Esta Convenio está compuesto por 11 Artículos, entrando en vigor en enero de 1938. Diario Oficial del 26 de Abril de 1938.

22.- CONVENIO 44

Convenio relativo para que se garanticen indemnizaciones o subsidios a los desempleados involuntarios.

Sobre éste Convenio deseo hacer la observación, que de acuerdo a la lista que aparece en la Nueva Ley Federal del Trabajo vigente de 1994, 73a. edición actualizada, Editorial Porrúa, en su página 516 aparece en la lista como Convenio 44 ratificado por nuestro país, bajo el tema "Trabajo subterráneo (mujeres)" y que entró en vigor el 30 de mayo de 1937, sin que se haya publicado en el Diario Oficial a la fecha; y en el libro de Convenios y Recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo, de la Oficina Internacional del Trabajo 1919-1966, en su página 238, cita como Convenio 44, el conocido como "Convenio por el que se garantizan indemnizaciones o subsidios a los desempleados involuntarios," tema totalmente diferente a otro Convenio con el mismo número, ahora bien, en el libro "Convenios de la OIT ratificados por México" 1981 publicado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y la Organización Internacional del Trabajo, no aparece como ratificado por México, por lo que existe confusión, además que nuestra Ley Laboral no contempla subsidios a los desempleados involuntarios.

23.- CONVENIO 45

Convenio relativo al empleo de las mujeres en los trabajos subterráneos de toda clase de minas.

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo: Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas al empleo de las mujeres en los trabajos subterráneos de toda clase de minas, cuestión que constituye el segundo punto del orden del día de la reunión, y después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional, adopta con fecha 21 de junio de 1935, el siguiente Convenio que podrá ser citado como el Convenio sobre el trabajo subterráneo (mujeres 1935).

Este Convenio está compuesto por 10 Artículos, entrando en vigor en mayo de 1937. Diario Oficial del 28 de diciembre de 1938 y Diario Oficial del 2 de enero de 1940.

24.- CONVENIO 46

Convenio por el que se limitan las horas de trabajo en las minas de carbón (revisado en 1935).

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo: Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha Ciudad el 4 de junio de 1935 en su decimonovena reunión; después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la revisión parcial del Convenio adoptado por la Conferencia en su decimoquinta reunión, por el que se limitan las horas de trabajo en las minas de carbón, cuestión que constituye el séptimo punto del orden del día de la reunión y considerando que dichas proposiciones deben revestir la forma de un convenio internacional, adopta, con fecha 21 de junio 1935, el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio (revisado) sobre las horas de trabajo (minas de carbón). 1935.

Este Convenio está compuesto por 23 Artículos, no había entrado en vigor a la OIT en junio de 1981. Diario Oficial del 28 de diciembre de 1938.

25.- CONVENIO 49

Convenio relativo a la reducción de las horas de trabajo en las fábricas de botellas.

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo: Convocada en Ginebra el 4 de Junio de 1935 en su decimonovena reunión; considerando que la cuestión de la reducción de las horas de trabajo constituye el sexto punto de la orden del día de la reunión, confirmando el principio establecido en el Convenio sobre las cuarenta horas, 1935, que comprende también el mantenimiento del nivel de vida de los trabajadores y decidida a realizar desde ahora una reducción de las horas de trabajo en las fábricas de botellas, adopta con fecha 25 de junio de 1935, el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre la reducción de las horas de trabajo (fábricas de botellas 1935).

Este Convenio está compuesto por 12 Artículos, entrando en vigor en junio de 1938. Diario Oficial del 16 de abril de 1938.

VIGESIMA REUNION

26.- CONVENIO 52

Convenio relativo a las vacaciones anuales pagadas.

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha Ciudad el 4 de junio de 1936, en su vigésima reunión; después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a las vacaciones anuales pagadas, cuestión que constituye el segundo punto del orden del día de la reunión y después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional, adopta, con fecha 24 de junio de 1936, el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre las vacaciones pagadas 1936.

Este Convenio está compuesto por 16 Artículos, entrando en vigor en septiembre de 1939. Diario Oficial del 21 de abril de 1938.

VIGESIMA PRIMERA REUNION

27.- CONVENIO 53

Convenio relativo al mínimo de capacidad profesional de los capitanes y oficiales de la marina mercante

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo; Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha Ciudad el 6 de octubre de 1936 en su vigésima primera reunión después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas al establecimiento por cada uno de los países marítimos de un mínimo de capacidad profesional exigible a los capitanes, oficiales de puente y maquinistas que desempeñen las funciones de jefe de guardia a bordo de buques mercantes, cuestión que constituye el cuarto punto del orden del día de la reunión y después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional, adopta, con fecha 24 de octubre de 1936, el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre los certificados de capacidad de los oficiales 1936

Este Convenio está compuesto por 14 Artículos, entrando en vigor en marzo de 1939. Diario Oficial del 29 de febrero de 1940.

28.- CONVENIO 54

Convenio relativo a las vacaciones anuales pagadas de la gente del mar.

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo; Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo y congregada en dicha Ciudad el 6 de octubre de 1936 en su vigésima primera reunión; después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a las vacaciones anuales pagadas de la gente del mar, cuestión que constituye el quinto punto del orden del día de la reunión, y después de haber decidido que dichas proposiciones revisten la forma de un convenio internacional, adopta, con fecha 24

de octubre de 1936 el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre las vacaciones pagadas de la gente del mar, 1936.

Este Convenio está compuesto por 18 Artículos, entrando en vigor el 1.º de septiembre de 1965, ha sido revisado en 1946, por el Convenio 72 y en 1949 por el Convenio 91. Diario Oficial del 20 de febrero de 1940.

29.- CONVENIO 55

Convenio relativo a las obligaciones del armador en caso de enfermedad, accidente o muerte de la gente de mar.

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo; Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha Ciudad el 6 de octubre de 1936 en su vigésima primera reunión; después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a las obligaciones del armador en caso de enfermedad, accidente o muerte de la gente de mar, cuestión que está comprendida en el segundo punto del orden del día de la reunión, y después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional, adopta, con fecha 24 de octubre de 1936, el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre las obligaciones del armador en caso de enfermedad o accidente de la gente de mar. 1936.

Este Convenio está compuesto por 20 Artículos, entrando en vigor en octubre de 1939.

30.- CONVENIO 58

Convenio por el que se fija la edad mínima de admisión de los niños al trabajo marítimo (revisado en 1936).

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo; Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha Ciudad el 22 de octubre de 1936 en su vigésima segunda reunión; después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la revisión del Convenio por el que se fija la edad mínima de admisión de los niños en el trabajo marítimo, adoptado por la Conferencia en su segunda reunión, cuestión inscrita en el orden del día de la presente reunión, y considerando que éstas proposiciones deben revestir la forma de un convenio internacional, adopta, con fecha 24 de octubre de 1936, el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio (revisado) sobre la edad mínima (trabajo marítimo) 1936.

Este Convenio está compuesto por 12 Artículos, entrando en vigor en abril 11 de 1939. Diario Oficial del 22 de junio de 1951.

VIGESIMA TERCERA REUNION

31.- CONVENIO 62

Convenio relativo a las prescripciones de seguridad en la industria de la edificación.

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha Ciudad el 3 de junio de 1937 en su vigésima tercera reunión, considerando que la industria de la edificación presenta graves riesgos de accidentes y que es necesario reducir estos riesgos, por motivos de orden humanitario y económico; después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a las prescripciones de seguridad para los trabajadores de la industria de la edificación, en lo que concierne a los andamiajes y aparatos elevadores, cuestión que constituye el primer punto del orden del día de la reunión, y considerando que la forma más apropiada que puede darse a estas proposiciones, habida cuenta de la conveniencia de uniformar las prescripciones mínimas de seguridad, sin imponer obligaciones de aplicación general demasiado rígidas es la de un convenio internacional completado por una recomendación que contenga un reglamento tipo de seguridad, adopta con fecha 23 de junio de 1937, el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre las prescripciones de seguridad (edificación), 1937.

Este Convenio está compuesto por 25 Artículos, entrando en vigor en julio de 1942. Diario Oficial del 4 de octubre de 1941.

VIGESIMA CUARTA REUNION

32.- CONVENIO 63

Convenio relativo a las estadísticas de salarios y horas de trabajo en las industrias principales mineras y manufactureras, en la edificación y la construcción y en la agricultura.

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha Ciudad el 2 de junio de 1938 en su vigésima cuarta reunión; después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a las estadísticas de salarios y horas de trabajo en las industrias principales mineras y manufactureras, en la edificación y la construcción y en la agricultura, cuestión que constituye el sexto punto del orden del día de la reunión, después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional, y después de haber decidido que, aun siendo conveniente que todos los Miembros de la Organización compilen estadísticas de ganancias medias y de horas de trabajo

efectuadas de conformidad con las prescripciones de la parte II del presente Convenio, es sin embargo conveniente que ese Convenio pueda ser ratificado por Miembros que no estén en condiciones de cumplir las prescripciones de dicha parte, adopta, con fecha 20 de junio de 1938, el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre estadísticas de salarios y horas de trabajo, 1938.

Esta Convenio está compuesto por 31 Artículos, entrando en vigor en junio de 1940. Diario Oficial del 17 de enero de 1942.

VIGESIMA NOVENA REUNION

33.- CONVENIO 80

Convenio por el se revisan parcialmente los convenios adoptados por la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, en sus veintiocho primeras reuniones, a fin de reglamentar el ejercicio futuro de cancillería, confiadas por dichos convenios al Secretario General de la Sociedad de las Naciones, y de introducir las enmiendas complementarias, requeridas por la disolución de la Sociedad de las Naciones y por la enmienda a la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo.

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo: Convocada en Montreal por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha Ciudad el 19 de septiembre de 1946 en su vigésima novena reunión; después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la revisión parcial de los convenios adoptados por la conferencia en sus veintiocho reuniones, a fin de reglamentar el ejercicio futuro de ciertas funciones de cancillería, confiadas por dichos convenios al Secretario General de la Sociedad de las Naciones, y de introducir las enmiendas complementarias requeridas por la enmienda a la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, cuestión que está comprendida en el segundo punto del orden del día de la reunión, y considerando que dichas proposiciones deben revestir la forma de un convenio internacional, adopta, con fecha 9 de octubre de 1946 el siguiente Convenio que podrá ser citado como el Convenio sobre la revisión de los artículos finales, 1946.

Este Convenio está compuesto por 9 Artículos, entrando en vigor en febrero de 1962. Diario Oficial del día 20 de febrero de 1958.

TRIGESIMA PRIMERA REUNION

34.- CONVENIO 87

Convenio relativo a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación.

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo;

Convocada en San Francisco por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha Ciudad el 17 de junio de 1948, en su trigésima primera reunión; después de haber decidido adoptar, en forma de convenio, diversas proposiciones relativas a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación, cuestión que constituye el séptimo punto del orden del día de la reunión; considerando que el preámbulo de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo enuncia, entre los medios susceptibles de mejorar las condiciones de trabajo y de garantizar la paz, "la afirmación del principio de la libertad de asociación sindical"; considerando que la Declaración de Filadelfia proclamó nuevamente que "la libertad de expresión y de asociación es esencial para el progreso constante"; Considerando que la Conferencia Internacional del Trabajo, en su trigésima reunión, adoptó por unanimidad los principios que deben servir de base a la reglamentación internacional, y considerando que la Asamblea General de las Naciones Unidas, en su segundo período de sesiones, hizo suyos estos principios y solicitó de la Organización Internacional del Trabajo la continuación de todos sus esfuerzos a fin de hacer posible la adopción de uno o varios convenios internacionales, adopta, con fecha 9 de julio de 1948, el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948.

Este Convenio está compuesto por 21 Artículos, entrando en vigor en julio de 1950. Diario Oficial del 16 de octubre de 1950.

35.- CONVENIO 90

Convenio relativo al trabajo nocturno de los menores en la Industria (revisado en 1948)

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo; Convocada en San Francisco por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha Ciudad el 17 de junio de 1948 en su trigésima primera reunión; después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la revisión parcial del Convenio sobre el trabajo nocturno de los menores (industria), 1919, adoptado por la Conferencia en su primera reunión cuestión que constituye el décimo punto del orden del día de la reunión, y considerando que dichas proposiciones deben revestir la forma de un convenio internacional, adopta, con fecha 10 de julio de 1948, el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio (revisado) sobre el trabajo nocturno de los menores (industria), 1948.

Este Convenio está compuesto por 18 Artículos, entrando en vigor en junio de 1951. Diario Oficial del 31 de diciembre de 1955.

TRIGESIMA SEGUNDA REUNION

36.- CONVENIO 95

Convenio relativo a la protección del salario.

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo: Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha Ciudad el 8 de junio de 1949 en su trigésima segunda reunión; después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la protección del salario, cuestión que constituye el séptimo punto del orden del día de la reunión, y después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional, adopta, con fecha 10 de julio de 1949, el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre la protección del salario, 1949.

Este Convenio está compuesto por 27 Artículos, entrando en vigor en septiembre de 1952. Diario Oficial del 12 de diciembre de 1955.

37.- CONVENIO 99

Convenio relativo a los métodos para la fijación de salarios mínimos en la agricultura.

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo: Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha Ciudad el 6 de junio de 1951 en su trigésima cuarta reunión; después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a los métodos para la fijación de salarios mínimos en la agricultura, cuestión que constituye el octavo punto del orden del día de la reunión, y después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional, adopta, con fecha 28 de junio de 1951, el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos (agricultura). 1951.

Este Convenio está compuesto por 15 Artículos entrando en vigor en agosto de 1953. Diario Oficial del 28 de junio de 1952.

38.- CONVENIO 100

Convenio relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor.

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo: Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional

del Trabajo, y congregada en dicha Ciudad el 6 de junio de 1951 en su trigésima cuarta reunión; después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativa al principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor, cuestión que está comprendida en el séptimo punto del orden del día de la reunión, y después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional, adopta, con fecha 29 de junio de 1951 el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951.

Este Convenio está compuesto por 14 Artículos, entrando en vigor en mayo de 1953. Diario Oficial del 26 de junio de 1952..

TRIGESIMA QUINTA REUNION

39.- CONVENIO 102

Convenio relativo a la norma mínima de la seguridad social.

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo: Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha Ciudad el 4 de junio de 1952 en su trigésima quinta reunión; Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la norma mínima de seguridad social, cuestión que constituye el quinto punto de orden del día, y después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional, adopta con fecha 28 de junio de 1952, el siguiente Convenio que podrá ser citado como el Convenio sobre la seguridad social (norma mínima) 1952.

Este Convenio está compuesto por 87 Artículos, entrando en vigor en abril de 1955. Diario Oficial del 31 de diciembre de 1959.

CUADRAGESIMA REUNION

40.- CONVENIO 105

Convenio relativo a la abolición del trabajo forzoso.

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo: Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha Ciudad el 5 de junio de 1957 en su cuadragésima reunión después de haber considerado la cuestión del trabajo forzoso, cuestión que constituye el cuarto punto de orden del día de la reunión; después de haber tomado nota de las disposiciones del convenio sobre el trabajo forzoso, 1930; después de haber tomado nota de que la Convención sobre la esclavitud, 1926, establece que deberán tomarse todas las medidas necesarias para evitar que el trabajo obligatorio o forzoso pueda dar lugar a condiciones análogas a la esclavitud y de que la

Convención suplementaria sobre la abolición de la esclavitud, la trata de esclavos y las instituciones y prácticas análogas a la esclavitud, 1956, prevé la completa abolición de la servidumbre por deudas y la servidumbre de la gleba; después; de haber tomado nota de que el Convenio sobre la protección del salario, 1949, prevé que el salario se deberá pagar a intervalos regulares y prohíbe los sistemas de retribución que priven al trabajador de la posibilidad real de poner término a subempleo; después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la abolición de ciertas formas de trabajo forzoso u obligatorio en violación de los derechos humanos a que alude la Carta de las Naciones Unidas y enunciados en la Declaración Universal de Derechos Humanos, y después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional, adopta, con fecha 25 de junio de 1957, el siguiente Convenio que podrá ser citado como el Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957.

Este Convenio está compuesto por 10 Artículos, entrando en vigor en enero de 1959. Diario Oficial del 21 de agosto de 1959

41.- CONVENIO 106

Convenio relativo al descanso semanal en el comercio y en las oficinas.

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo: Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha Ciudad el 5 de junio de 1957 en su cuadragésima reunión. Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas al descanso semanal en el comercio y en las oficinas, cuestión que constituye el quinto punto del orden del día de la reunión y después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional, adopta, con fecha 26 de junio de 1957 el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre el descanso semanal (comercio y oficinas), 1957.

Este Convenio está compuesto por 21 Artículos, entrando en vigor en marzo de 1959. Diario Oficial del 21 de agosto de 1959.

42.- CONVENIO 107

Convenio relativo a la protección e integración de las poblaciones indígenas y de otras poblaciones tribales y semitribales en los países independientes.

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo: Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo y congregada en dicha Ciudad el 5 de junio de 1957 en su cuadragésima reunión. Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la protección de las poblaciones indígenas y de otras poblaciones tribales y semitribales en los países independientes, cuestión que constituye el sexto punto del orden del

día de la reunión; Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional, considerando que la Declaración de Filadelfia afirma que todos los seres humanos tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad de seguridad económica y en igualdad de oportunidades; Considerando que en diversos países independientes existen poblaciones indígenas y otras poblaciones tribales y semitribales que no se hallan integradas todavía en la colectividad nacional y cuya situación social, económica o cultural les impide beneficiarse plenamente de los derechos y las oportunidades de que disfruten los otros elementos de la población; considerando que es deseable, tanto desde el punto de vista humanitario como por el propio interés de los países interesados, perseguir el mejoramiento de las condiciones de vida y de trabajo de esas poblaciones ejerciendo una acción simultáneamente sobre todos los factores que les han impedido hasta el presente participar plenamente en el progreso de la colectividad nacional de que forman parte; considerando que la adopción de normas internacionales de carácter general en la materia facilitará la acción indispensable para garantizar la protección de las poblaciones de que se trata, su integración progresiva en sus respectivas colectividades nacionales y el mejoramiento de sus condiciones de vida y de trabajo; Observando que estas normas han sido establecidas con la colaboración de las Naciones Unidas, de la Organización de las Naciones Unidas para la Agricultura y la Alimentación, de la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura y de la Organización Mundial de la Salud, en niveles apropiados, y en sus respectivos campos y que se propone obtener de dichas organizaciones que presten, de manera continua, su colaboración a las medidas destinadas a fomentar y asegurar la aplicación de dichas normas, adopta con fecha 27 de junio de 1957 el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre poblaciones indígenas y tribales, 1957..

Este Convenio está compuesto por 37 Artículos, entrando en vigor en junio de 1959. Diario Oficial del 7 de julio de 1960.

CUADRAGESIMA PRIMERA REUNION

43 CONVENIO 108

Convenio relativo a los documentos nacionales de identidad de la gente de mar.

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo; Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha Ciudad el 29 de abril de 1958 en su cuadragésima primera reunión; Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas al reconocimiento recíproco o internacional de una tarjeta nacional de identidad de la gente de mar, cuestión que constituye el séptimo punto del orden del día de la reunión y después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional, adopta con fecha 13 de

mayo de 1958, el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre los documentos de identidad de la gente de mar, 1958.

Este Convenio está compuesto por 14 Artículos, entrando en vigor en febrero de 1961. Diario Oficial del 28 de noviembre de 1960.

44.-CONVENIO 109

Convenio relativo a salarios, horas de trabajo abordo y 108 dotación (revisado en 1958).

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo; Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha Ciudad el 29 de abril de 1958 en su cuadragésima primera reunión; Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la revisión general del Convenio sobre salarios, horas de trabajo a bordo y dotación (revisado), 1949, cuestión que constituye el segundo punto del orden del día de la reunión, y considerando que dichas proposiciones deben revestir la forma de convenio internacional, adopta, con fecha 14 de mayo de 1958, el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre salarios, horas de trabajo a bordo y dotación (revisado) 1958.

Este Convenio está compuesto por 33 Artículos, entrando en vigor en septiembre de 1965. Diario Oficial del 26 de enero de 1961.

CUADRAGESIMA SEGUNDA REUNION

45.- CONVENIO 110

Convenio relativo a las condiciones de empleo de los trabajadores de las plantaciones.

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo; Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha Ciudad el 4 de junio de 1958 en su cuadragésima segunda reunión; Después de haber examinado la cuestión de las condiciones de empleo de los trabajadores de las plantaciones, cuestión que constituye el quinto punto del orden del día de la reunión; habiendo estimado que, con carácter excepcional, a fin de acelerar la aplicación a las plantaciones de ciertas disposiciones tomadas de convenios existentes, en espera de una ratificación más general de esos convenios y de la aplicación de sus disposiciones a todas las personas protegidas por éstos, y con objeto de extender a las plantaciones la aplicación de ciertos convenios que se les aplican actualmente, sería oportuno adoptar un instrumento con tal fin; después de haber decidido que éste instrumento revista la forma de un convenio internacional, adopta, con fecha 24 de junio de 1958 el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre las plantaciones

1958.

Este Convenio esta compuesto por 99 Articulos, entrando en vigor en enero de 1960. Diario Oficial del 14 de septiembre de 1960.

46.- CONVENIO 111

Convenio relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación.

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha Ciudad el 4 de junio de 1958 en su cuadragésima segunda reunión; Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la discriminación en materia de empleo y ocupación, cuestión que constituye el cuarto punto del orden del día de la reunión; Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional; Considerando que la Declaración de Filadelfia afirma que todos los seres humanos, sin distinción de raza, credo o sexo, tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades, y Considerando además que la discriminación constituye una violación de los Derechos enunciados por la Declaración Universal de los Derechos Humanos, adopta, con fecha 25 de junio de 1958, el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958.

Este Convenio está compuesto por 14 Artículos, entrando en vigor en junio de 1960. Diario Oficial del 3 de enero de 1961.

CUADRAGESIMA TERCERA REUNION

47.- CONVENIO 112

Convenio relativo a la edad mínima de admisión al trabajo de los pescadores.

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo y congregada en dicha Ciudad el 3 de junio de 1959 en su cuadragésima tercera reunión; Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la edad mínima de admisión al trabajo de los pescadores, cuestión comprendida en el quinto punto del orden del día de la reunión, y después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional, adopta, con fecha 19 de junio de 1959, el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre la edad mínima (pescadores) 1959.

Este Convenio está compuesto por 12 Artículos, entrando en vigor en

septiembre de 1961. Diario Oficial del 28 de noviembre de 1960.

CUADRAGESIMA CUARTA REUNION

48.- CONVENIO 115

Convenio relativo a la protección de los trabajadores contra las radiaciones ionizantes.

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo; Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha Ciudad el 1o. de junio de 1960, en su cuadragésima cuarta reunión; Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la protección de los trabajadores contra las radiaciones ionizantes, cuestión que constituye el cuarto punto del orden del día de la reunión y después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional adopta, con fecha 22 de junio de 1960, el siguiente Convenio que podrá ser citado como Convenio sobre la protección contra las radiaciones, 1960.

Este Convenio está compuesto por 23 Artículos, entrando en vigor el 17 de junio de 1962. Diario Oficial del 3 de enero de 1962. Instrumento de ratificaciones de fecha 22 de septiembre de 1983, publicado en el Diario Oficial el 2 de diciembre de 1983.

CUADRAGESIMA QUINTA REUNION

49.- CONVENIO 116

Convenio por el que se revisan parcialmente los convenios adoptados por la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo en sus treinta y dos primeras reuniones, a fin de uniformar las disposiciones relativas a la preparación, por parte del Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, de las memorias sobre la aplicación de convenios.

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo; Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha Ciudad el 7 de junio de 1961 en su cuadragésima quinta reunión; Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la revisión parcial de los convenios adoptados por la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo en sus treinta y dos primeras reuniones, a fin de lograr la uniformidad de las disposiciones relativas a la preparación, por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, de las memorias sobre la aplicación de convenios, y considerando que dichas proposiciones deben revestir la forma de un convenio internacional, adopta, con fecha 26 de junio de 1961

el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre la revisión de los Artículos finales. 1961.

Este Convenio está compuesto por 7 Artículos, entrando en vigor en febrero de 1962. Diario Oficial del 20 de diciembre de 1962.

CUADRAGESIMA SEXTA REUNION

50.- CONVENIO 118

Convenio relativo a la igualdad de trato de nacionales y extranjeros en materia de seguridad social

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo: Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha Ciudad el 6 de junio de 1962, en su cuadragésima sexta reunión; Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la igualdad de trato de nacional y extranjeros (seguridad social), cuestión que constituye el quinto punto del orden del día de la reunión, y después de haber decidido que dichas proposiciones revistan al forma de un convenio internacional, adopta, con fecha 28 de junio de 1962, el siguiente Convenio que podrá ser citado como el Convenio sobre la igualdad de trato (seguridad social) 1962

Este Convenio está compuesto por 21 Artículos, entrando en vigor el 25 de abril de 1964. No hubo publicación en el Diario Oficial.

CUADRAGESIMA OCTAVA REUNION

51.- CONVENIO 120

Convenio relativo a la higiene en el comercio y en las oficinas.

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo: convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha Ciudad el 17 de junio de 1964 en su cuadragésima octava reunión; Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la higiene en el comercio y en las oficinas, cuestión que constituye el cuarto punto del orden del día de la reunión, y después de haber decidido que algunas de esas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional, adopta, con fecha 8 de julio de 1964 el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre la higiene (comercio y oficinas), 1964.

Este Convenio está compuesto por 27 Artículos, entrando en vigor en marzo de 1966. Diario Oficial del 5 de enero de 1966.

CUADRAGESIMA NOVENA REUNION

52.- CONVENIO 123

Convenio relativo a la edad mínima de admisión al trabajo subterráneo en las minas.

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo; Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha Ciudad el 2 de junio de 1965 en su cuadragésima novena reunión; Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la edad mínima de admisión al trabajo subterráneo en las minas, cuestión comprendida en el cuarto punto del orden del día de la reunión; Considerando que el Convenio sobre el trabajo subterráneo (mujeres), 1935, prohíbe en principio, el empleo de toda persona de sexo femenino, sea cual fuere su edad, en trabajos subterráneos de las minas; Considerando que el Convenio (revisado) sobre la edad mínima (industria) 1937, que es aplicable a las minas, dispone que los menores de 15 años no podrán ser empleados ni trabajar en empresas industriales públicas o privadas, o en sus dependencias; Considerando que dicho Convenio dispone además que, en el caso de empleos que por su naturaleza o por condiciones en que se desempeñan son peligrosos para la vida, la salud o la moralidad de las personas que los ejercen, la legislación nacional deberá fijar una edad o edades superiores a los 15 años para la admisión de los menores a estos empleos o sea conferir a una autoridad competente la facultad de hacerlo; Considerando que, dada la naturaleza del trabajo subterráneo en las minas, conviene adoptar normas internacionales que establezcan una edad superior a los 15 años para la admisión a tales trabajos, y habiendo decidido que esas normas revistan la forma de un convenio internacional, adopta, con fecha 22 de junio 1965, el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre la edad mínima (trabajo subterráneo), 1965.

Este convenio está compuesto por 13 Artículos, se desconoce la fecha en que entra en vigor. Diario Oficial del 18 de enero de 1966.

53.- CONVENIO 124

Convenio relativo al examen médico de aptitud de los menores para el empleo en trabajos subterráneos en las minas.

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo; Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha Ciudad el 2 de junio de 1965 en su cuadragésima novena reunión; Habiendo decidido adoptar diversas proposiciones relativas al examen médico de aptitud de los menores para el trabajo subterráneo en las minas, cuestión comprendida en el cuarto punto del orden del día de la reunión; Considerando que el Convenio sobre el examen médico de los menores (industria)

1946, que es aplicable a las minas, dispone que las personas menores de 18 años no podrán ser admitidas al empleo en empresas industriales a menos que después de un minucioso examen médico se les haya declarado aptas para el trabajo en que vayan a ser empleadas, que el empleo continuo de una persona menor de 18 años deberá estar sujeto a la repetición del examen médico a intervalos que no excedan de un año y que la legislación nacional deberá contener disposiciones respecto de la repetición de los exámenes médicos; Considerando que ese convenio dispone además que con respecto a los trabajos que entrañen riesgos para la salud deberá exigirse el examen médico de aptitud para el empleo y su repetición periódica hasta la edad de 21 años por lo menos, y que la legislación nacional deberá ser determinar los trabajos o categorías de trabajos respecto de los cuales se impone ésta obligación sea facultar a una autoridad apropiada para que los determine; Considerando que, dados los riesgos para la salud inherentes al trabajo subterráneo en las minas, conviene adoptar normas internacionales que exijan el examen médico inicial para los trabajos subterráneos en las minas y exámenes médicos periódicos hasta la edad de 21 años, y que especifiquen la naturaleza de tales exámenes y habiendo decidido que dichas normas revistan la forma de un convenio internacional, adopta, con fecha 23 de junio de 1965, el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre el examen médico de los menores (trabajo subterráneo), 1965.

Este Convenio está compuesto por 13 Artículos, se desconoce la fecha en que entra en vigor. Diario Oficial del 20 de enero de 1968.

QUINCUAGESIMA CUARTA REUNION

54.-CONVENIO 131

Convenio relativo a la fijación de salarios mínimos, con especial referencia a los países en vías de desarrollo.

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo: Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha Ciudad el 3 de junio de 1970 en su quincuagésima cuarta reunión; Habida cuenta de los términos del Convenio sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos, 1928, y del Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951; que han sido ampliamente ratificados, así como los del Convenio sobre los métodos para la fijación, de los salarios mínimos (agricultura) 1951, que considerando que estos Convenios han desempeñado un importante papel en la protección de los grupos asalariados que se hallan en situación desventajosa; Considerando que ha llegado el momento de adoptar otro instrumento que complemente los convenios mencionados y asegure protección a los trabajadores contra remuneraciones indebidamente bajas, el cual, siendo de aplicación general preste especial atención a las necesidades de los países en vías de desarrollo; Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a los mecanismos para la fijación de salarios mínimos y problemas conexos, con especial referencia a los países en vías de desarrollo, cuestión que constituye el quinto punto

del orden del día de la reunión, y después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional, adopta, con fecha 22 de junio de 1970, el siguiente Convenio que podrá ser citado como el Convenio, sobre la fijación de salarios mínimos, 1970.

Este Convenio está compuesto por 14 Artículos, entrando en vigor en abril de 1972. Diario Oficial del 7 de febrero de 1973.

QUINCUAGESIMA QUINTA REUNION

55.- CONVENIO 134

Convenio relativo a la prevención de los accidentes del trabajo de la gente de mar.

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo: Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha Ciudad el 14 de octubre de 1970 en su quincuagésima quinta reunión; Después de haber tomado nota de las disposiciones de los convenios y recomendaciones internacionales del trabajo aplicables al trabajo a bordo de los buques en puerto y en el mar, y relacionadas con la prevención de los accidentes del trabajo de la gente de mar, en particular las de la Recomendación sobre la prevención de los accidentes del trabajo 1929, las del Convenio sobre la protección de los cargadores de muelle contra los accidentes (revisado) 1932; y las del Convenio sobre el examen médico de la gente de mar, 1946, y las del Convenio y Recomendación sobre la protección de la maquinaria, 1963; Después de haber tomado nota de las disposiciones de la Convención sobre la seguridad de la vida humana en el mar, 1960, y de los reglamentos anexos a la Convención Internacional sobre las líneas de carga, revisada en 1966, que establecen ciertas medidas de seguridad que deben adoptarse a bordo de los buques para proteger a las personas ocupadas en los mismos; Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la prevención de accidentes a bordo de los buques en puerto y en el mar, cuestión que constituye el quinto punto del orden del día de la reunión; Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional; Después de haber tomado nota de que, para que se apliquen eficazmente las medidas adoptadas en materia de prevención de accidentes a bordo de los buques, es importante que se mantenga una estrecha cooperación, en sus respectivas esferas de competencia, entre la Organización Internacional del Trabajo y la Organización Consultiva Marítima Intergubernamental, y Después de haber tomado nota de que las siguientes normas se han elaborado por consiguiente, con la cooperación de la Organización Consultiva Marítima Intergubernamental, y de que se tiene la intención de lograr su cooperación permanente en la aplicación de dichas normas adopta, con fecha 30 de octubre de 1970, el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre la prevención de accidentes (gente de mar), 1970.

Este Convenio está compuesto por 18 Artículos, entrando en vigor en

febrero de 1973. Diario Oficial del 12 de febrero de 1974.

QUINCUAGESIMA SEXTA REUNION

56.- CONVENIO 135

Convenio relativo a la protección y facilidades que deben otorgarse a los representantes de los trabajadores en la empresa.

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo: Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha Ciudad el 2 de junio de 1971 en su quincuagésima sexta reunión; Teniendo en cuenta las disposiciones del Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949, que protege a los trabajadores contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo; Considerando que es deseable adoptar disposiciones complementarias con respecto a los representantes de los trabajadores; después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la protección y facilidades concedidas a los representantes de los trabajadores en la empresa, cuestión que constituye el quinto punto del orden del día de la reunión, y Después de haber decidió que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional, adopta, con fecha 23 de junio de 1971, el presente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre los representantes de los trabajadores, 1971.

Este Convenio está compuesto por 14 Artículos, entrando en vigor en junio de 1973. Diario Oficial del 21 enero de 1975.

QUINCUAGESIMA NOVENA REUNION

57.- CONVENIO 140

Convenio relativo a la licencia pagada de estudios.

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo: Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha Ciudad el 5 de junio de 1974 en su quincuagésima novena reunión; tomando nota de que el Artículo 26 de la Declaración Universal de Derechos Humanos proclama que toda persona tiene derecho a la educación; Tomando nota además de las disposiciones existentes en las actuales recomendaciones internacionales del trabajo en materia de formación profesional y de protección de los representantes de los trabajadores, que prevén licencias temporales para los trabajadores o la concesión a éstos de tiempo libre para que participen en programas de educación o de formación; Considerando que la necesidad de educación y formación permanentes en relación con el desarrollo científico y técnico y la transformación constante del sistema de relaciones

económicas y sociales exigen una regulación adecuada de la licencia con fines de educación y de formación, con el propósito de que responda a los nuevos objetivos, aspiraciones y necesidades de carácter social, económico, tecnológico y cultural; Reconociendo que la licencia pagada de estudios debería considerarse como un medio que permita responder a las necesidades reales de cada trabajador en la sociedad contemporánea; Considerando que la licencia pagada de estudios debería concebirse en función de una política de educación y de formación permanentes, cuya aplicación debería llevarse a cabo de manera progresiva y eficaz; Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la licencia pagada de estudios, cuestión que constituye el cuarto punto del orden del día, y después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional, adopta, con fecha 24 de junio de 1974, el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre la licencia pagada de estudios 1974.

Este Convenio está compuesto por 19 Artículo, entrando en vigor en septiembre de 1976. Diario Oficial del 4 de enero de 1977

SEXAGESIMA REUNION

58.- CONVENIO 141

Convenio sobre las organizaciones de trabajadores rurales y su función en el desarrollo económico y social.

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo: Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha Ciudad el 4 de junio de 1975 en su sexagésima reunión; Reconociendo que, hábida cuenta de la importancia de los trabajadores rurales del mundo, es urgente asociarlos a las tareas del desarrollo económico y social si se quiere mejorar sus condiciones de trabajo y de vida en forma duradera y eficaz; tomando nota de que en muchos países del mundo, y muy especialmente en los en vías de desarrollo, la tierra se utiliza en forma muy insuficiente, de que la mano de obra está en gran parte subempleada y de que estas circunstancias exigen que los trabajadores rurales sean alentados, a desarrollar organizaciones libres y viables, capaces de proteger de defender los intereses de sus afiliados y de garantizar su contribución efectiva al desarrollo económico y social; Considerando que la existencia de tales organizaciones puede y debe contribuir a atenuar la persistente penuria de productos alimenticios en diversas partes del mundo; Reconociendo que la reforma agraria es, en muchos países en vías de desarrollo un factor esencial para el mejoramiento de las condiciones de trabajo y de vida de los trabajadores rurales y que, por consiguiente, las organizaciones de estos trabajadores deberían cooperar y participar activamente en esta reforma; Recordando los términos de los convenios y de las recomendaciones internacionales del trabajo existentes (en particular el Convenio sobre el derecho de asociación (agricultura, 1921; el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948, y el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949) que

afirma el derecho de todos los trabajadores, incluidos los trabajadores rurales, a constituir organizaciones libres e independientes, así como las disposiciones de muchos convenios y recomendaciones internacionales del trabajo aplicables a los trabajadores rurales, en los que se pide en especial que las organizaciones de trabajadores participen en su aplicación; Tomando nota de que las Naciones Unidas para la Agricultura y la Alimentación, se interesan todos por la reforma agraria y el desarrollo rural; Tomando nota de que las siguientes normas han sido preparadas en colaboración con la Organización de las Naciones Unidas para la Agricultura y la Alimentación y de que, a fin de evitar duplicación, se proseguirá la colaboración con esta Organización y con las Naciones Unidas para promover y asegurar la aplicación de dichas normas; Habiendo decidido adoptar diversas proposiciones relativas a las organizaciones de trabajadores rurales y su función en el desarrollo económico y social cuestión que constituye el cuarto punto del orden del día de la presente reunión, y habiendo decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional, adopta con fecha 23 de junio de 1975, el presente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre las Organizaciones de trabajadores rurales, 1975.

Este Convenio está compuesto por 14 Artículos, entrando en vigor en noviembre de 1977. Diario Oficial del 24 de enero de 1978.

59.- CONVENIO 142

Convenio sobre la orientación profesional y la formación profesional en el desarrollo de los recursos humanos.

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo: Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha Ciudad el 4 de junio de 1975 en su sexagésima reunión; Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas al desarrollo de los recursos humanos: Orientación profesional y formación profesional, cuestión que constituye el sexto punto del orden del día de la reunión y después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional, adopta, con fecha 23 de junio de 1975, el presente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre el desarrollo de los recursos humanos 1975.

Este Convenio está compuesto por 13 Artículos, entrando en vigor en julio de 1977. Diario Oficial del 24 de enero de 1978.

SEXAGESIMA PRIMERA REUNION

60.- CONVENIO 144.

Convenio sobre consultas tripartitas para promover la aplicación de las normas internacionales del trabajo.

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo: Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha Ciudad el 2 de junio de 1976 en su sexagésima primera reunión; Recordando las disposiciones de los convenios y recomendaciones internacionales del trabajo existentes y en particular del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948, del Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949, y de las Recomendaciones sobre la consulta (ramas de actividad económica y ámbito nacional), 1960 -que afirma el derecho de los empleadores y de los trabajadores de establecer organizaciones libres e independientes y piden que se adopten medidas para promover consultas efectivas en el ámbito nacional entre las autoridades públicas y las organizaciones de empleadores y de trabajadores, así como las disposiciones de numerosos convenios y recomendaciones internacionales del trabajo que disponen que se consulte a las organizaciones de empleadores y trabajadores sobre las medidas que deben tomarse para darles efecto; Habiendo considerado el cuarto punto del orden del día de la reunión, titulado "Establecimiento de mecanismos tripartitos para promover la aplicación de las normas internacionales del trabajo" y habiendo decidido adoptar ciertas propuestas relativas a consultas tripartitas para promover la aplicación de las normas Internacionales del Trabajo, y después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional, adopta, con fecha 21 de junio de 1976, el presente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976.

Este Convenio está compuesto por 14 Artículos, entrando en vigor en mayo de 1978. Diario Oficial del 24 de diciembre de 1978.

SEXAGESIMA CUARTA REUNION

61.- CONVENIO 150

Convenio sobre la administración del trabajo cometido, funciones y organización.

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo: Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha Ciudad el 7 de junio de 1978 en su sexagésima cuarta reunión; Recordando las disposiciones de los convenios y recomendaciones internacionales del trabajo pertinentes, y en especial el Convenio sobre la inspección

del trabajo, 1947, el Convenio sobre la inspección del trabajo (agricultura), 1969, y el Convenio sobre el servicio del empleo, 1948, donde se prevé que se lleven a cabo determinadas actividades en materia de administración del trabajo; Considerando conveniente adoptar instrumentos en que se establezcan directrices que orienten el sistema general de la administración del trabajo; Recordando los términos del Convenio sobre la política del empleo, 1964, y el Convenio sobre desarrollo de los recursos humanos, 1975; así como el objetivo consistente en la creación de una situación de pleno empleo adecuadamente remunerado, y afirmado la necesidad de contar con programas de administración del trabajo orientados hacia este fin y a dar efecto a los objetivos perseguidos por los Convenios mencionados; Reconociendo la necesidad del pleno respecto de la autonomía de las organizaciones de empleadores y de trabajadores; recordando a este respecto las disposiciones de los convenios y recomendaciones internacionales del trabajo existentes que garantizan la libertad y los derechos sindicales y de negociación colectiva particularmente el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948, y el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949, que prohíbe toda intervención por parte de las autoridades públicas que tienda a limitar estos derechos o a entorpecer su ejercicio legal, y considerando que las organizaciones de empleadores y de trabajadores tienen cometidos esenciales para lograr los objetivos de progreso económico, social y cultural; Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la administración del trabajo; cometido, funciones y organización, cuestión que constituye el cuarto punto del orden del día de la reunión, y después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional, adopta con fecha 26 de junio de 1978, el presente Convenio que podrá ser citado como el Convenio sobre la administración del trabajo, 1978.

Este Convenio está compuesto por 18 Artículos, se desconoce la fecha en que entra en vigor. Diario Oficial del 13 de Mayo de 1982.

62.- CONVENIO 152

Convenio sobre seguridad e higiene (trabajos portuarios), 1979.

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo. Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha Ciudad del 6 de junio 1979 en su sexagésima reunión; recordando las disposiciones de los convenios y recomendaciones internacionales del trabajo pertinentes, y en especial las del Convenio sobre la indicación del peso en los fardos transportados por barcos, 1929; del Convenio sobre la protección de la maquinaria 1963, y del Convenio sobre el medio ambiente de trabajo (contaminación del aire, ruido y vibraciones), 1977. Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la revisión del Convenio sobre la protección de los cargadores de muelle contra los accidentes (revisados) 1932 (núm. 32), cuestión que constituye el cuarto punto del orden del día de la reunión, y después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un

convenio internacional adopta, con fecha 25 de junio de 1979, el presente Convenio que podrá ser citado como el Convenio sobre seguridad e higiene (trabajos portuarios), 1979.

Este Convenio está compuesto por 51 Artículos entró en vigor el 9 de octubre de 1987. Diario Oficial de febrero de 1983.

63.- CONVENIO 153

Convenio sobre duración del trabajo y periodos de descanso (transportes por carretera), 1979

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo; Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha Ciudad el 6 de junio de 1979 en su sexagésima quinta reunión; Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la duración del trabajo y periodos de descanso en los transportes por carretera, cuestión que constituye el quinto punto del orden del día de la presente reunión, y Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional, adopta, con fecha 27 de junio de 1979, el presente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre duración del trabajo y periodos de descanso (transportes por carretera), 1979.

Este Convenio está compuesto por 21 Artículos, se desconoce la fecha en que entró en vigor. Diario Oficial del 14 de mayo de 1982.

64.- CONVENIO 155

Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo; Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha Ciudad el 3 junio 1981 en su sexagésima séptima reunión; Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la seguridad, la higiene y el medio ambiente de trabajo, cuestión que constituye el sexto punto del orden del día de la reunión, y después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional, adopta con fecha 22 de junio de 1981, el presente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981.

Este Convenio está compuesto por 30 Artículos se desconoce la fecha que entró en vigor. Diario Oficial del 6 de marzo de 1984.

65.- CONVENIO 160

Convenio sobre estadísticas del trabajo, 1985

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo: Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha Ciudad el 7 de junio de 1985 en su septuagésima primera reunión; Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la revisión del Convenio sobre estadísticas de salarios y horas de trabajo, 1938 (núm. 63), cuestión que constituye el quinto punto del orden del día de la reunión, y Después de haber decidido que estas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional, adopta con fecha 28 de junio de 1985, el presente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre estadísticas del trabajo, 1985.

Este Convenio esta compuesto por 26 Artículos, se desconoce la fecha en que entró en vigor. Diario Oficial del 28 de noviembre de 1986.

66.- CONVENIO 161

Convenio sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo: Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha Ciudad el 7 de junio 1985 en su septuagésima primera reunión; Teniendo en cuenta que la protección de los trabajadores contra las enfermedades, sean o no profesionales, y contra los accidentes del trabajo constituye una de las tareas asignadas a la Organización Internacional del Trabajo por su Constitución; Recordando los Convenios y Recomendaciones Internacionales del Trabajo en la Materia, y en especial la Recomendación sobre la protección de la salud de los trabajadores, 1953; la Recomendación sobre los servicios de medicina del trabajo, 1959; el Convenio sobre los representantes de los trabajadores, 1971; y el Convenio y la Recomendación sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981, que establecen los principios de una política nacional y de una acción a nivel nacional; Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a los servicios de salud en el trabajo, cuestión que constituye el cuarto punto del orden del día de la reunión, y después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional, adopta, con fecha 26 de junio de 1985, el presente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985.

Este Convenio está compuesto por 25 Artículos, se desconoce la fecha que entró en vigor. Diario Oficial febrero de 1988.

67.- CONVENIO 163

Convenio sobre el bienestar de la gente del mar, 1987

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo: Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha Ciudad el 24 de septiembre 1987 con su

septuagésima cuarta reunión; Recordando las disposiciones de la Recomendación sobre las condiciones de estadía en la gente del mar en los puertos, 1936, y de la Recomendación sobre el bienestar de la gente del mar, 1970; Después de haber decidido adoptar diversas propuestas sobre el bienestar de la gente del mar en el mar y en puerto, cuestión que constituye el segundo punto del orden del día la reunión, y después de haber decidido que dichas propuestas revistan la forma de un convenio internacional, adopta, con fecha 8 de octubre de 1987, el presente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre el bienestar de la gente del mar, 1987.

Este Convenio está compuesto por 14 Artículos, se desconoce la fecha en que entró en vigor. Diario Oficial octubre de 1991.

68.- CONVENIO 164

Convenio sobre la protección de la salud y la asistencia médica (gente del mar), 1987

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo: Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha Ciudad el 24 septiembre 1987 en su septuagésima cuarta reunión; Recordando las disposiciones del Convenio sobre el examen médico de la gente del mar, 1946; del Convenio sobre el alojamiento de la tripulación (revisado), 1949; del Convenio sobre el alojamiento de la tripulación (disposiciones complementarias), 1970; de la Recomendaciones sobre los botiquines a bordo de los buques, 1958; de la Recomendación sobre consultas médicas en alta mar, 1958, y del Convenio y la Recomendación sobre la prevención de accidentes (gente del mar), 1970; Recordando los términos del Convenio Internacional sobre normas de formación, titulación y guardia para la gente de mar, 1978, en lo que atañe a la formación en primeros auxilios en caso de accidentes o enfermedades que puedan ocurrir a bordo; Observando que, para que la acción realizada en la esfera de la protección de la salud y de la asistencia médica de la gente del mar tenga éxito, es importante que la Organización Internacional del Trabajo, la Organización Marítima Internacional y la Organización Mundial de la Salud mantengan una estrecha cooperación dentro de sus respectivas esferas; Observando que las normas que siguen han sido elaboradas en consecuencia con la cooperación de la Organización Marítima Internacional y de la Organización Mundial de la Salud, y que está previsto proseguir la cooperación con dichas organizaciones en lo que atañe a la aplicación de estas normas; Después de haber decidido adoptar diversas propuestas sobre la protección de la salud y la asistencia médica de la gente del mar cuestión que constituye el cuarto punto del orden del día de la reunión, y Después de haber decidido que dichas propuestas revistan la forma de un convenio internacional, adopta, con fecha 8 de octubre de 1987, el presente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre la protección de la salud y la asistencia médica (gente del mar), 1987.

Este Convenio esta compuesto por 21 Artículos, se desconoce la fecha en que entró en vigor. Diario Oficial octubre de 1991.

69.- CONVENIO 166

Convenio sobre la repatriación de la gente del mar (revisado) 1987.

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo: Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha Ciudad el 24 septiembre 1987 en su septuagésima cuarta reunión; Observando que, desde la adopción del Convenio sobre la repatriación de la gente del mar, 1926, y de la Recomendación sobre la repatriación de capitanes y aprendices, 1926, la evolución de la industria del transporte marítimo ha hecho necesaria la revisión del Convenio a fin de incorporar en él elementos apropiados de la Recomendación; Observando, además, que se han registrado considerables progresos en la legislación y la práctica nacionales a fin de asegurar la repatriación de la gente de mar en diversos casos no cubiertos por el Convenio sobre la repatriación de la gente del mar, 1926; Considerando que, habida cuenta del aumento general del empleo de marinos extranjeros en la industria del transporte marítimo, sería por tanto conveniente adoptar nuevas disposiciones, por medio de un nuevo instrumento internacional, con respecto a ciertos aspectos complementarios de la repatriación de la gente del mar; Después de haber decidido adoptar diversas propuestas relativas a la revisión del Convenio sobre la repatriación de la gente de mar, 1926 (núm. 23), y de la Recomendación sobre la repatriación de capitanes y aprendices, 1926 (núm. 27), cuestión que constituye el quinto punto del orden del día de la reunión; y Después de haber decidido que dichas propuestas revistan la forma de un convenio internacional, adopta, con fecha 9 de Octubre de 1987, el presente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre la repatriación de la gente del mar (revisado), 1987.

Este Convenio está compuesto por 21 Artículos, se desconoce la fecha en que entró en vigor. Diario Oficial octubre de 1991.

70.- CONVENIO 167

Convenio sobre seguridad y salud de la construcción, 1988

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo: Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha Ciudad el 1 de junio de 1988 en su septuagésima quinta reunión; Recordando los Convenios y Recomendaciones Internacionales del Trabajo pertinentes, y en particular el Convenio y la Recomendación sobre las prescripciones de seguridad (edificación), 1937; la Recomendación sobre la colaboración para prevenir los accidentes (edificación), 1937; el Convenio y la Recomendación sobre la protección contra las radiaciones, 1960, el Convenio y la Recomendación sobre la protección de la maquinaria, 1936; el Convenio y la

Recomendación sobre el peso máximo, 1967; el Convenio y la Recomendación sobre el cáncer profesional, 1974; el Convenio y la Recomendación sobre el medio ambiente de trabajo (contaminación del aire, ruido y vibraciones), 1977; el Convenio y la Recomendación sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981; el Convenio y la Recomendación sobre los servicios de salud en el trabajo 1985, el Convenio y la Recomendación sobre el asbesto, 1986 y la lista de enfermedades profesionales, en su versión modificadas de 1980, anexa al Convenio sobre las prestaciones en caso de accidentes del trabajo, 1964; Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la seguridad y la salud de la construcción, que constituye el cuarto punto del orden del día de la reunión; y Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional que revise el Convenio sobre las prescripciones de seguridad (edificación), 1937, adopta, con fecha 20 de junio de 1988, el presente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre seguridad y salud de la construcción, 1988.

Este Convenio está compuesto por 44 Artículos, se desconoce la fecha en que entró en vigor. Diario Oficial octubre de 1991.

71.- CONVENIO 169

Convenio sobre pueblos y tribales en Países Independientes

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo: Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha Ciudad el 7 de junio de 1989, en su septuagésima reunión; Observando las normas internacionales enunciadas en el Convenio y en la Recomendación sobre poblaciones indígenas y tribales, 1957; Recordando los Términos de la Declaración Universal de Derechos Humanos, del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, y de los numerosos instrumentos internacionales sobre la prevención de la discriminación; Considerando que la evolución del derecho internacional desde 1957 y los cambios sobrevenidos en la situación de los pueblos indígenas y tribales en todas la regiones del mundo hacen aconsejable adoptar nuevas normas internacionales en la materia, a fin de eliminar la orientación hacia la asimilación de las normas anteriores; Reconociendo las aspiraciones de esos pueblos a asumir el control de sus propias instituciones y formas de vida y de su desarrollo económico y mantener y fortalecer sus identidades, lenguas y religiones, dentro del marco de los Estados en que viven; Observando que en muchas partes del mundo esos pueblos no pueden gozar de los derechos humanos fundamentales en el mismo grado que el resto de la población de los Estados en que viven y que sus leyes, valores, costumbres y perspectivas han sufrido a menudo una erosión; Recordando la particular contribución de los pueblos indígenas y tribales a la diversidad cultural, a la armonía social y ecología de la humanidad y a la cooperación y comprensión internacionales; Observando que las disposiciones que siguen han sido establecidas con la colaboración de las Naciones Unidas, de la Organización de las Naciones Unidas para la Agricultura y la

Alimentación, de la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura y de la Organización Mundial de la Salud, así como del Instituto Indigenista Interamericano, a los niveles apropiados y en sus esferas respectivas, y que se tiene el propósito de continuar esa colaboración a fin de promover y asegurar la aplicación de estas disposiciones; Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones sobre la revisión parcial del convenio sobre poblaciones indígenas y tribales, 1957 (núm. 107), cuestión que constituye el cuarto punto del orden del día de la reunión, y Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional que revise el convenio sobre poblaciones indígenas y tribales, 1957, adopta, con fecha 27 de junio de 1989, el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre pueblos indígenas y tribales, 1989.

Este Convenio está compuesto por 42 Artículos, se desconoce la fecha en que entró en vigor. Diario Oficial septiembre de 1991.

72.- CONVENIO 170

Convenio sobre los productos químicos, 1990

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo: Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha Ciudad el 6 de junio de 1990, en su septuagésima séptima reunión; Tomando nota de los convenios y recomendaciones internacionales del trabajo pertinentes, y en particular el Convenio y la Recomendación sobre el benceno, 1971; el Convenio y la Recomendación sobre el cáncer profesional, 1974; el Convenio y la Recomendación sobre el medio ambiente de trabajo (contaminación del aire, ruido y vibraciones), 1977; el Convenio y la Recomendación sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981; el Convenio y la Recomendación sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985; el Convenio y la Recomendación sobre el asbesto, 1986, y la lista de enfermedades profesionales, en su versión enmendada de 1980, que figura como anexo al convenio sobre las prestaciones en caso de accidente del trabajo y enfermedades profesionales, 1964; Observando que la protección de los trabajadores contra los efectos nocivos de los productos químicos contribuye también a la protección del público en general y del medio ambiente; Observando que el acceso a la información sobre los productos químicos que se utilizan en el trabajo responde a una necesidad y es un derecho de los trabajadores; Considerando que es esencial prevenir las enfermedades y accidentes causados por los productos químicos en el trabajo o reducir su incidencia:

- a) Garantizando que todos los productos químicos sean evaluados con el fin de determinar el peligro que presentan;
- b) Proporcionando a los empleadores sistemas que les permitan obtener de los proveedores información sobre los productos químicos utilizados en el trabajo, de manera que puedan poner en práctica programas eficaces de protección de los trabajadores contra los

peligros provocados por los productos químicos;

c) Proporcionando a los trabajadores informaciones sobre los productos químicos utilizados en los lugares de trabajo, así como sobre las medidas adecuadas de prevención que les permitan participar eficazmente en los programas de protección, y

d) Estableciendo las orientaciones básicas de dichos programas para garantizar la utilización de productos químicos en condiciones de seguridad;

Refiriéndose a la necesidad de una cooperación en el seno del Programa Internacional de Seguridad de los Productos Químicos entre la Organización Internacional del Trabajo, el Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente y la Organización Mundial de la Salud, como asimismo con la Organización de las Naciones Unidas para la Agricultura y la Alimentación y la Organización de las Naciones Unidas para el Desarrollo Industrial y observando los instrumentos, códigos y directrices pertinentes promulgados por estas organizaciones; Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la seguridad en la utilización de productos químicos en el trabajo cuestión que constituye el quinto punto del orden del día de la reunión, y Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional, adopta, con fecha 25 de junio de 1990 el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre los productos químicos, 1990.

Este Convenio está compuesto por 27 Artículos se desconoce la fecha en que entraron en vigor. Diario Oficial noviembre de 1993.

73.- CONVENIO 172

Convenio sobre las condiciones de trabajo (hoteles y restaurantes), 1991

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo: Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha Ciudad el 5 de junio de 1991, en su septuagésima octava reunión; Recordando que los Convenios y Recomendaciones Internacionales del Trabajo que establecen normas de aplicación general sobre las condiciones de trabajo son aplicables a los trabajadores de los hoteles, restaurantes y establecimientos similares; Tomando nota de que, dadas las condiciones particulares en que se desarrolla el trabajo en los hoteles, restaurantes y establecimientos similares, es conveniente mejorar la aplicación de dichos convenios y recomendaciones en estas categorías de establecimientos y complementarlos con normas específicas, para que los trabajadores interesados puedan gozar de una situación acorde con el papel que desempeñan en estas categorías de establecimientos en rápida expansión y para atraer a nuevos trabajadores a los

mismos, mejorando así las condiciones de trabajo, la formación y las perspectivas de carrera; Tomando nota de que la negociación colectiva constituye un medio eficaz para determinar las condiciones de trabajo en este sector; Considerando que la adopción de un Convenio, conjuntamente con la negociación colectiva, mejorará las condiciones de trabajo, las perspectivas de carrera y la seguridad en el empleo, en beneficio de los trabajadores; Tras decidir adoptar diversas proposiciones sobre las condiciones de trabajo en los hoteles, restaurantes y establecimientos similares cuestión que constituye el cuarto punto del orden del día de la reunión, y tras decidir que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional, adopta con fecha 25 de junio de 1991, el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre las condiciones de trabajo (hoteles y restaurantes), 1991.

Este Convenio está compuesto por 16 Artículos, se desconoce la fecha en que entró en vigor y la fecha del Diario Oficial si es que ya fue publicado.^{51, 52, 53 y 54.}

-
- ⁵¹ CONVENIO DE LA C.I.T. RATIFICADOS POR MEXICO. Sec. Del Trab. y Prev. Soc. 1a. Ed. 1981, ISEN 968-813-065-6 Impresión Manufacturas. WSAG.S.A.
- ⁵² CONVENIOS Y RECOMENDACIONES 1919 - 1966 y Suplementos hasta 1993, adoptados por la Conferencia Inter. del Trab. Ginebra Ofna. Int. del Trab.
- ⁵³ LEY FED. DEL TRAB. 73a. Ed. México 1994. Ed. Porrúa S. A. Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera Pág. 515.
- ⁵⁴ LISTA DE RATIFICACIONES POR CONVENIO Y POR PAIS al 31 Dic. 1993, Informe III (partes) Conferencia Int. del Trab. 81a. Reunión 1994. Primera ed. Pág. 253.

CAPITULO V

EFICACIA DE LA APLICACION DE LOS TRATADOS INTERNACIONALES EN LA LEGISLACION LABORAL MEXICANA CONFORME AL ARTICULO 6o. DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

ARTICULO 6o.- "Las Leyes respectivas y los tratados celebrados y aprobados en los términos del Artículo 133 de la Constitución, serán aplicables a las relaciones del trabajo en todo lo que beneficien al trabajador, a partir de la fecha de la vigencia".⁵⁵

Como habíamos mencionado, todos los convenios o tratados celebrados y aprobados, una vez ratificados ante la Organización Internacional del Trabajo, el Gobierno Mexicano, se obliga en aplicar estos en sus leyes laborales en favor de todos los trabajadores en México; independientemente de su jurisdicción y competencia la aplicación de dichos tratados.

La nueva Ley Federal del Trabajo en su Artículo 17 determina: "A falta de disposición expresa en la Constitución, esta Ley o en sus Reglamentos, o en sus Tratados a que se refiere el artículo 6o., se tomarán en consideración sus disposiciones que regulen casos semejantes, los principios generales que deriven de dichos ordenamientos, los principios generales del derecho, los principios generales de justicia social que deriven del artículo 123 de la Constitución, la jurisprudencia, la costumbre y la equidad."

JURISDICCIONES Y COMPETENCIAS

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en su artículo 123, creó dos grandes Organismos laborales, los Federales y Locales para la administración de la justicia de la clase trabajadora, por lo anterior la Ley Federal del Trabajo en su Artículo 523, claramente señala las autoridades a las que les compete aplicar las normas de trabajo (y Convenios Internacionales) señalando sus respectivas jurisdicciones y competencias de la siguiente manera:

I.- La Secretaría del Trabajo y Previsión Social

II.- Las Secretarías de Hacienda y Crédito Público, y la de Educación Pública

Mario de la Cueva, dice "las autoridades del Trabajo pueden caracterizarse diciendo que son un grupo de autoridades distintas a las restantes

⁵⁵ LEY FEDERAL DEL TRABAJO Cp. Citada No. 53 Pág. 25.

autoridades del Estado y tienen por misión crear, vigilar y hacer cumplir el derecho del trabajo.⁵⁶

Así, nuestra legislación en materia laboral, crea dos grandes grupos de Autoridades en tanto a la:

- a) Competencia por su territorio o jurisdicción
- b) Competencia por su materia, ya sea Federal o Local

De esta manera se evita que las autoridades locales, resuelvan conflictos de Trabajo donde están directamente interesadas las de la Federación; por otro lado, conflictos de trabajo que afectan a dos o más Entidades Federativas, y por tal motivo o circunstancia las autoridades del conocimiento, no podrían emitir una solución adecuada.⁵⁷

Hasta el año de 1929, la expedición de las leyes del Trabajo era local, reformándose el Artículo 73 fracción X de la Carta Magna y se dividió la aplicación de la ley, como señaló anteriormente en, Autoridades Federales y las Locales.

COMPETENCIA FEDERAL EN RAZON A LA MATERIA

Esta competencia se rige por la disposiciones contenidas en los Artículos 123 Apartado "A" fracción XXXI de la Constitución Política y 527 de la Ley Federal del Trabajo; en razón a la materia, es la más importante y el Artículo 527 de la Ley Federal del Trabajo, no señala las materias en:

I.- Ramas Industriales que a su vez está divididas en 21 especialidades, y

II.- Empresas, clasificadas en tres clases

Mario de la Cueva las agrupa en:

- 1.- Competencia en razón de los derechos de la Nación Mexicana (apoyándose en el Artículo 27 Constitucional)
- 2.- Competencia derivada de la naturaleza del Estado Federal (apoyándose en el derecho que tiene el Gobierno Federal sobre las ahora escasas y a punto de desaparecer empresas descentralizadas o administradas por el Estado Federal e invoca las facultades conferidas a ésta).
- 3.- Competencia en razón de la importancia de las industrias (Las que quedan plasmadas en el Artículo 527 de la misma Ley

⁵⁶ DE LA CUEVA MARIO. Derecho Mexicano de Trabajo Tomo II 10a. Ed. México 1974 (Reimpresión) Edit. Porrúa. Pág. 868.

⁵⁷ DE LA CUEVA MARIO. Op. citada No. 56 Pág. 929.

invocada).

COMPETENCIA FEDERAL EN RAZON AL TERRITORIO

El Artículo 700 de la Ley Federal de Trabajo, no señala la competencia por razón del territorio.

El mismo Mario de la Cueva nos recordaba al respecto que en la reforma Constitucional de 1942, hablaba de zonas federales y aguas territoriales lo cual era una sanción al mandato de la Ley, que el Artículo 73 fracción X dió competencia a las Autoridades Federales para conocer los asuntos del trabajo que se suscitaran en el mar y las zonas marítimas, nos preguntamos y que de las zonas aéreas y de los trabajos ejecutados en zonas Federales en la Actualidad.

COMPETENCIA POR LA MATERIA Y TERRITORIO DE LAS AUTORIDADES LOCALES

Después de la clasificación de las Autoridades Federales, las que nos ocupan en este tema son las restantes de las dos grandes ramas, las Locales a quienes les corresponden atender las relaciones laborales no comprendidas en la competencia de las Autoridades Federales.

Cabe señalar que el Artículo 529 de la Ley Federal del Trabajo especifica "En casos no previstos por los Artículos 527 y 528, la aplicación de las normas de trabajo corresponde a las autoridades de Entidades Federativas".

LEY SUPREMA EN MEXICO

La Constitución de 1917, es la Ley Suprema. La dictó un Congreso Constituyente, es decir, un órgano que representó la voluntad del pueblo mexicano. La Constitución es la base de nuestra vida institucional: Señala los elementos fundamentales del Estado (pueblo, territorio y poder soberano) y los mantiene unidos; determina la forma de gobierno (democrática y republicana); enumera las más preciadas libertades del hombre; establece los tres poderes (Legislativo, Ejecutivo y Judicial) y sus respectivas atribuciones, distingue al gobierno nacional (Federal) del local (Estatal); en fin contiene y estructura las esenciales decisiones políticas y económicas del pueblo y la manera en que habrá de gobernarse. Por resumir esos principios esenciales y establecer su estructura fundamental es, como lo indica este precepto, la "Ley Suprema de toda la Unión". Mantener tal supremacía, su superioridad sobre las demás leyes, es sostener la vida misma del pueblo, su organización política y legal y el que pueda perdurar la nacionalidad en el tiempo y el espacio.

El Poder Constituyente, -órgano creador-, una vez otorgada la Constitución, desapareció, y surgieron lo que esa Ley Suprema establece -órganos creados-. Por eso, la Constitución es la base de nuestra organización política, jurídica y económica y todas las leyes y actos que dicten las autoridades deben estar en

consonancia con ella.

Dos principios de gran importancia:

1.- La Constitución Federal es la Ley primaria y fundamental.

2.- Todas las demás disposiciones (leyes federales, TRATADOS, constituciones y leyes locales, etc.) en su expedición y aplicación deben ajustarse a esa norma fundamental, es decir, deben ser constitucionales. En otras palabras, para que nazca y viva cualquier ley (federal o local), para que cualquier disposición o acuerdo administrativo tengan plena validez, para que los actos y resoluciones judiciales sean legales tienen, antes y sobre todo, que encontrar su fundamento en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.⁵⁸

A.- CREACION DEL DERECHO DEL TRABAJO.

Si bien es cierto que la Constitución y la Ley Federal del Trabajo son un punto de partida para la elaboración del derecho del trabajo que haya de regir las relaciones de trabajadores y patrones; también lo es, que el Estado ha dejado en libertad a los grupos sociales de trabajadores y patrones para que formulen el derecho del trabajo en las empresas e industrias y de ahí la existencia de los contratos colectivos y deja al convenio de las partes la fijación de las condiciones de trabajo, aunque también el mismo Estado además de expedir la ley, dicta también el derecho particular de una empresa o una rama industrial, esto es en virtud de los graves inconvenientes de las luchas entre las clases sociales en donde intervienen todos los Estados procurando llevar a las partes a un arreglo amistoso de sus diferencias, surgiendo así una nueva manera de actividad estatal, denominada "conciliación" y en caso de no arreglarse la diferencia entonces el Estado ofrece una Autoridad para que decida y de aquí nace la obligatoriedad del arbitraje y así surge la creación de derecho e implica la presencia de nuevas autoridades.

LA ORGANIZACION DE LA INSPECCION DEL TRABAJO EN MEXICO

ORIGENES.- Ciertamente como Mario de la Cueva nos dice. "La inspección del trabajo es una de las instituciones que revelan la naturaleza del derecho del trabajo, pues significa que las normas que integran este estatuto quedan confiscadas a la violencia del Estado o bien, la efectividad del derecho del trabajo deviene actividad del Estado", tal es, que el orden jurídico debe proporcionar a los hombres la manera de satisfacer sus necesidades, pero es preciso, igualmente, garantizar la satisfacción de esas necesidades y como la de los trabajadores pueden únicamente satisfacerse mediante el cumplimiento del derecho del trabajo, es indispensable que el Estado vigile su exacto cumplimiento, por lo tanto, "La inspección del trabajo significa que las relaciones jurídicas del Trabajo no se componen de dos términos, trabajador y patrón, sino de tres y este tercer término es la sociedad o el interés social representados por el Estado". Esta condición tripartita

⁵⁸ MEXICANO: ESTA ES TU CONSTITUCION. Op. citada No.18
Comentarios Pág. 350.

de la relación de trabajo la separa de los contratos del derecho civil y le otorga la categoría de una institución autónoma.

Sabemos que el derecho del trabajo tiene por finalidad la protección al hombre y solamente da en parte origen a derechos de carácter patrimonial y muchas de sus disposiciones se refieren directamente al hombre, tales como; medidas de seguridad y salubridad de los talleres en la instalación de las máquinas o la prevención de accidentes. Entonces surge la necesidad de que el Estado vigile el cumplimiento de esas disposiciones y evite su violación, apareciendo una nueva actividad de las autoridades del trabajo denominado Inspección del Trabajo, a cargo de las señaladas en el Artículo 523 de la Ley Federal del Trabajo ya citado en éste capítulo.

Alberto Trueba y Jorge Trueba nos dicen: "Las Autoridades del Trabajo son aquellas que se encargan de la aplicación de las normas laborales y pueden ser de diversas categorías: Autoridades Administrativas, las mencionada en las fracciones del I a VI del Artículo 523 de la Ley Federal del Trabajo, Las Comisiones, citadas en las fracciones VII y VIII del mismo precepto legal, y crean un derecho objetivo fijando salarios mínimos y porcentajes de utilidades; Las Juntas, que son Autoridades jurisdiccionales, fracciones IX, X y XI, y el Jurado de Responsabilidades ejerce jurisdicción administrativa al imponer sanciones a representantes del Capital y Trabajo.⁵⁹

Mario de la Cueva, nos define a la Inspección del Trabajo en cuanto a su actividad y como órgano del Estado.

La Inspección del Trabajo es la actividad del Estado destinada a vigilar el cumplimiento del derecho protector del trabajo.

La Inspección del Trabajo es el Órgano del Estado a quien compete aquella actividad.⁶⁰

LA INSPECCION DEL TRABAJO REGLAMENTADA EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

El Título once se ocupa de la Ley de las Autoridades del Trabajo, y Servicios Sociales, y en su artículo 523, nos indica que la aplicación de las normas de Trabajo, compete e sus respectivas jurisdicciones:

I.- A la Secretaria del Trabajo y Previsión Social.

II.- ...

III.- ...

⁵⁹ LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Op. Citada No. 53 Comentarios Pág. 283.

⁶⁰ DE LA CUEVA MARIO. Cp. Citada No. 56 Pág. 875.

IV.- ...

VI.- A la Inspección del Trabajo....

Las señaladas en los incisos I, VI; les corresponde como autoridades administrativas, esto en virtud de que entre otros, tienen facultades para levantar infracciones lo que hacen de manera rutinaria, olvidándose de la verdadera e importante función social que debieran desempeñar,

Artículo 540.- La Inspección del Trabajo tiene las siguientes funciones:

I.- Vigilar el cumplimiento de las normas del trabajo;

" Este inciso va relacionando con el artículo 546 inciso fracción IV; que nos dice que para ser Inspector una persona se requiere: Demostrar conocimientos suficientes de Derecho del Trabajo y de la seguridad social y tener la preparación técnica necesaria para el ejercicio de sus funciones. Debemos considerar el inciso II, de este precepto que es de suma importancia y dice: "Haber terminado la educación secundaria".

De lo anterior se desprende, que una persona para poder ser Inspector, en relación a los incisos citados no se requieren conocimientos de preparación legal elevada no obstante que para vigilar la aplicación y cumplimiento de las normas del trabajo, un estudiante de Derecho o Abogado, necesita conocer Derecho Civil, Derecho Penal, Derecho Mercantil, Derecho Internacional, Derecho Laboral, Derechos Humanos, etc., además no presenta un examen de oposición, o al menos no nos señala la Ley que se necesita pasar y aprobar un examen.

II.- Facilitar información técnica y asesorar a los trabajadores y a los patrones sobre la manera más efectiva de cumplir las normas de trabajo;

Pregunto. ¿Realmente se llevará a cabo esta función ? o únicamente, cuando encuentran violación o inexacta aplicación de la norma, en lugar de asesorar como es su obligación, aplican sanciones en vez de prevenirlas y entonces, adiós justicia social.

III.- Poner en conocimiento de la autoridad las deficiencias y violaciones a las normas de trabajo que observe en las empresas y establecimientos.

Igualmente que el anterior inciso, acaso existe en los Inspectores ese celoso interés de cumplir con sus funciones (gracias a su salario, honradez y preparación).

IV.- Realizar los estudios y acopiar los datos que le soliciten las autoridades y los que juzgue conveniente para procurar la armonía de las relaciones entre trabajadores y patrones; y

V.- Las demás que le confieran las leyes.

Entre otros requisitos que requiere la Ley para ser Inspector del Trabajo nos falta señalar.

Artículo 546.- REQUISITOS:

I.- Ser mexicano, mayor de edad, y estar en pleno ejercicio de sus derechos.

Este inciso, claramente nos indica, que debe ser mexicano por cualquiera de las formas que señala la Ley, y estar con capacidad física, mental y legal.

III.- No pertenecer a las organizaciones de Trabajadores o de Patronos;

Entre otros se refiere a Sindicatos o Confederaciones y a Cámaras de Comercio, etc.

V.- No pertenecer al estado eclesiástico;

Al respecto podría discutirse mucho, sin embargo sólo precisa señalar la última reforma a la Constitución respecto al Estado y la Iglesia.

VI.- No haber sido condenado por delito internacional sancionado con pena corporal.

Este precepto viola los Derechos Humanos, además que en la actualidad no existen antecedentes penales en México, por decreto Presidencial, Diario Oficial de 15 de marzo de 1990.

ATRIBUCIONES DEL INSPECTOR

Artículo 541.- Los Inspectores del Trabajo tienen los deberes y atribuciones siguientes:

En ocho incisos divide éstos y que resumo:

Primeramente, su deber es vigilar el cumplimiento de las normas del trabajo, visitando las empresas y establecimientos en horas de trabajo, y en su caso ante testigos interrogar a trabajadores y patronos, exigir la presentación de libros, sugerir u orientar respecto a las violaciones a las condiciones de trabajo y sugieran se eliminen los defectos de las instalaciones y métodos del trabajo que pueden afectar a la seguridad o salud de los trabajadores, examinar las sustancias y materias de las empresas y velar por la seguridad de los trabajadores, todas las funciones anteriores enfocadas a la debida aplicación de las normas de trabajo.

Artículo 543.- Los hechos certificados por los inspectores del trabajo en las

actas que levanten en el ejercicio de sus funciones, se tendrán por ciertos mientras no se demuestre lo contrario.

Observo que éste precepto legal da a entender claramente que los inspectores tienen facultades de Fè Pública, pues sus certificados son ante dos testigos que obviamente no deberán ser de los patrones o trabajadores, pues en su defecto sería parcial, y al ser testigos ajenos, ponen en estado de indefensión a las partes para demostrar lo contrario, si en realidad el hecho es por su propia naturaleza contraria, luego entonces, lo que vale es la Fè Pública del inspector, al igual que cualquier fedatario, salvo que se demuestre lo contrario.

OBLIGACIONES DEL INSPECTOR DEL TRABAJO.

Artículo 542.- Los Inspectores del Trabajo tienen las obligaciones siguientes:

I.- Identificarse con credencial debidamente autorizada ante trabajadores y patrones;

II.- Inspeccionar periódicamente las empresas y establecimientos;

III.- Practicar Inspecciones extraordinarias cuando sean requeridos por sus superiores o cuando reciban alguna denuncia respecto de violaciones a las normas de trabajo;

IV.- Levantar acta de cada inspección que practiquen, con intervención de los trabajadores y del patrón, haciendo constar las deficiencias y violaciones a las normas de trabajo, entregar una copia a las partes que hayan intervenido y turnarla a la autoridad que corresponda; y

V.- Las demás que les impongan las leyes.

Considero que, el artículo que antecede es demasiado ambiguo, pues para inspeccionar periódicamente se requeriría un tiempo incalculable llevar esa obra titánica pues apenas y alcanza el tiempo para atender las industrias y comercios de nueva apertura y solicitudes de los conflictos laborales para su intervención; Por otra lado las denuncias a que se refiere el artículo, cabría preguntar la vía y forma para efectuarlas o sin son por demanda laboral, o en su caso por los sindicatos de trabajadores que manejan contratos colectivos de trabajo y que emplean el recurrido emplazamiento a huelga.

Todos los anteriores análisis de este capítulo y los subsecuentes son tendientes a considerarse si efectivamente las autoridades del trabajo velan de acuerdo a su reglamentación para el debido cumplimiento de las normas del trabajo, y consecuentemente si tiene conocimiento de los Tratados Internacionales aprobados por México ante la Organización Internacional del Trabajo, y de acuerdo al análisis que se está efectuando al parecer no hay una eficaz vigilancia para la debida

aplicación de normas y tratados en su debida oportunidad, hasta en tanto no devenga las reformas a las leyes laborales y en su caso se articulen en normas los Convenios Internacionales aprobados, como lo estudiaremos más adelante.

PROHIBICIONES DEL INSPECTOR DEL TRABAJO.

Artículo 544.- Queda prohibido a los Inspectores del Trabajo;

I.- Tener interés directo o indirecto en las empresas o establecimientos sujetos a su vigilancia;

II.- Revelar los secretos industriales o comerciales y los procedimientos de fabricación y explotación de que se enteren en el ejercicio de sus funciones; y

III.- Representar o patrocinar a los trabajadores o a los patrones en los conflictos de trabajo.

Deseo sobre este Artículo, hacer especial observación al inciso II, donde prohíbe revelar secretos industriales o comerciales a los Inspectores, lo que en su caso de aplicar con estricto derecho este artículo, los limita al elaborar sus actas o certificados ante dos testigos y públicamente en caso de existir un conflicto de carácter laboral y se le haya solicitado su intervención, lo que resultan contradictorias sus atribuciones y obligaciones en relación a sus prohibiciones.

RESPONSABILIDAD DE LOS INSPECTORES DEL TRABAJO

Artículo 547.- Son causas especiales de responsabilidad de los Inspectores del Trabajo:

I.- No practicar las inspecciones periódicamente a las empresas y establecimientos, y a las extraordinarias requeridas por sus superiores, o en virtud de una denuncia respecto de violaciones a las normas de trabajo;

II.- Asentar hechos falsos en las actas que levanten;

III.- La violación de las prohibiciones a los inspectores del trabajo citadas en el artículo 544;

IV.- Recibir directa o indirectamente cualquier dádiva de los trabajadores o de los patrones;

V.- No cumplir las órdenes recibidas de su superior jerárquico;

VI.- No denunciar al Ministerio Público, al patrón de una negociación industrial,

agrícola, minera, comercial o de servicios que omita el pago o haya dejado de pagar salario mínimo general a un trabajador a su servicio.

A este artículo cabe hacer una reflexión al inciso II, que como humano que es el Inspector del trabajo puede acentar hechos falsos en sus actas y es acreedor a sanciones, pero respecto a los testigos nos da a entender que son de paja, pues no tienen ni obligaciones ni sanciones, y esto nos hace notar que la velación del cumplimiento de las normas de trabajo por conducto de sus inspectores tienen sus lagunas y no resulta eficaz el procedimiento para esos fines

Artículo 548.- Las sanciones que pueden imponerse a los Inspectores del Trabajo, independientemente de lo que dispongan las leyes penales, son:

- I.- Amonestación;
- II.- Sanción hasta por 3 meses; y
- III.- Destitución.

Pienso sin menospreciar las sanciones que es conducente hacer la observación, que se le haga saber al inspector, la gran responsabilidad que reviste el nombramiento del Inspector del Trabajo, debiendo tener una mayor preparación escolar y un completo conocimiento de las normas del derecho, pues en su caso, su ignorancia o su irresponsabilidad, no lo resuelve una sanción, pues el daño que pueda causar al trabajador o patrón, afecta a la Justicia Social en general, y esa representación causaría un daño irreparable, y el espíritu de la creación de esa inspección del trabajo, es el de vigilar y aplicar debidamente las normas de trabajo, entre las que se encuentran los tratados internacionales que nos ocupan.

Artículo 549.- Este Artículo nos habla de las sanciones y de la autoridad superior jerárquica que es el Director General, quien a su vez dará cuenta al Secretario del Trabajo y Previsión Social, al Gobernador del Estado, o al Jefe del Departamento del Distrito Federal.⁶¹

En suma en los artículos 540 a 550 de la Ley Federal del Trabajo, queda reglamentada la inspección del trabajo y sus inspectores, y no así de el mediato superior jerárquico, siendo el Director General, quedando en duda su nombramiento, funciones, atribuciones, requisitos, prohibiciones, sanciones, etc. lo que es de suma importancia conocer, dado el espíritu de la creación de esta función, que coopera para la Justicia Social, en donde ahora también participarán extranjeros, conforme al Tratado de Libre Comercio.

ORIGENES DE LA INSPECCION DEL TRABAJO EN EL DERECHO INTERNACIONAL DEL TRABAJO.

El tratado de Versalles, en el inciso 9 del Artículo 227, a su letra dice: "cada Estado deberá organizar un servicio de inspección, a fin de velar por la aplicación de

⁶¹ LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Op. Citada No. 53 Pág. 298.

las leyes y reglamentos para la protección de trabajadores:

La Organización Internacional del Trabajo para efectos de cumplimiento de ésta disposición divide esta obra en dos partes:

1.- La obra general de la O.I.T.- La Conferencia de 1933, se ocupó de la organización que debería darse a la Inspección del Trabajo y aprobó primeramente una interesante Recomendación de 1923;

A.- Quinta Reunión (Ginebra, 22,29 de octubre de 1923).

RECOMENDACIÓN 20.- Recomendación sobre los principios generales de la organización de servicios de inspección para garantizar la aplicación de las Leyes y Reglamentos de Protección a los Trabajadores.

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo: Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y reunida en dicha Ciudad el 22 de octubre de 1923 en su quinta reunión; Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la determinación de los principios generales para la inspección del trabajo. Considerando que la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo incluye entre los métodos y principios de especial y urgente importancia, para el bienestar físico, moral e intelectual de los trabajadores, la necesidad de que se organice por cada Estado un servicio de inspección, en el que participen mujeres, con el fin de asegurar la aplicación de las leyes y reglamentos de protección a los trabajadores;

Considerando que la necesidad de organizar servicio de inspección se hace más urgente cuando los convenios adoptados en las reuniones de la Conferencia son ratificados por los Miembros y entran en vigor;

Considerando que si bien la creación de un servicio de inspección debe ser indiscutiblemente recomendada, por constituir uno de los medios más eficaces de asegurar la aplicación de convenios y otras obligaciones concernientes a la reglamentación de las condiciones de trabajo, corresponde, sin embargo, a cada Miembro de la Organización, único responsable de la ejecución de los convenios por él ratificados en los territorios situados bajo su soberanía o su autoridad, determinar, de conformidad con las condiciones locales, las medidas de control que pueden permitirle asumir dicha responsabilidad;

Naturaleza de las funciones y de los poderes de la inspección.

Disposiciones generales: Los inspectores, provistos de documentos que acrediten su personalidad, deberían estar facultados por la Ley:

a) para visitar e inspeccionar, a cualquier hora del día y de la noche, los lugares en que puedan tener motivo racional para suponer que hay personas

ocupadas que gozan de la protección legal, y para entrar de día en todos los lugares en que puedan tener motivo racional para suponer que son establecimientos sujetos a su vigilancia, y en sus dependencias, entendiéndose que, siempre que sea posible, antes de retirarse, los inspectores notificarán su visita al empleador o a uno de sus representantes;

b) para interrogar, sin testigos, al personal del establecimiento y, con el fin de desempeñar sumisión, a dirigirse, para obtener informes, a cualesquiera otras personas cuyo testimonio pudiera parecerles necesario, y a solicitar la presentación de cualquier registro o documento exigido por las leyes que reglamenten el trabajo.

La Conferencia trata sobre: seguridad, organización de la inspección, organización del personal, títulos y formación de los inspectores, tipos y procedimientos de inspección, cooperación de los empleadores y de los trabajadores e informe de los inspectores.⁶²

B) La Conferencia de 1947. En el año de 1939, reunió en Ginebra una Conferencia Técnica Preparatoria, encargada de proyectar una Convención sobre la Inspección del Trabajo; debiéndose someter la Conferencia en el año de 1940, pero la Segunda Guerra Mundial lo impidió; pero en la Conferencia del año de 1947 presentaron para discusión un Proyecto de Convenios para la Inspección de Trabajo en empresas Industriales y Comerciales, una Recomendación General y otra para las Empresas Mineras y de Transporte - Trigésima Reunión (Ginebra), 19 de junio - 11 de julio de 1947).⁶³

CONVENIO 81

Por el año de 1970 se adicionan a la Ley Federal del Trabajo los artículos del 540 al 550, y el contenido de dichos preceptos legales han sido analizados en este Capítulo;

Ahora bien, éstos artículos que regulan "La Inspección del Trabajo", en nuestra Ley Federal del Trabajo, existe una gran similitud con el Convenio 81 celebrado el día 11 de julio de 1947, y entrando en vigor el día 7 de abril de 1950 en la O.I.T.; Este Convenio no fue aprobado por México, sin embargo 20 años después en las reformas a la Ley, se adicionan los artículos del 540 al 550, en el año de 1970, dejándose ver claramente que el contenido del Convenio se reproduce; como lo veremos en el capítulo de los tratados ratificados por México.⁶⁴

2.- La obra de los Estados Americanos.- En conferencia celebrada en la Ciudad de México en 1946, por los Estados Americanos miembros de la O.I.T., trataron el tema; la Convención aprobada reprodujo los principios de la Recomendación del año de 1923, pero los amplió considerablemente, a fin de conseguir la mayor competencia técnica en los Inspectores, moralidad e

⁶² CONVENIOS Y RECOMENDACIONES. Op. Citada No. 52 Pág. 77..

⁶³ DE LA CUEVA MARIO . Op. Citada No. 56 Págs. 877 y 878.

⁶⁴ DE LA CUEVA MARIO Op. Citada No. 56 Pag. 653.

imparcialidad en el servicio efectividad en las visitas, colaboración entre los trabajadores y patrones para el mejor desempeño de las funciones de los Inspectores y un mejor conocimiento de las condiciones de trabajo, mediante informes adecuados de los Inspectores.

INFLUENCIA DE LOS TRATADOS INTERNACIONALES APROBADOS, EN LAS DEMANDAS LABORALES.

Nuestra vigente Ley Federal del Trabajo, nos señala:

Artículo 685.-.... Cuando la demanda del Trabajador sea incompleta, en cuanto a que no comprenda todas las prestaciones que de acuerdo con esta Ley deriven de la acción intentada o procedente, conforme a los hechos expuestos por el trabajador, la Junta, en el momento de admitir la demanda, subsanará ésta. Lo anterior sin perjuicio de que cuando la demanda sea oscura o vaga se proceda en los términos previstos en el artículo 873 de esta Ley. *57

Jorge Trueba nos comenta; Independientemente de la naturaleza social del proceso del Trabajo, éste es:

- a) Público (se refiere que ventilan públicamente).
- b) Gratuito. (o sea sin costo alguno).
- c) Inmediato.
- d) Predominantemente oral.
- e) A instancia de Parte.
- f) Protector del Trabajador o suplencia de la defensa deficiente.

La importancia social de este precepto radica en que se rompe el principio de paridad procesal, para que los obreros gocen de la tutela sustancial y procesal de la Ley del Trabajo. La juntas deberán subsanar las deficiencias o derechos de la demanda obrera; En este caso tendrán la obligación de comunicarlo a las partes en el proceso, previamente a la celebración de la audiencia de conciliación demanda y excepciones y ofrecimientos y admisión de pruebas , y observar lo dispuesto en los artículos 784 y 873 de esta Ley.⁶⁵

ARTICULO 873.- El pleno o la Junta Especial dentro de las 24 horas siguientes,....

Cuando el actor sea el trabajador a sus beneficiarios, la Junta en caso de que notare alguna irregularidad en el escrito de demanda, o que estuviere ejerciendo

⁶⁵ LEY FEDERAL DEL TRABAJO. op. citada No. 53 Pág. 350.

acciones contradictorias, al admitir la demanda le señalará los defectos u omisiones en que hayan incurrido y lo prevendrá para que los subsane dentro de un término de 3 días.⁶⁶

Los Artículos 685 y 873 son incongruentes y contradictorios, pues bien es cierto que la obligación de la Junta es velar como tutor del trabajador, las condiciones de tutela no son iguales, pues entre ambos artículos, existe diferencia en virtud de que en el artículo 685 de la Ley, señala que " en el momento de admitir la demanda, subsanará ésta"; y el Artículo 873 de la Ley dice "La Junta, en caso de que notare alguna irregularidad" y sigue diciendo "y lo prevendrá para que los subsane dentro de un término de tres días"

En el caso del Artículo 873, deja al trabajador en un estado de indefensión pues la Junta es quien debiera tutelarlos y no dejarlos en el abandono, obligándolos en la necesidad de ocurrir en busca de un asesor o la Procuraduría de la Defensa del Trabajador; y en tal virtud la Junta, no auxilia como está previsto por la Ley. Y menos sería si tuviera que apoyarse el trabajador en su demanda en un Convenio Internacional aprobado por México y esté en vigor, Artículo 6o. de la Ley, por desconocimiento del mismo.

ARTICULO 688.- La autoridades administrativas y judiciales, están obligadas, dentro de la esfera de sus respectivas competencias a auxiliar a las Juntas de Conciliación y a las de Conciliación y Arbitraje, si se negaren a ello, serán responsables en los términos de las leyes aplicables al caso. Las Juntas se auxiliarán entre sí en el ejercicio de sus funciones.⁶⁷

Pues bien, éste artículo confirma una vez más que ambas autoridades laborales y entre sí y las administrativas deben prestarse auxilio, a fin de cumplir con el espíritu de la Ley y no sufra descalabros la Justicia Social, causando a los trabajadores perjuicios, quienes tienen derecho a la protección de sus demandas y procedimientos, pretendiendo que el Derecho Procesal sea efectivo y protector, tutelar y reivindicatorio de los derechos de los trabajadores, en consecuencia con sus disposiciones legales entre sí.

Luego entonces, es notoria la nula influencia de los Tratados o Convenios a que se refiere el Artículo 6o. de la Ley Laboral, pues si los tratados que se han considerado en las reformas de Ley Laboral, no se aplican o se respetan como hemos observado, pues mucho menos en los procesos o demandas laborales en donde como ejemplo, los Inspectores del Trabajo no tienen ingerencia, luego entonces cual es su función si se violan los derechos de los trabajadores no obstante su vigilancia.

Así, si el Inspector del Trabajo es el vigía de la aplicación de las normas laborales entre ellas el artículo 6o. donde entran más de 75 Tratados, y son violados

⁶⁶ LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Op. citada No. 53 pág. 408.

⁶⁷ LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Op. citada No. 53 Pág. 352.

los derechos de los trabajadores, con mayor razón en la etapa de demanda, en donde las autoridades, sólo vigilarán con sus reservas mencionadas, el procedimiento hasta el Laudo y hasta entonces se podría detectar si a influido algún Convenio en el caso en concreto. Y sin embargo a la fecha, no se ha dictado un Laudo o (sentencia laboral) considerando en sus partes de fundamento legal o social, Tratado Internacional alguno que haya influido en beneficio de trabajador, la Ley en su artículo 837 cita: "Las resoluciones de los tribunales laborales son:

I.- Acuerdos: si se refieren a simples determinaciones de trámite o aunado decidan cualquier cuestión dentro del negocio,

II.- Autos incidentales o resoluciones interlocutorias: cuando resuelvan dentro o fuera de juicio un incidente, y

III.- Laudos: cuando decidan sobre el fondo del conflicto.⁶⁸

LAUDOS

ARTICULO 840.- El Laudo contendrá:

I.- Lugar, fecha y Junta que lo pronuncie;

II.- Nombres y domicilio de las partes y de sus representados;

III.- Un extracto de la demanda y su contestación que deberá contener con claridad y concisión, las peticiones de las partes y los hechos controvertidos; (En este inciso se omite señalar, y las correcciones a los errores u omisiones detectadas por la junta) (lo que pone en indefensión al patrón).

IV.- Enumeración de las pruebas y apreciación que de ellas haga la junta.

V.- Extracto de alegatos;

VI.- La razones legales o de equidad; la jurisprudencia y doctrina que les sirva de fundamento; y

VII.- Los puntos resolutivos.⁶⁹

(Igualmente en el inciso VI se omite agregar: Los Convenios Internacionales, conforme al 133 Constitucional).

Jerárquicamente, la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en su Artículo 133, como dijimos anteriormente, otorga a los Convenios Internacionales

⁶⁸ LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Op. citada No. 53 Pág. 398.

⁶⁹ LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Op. citada No. 53 Pág. 399.

el grado de Ley Suprema, en toda la Nación a partir del año de 1917, habiendo ingresado nuestro país en el año de 1931 a la Organización Internacional del Trabajo; y por primera vez haber aprobado un Convenio en esa Organización en el año de 1937, lo que quiere decir, que después de 20 años empezaron a surtir efectos en México los Convenios, conforme a lo dispuesto por nuestra Carta Magna.

Así mismo, el Artículo 6o. de la Ley Federal del Trabajo, entró en vigor el día lo. de mayo de 1970, o sea 53 años después de haberlo decretado el Congreso de 1917, de lo que resulta que nuestro país, adopta en la legislación laboral 39 años después de su ingreso a la O.I.T., los Convenios Internacionales aprobados conforme al 133 Constitucional, para ese entonces en la fecha en que entró en vigor dicho artículo 6o. México ya había ratificado 51 Convenios en esa Organización Descentralizada.

En lo anterior encontramos incongruencias entre las fechas de la inscripción como miembro a la O.I.T., nuestro país y la aprobación y ratificación del primer convenio conforme al Artículo 133 Constitucional y la creación del artículo 6o. de la Ley Federal del Trabajo para la aplicación de los tratados aprobados de esa fecha. Desprendiéndose la primer conclusión respecto a la eficacia de la aplicación de los Convenios Internacionales en la Legislación Laboral Mexicana, Conforme al Artículo 6o. que por sí se explica, es ineficaz.

ARTICULO 841.- Los laudos se dictarán a verdad sabida y buena fé guardada y apreciando los hechos en conciencia sin necesidad de sujetarse a reglas o formulismos sobre estimación de las pruebas, pero expresarán los motivos y fundamentos legales en que se apoyen.⁷⁰

Si hacemos un pequeño, análisis sobre el anterior artículo, encontramos que de acuerdo a la secuencia histórica de un caso en particular, el Inspector de Trabajo admite la violación de las normas laborales, a tal grado que se llega a una demanda laboral; ahora bien, de acuerdo a la Ley, ésta demanda es corregida en sus errores y deficiencias; por las juntas, luego entonces, los laudos son dictados ante esta verdad sabida que ante todo el Inspector del Trabajo no vigiló la debida observancia y aplicación de las normas laborales, lo que ha causado las violaciones a las relaciones de trabajo, llegando así generalmente al conflicto laboral, y de acuerdo a éste precepto legal, en su momento se dictará el Laudo, expresándose los motivos y fundamentos legales; ejemplo: un patrón está desprotegido en principio ante este precepto, pues en su caso le fue permitida por falta de una debida vigilancia, la conducta antijurídica y al violar normas laborales, podemos asegurar que se violan también algunas veces Convenios Internacionales, ésto conforme al Artículo 6o. de la Ley; y al respecto, se puede aplicar aquella máxima que está permitido lo que no está prohibido, y el patrón al no estar al tanto de los cambios Internacionales de actualidad, y sobre los Convenios que debieran aplicarse OPORTUNAMENTE en las modificaciones de la Ley, conforme al Artículo 133 Constitucional, y sobre todo que el patrón no es informado por el Inspector del Trabajo sobre esos cambios, debiera ser

⁷⁰ LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Cp. citada No. 53 Pág. 399.

absuelto al tener más justificaciones que esa verdad sabida y fundamentos legales.

En lo anterior encontramos que en algunos casos se debería proteger más al patrón pues ante la falta de debido cumplimiento de las funciones de las autoridades de Trabajo, como señalamos, además la inoportuna información de las reformas a la Ley y en especial en lo concerniente al Artículo 6o. e la Ley Federal del Trabajo citado, no es posible exigírsele el cumplimiento de lo que no conoce o no se le pide, pues de ser así se le violan las garantías contenidas en los Artículos 14 y 16 Constitucionales.

EJECUTORIA; Informe 1975, 2a. parte, 4a. Sala P.63 - A.D. 3382/73 Jorge González Salmerón. 8 de Noviembre de 1973 U.

LAUDO, materia de La Junta, en sus laudos, tiene que resolver lo procedente en relación con las acciones intentadas y con las demás pretensiones deducidas oportunamente en el negocio, conforme a lo ordenado por el Artículo 776 (art.842) de la Ley Federal del Trabajo.⁷¹

Resulta que sin ser el deseo, mis análisis aparentan ser parciales, sin embargo existen motivos por ejemplo; en la anterior Ejecutoria, se determina que la Junta "tiene que resolver en relación con las acciones intentadas", Junta que de acuerdo a la Ley es un tutor del Trabajador, y es quien dicta Laudos o sea es Juez y parte, sin embargo en la tesis citada, se manifiesta con gran equidad, dejando de apreciar que las acciones intentadas, son las corregidas bajo el rubro de Tutela, precisamente por quienes tiene que aplicar Justicia siendo los propios tutores que dictarán el Laudo; Luego entonces no tiene objeto preocuparse en irse al fondo legal y aplicar fundamentos legales profundos como Tratados Internacionales si todo de antemano está claro para ellos.

A mayor abundamiento, aunque las Juntas de Conciliación y Arbitraje son Tribunales que dirimen conflictos entre trabajadores y patrones, encomendándose a esta autoridad, de cuidar a los primeros, supliendo sus demandas defectuosas, esto quiere decir que son Juntas de Jurisdicción Social con funciones protectoras, tutelares y reivindicadores de los trabajadores, no importando el principio de igualdad de las partes e imparcialidad supuesta de cualquier Juzgador; por lo tanto, los Laudos se fundan en su verdad sabida y no en la verdad legal.

La verdad legal es la que se apoya en Derecho, la que se guía por los principios del mismo, por sus fuentes, por su Ley Suprema, la que comprende entre otros un Artículo 133, el cual para efectos de laudos ya no existe y es inoperante, fuera del marco laboral y los convenios a que México se ha obligado, son sólo de membrete para el proveedor de justicia laboral.

⁷¹ LEY FEDERAL DEL TRABAJO, Op. citada No. 53 Pág. 380.

ANÁLISIS ENTRE LA LEY FEDERAL DE TRABAJO Y LOS CONVENIOS INTERNACIONALES CELEBRADOS EN LA O.I.T. APROBADOS POR MÉXICO.

CONVENIO 8

Relativo a la indemnización de desempleo en caso de pérdida por naufragio.

Este Convenio se refiere, a la "gente de mar", comprendiendo todas las embarcaciones, buques o barcos de propiedad pública o privada, excepción de los buques de guerra; que por naufragio se deberá indemnizar debiéndose pagar todos los días que dure el desempleo, de acuerdo a su salario contratado.

Ley.- Desde su fecha en que entró en vigor el Convenio, 27 de septiembre de 1937, a la fecha, la ley no contempla esta determinación.

CONVENIO 9

Relativo a la colocación de la gente de mar.

Este Convenio se refiere, a la colocación de la gente de mar no podrá ser objeto de un comercio ejercido con fines lucrativos por una persona, sociedad o empresa, debiéndose establecerse sanciones penales para los infractores.

Ley.- Desde la fecha que entró en vigor el Convenio, 6 de febrero de 1939, a la fecha, la Ley no contempla esta determinación.

CONVENIO 11

Relativo a los derechos de asociación y de coalición de los Trabajadores Agrícolas.

Este Convenio se refiere, a asegurar a todas las personas ocupadas en la agricultura los mismo derechos de asociaciones y de coalición que a los trabajadores de la industria.

Ley.- Desde la fecha que entró en vigor el Convenio, 29 de septiembre de 1937 a la fecha, la Ley no contempla esta disposición.

CONVENIO 12

Relativo a la indemnización por accidentes de trabajo en la agricultura.

Este Convenio se refiere, a extender a todos los asalariados agrícolas el beneficio de las leyes y reglamentos que tengan por objeto indemnizar a las víctimas de accidentes sobrevenidos a causa del trabajo o durante la ejecución del mismo.

Ley.- Desde la fecha que entró en vigor el Convenio, 31 de diciembre de 1937

a la fecha, la Ley no contempla esta disposición.

Lo que si estamos observando y observaremos en subsecuentes Convenios, que la Ley contempla de manera genérica algunos aspectos, sin que desde su oportunidad se hayan respetado a la fecha en estricto sentido. Además que muchos de los Convenios están sujetos a los contratos ya sean privados o colectivos los que no garantizan la verdadera y efectiva observancia de los Convenios.

CONVENIO 13

Relativo al empleo de la cerusa en la pintura.

Este Convenio se refiere a que se obliga a prohibir, el empleo de cerusa (blanco de plomo, parecido al mercurio) de sulfato de plomo y de cualquier otro producto que contenga dichos pigmentos, en los trabajos de pintura interior de los edificios, con excepción de las estaciones de ferrocarril y de los establecimientos industriales, hasta que sea declarado necesario por las autoridades competentes, y para el uso de pigmentos blancos (tóxicos) puedan contener un máximo de 2% de plomo. Quedando prohibido emplear a los jóvenes menores de dieciocho años ya las mujeres en Trabajo de Pintura Industrial para el uso de los productos prohibidos.

Ley.- Desde la fecha que entró en vigor el Convenio, 11 de marzo de 1938 a la fecha, la Ley no contempla esta disposición. Sin embargo pudiera considerarse que en las medidas de seguridad en las industrias del giro, prevengano éste precepto.

CONVENIO 14

Relativo a la aplicación del descanso semanal en las empresas industriales.

Este Convenio se refiere a que en el curso de cada período de 7 días, un descanso que comprenda como mínimo 24 horas consecutivas, a las personas empleadas en Empresas Industriales.

Ley.- Desde la fecha que entró en vigor este Convenio 16 de marzo de 1938 fue considerado en la Ley hasta el 10 de mayo de 1970, los artículos 61, 69 al 73 de la Ley Federal del Trabajo, o sea, 32 años después de ser aprobado este Convenio va estrechamente relacionado con el Convenio 106, relativo al descanso semanal en el comercio y en las oficinas, que analizaremos.

CONVENIO 16

Relativo al examen médico obligatorio de los menores empleados a bordo de los buques.

Este Convenio se refiere a que no podrán ser empleados a bordo a personas menores de 18 años, salvo que estén empleados los miembros de una familia, sin previa presentación de un certificado médico renovable anualmente que pruebe su aptitud para dicho trabajo.

Ley.- Desde la fecha que entró en vigor este Convenio, 23 de abril de 1938, la Ley la fecha no contempla ésta disposición, únicamente menciona el empleo de menores de 16 años que no podrán ser aceptados en trabajos submarinos artículo 175 inciso I letra d, y el inciso II de los 18 años, que no podrán ser empleados en trabajos nocturnos industriales, y el Artículo 29 que se prohíbe la utilización de menores de 18 años fuera de la República, respecto a los artículos que rigen trabajadores de los buques artículos 187 a 214, en éste título sólo hacen referencia en el artículo 191, respecto a los menores de 18 años su prohibición para el trabajo en calidad de pañoleros o fagoneros. Convenio 15 de la O.I.T. no aprobado por México.⁷²

CONVENIO 17

Relativo a la indemnización por accidentes de Trabajo.

Este Convenio se refiere a que los miembros de la O.I.T., se obligan a garantizar a las víctimas de accidentes del trabajo, o a sus derechohabientes, una indemnización aplicándose a los obreros, empleados o aprendices que trabajen en empresas, explotaciones o establecimientos de cualquier naturaleza públicos o privados; a excepción de las que se estimas necesarias en cada legislación nacional, ejemplos: empleados ocasionales a una empresa, trabajadores a domicilio, empleados de una misma familia; además no se aplica, a) a la gente de mar o pescadores, por estar sujetos a otro Convenio, b) Agricultura, por existir especial en este campo.

Es importante señalar el artículo 6o. del Convenio que dice "En caso de incapacidad, la indemnización se concederá, a más tardar, a partir del quinto día después del accidente,...".

Ley.- Desde la fecha que entró en vigor este Convenio 3 de julio de 1935, en las reformas y adiciones efectuadas en la Ley el 31 de diciembre de 1962, contempla este capítulo, bajo el rubro "De los Riesgos Profesionales", Artículo 284 al 327 y ahora de los artículos del 472 al 515 bajo el título "Riesgos de Trabajo" Al respecto es menester mencionar que el Convenio en su artículo 6o. cita "En caso de incapacidad, la indemnización se concederá, a más tardar, a partir del quinto día después del accidente,..." siendo obligatoria para los países que ratifiquen dicho Convenio, y nuestra Ley no contempla éste precepto, no obstante de ser de suma importancia, en cuanto lo demás, nuestra Ley se apoya el Artículo 2 del Convenio que dice "Cada Miembro podrá prever en su legislación nacional las excepciones que estime necesarias..." Por lo que resulta ambiguo este Convenio, a su vez el Convenio omite señalar cuales son considerados accidentes del trabajo, lo que nuestra Ley si los clasifica.

⁷² CONVENIOS Y RECOMENDACIONES. Op. citada No. 52. Pág. 69.

CONVENIO 18

Relativo a la indemnización por enfermedades profesionales.

Este Convenio al igual que el anterior, obliga a garantizar a las víctimas de enfermedades profesionales, una indemnización por accidentes del trabajo, quedando cada Miembro, en libertad de adoptar las modificaciones y adaptaciones que estime necesarias, para regular el pago de la indemnización.

Ley.- Al igual que el Convenio 17, que se relaciona con este. Nuestra Ley, en virtud de lo previsto por el Convenio, tiene la libertad de regular sus normas sin estricto apego al Convenio y por lo tanto también es ambiguo.

CONVENIO 19

Relativo a la igualdad de trato entre los trabajadores extranjeros y nacionales en materia de indemnización por accidentes de trabajo.

Este Convenio se refiere únicamente a la igualdad que debe haber entre un trabajador nacional con relación a los extranjeros, o sea que a ambos deben regirlos las mismas normas por igual.

Ley.- Desde la fecha que entró en vigor el Convenio, 7 de agosto de 1935 a la fecha, la Ley no contempla ésta disposición, únicamente en sus artículos 7 y 372 someramente se refieren sin tratar los puntos del convenio a los extranjeros, se presume que desde el momento que es empleado, adquiere los mismos derechos que los nacionales.

CONVENIO 21

Relativo a la simplificación de la Inspección de los emigrantes a bordo de los buques.

Este Convenio se refiere a que sólo deben intervenir un sólo Inspector Oficial en los buques de emigrantes sin que intervengan los de otros gobiernos. Por su propia naturaleza este Convenio sólo es de aplicación Oficial y entre Gobiernos, por lo que no se hace consideración con nuestra Ley.

CONVENIO 22

Relativo al Contrato de enrolamiento de la gente de mar.

Este Convenio se refiere a los contratos de enrolamiento que:

I.- Deberá ser firmado por el armador y por la gente de mar, y éstos últimos deberán tener facilidades y a sus consejeros para examinar el contrato.

II.- El contrato y sus condiciones deberá fijarse por la legislación nacional.

III.- La firma del contrato, deberá ser certificada, por la Autoridad competente.

IV.- Que la legislación nacional debe garantizar a la gente de mar que debe haber comprendido el sentido de las cláusulas del Contrato

V.- Los contratos no deberán contraponerse a la legislación nacional y tampoco al Convenio. Obligaciones y derechos de la gente de mar, etc.

Ley.- Desde la fecha que entró en vigor el Convenio, 6 de agosto de 1935, fue hasta las reformas de el lo. de mayo de 1970, cuando contempla algunos aspectos de este convenio, nuestra antigua Ley Federal del Trabajo de 1962, Reformada y adicionada contempla en su Capítulo XV, DEL TRABAJO EN EL MAR Y VIAS NAVEGABLES, reglamentado conforme a las circunstancias antiguas las relaciones de trabajo del mar en sus artículos 132 al 173.⁷³

CONVENIO 23

Relativo a la repatriación de la gente de mar.

Este Convenio se refiere a la gente de mar que haya sido desembarcada mientras el contrato tenía validez o a su terminación tendrá derecho a ser transportada a su propio país.

Ley.- Desde la fecha que entró en vigor el Convenio 7 de agosto de 1935, fue hasta el año de 1970 cuando se toma en consideración este Convenio, y la Ley en sus Artículos 193, dice "...serán considerados trabajadores hasta que se restituyan a su lugar de origen...", el 194 dice "Las condiciones de trabajo se harán constar por escrito"; el 195, dice "Las condiciones de dicho escrito son:....XII.- Las demás estipulaciones que convengan las partes". Como en los incisos anteriores a éste no se hace referencia de la expatriación, podría estipularse este renglón o concepto. El 196, que dice "... Si es por tiempo determinado o indeterminado se fijará el puerto al que deba ser restituido el trabajador, o el lugar donde se le tomo".

Lo que omite señalar nuestra Ley y que el Convenio prevé que la repatriación deberá ser a cargo del patrón cuando ocurran: a) accidente, b) naufragio, c) enfermedad involuntaria, d) despido sin responsabilidad para la gente de mar. (¿ Me pregunto en caso de despido por responsabilidad, en qué momento y quién determina la responsabilidad sin previo juicio ?).

La antigua Ley Federal del Trabajo Reformada y adicionada vigente desde 1962, contemplaba en su artículo 138, "... En los contratos por tiempo determinado o

⁷³ LEY FEDERAL DEL TRABAJO REFORMADA Y ADICIONADA. México 1969
62a. Ed. Edit. Porrúa Págs. 90 a 99.

indefinido, se fijará el puerto a donde deba ser restituido el tripulante o del lugar donde se tomó".

CONVENIO 26

Relativo al establecimiento de métodos para la fijación de salarios mínimos.

Este Convenio se refiere a que los miembros, deberán adoptar los métodos para la fijación de salarios mínimos y la forma de aplicación, quedando en libertad el miembro para decidir a que industrias o partes de industria y principalmente a que industrias a domicilio o partes de estas industrias, se aplicarán los previstos en este Convenio. El Artículo 4 del Convenio, señala: I.- "Todo miembro que ratifique el presente Convenio deberá adoptar las medidas necesarias para aplicar un sistema de control y de SANCIONES a fin de asegurar que los empleadores y trabajadores interesados conozcan las tasas mínimas de los salarios vigentes, y que los salarios pagados no sean inferiores a las tasas mínimas aplicables.

Ley.- Desde la fecha que entró en vigor el Convenio, 9 de agosto de 1935, fue hasta el año de 1962, cuando se toma en consideración este Convenio en la fijación de los salarios mínimos, y en sus Artículos del 414 al 428, se observan en estos preceptos las normas, procedimientos y métodos para la fijación de los salarios mínimos a cargo tanto de las Comisiones Regionales como por la Comisión Nacional.⁷⁴

Pero en las reformas de 1970 sufre una serie de considerables modificaciones la Ley anterior y también a los artículos de referencia, quedando reglamentado en los artículos 5 inciso V, 90 y 97, 523 inciso VII, 551 al 570 y 572 al 574; al respecto cabe preguntar, ¿ se cumplirá lo previsto en el artículo 5 del Convenio que nos ocupa que entre otros dice "...deberá enviar todos los años a la Oficina Internacional del Trabajo un informe general en el que figure la lista de las industrias a las que se apliquen los métodos de fijación de los salarios mínimos,....el número aproximado de trabajadores sujetos a ésta reglamentación..."?

CONVENIO 27

Relativo a la indicación del peso en los grandes fardos transportados por barco.

Este convenio se refiere en que los miembros deberán tener la indicación del peso en los fardos superiores a una tonelada o más y además deberá tener marcado su peso en su superficie exterior en forma clara y duradera.

Ley.- Este Convenio por su propia naturaleza no es de carácter laboral, por lo que es de entenderse que no debe considerarse en la Ley Laboral. (¿ Porqué ratificaron este Convenio ante la O.I.T.?).

⁷⁴ LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Op. citada No. 73 Págs. 210 a 219.

CONVENIO 29

Relativo al trabajo forzoso obligatorio.

Este Convenio se refiere en que los miembros, se obligan a suprimir, el empleo del trabajo forzoso u obligatorio en todas sus formas excepcionando cinco causales en su artículo 2o. desarrollando en sus 33 artículos un esquema de las excepciones condiciones y prohibiciones de la imposición al trabajo forzoso u obligatorio.

Ley.- Desde la fecha en que entró en vigor el Convenio, 13 de agosto de 1935, no ha sido considerado el Convenio en la Ley Federal del Trabajo hasta la fecha, sin embargo se hace un análisis sobre el tema en estudio.

En la Ley Federal del Trabajo que entró en vigor el día de su publicación, dada en el Palacio del Poder Ejecutivo Federal en México, el día 18 de agosto de 1931, en su Artículo 17 a su letra dice: "Contrato individual de trabajo es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra bajo su dirección y dependencia un servicio personal mediante una retribución convenida, ahora bien, el Convenio en cuestión señala en su "Artículo 2" y dice "1.- A los efectos del presente Convenio, la expresión "Trabajo Forzoso u Obligatorio" designa todo trabajo o servicio exigido a un individuo bajo la amenaza de una pena cualquiera y para el cual dicho individuo no se ofrece voluntariamente"

En la Ley Federal del Trabajo, de 1931, una persona se OBLIGABA mediante el contrato individual de trabajo, esto quiere decir que o se obligaba o no había trabajo, en otras palabras era forzoso u obligatorio.

En las reformas a la Ley en 1970, se modifica la Ley anterior y entra en vigor la nueva y en su artículo 3o. señala: "El Trabajo es un derecho y un deber sociales..." basta transcribir únicamente el primer párrafo para encontrar el siguiente razonamiento y conclusión; Rafael de Piña y Rafael de Piña Vara, nos definen, "DEBER JURÍDICO.- Se entiende por deber jurídico, (llamado también deber legal) la necesidad para aquellos a quienes va dirigida una norma del derecho positivo, de prestarle voluntario acatamiento, adoptando a ella su conducta, en obediencia a un mandato que, en el caso de incumplimiento puede ser hecho efectivo mediante la coacción; y siguen diciendo.... Los llamados deberes jurídicos son, más exactamente, obligaciones jurídicas.⁷⁵

En el Diccionario del Pequeño Larousse Ilustrado define DEBER.- "Estar obligado a algo...."⁷⁶

⁷⁵ DE PIÑA RAFAEL Y DE PIÑA Y VARA RAFAEL. Diccionario de Derecho México 1988, 15a. Ed. Edit. Porrúa Pág. 205.

⁷⁶ DEL TORO Y GROSS. Pequeño Larousse Ilustrado. 1989 5a. tirada Editorial Larousse Pág. 317.

En fin en cualquier interpretación, las definiciones implican el vocablo obligación y esta a su vez implica su desobediencia o incumplimiento, que puede ser hecho efectivo mediante la coacción y esta conclusión va en contra de lo previsto en el Convenio que nos ocupa.

Además que lo anterior es para un tema en especial de Tesis, estudiar detalladamente el Convenio en relación con la Ley Laboral, encontrándose más preceptos legales que se contraponen con este en estudio y en la práctica los Inspectores del Trabajo, omiten su intervención, como pequeño ejemplo: "una persona que sufre un accidente de trabajo en una dependencia oficial, y como consecuencia resulta una incapacidad parcial y progresiva y la dependencia, retarda la liquidación correspondiente; obligando al trabajador a trabajar y perder como sanción o coacción sus derechos, o demandar en juicio sus derechos que bien se sabe tarda un tiempo considerable su resolución y mientras deberá trabajar no obstante su incapacidad.

CONVENIO 30

Relativo a la reglamentación de las horas de trabajo en el comercio y las oficinas.

Este Convenio se refiere en que los miembros deben adoptar diversas proposiciones relativas a la reglamentación de las horas de trabajo en el comercio y las oficinas exceptuando o no se aplica el Convenio, a Hospitales, Hoteles, Restaurantes, Pensiones, Círculos, Cafés, Teatros o lugares públicos de diversión, y se aplicará el Convenio, cuando esas dependencias si fueran autónomas con relación a los establecimientos considerados para su aplicación.

Determina el Convenio que las horas de trabajo no deberán exceder de 48 horas por semana y ocho por día no más de 10 horas por día, sin rebasar las 48 horas por semana.

Ley.- Este Convenio fue tomado en consideración en forma inmediata por las autoridades Mexicanas, implementándolo en la Ley Federal del Trabajo de 1931 en sus artículos del 68 al 83 y en el año de 1962 se efectúan modificaciones y adiciones a la Ley y en especial a los artículos 72, 76 y 77 y en el año de 1970 se modifica la Ley Federal del Trabajo actualizándose a la época y los puntos relativos al Convenio quedan contemplados en los Artículos del 58 al 75, exceptuando el Art. 74 que no es materia del Convenio.

CONVENIO 32

Relativo a la protección contra accidentes de los trabajadores empleados en la carga y descarga de los buques.

Este Convenio se refiere y señala un sinnúmero de medidas de seguridad y condiciones y circunstancias que deberán mantener los buques en favor y protección del trabajador, de sus múltiples circunstancias y lugares para la carga y descarga

Ley.- Desde la fecha que entró en vigor el Convenio, 14 de agosto de 1935, la Ley no contempla disposición alguna sobre el tema.

CONVENIO 34

Relativo a las Agencias retribuidas de colocación.

Este Convenio se refiere a las agencias de colocación con fines lucrativos, es decir toda persona, sociedad, institución u oficina u otra organización que sirva de intermediario para procurar un empleo a un trabajador o un trabajador a un empleador, con objeto de obtener de uno u otro un beneficio material directo o indirecto; a excepción de periódicos u otras publicaciones y a la colocación a la gente de mar; DEBERAN suprimirse, 1933.

Ley.- Desde la fecha que entró en vigor el Convenio lo. de noviembre de 1937, se aplica el Convenio en las reformas a la Ley Federal del Trabajo en el año de 1970 y lo contempla en sus Artículos del 537 al 539-"F", el Convenio que nos ocupa, tiene relación con el Convenio 96 no ratificado por México, sin embargo nuestro país, acoge parte de este Convenio 96 y en su artículo 539-"F" a su letra dice en su primera parte medular: "Las autorizaciones para el funcionamiento de agencias de colocaciones, con fines lucrativos, sólo podrán otorgarse excepcionalmente, para la contratación de trabajadores que deban realizar trabajos especiales; Convenio 96.- Relativo a las agencias de retribuciones de colocación (revisado en 1949). Primera y Segunda partes, son similares al Convenio 34 que nos ocupa, pero en su parte tercera se agrega y autoriza con Reglamentación las agencias retribuidas de colocación.

Ahora bien, el Artículo 539-"D" nos señala que "EL servicio para la colocación de los trabajadores será invariablemente gratuito para ellos y será proporcionado, según el régimen de aplicación de ésta Ley, por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social o por los órganos competentes de las Entidades Federativas de conformidad con lo establecido por la Fracción II del Artículo 539, en ambos casos; este artículo de referencia indica las actividades que le corresponden a la Secretaría del Trabajo, para los efectos de promoción del empleo; colocación de trabajadores (fracc.II); capacitación o adiestramiento de trabajadores y registro de constancias de habilidades laborales.

En fin el Estado asume la obligación de colocar a los Trabajadores gratuitamente pero a su vez autoriza a la creación de agencias de colocación de manera ambigua y nada clara, y estas disposiciones van en contra del espíritu y contenido del Convenio ratificado.

CONVENIO 42

Relativo a la Indemnización por enfermedades profesionales.

Se refiere a que todo miembro que ratifique este Convenio se obliga a considerar como enfermedades profesionales las enfermedades y las intoxicaciones, que afecten a los trabajadores perteneciente a las industrias, profesiones u operaciones, que de alguna manera tengan que ver o manejar las siguientes substancias en forma directa o indirecta: Intoxicación producida por el plomo sus aleaciones o sus compuestos, mercurio sus amalgamas y compuestos, silicosis, fósforo o sus compuestos, arsénico o sus compuestos, benceno o sus homólogos o sus derivados nitrosos y anímicos, derivados halógenos de los hidrocarburos grasos, el radio y otras substancias radioactivas y los rayos X.

Ley.- Se puede decir, que éste convenio, por primera vez si fue aplicado a la Ley Laboral, en su oportunidad a la fecha en que entraba en vigor, 25 de septiembre de 1937, y se reglamentaba en los artículos del 284 al 333 de la Ley Laboral de 1941 y a partir de las reformas a la Ley Laboral del año de 1970, el tema de Riesgos de Trabajo que incluyen Enfermedades Profesionales, se reglamenta en los artículos del 472 al 515, habiendo sufrido una reforma el 31 de diciembre de 1975, el artículo 501 fracciones III y IV, igualmente el 28 de abril de 1978, nuevamente sufren reformas los artículos 504 y 512 y se adicionan los artículos del 512-A a 512-F.

Vemos con agrado que desde ese entonces se le dió importancia al tema en cuestión, sin embargo cabe mencionar y preguntar, en la práctica que tan eficaz es la aplicación de estos preceptos legales, pues como reza el vulgo del dicho al hecho hay mucho trecho.

El Convenio 42, obliga a los miembros que lo ratifiquen a garantizar a las víctimas de enfermedades profesionales o a sus derechohabientes una indemnización basada en los principios generales de su legislación nacional sobre la indemnización por accidentes de trabajo; pero legalmente no existe esa garantía, ni aun con la casi nula intervención del Inspector del Trabajo, a quien en su caso le recaería la responsabilidad la causa que dió origen a la enfermedad profesional, toda vez que éste debe velar por la seguridad del trabajador, antes de y no después de.

CONVENIO 43

Relativo a las horas de trabajo en la fabricación automática de vidrio plano.

Se refiere y se aplica a las personas que trabajen, por equipos sucesivos en operaciones necesariamente continuas en las fábricas de vidrio que produzcan con máquinas automáticas vidrio plano para ventanas o vidrio de características similares que sólo difiera del primero en espesor y otras dimensiones.

El sistema de trabajo que comprenda por lo menos de cuatro equipos y las horas de trabajo no podrá exceder de 42 horas por semana, sobre la base de un período que no exceda de 4 semanas y cada turno de un máximo de ocho horas y el descanso entre 2 turnos de un mismo equipo no podrá ser inferior a 16 horas.

Ley.- Desde la fecha en que entró en vigor el Convenio, 26 de abril de 1938, no ha sido considerado este Convenio ni en lo particular ni en lo general en la Ley Federal del Trabajo, desconociendo, si nuestro país lo haya denunciado en su oportunidad.

Es lamentable que no se le dé importancia a este Convenio pues la industria del vidrio encierra un sinnúmero de enfermedades y accidentes, su falta de cuidado y control y sobre todo el exceso de trabajo, nos asomamos al Artículo 513 de la Ley Federal del Trabajo vigente y encontramos entre otros por el uso de algunas de las substancias en la tabla de enfermedades de Trabajo, las siguientes:

- 22.- Afecciones debidas a inhalaciones de polvos de cádmio (vidrieros).
- 48.- Dermatitis por acción del calor (trabajadores del vidrio)
- 50.- Dermatitis por acción de la luz y rayos ultravioleta (vidrieros).
- 58.- Dermatitis por benzol y demás solventes orgánicos (trabajadores del vidrio).
- 69.- Conjuntivitis y querato-conjuntivitis por radiaciones (vidrieros).
- 79.- Neuritis óptica y ambliopía o amaurosis tóxica por uso benzol (vidrieros).
- 106.- Benzolismo (vidrieros).

Por lo anterior, el Convenio no es eficaz en nuestra Ley no obstante la ratificación.

CONVENIO 45

Relativo al empleo de las mujeres en los trabajos subterráneos de toda clase de minas.

Se refiere a todos los miembros que hayan ratificado el Convenio, que en la legislación nacional de cada país, deben decretar que; En los trabajos subterráneos de las minas no podrá estar empleada ninguna persona de sexo femenino, sea cual fuere su edad, a excepción de los cargos de dirección y no trabajo manual, en servicios de sanidad o sociales y estudiantes que realicen prácticas subterráneas

para su formación profesional.

Ley.- Desde la fecha en que entró en vigor el Convenio, 30 de mayo de 1937, fue en el decreto de 29 de diciembre de 1962 que es considerando el Convenio y lo aplican en su Artículo 107 fracción III, y dice "Que prohibida la utilización del trabajo de mujeres en: I, II, III.-Trabajos subterráneos o submarinos..."⁷⁷

En las reformas a la Ley Federal del Trabajo por decreto en 1970 es derogado ese artículo y en la actualidad ya no existe ningún precepto legal al respecto.

CONVENIO 46

Relativo a la limitación de horas de trabajo en las minas de carbón.

Se refiere en que los Miembros han decidido adoptar el Convenio por el que se limitan las horas de trabajo en las minas de carbón, donde la autoridad pública fijará por medio de reglamentos, un tiempo de presencia en la mina más corto de 7:15 horas por día, para los trabajadores empleados en lugares de trabajo, que por sus condiciones anormales de temperatura, de humedad, o de otra índole, resulten particularmente insalubres.

Ley.- Desde la fecha en que entró en vigor el Convenio, 28 de diciembre de 1938, no ha sido considerado en la Ley Laboral, quedando sujeto de acuerdo al espíritu del Convenio que los mineros de la especialidad tengan reglamento considerando el Convenio.

CONVENIO 49

Relativo a la reducción de las horas de trabajo en las fábricas de botella.

Se refiere al principio establecido sobre las 40 horas para mantener el nivel de la vida de los trabajadores en las fábricas de botellas o todos los objetos similares de vidrio producidos por las mismas operaciones que éstas, como; el funcionamiento de los generadores, hornos de fuego continuo, máquinas automáticas y hornos de recocción.

Los Trabajadores deberán emplearse con un sistema de 4 equipos y sus horas de trabajo no podrá exceder de 42 horas, por semana, sobre la base de un periodo que no exceda de 4 semanas, debiendo durar cada turno ocho horas, y su descanso entre turnos de un mismo equipo no podrá ser inferior a 16 horas.

Ley.- Desde la fecha en que entró en vigor el Convenio, 16 de abril de 1938, no se contempla disposición alguna en la Ley Federal del Trabajo, que considere aspecto alguno del convenio.

⁷⁷ LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Op. Citada No. 73 Pág. 64.

Es pertinente agregar, que este convenio es también, de suma importancia su aplicación en las fábricas, debiendo poner a la vista como lo dispone este Convenio los horarios de trabajo, ya que existen un sinnúmero de fabricantes, en especial los que se dedican a la artesanía de vidrio, industrial y comercial, sin importar que en la actualidad surgió el plástico que va supliendo al vidrio, y nuevamente se pregunta uno ¿ Y los Inspectores del Trabajo, qué ?.

CONVENIO 52

Relativo a las vacaciones anuales pagadas.

Este Convenio, en el año de 941 en el Artículo 82, fue considerado oportunamente en nuestra Ley Laboral. En la actualidad lo citan los artículos del 76 al 81, por lo que no cabe comentario alguno al respecto.

CONVENIO 53

Relativo al mínimo de capacidad profesional de los Capitanes y Oficiales de la marina mercante.

Se refiere al mínimo de capacidad profesional exigible a los Capitanes, Oficiales de puente y maquinistas tales como los requisitos siguientes: Nadie podrá recibir un certificado de capacidad: sino tiene la edad mínima, experiencia mínima exigida, si no ha aprobado los exámenes.

Bien, el convenio señala en su Artículo 4 inciso 2 la legislación nacional deberá: a) fijar la edad mínima y la experiencia que habrá de exigirse a los aspirante. b) proveer a la organización y a la vigilancia de uno de varios exámenes, por la autoridad competente.

Ley.- Desde la fecha en que entró en vigor el Convenio, 29 de febrero de 1940, la Ley Federal del Trabajo hasta la fecha no ha contemplado aspecto alguno, en especial el Artículo 4 inciso 2 párrafos a y b, del Convenio, no obstante que en la Ley Laboral vigente en su capítulo III Trabajadores de los buques, en su artículo 212, establece "Corresponde a la Inspección del Trabajo vigilar el cumplimiento de las leyes y disposiciones sobre comunicaciones por agua, cuando los buques estén en puerto", hecho que dichos funcionarios han dejado de apreciar las disposiciones del presente Convenio lesa si es que lo conocen!

CONVENIO 54

Relativo a las vacaciones pagadas de la gente de mar.

Se refiere al mínimo de vacaciones anuales que deberán disfrutar los trabajadores del mar, incluyéndose a los operadores radio-telegrafistas, capitanes, oficiales y miembros de la tripulación de todos los buques dedicados a la navegación

marítima, de propiedad pública o privada, destinada a un fin comercial de transporte de mercancías o pasajeros.

El convenio estipula que el personal tendrá derecho después de un año de servicio continuo en la misma empresa a vacaciones anuales pagadas de 12 días laborales, para los Capitanes, Oficiales y operadores radiotelegrafistas y de 9 días laborales para los demás miembros de la tripulación.

Ley.- Desde la fecha en que entró en vigor el Convenio, 29 de febrero de 1940, fue hasta las reformas a la Ley Federal del Trabajo de 1970, que se tomó en cuenta este convenio, inclusive mejorando una deficiencia del mismo pues omitió señalar el aumento progresivo por antigüedad de vacaciones anuales además, nuestra Ley favoreció a todos los trabajadores de mar

Artículo 199.- "Los trabajadores tienen derecho a un período mínimo de doce días laborales de vacaciones anuales pagadas que se aumentará en dos días laborales, hasta llegar a 24, por cada año subsecuente de servicios; con posterioridad se aumentará al período de vacaciones de dos días por cada cinco años de servicios".⁷⁸ (Obsérvese no sólo se aplica a los oficiales, capitanes, o telegrafistas, sino a la tripulación en general. Omite la Ley Laboral señalar los 9 días de vacaciones a empleado alguno, como lo prevé el Convenio.)

CONVENIO 55

Relativo a las obligaciones del armador en caso de enfermedad, accidente o muerte de la gente de mar.

Se refiere a toda persona empleada a bordo de un buque, que no sea de guerra, matriculado en un territorio en el que se halle en vigor el Convenio, y dedicado habitualmente a la navegación marítima, en la salvedad que el país Miembro de la O.I.T., podrá establecer en su legislación nacional las excepciones que estime pertinente o necesarias.

Cita el Convenio las obligaciones del Armador que deberán cubrir los riesgos:

- a) enfermedad o accidente ocurridos en el período de la vigilancia del contrato de trabajo.
- b) la muerte ya sea por enfermedad o accidente.

Excepciones probables para la legislación nacional:

- a) accidentes ocurridos fuera del servicio del buque.
- b) Accidente o enfermedad imputable a un acto voluntario, a falta intencional e irresponsabilidad del propio afectado.

⁷⁸ LEY FEDERAL DEL TRABAJO . Op., citada No. 53 Pág. 120.

c) Por enfermedad, lesión o deficiencia física disimuladas voluntariamente al efectuarse el enrolamiento, y que la persona se haya negado a someterse a un reconocimiento médico, al efectuarse el enrolamiento.

Ley.- Desde la fecha en que entró en vigor el Convenio, 29 de octubre se tomó en cuenta este Convenio en cuanto se refiere a médicos y medicamentos y otros medios terapéuticos, en los casos de enfermedad, omitiendo citar los accidentes y la muerte de la gente de mar.

Artículo 204.- "Los patrones tienen las obligaciones especiales siguientes.....

VII.- Proporcionar la alimentación y alojamiento, tratamiento médico y medicamentos y otros medios, en los casos de enfermedad, cualquiera que sea su naturaleza;

VIII.- Llevar a bordo el personal y material de curación, que establezcan las leyes y disposiciones sobre comunicaciones por agua".⁷⁹

Se omite considerar en la Ley Laboral lo establecido en el Convenio las tres únicas excepciones para considerar la legislación nacional.

CONVENIO 58

Relativo a la edad mínima de admisión de los niños al trabajo marítimo.

Se refiere a la edad que se fija como mínimo, para la admisión de los niños en el trabajo marítimo, siendo la edad de quince años, para prestar servicios a bordo de algún buque. Sin embargo el Convenio deja la posibilidad de que en la legislación nacional, puedan autorizar la entrega de certificados que permitan a los niños de 14 años de edad en circunstancias especiales.

Ley.- Desde la fecha en que entró en vigor el Convenio, 11 de abril de 1939, para el año de 1941 la Ley Federal del Trabajo contempla en su Artículo 136.- "Los contratos relativos al trabajo de menores de 16 años, residentes o de paso en el extranjero y que carezcan de padres o tutores, serán autorizados por el Cónsul de México, sin perjuicio de ser ratificados en cualquier tiempo por sus representantes legales".⁸⁰

Capítulo XV del Trabajo en el Mar y Vías Navegables.

Fue hasta las reformas del año de 1970, cuando se consideró el Convenio en nuestra Ley Laboral, quedando prohibido el trabajo a menores de 15 años para trabajos en buques.

⁷⁹ LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Op, citada No. 53. Págs. 120 y 121.

⁸⁰ LEY FEDERAL DEL TRABAJO REFORMADA Y ADICIONADA. México 1966. 52a. Edic. Editorial Porrúa. Pág. 103.

Artículo 191.- "Queda prohibido el trabajo a que se refiere éste Capítulo a los menores de quince años y el de los menores de dieciocho en calidad de pañoleros o fogoneros.⁸¹

CONVENIO 62

Relativo a las prescripciones de seguridad en la industria de la edificación.

Se refiere a las prescripciones de seguridad para los trabajadores de la industria de la edificación, en lo que concierne a los andamiajes y aparatos elevadores.

a) Andamiajes: "establece que se deberá proveer a los trabajadores andamiajes adecuados y no se deberán construir, desmontar o modificar considerablemente y deberán estar contruidos de materiales de buena calidad, tener la resistencia necesaria, en relación a las cargas y descargas a soportar, inspeccionar periódicamente a los andamios, revestir su construcción la técnica de ingeniería y seguridad.

b) Elevadores: al igual que los andamios se requiere seguridad y técnica de ingeniería de cálculo y resistencia de materiales y armado.

Ley.- Nuestra Ley no contempla de manera específica y en particular este Convenio que entró en vigor el 4 de julio de 1942, sino que se podría considerar que de manera general se incluye en sus reformas de 1970 en su Artículo 132. "Son fracción obligaciones de los patrones":

III.- "Proporcionar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para ejecución del trabajo, debiendo darlos de buena calidad, en buen estado y reponerlos tan luego como dejen de ser eficientes,..."

Fracción XVI.- "Instalar, de acuerdo con los principales de seguridad e higiene, las fábricas, talleres, oficinas y demás lugares en que deban ejecutarse las labores, para prevenir riesgos de trabajo y perjuicios al trabajador,..."

Fracción XVII.- "Cumplir con las disposiciones de seguridad e higiene que fijan las leyes y los reglamentos para prevenir los accidentes y enfermedades en los centros de trabajo en general, en los lugares en que deban ejecutarse las labores..."⁸²

Deja la Ley como obligación del patrón entre otros, que permita la inspección y vigilancia por las autoridades del trabajo, en sus establecimientos para cerciorarse del cumplimiento de las normas de trabajo y seguridad.

⁸¹ LEY FEDERAL DEL TRABAJO Op. citada No. 78. Pág. 118.

⁸² LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Op. citada No. 78 pág. 80.

CONVENIO 63

Relativo a las estadísticas de salarios y horas y trabajo en las industrias principales mineras y manufactureras, en la edificación y la construcción y en la agricultura.

Se refiere a que es conveniente que todos los miembros de la O.I.T., compilen estadísticas de ganancia medias y de horas de trabajo efectuadas por los obreros empleados en la minería, industria manufacturera en la construcción y en la agricultura. El país miembro se obliga a publicar, tan rápidamente como sea posible, con apego al Convenio, los datos compilados con intervalos trimestrales, semestrales o anuales y comunicar a la Oficina Internacional del Trabajo de todo ello, con las excepciones excluidas de esta obligación en sus partes del Convenio.

Ley.- Desde la fecha en que entró en vigor el Convenio, 22 de junio de 1940, a la fecha Ley Federal del Trabajo no contempla este Convenio y me pregunto ¿Por qué México aprobó este Convenio.?

CONVENIO 80

Relativo a la revisión parcial de los Convenios adoptados por la Conferencia General de Organización Internacional del Trabajo, en sus veintiocho primeras reuniones, a fin de reglamentar el ejercicio futuro de ciertas funciones de cancillería, confiadas por dichos convenios al Secretario General de la Sociedad de las Naciones, y de introducir las enmiendas complementarias, requeridas por la disolución de la Sociedad de las Naciones y por la enmienda a la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo.

Sobre éste Convenio los países Miembros consideraron que sus proposiciones deben revestir la forma de un Convenio Internacional, por lo que es de entenderse que no precisamente deba incluirse en las leyes internas de cada país dado el tema en cuestión del Convenio.

CONVENIO 87

Relativo a la libertad sindical y a la protección de derecho de sindicación.

Se refiere a todos trabajadores y empleadores que sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a éstas organizaciones con la sola condición de observar los estatutos de las mismas, también tienen el derecho de constituir federaciones y confederaciones y afiliarse a las mismas y éstas a su vez tienen el derecho de afiliarse a las Organizaciones Internacionales de Trabajo y de empleadores.

Ley.- Desde la fecha en que entró en vigor el Convenio, 4 de julio de 1950, fue

hasta las reformas y adiciones a la Ley Federal del Trabajo del Trabajo del 31 de diciembre de 1962, cuando se contempla en su Artículo 234, lo que a su letra dice: " Se reconoce a los patrones y a los trabajadores el derecho de formar sindicatos, sin que haya necesidad de una autorización previa. A nadie se puede obligar a formar parte de un sindicato a no formar parte de él".⁸³

Artículo 255. - "Los sindicatos pueden formar federaciones y confederaciones las que en lo conducente estarán regidas por las disposiciones relativas a aquella. En sus estatutos determinarán la forma en que sus componentes estén representados en el Consejo de Administración y en las Asambleas Generales."⁸⁴

En nuestra Ley Laboral, se omite señalar el apartado del Convenio, consistente en que toda organización, federación, o confederación, tienen el derecho de afiliarse a organizaciones internacionales de trabajadores y empleadores.

Para el año de 1970 fecha de Reformas a la Ley Federal del Trabajo reestructura el origen de los Artículo de Ley de 1962, y ahora en su Capítulo II, del Título Séptimo, de las Relaciones Colectivas de Trabajo, cita las disposiciones en relación a los sindicatos, Federaciones y Confederaciones en sus artículos del 356 al 385, sin modificación alguna.

CONVENIO 90

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

Se refiere a la prohibición de emplear durante la noche, a personas menores de 18 años en empresas industriales, públicas o privadas, a excepción de: a) con autorización de autoridad competente, podrá emplearse durante la noche para los efectos de aprendizaje y de la formación profesional, a menores entre los 16 y 18 años; b) en los casos anteriores deberán existir descansos de trece horas consecutivas; c) cuando se trate de panaderías en trabajo nocturno con sus excepciones locales de cada país, podrán trabajar, los menores entre los 16 y 18 años, en los términos de los incisos anteriores.

Ley.- Desde la fecha en que entró en vigor 12 de junio de 1951 fue en el año de 1962 en las reformas de la Ley Federal del Trabajo, cuando consideran al Convenio, con la diferencia que en vez de señalar como menor a los 18 años, lo cita como de 16 años, en su Artículo 110 G. - "Queda prohibida la utilización de trabajo de los menores de 16 años en:....

VII.- Trabajos nocturnos industriales".⁸⁵ Deja a salvo y sin reserva a los menores de 17 años.

Ahora en las reformas a la Ley Laboral vigente desde 1970, en su Artículo 175

⁸³ LEY FEDERAL DEL TRABAJO Op.citada No. 80 pág. 146.

⁸⁴ LEY FEDERAL DEL TRABAJO Op. citada No. 80 pág. 150.

⁸⁵ LEY FEDERAL DEL TRABAJO Op. citada No. 80 pág. 74.

nos dice "Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores: I.- De 16 años, en.... II.- De 18 años, en trabajos nocturnos industriales".⁸⁶

CONVENIO 95

Relativo a la protección del salario.

Se refiere al pago de salario que debe recibir el trabajador, que debe ser en efectivo, en moneda de curso legal; y deberá prohibirse el pago en pagarés, vales, cupones o cualquier otra forma que se considere representativa de la moneda de curso legal, siendo dicha remuneración el salario legal vigente para el trabajador en particular y puede efectuarse pago parcial con prestaciones.

Ley.- Desde la fecha en que entró en vigor este Convenio 24 de septiembre de 1952, ya se contemplaba éste convenio, inclusive antes de las reformas a la Ley Laboral de 1962, en su Artículo 89.-nos decía "El salario deberá pagarse precisamente en moneda del curso legal, no siendo permitido hacerlo en mercancías, vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda substituir la moneda. La violación de este precepto se castigará con la sanción que establece el Código Penal vigente para el Distrito y Territorios Federales."⁸⁷

En las reformas de 1970 a nuestra Ley Federal del Trabajo, vigente, considera al Convenio en su Artículo 101.- "El salario en efectivo deberá pagarse precisamente en moneda de curso legal, no siendo permitido hacerlo en mercancías, vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda sustituir la moneda".⁸⁸

CONVENIO 99

Relativo a los métodos para la fijación de salarios mínimos en la agricultura.

Se refiere a que el Miembro se obliga a establecer o a conservar métodos adecuados que permitan fijar tasas mínimas de salarios para los trabajadores empleados en las empresas agrícolas y en ocupaciones afines, determinando las empresas, ocupaciones o categorías de personas a las cuales serán aplicables dichos métodos, exceptuando a los miembros de la familia del empleador ocupados por este último.

Ley.-Desde la fecha en que entró en vigor este Convenio 23 de agosto de 1953, fue hasta las reformas a la Ley Laboral de 1962, cuando se aplicó el convenio en sus artículos 99 y 100-C.

Artículo 99.- "Salario mínimo es la cantidad menor que puede pagarse en efectivo a un trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo.

⁸⁶ LEY FEDERAL DEL TRABAJO Op. citada No. 78 Pág. 112.

⁸⁷ LEY FEDERAL DEL TRABAJO Op. citada No. 80 Pág. 34.

⁸⁸ LEY FEDERAL DEL TRABAJO Op. citada No. 768 Pág. 68.

El salario mínimo deberá ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el orden material, social y cultural y para proveer a la educación obligatoria de los hijos.

Artículo 100-C.- "Los trabajadores del campo, dentro de los lineamientos señalados en el artículo 99, disfrutarán de un salario mínimo adecuado a sus necesidades. 89.

En cuanto a las reformas a la Ley Federal del Trabajo de 1970 vigente sin modificación alguna nuevamente se transcriben estos preceptos apareciendo ahora en los artículos 90 y 93.

El tema de este Convenio Internacional, lo considero muy especial y delicado porque en nuestra Ley no existe la aplicación exacta de lo convenido desde los orígenes del trabajo, y esa es la lucha eterna que hay que combatir y vencer.

CONVENIO 100

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

Se refiere que todo Miembro de la O.I.T., deberá emplear medios adaptados a los métodos vigentes de fijación de tasas de remuneración, promover y en medida en que sea compatible con dichos métodos, garantizar la aplicación a todos los trabajadores del principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor.

Ley.- Desde la fecha en que entró en vigor este Convenio 23 de mayo de 1953, nuestra Ley Laboral ya contemplaba esa igualdad desde el 26 de junio de 1952, esto obedece a que desde la Conferencia General de la O.I.T., congregada el 6 de junio de 1951, en su Trigésima Cuarta reunión; en que se trató el tema de este convenio, el cual entró en vigor dos años después, México decidió aplicarlo en la Ley un año después, así en la Ley Federal del Trabajo Reformada y Adicionada del año de 1962 contempla en sus Artículos 86 y 106, lo establecido por el Convenio, inclusive en ese entonces era más notorio el proteccionismo que tiene la mujer como señalaban sus artículos 110-A y 110-B, haciendo énfasis en lo referente a las mujeres que no prestarían servicio extraordinario, las facilidades a las mujeres en el período de embarazo, así como también de la lactancia que tendrán dos reposos extraordinarios por día para amamantar a sus hijos; también señalan la obligación del patrón de tener en su establecimiento el número suficiente de sillas o asientos a disposición de las madres trabajadoras.

Artículo 86.- "Para fijar el importe del salario, en cada clase de trabajo, se tendrán en cuenta la cantidad y calidad del mismo, entendiéndose que para trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también

⁸⁹ LEY FEDERAL DEL TRABAJO .Op. citada No. 80 Pág. 36

iguales, debe corresponder salario igual, comprendiendo en éste tanto los pagos hechos por cuota diaria, como las gratificaciones, percepciones, habitación y cualquiera otra cantidad que sea entregada a un trabajador a cambio de su labor ordinaria; sin que se puedan establecer diferencias por consideración a edad, sexo o nacionalidad".

Artículo 106.- "Las mujeres disfrutarán de los mismos derechos y tienen las mismas obligaciones que los hombres..."⁹⁰

A partir de las reformas de 1970, a la Ley Federal del Trabajo, surgen cambios prevaleciendo el principio de igualdad de salario en ambos sexos; esto en sus artículos:

Artículo 3.- "El trabajo es un derecho y un deber sociales. No es un artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia.

No podrá establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social.

Asimismo, es de interés social promover y vigilar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores.

Artículo 86.- "A trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual."

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

En esta nueva etapa de la reforma a la Ley de 1970, se consigna el propósito fundamental, la protección de la maternidad⁹¹.

CONVENIO 102

Relativo a la norma mínima de la seguridad social.

Se refiere a la asistencia médica, como protección y seguro a todos los trabajadores y familiares de éste, lo que debe ser prescrito por las legislaciones nacionales de los miembros que aprueben este Convenio.

Ley.- Desde la fecha en que entró en vigor 27 de abril de 1955 e, Convenio, en nuestro país existían los siguientes antecedentes:

⁹⁰ LEY FEDERAL DEL TRABAJO Cp. citada No. 80 Pág 71.

⁹¹ LEY FEDERAL DEL TRABAJO Cp. citada No. 78 pág. 109.

a) México ingresa a la O.I.T., el 12 de septiembre de 1931,
 b) Para el año en que ingresa nuestro país, ya se habían llevado a cabo quince reuniones internacionales, en los que no participó, habiéndose celebrado ya 31 Convenios Internacionales.

c) Desde la fecha de la primera reunión internacional de los miembros de la O.I.T., antecedentes relacionados con el tema de seguridad social hasta la fecha de ingreso de México, tales como;

- 1a. Reunión 1919 - Protección de la maternidad.
- 2a. Reunión 1920 - Indemnización de desempleo.
- 3a. Reunión 1921 - Indemnización por accidentes de trabajo.
- 7a. Reunión 1925 - Indemnización por accidentes de trabajo.
- 10a. Reunión 1927 - Seguro de enfermedad (Industria.)
- 12a. Reunión 1929 - Protección de los cargadores de muelles contra accidentes

d) México empezó a participar en las reuniones internacionales ante la O.I.T., a partir del año de 1932 en la 16a. Reunión, y desde esa fecha hasta la reunión del presente Convenio que nos ocupa, se celebraron convenios relacionados con este de Seguridad Social, tales como:

- 16a. Reunión 1932 - Protección de los cargadores de muelles los accidentes (revisado).
- 17a. Reunión 1933 - Seguro de vejez, invalidez y muerte.
- 18a. Reunión 1934 - Enfermedades Profesionales.
- 21a. Reunión 1936 - Seguro de enfermedad de la gente del mar.

Así fue como dados los antecedentes México, se anticipa al presente Convenio y Publica en el Diario Oficial de la Federación de fecha 2 de septiembre del año de 1950, su Ley del Seguro Social, refiriéndose a la filiación de trabajadores y patrones, así como también su Reglamento; casi cinco años antes de la vigencia del convenio en cuestión.

En cuanto al fondo y contenido de la Ley Promulgada y el Convenio Internacional, sería motivo de estudio profundo y especial digno de tesis, por ser tema de importancia e interés social, dado el fin de la creación del Seguro Social, en relación con su funcionamiento, toda vez que hay mucha distancia entre el dicho al hecho.

CONVENIO 105

Relativo a la abolición del trabajo forzoso.

Se refiere este convenio que después de haberse tomado en cuenta la Convención sobre la esclavitud 1926, establece que deberán tomarse todas las medidas necesarias par evitar que el trabajo obligatorio o forzoso pueda dar lugar a condiciones análogas a la esclavitud y de que la Convención suplementaria sobre la

abolición de la esclavitud, la trata de esclavos y las instituciones y prácticas análogas a la esclavitud; 1956, prevé la completa abolición de la servidumbre de la gleba. Por tales razones el Convenio, obliga a suprimir, y a no hacer uso de ninguna forma de trabajo forzoso u obligatorio.

Ley.- Desde la fecha en que entró en vigor el Convenio 17 de enero de 1959, no ha sido contemplado en la Ley Laboral Nacional, tal vez porque no lo consideran pertinente, toda vez que la Ley Laboral claramente establece en su artículo 3o. ya citado, que "el trabajo es un derecho y un deber sociales", entendiéndose así que el trabajo no es una obligación; así mismo, al existir el derecho de asociarse mediante Sindicatos, Federaciones y Confederaciones, los trabajadores están más protegidos.

Sin embargo, no hay protección a los indígenas que emigran las grandes ciudades que se encuentran empresarios mercenarios, o patrones que aceptan servidumbres caseros y los obligan a trabajar por el sólo hecho de darles comida y techo, y a esos lugares no asisten inspectores de trabajo y mucho menos representantes de sindicatos; los representantes de nuestro país que intervinieron en la reunión, atinadamente lo aprobaron, además que en la misma O.I.T., tienen la completa información de las situaciones jurídicas, políticas sociales y principalmente laborales, y en el caso que un país no ratifique un convenio, le recomiendan que lo haga de acuerdo a la información que tienen del Miembro, siempre, y cuando sea conducente la ratificación; sabemos bien que no todos los convenios son viables y aplicables a todos y cada uno de los países miembros, sino de acuerdo a las circunstancias particulares de cada país, y por ello si no lo ratifican, tendrán que fundar las causas que lo impidan.

En el caso de nuestro país, no hubiera sido posible justificar en su caso la negativa de la ratificación; ahora bien, se ratificó en la O.I.T. se cumplió con los trámites citados en el Artículo 6o. de la Ley Federal del Trabajo, también con lo previsto por el artículo 133 de la Constitución Política de la República Mexicana, pero lamentablemente quedó ahí, y las clases trabajadoras muchas ignoran este derecho que les otorga ahora la Ley y seguirán siendo explotados obligándolos a trabajar.

CONVENIO 106

Relativo al descanso semanal en el comercio y en las Oficinas.

Se refiere, a todas las personas empleadas en los comercios y Oficinas, tienen derecho a un período de descanso semanal ininterrumpido de 24 horas como mínimo, en el curso de cada período de siete días y siempre que sea posible se concederá este derecho simultáneamente a todas las personas interesadas de cada negocio o establecimiento, debiendo coincidir, el día de la semana consagrado al descanso por la tradición o las costumbres del país o de la región sin que sufran disminución alguna sus salarios.

Ley.- Desde la fecha en que entró en vigor el convenio 4 de marzo de 1959,

nuestra Ley Laboral, con antelación, ya había considerado esta disposición, y cabe citar;

Jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia.

Artículo 80

Descanso obligatorio. Cuando los trabajadores prestan sus servicios al patrón el día de descanso obligatorio, dentro del límite de la jornada ordinaria legal o contractual, esta jornada, por ningún concepto, debe considerarse como trabajo extraordinario del que se origina a la obligación de cubrir salarios triple, pues el derecho de los trabajadores en este caso, se reduce a percibir el salario correspondiente al día de descanso y el que les toca por la jornada ordinaria llevada a cabo. Directo 1547/1954 José Ramírez C. y Socios, resultó el 23 de junio de 1955 (Ejecutoria) ⁹²

Esta Ejecutoria habla por sí sola y dada la fecha de resolución año 1955, en relación a la fecha en que entró en vigor el tratado 1959, concluimos que cuatro años antes ya existían resoluciones en la Suprema Corte de Justicia, respecto al tema del día de descanso obligatorio, en la salvedad que la jornada y día de descanso en lo general y no en lo particular como lo cita el tratado, "en el comercio y en las oficinas," así el Artículo 78 de la Ley Federal del Trabajo Reformada y adicionada de 1964, nos decía: "Por cada seis días de trabajo, disfrutará el trabajador un día de descanso, cuando menos, con goce de salario íntegro. Los Gobernadores de los Estados de los Territorios y el Jefe del Departamento del Distrito Federal, reglamentará este Artículo procurando que el día de descanso semanal sea el domingo. en aquellas industrias en que las que la aplicación de esta Ley corresponda a las autoridades federales, la reglamentación se hará por el Ejecutivo de la Unión". ⁹³

En nuestra actual Ley Federal del Trabajo de 1970 se estableció en su articulado sobre el día de descanso en los artículos del 69 al 73 lo que a su letra dicen:

Artículo 69.- "Por cada seis días de trabajo disfrutará el trabajador de un día de descanso por lo menos, con goce de salario íntegro".

Artículo 70.- "En los trabajos que requieran una labor continua los trabajadores y el patrón fijarán de común acuerdo los días en que los trabajadores deban disfrutar de los de descanso semanal".

A mi juicio este artículo desprotege al trabajador, pues la realidad es que el trabajador, al solicitar un empleo (por necesidad) se ve obligado a que el patrón ponga las bases a su beneficio o no es aceptado en el empleo toda vez que el espíritu del tratado al hacer la observación "que el día de descanso, sea el de

⁹² LEY FEDERAL DEL TRABAJO Op. citada No. 80 Pág. 382.

⁹³ LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Op. citada No. 80 Pág. 30.

tradición o de costumbre del país o de la región"; y el trabajador obviamente desearía descansar el día en que todo mundo descansa y convive con sus seres queridos, etc. Por lo tanto, no se le debe dejar abierta esta puerta al Patrón, pues es en contra del Tratado.

Artículo 71.- "En los reglamentos de esta Ley se procurará que el día de descanso semanal sea el domingo".

Los trabajadores que presten servicio en día domingo, tendrán derecho a una prima adicional de un 25%, por lo menos, sobre el salario de los días ordinarios de trabajo."

Este precepto legal, no aclara si el servicio que preste el trabajador sea por acuerdo o convenio con el patrón Artículo 70 o por un trabajo dominical causal y pasajero.

Artículo 73.-"Los trabajadores no están obligados a prestar servicios en sus días de descanso. si se quebranta esta disposición, el patrón pagará al trabajador independientemente del salario que le corresponda por el descanso, un salario doble por el servicio prestado."⁹⁴

Nuevamente existe una laguna, si el día de descanso es obligatorio el domingo, existe un derecho del 25 % de salario, luego más el salario normal de descanso, aunado al pago doble de salario por prestar servicio en el día de descanso y así me pregunto ¿Qué objeto tiene que el patrón y el trabajador se pongan de acuerdo para fijar el día de descanso ?

CONVENIO 107

Relativo a la protección e integración de las poblaciones indígenas y de otras poblaciones tribales y semitribales en los países independientes.

Se refiere a la protección e integración de las poblaciones indígenas y de otras poblaciones tribales y semitribales en los países independientes y que conforme a la Declaración de Filadelfia que afirma que todos los seres humanos tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades. Dichas poblaciones relegadas que no se hallan integradas todavía en la colectividad nacional y cuya situación social, económica o cultural les impide beneficiarse plenamente de los derechos y las oportunidades de que disfrutaban los otros elementos de la población. Este convenio considera que con la adopción de normas internacionales de carácter general en la materia, garantizará la protección de las poblaciones, su integración a las colectividades nacionales y el mejoramiento de sus condiciones de vida y de trabajo. Estas normas han sido establecidas con la colaboración de las Naciones Unidas de esta la Agricultura y la Alimentación, La

⁹⁴ LEY FEDERAL DEL TRABAJO Op. citada No. 78 Pág. 58,

Educación, la Ciencia y la Cultura y de la Organización Mundial de la Salud.

Ley.- Dada la naturaleza de este Convenio, no es posible que se contemple en un capítulo especial de la Ley Federal del Trabajo, dado que en su caso, se debe contemplar muy ampliamente cuanto se refiera al trabajo del campo, la agricultura, la pizca, por lo que resulta ser complejo que en una Ley Laboral se pueda cambiar un conflicto social y nacional que más le compete a la Administración de los Gobiernos, que en nuestro caso ha dejado mucho que desear; al respecto (Caso de Chiapas), en tal virtud no se hace comentario con respecto a nuestra Ley Laboral.

CONVENIO 108

Relativo a los documentos nacionales de identidad de la gente de mar.

Se refiere a las diversas proposiciones relativa al reconocimiento recíproco o internacional de una tarjeta nacional de identidad de la gente de mar.

Ley.- Desde la fecha en que entró en vigor este Convenio 19 de febrero de 1961, a la fecha, nuestra Ley Laboral, no contempla esta disposición, que fue ratificada por México, no obstante que es de suma importancia la identificación, y el Artículo 204 de la Ley Federal del Trabajo, que habla de las obligaciones especiales que tienen los patrones para con el empleado, no se toma en cuenta ni por asomo esta disposición del Convenio.

CONVENIO 109

Relativo a salarios, horas de trabajo a bordo y dotación.

Se refiere a la revisión de éste tema en 1958, que se aplicará a todo buque de propiedad pública o privada sin menoscabar en forma alguna cualquier disposición referente a los salarios, las horas de trabajo a bordo o la dotación establecida por sentencias, leyes, costumbres o acuerdos celebrados entre armadores y gente de mar, que garantice a la gente de mar condiciones más favorables que las prescritas en este Convenio; señala que el salario básico de un marinero, por un mes de servicio a bordo de un buque, no podrá ser inferior a sesenta y cuatro dólares en moneda de E.U. de América, o a su equivalente, en moneda de otro país.

Ley.- Desde la fecha en que entró en vigor este Convenio, lo. de septiembre de 1965, nuestra Ley Laboral, no ha efectuado cambio alguno al respecto de los salarios, además que en la actualidad dada la paridad del peso con el Dólar que no está firme sería difícil y absurdo que se aplicara esta disposición laboral en nuestro país, por lo que considero absurda la aprobación y ratificación de este Convenio por México.

CONVENIO 110

Relativo a las condiciones de empleo de los trabajadores de las plantaciones.

Se refiere a toda empresa agrícola, situada en una zona tropical o subtropical, que ocupe con regularidad a trabajadores asalariados y que principalmente se dedique al cultivo o producción para fines comerciales de: café, té, caña de azúcar, caucho, plátanos, coco, cacao, maní, algodón, tabaco, frutas cítricas, aceite de palma, quina, piña y otros; y que este Convenio se obliga a aplicar las disposiciones en igual medida a todos los trabajadores de las plantaciones sin distinción de raza, color, sexo, religión, opinión política, nacionalidad, origen social, tribu, o afiliación sindical, cita la forma de contratación y reclutamiento y a trabajadores migrantes, contratos de trabajo y abolición de sanciones penales, salarios, vacaciones anuales pagadas, descanso semanal, protección de la maternidad, indemnización por accidentes de trabajo, derecho de sindicación y de negociación colectiva, libertad sindical, inspección de trabajo, vivienda y servicio de asistencia médica.

Ley.- Este Convenio desde la fecha en que entró en vigor, 22 de enero de 1960, nuestra Ley Laboral, no ha contemplado estas disposiciones en lo particular, por lo que se debe estar a sus disposiciones generales, conforme a cada uno de los renglones y temas del presente Convenio y al acuerdo de los particulares.

CONVENIO 111

Relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación.

Se refiere que conforme a la Declaración de Filadelfia, la discriminación constituye una violación de la Declaración Universal de los Derechos Humanos.

Ley.- Este convenio desde la fecha en que entró en vigor 15 de junio de 1960, nuestra Ley Laboral, no contempla disposición alguna en particular al respecto, aunque la Exposición de motivos de nuestra Ley Federal del Trabajo deja entrever las razones y fines que persiguen sus preceptos legales sobre la discriminación de los trabajadores; sin embargo no se le puede obligar a un patrón que contrate obligatoriamente a personas que le soliciten empleo, pues se puede dar el lujo de escoger o de lo contrario también se le violarían sus derechos, por lo que la ratificación de éste Convenio es inoperante en nuestra legislación, sólo en cuanto a lo que se refiere al personal ya contratado, procede.

CONVENIO 112

Relativo a la edad mínima de admisión al trabajo de los pescadores.

Se refiere y como claramente cita, a la edad mínima para trabajar a los pescadores menores de 15 años.

Ley.- Este Convenio que entró en vigor el 7 de noviembre de 1961, nuestra Ley Laboral, lo equipara al Convenio 58 de la Edad Mínima de admisión en el trabajo de mar, por lo que se desahoga en los términos descritos en ese capítulo.

CONVENIO 116

Se refiere a la revisión parcial de los convenios adoptados en sus 32 primeras reuniones, a fin de informar las disposiciones relativas a la preparación, por parte del Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, de las memorias sobre aplicaciones de convenios.

Este convenio, es irrelevante pues se desconoce de las memorias expresadas por México, sobre la aplicación de los convenios ratificados.

Este convenio entró en vigor el 5 de febrero de 1962.

CONVENIO 120

Relativo a la higiene en el comercio y en las oficinas.

Se refiere a la limpieza de equipos, mantenimiento de los mismos para su seguridad, ventilación natural o artificial con aire puro o purificado, con iluminación suficiente y apropiada de ser posible, luz natural y temperatura agradable y estable en fin todo lo concerniente a la seguridad y sanidad para los trabajadores.

Ley.- Este Convenio desde la fecha en que entró en vigor 29 de marzo de 1966, nuestra Ley Laboral no contempla nada en lo particular, pero si se relaciona a los riesgos de trabajo, enfermedades ocasionadas en el desempeño de los trabajadores en sus horas de trabajo, por lo que existen medidas de seguridad lo que es una buena tarea para los Inspectores del Trabajo, que deben exigir se aplique este Convenio.

CONVENIO 123

Relativo a la edad mínima de admisión al trabajo subterráneo en las minas.

Se refiere que la edad mínima de admisión debe ser mayores de 15 años, en Convenio revisado dispone, sobre la edad mínima en la industria, que es aplicable a las minas, la misma medida de la edad para ser contratado.

Ley.- Este Convenio aunque entró en vigor, en el año de 1965, nuestra Ley Laboral ya contemplaba esta disposición en las Reformas a la Ley Federal del Trabajo Reformada y Adicionada del 21 de noviembre de 1962 y nos cita:

Artículo 110 G.- "Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de

dieciséis años en: I, II, III,... IV.- Trabajos subterráneos o submarinos..."⁹⁵

En la Ley Federal del Trabajo en vigencia nos dice:

Artículo 175.-"Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores.:

I.- De dieciséis años, en: a), b), c)...d) Trabajos subterráneos o submarinos."⁹⁶

CONVENIO 124

Relativo al examen médico de aptitud de los menores para el empleo en trabajos subterráneos de las minas.

Se refiere que los menores de 18 años, empleados en las minas, no podrán ser admitidos a menos que después de un minucioso examen médico se les haya declarado aptos para el trabajo en que vayan a ser empleados, debiendo repetirse ese examen cada año mínimo, hasta los 21 años.

Ley.- Este Convenio desde la fecha en que entró en vigor en el año de 1965, nuestra Ley Federal del Trabajo Reformada y Adicionada de 1962, contempla esta disposición en su:

Artículo 110 F.- "Los mayores de catorce y menores de dieciséis años deberán obtener un certificado médico que acredite su aptitud para el trabajo y someterse a los exámenes médicos que periódicamente ordene la Inspección del Trabajo.

Sin el requisito del certificado, ningún patrón podrá utilizar sus servicios".

En la Ley Federal del Trabajo de 1970 en vigor, nos dice en su Artículo 174, las mismas disposiciones que la Ley anterior citada.

CONVENIO 131

Relativo a la fijación de salario mínimos con especial referencia a los países en vías de desarrollo.

Se refiere al momento de adoptar otro instrumento que complemente los convenios mencionados y asegure protección a los trabajadores contra remuneraciones indebidamente bajas, de aplicación especial a los países en vías de desarrollo, aunque existen Convenios que han desempeñado un importante papel en la protección de los grupos asalariados que se hallan en situación desventajosa.

Ley.- Este Convenio que entró en vigor el 29 de abril de 1972, nuestra Ley Laboral se acoge a la reglamentación, disposiciones y normas, de las Comisiones Nacional y Regionales de los Salarios Mínimos, quienes estudian y analizan las

⁹⁵ LEY FEDERAL DEL TRABAJO Op. citada No. 80 Pág. 74.

⁹⁶ LEY FEDERAL DEL TRABAJO Op. citada No. 78 Pág. 112.

zonas para fijar los salarios mínimos, periódicamente; deseo hacer notar que ésta situación va de la mano con el estado político y social del país, que regula en su caso las posibilidades del desarrollo o estancamiento económico.

CONVENIO 134

Relativo a la prevención de los accidentes del trabajo de la gente de mar.

Se refiere a que se apliquen eficazmente las medidas adoptadas en materia de prevención de accidentes a bordo de los buques, considerando importante mantener una estrecha cooperación, entre la Organización Internacional del Trabajo y la Organización Consultiva Marítima Intergubernamental.

Ley.- El Convenio en estudio, no es precisamente para ser incluido en nuestra Ley Laboral Interna, sino más bien, es con el objeto de reunir estadísticamente informes de los países afiliados, respecto a los tipos de accidentes y sus circunstancias para prevenir los accidentes con la colaboración estrecha entre las organizaciones referidas.

CONVENIO 135

Relativo a la protección y facilidades que deben otorgarse a los representantes de los trabajadores en la empresa.

Se refiere a los derechos de los trabajadores a designar sus representantes en la empresa, quienes deberán gozar de protección eficaz contra todo acto que pueda perjudicarlos, incluido el despido por razón de su condición como tal, de su afiliación al sindicato o de su participación en la actividad sindical, siempre que actúen conforme a las leyes, contratos colectivos u otros acuerdos comunes celebrados. Por lo que deberán disponer de las facilidades apropiadas para permitirles el desempeño rápido y eficaz de sus funciones, sin que tampoco perjudique el funcionamiento de la empresa interesada.

Ley.- Como ya se había dicho antes, cuando entramos al estudio del Convenio 87, que se refiere a la "Libertad Sindical y protección del derecho de sindicación," se hizo referencia al derecho que otorga la ley tanto a los trabajadores como a los patrones de asociarse en Sindicatos, Federaciones o Confederaciones, cuya coalición es un acuerdo temporal de un grupo de trabajadores o patrones para la defensa de sus intereses comunes. En cuanto a los trabajadores de confianza la Ley Laboral vigente excluye de ese derecho de asociarse, en su artículo 363. La Ley Federal del Trabajo también limita el derecho de los representantes de los trabajadores en su Artículo 42.-"Son causas de suspensión temporal de las obligaciones de prestar el servicio y paga el salario, sin responsabilidad para el trabajador y el patrón: I, II, III... IV "La designación de los trabajadores como representantes ante los organismos estatales, Juntas de Conciliación y Arbitraje Comisiones Nacional y Regionales de los Salarios Mínimos, Comisión Nacional para

la participación en las Utilidades de las Empresas y otros semejantes"; y .. " así mismo, la Ley en su artículo 43, dice que la suspensión surtirá efectos desde la fecha en que deban prestarse sus servicios o desempeñarse los cargos hasta por un período de seis años".

En cuanto a la eficacia de la aplicación de este Convenio, se contrapone con lo dispuesto por el Artículo 376 de la Ley Federal del Trabajo que dice "La representación del Sindicato se ejercerá por su Secretario General o por la persona que designe su directiva, salvo disposición especial de los estatutos.

Los miembros de la directiva que sean separados por el patrón o que se separen por causas imputables a éste, continuarán ejerciendo sus funciones salvo lo que dispongan sus estatutos.

Es común y sabido que los representantes de los trabajadores generalmente son los Secretarios generales, dirigentes que luchan por sus compañeros en defensa de los intereses clasistas, que es una lucha social, sin embargo este precepto deja abierta la puerta al patrón de separar o provocar la separación del representante de su trabajo. Lo que nos indica claramente que no se aplica eficazmente el Convenio en cuestión.

Por otro lado en análisis del Convenio 110, dijimos que las contrataciones de empleados, debe ser de igual medida, sin distinción de raza, color, sexo, religión, opinión, política, filiación sindical, etc.; se puede deducir que en cuanto al representante de los trabajadores no se respeta ese derecho, pues puede ser separado de su empleo.

CONVENIO 140

Relativo a la licencia pagada de estudios.

Se refiere a la Licencia pagada de estudios que debería concebirse en función de una política de educación y de formación permanentes, por considerarse como un medio que permita responder a las necesidades reales de cada trabajador en la sociedad contemporánea, como lo es la educación y formación con el desarrollo científico y técnico y pueda responder a los nuevos objetivos, aspiraciones y necesidades de carácter social, económico, tecnológico y cultural. Por lo que las autoridades públicas, las organizaciones de empleadores y trabajadores y las instituciones u organismos dedicados a la educación o a la formación deberán aunar sus esfuerzos, para la elaboración y puesta en práctica de la política destinada a fomentar la licencia pagada de estudios, sin distinción de raza, color, sexo, religión, opinión, política, ascendencia nacional y origen social.

Ley.- Desde la fecha en que entró en vigor este Convenio, 23 de septiembre de 1976, contempla en las reformas de 1980, la Ley Federal del Trabajo en su Artículo 132 "Son obligaciones de los patrones: I, II, III, .. XII.- Establecer y sostener escuelas, "Artículo 123 Constitucional", de conformidad con lo que dispongan las

leyes y la Secretaría de Educación Pública; III.- Colaborar con las autoridades del Trabajo y de Educación, de conformidad con las leyes y reglamentos, a fin de lograr la alfabetización de los trabajadores XIV - Hacer por su cuenta, cuando empleen más de cien y menos de mil trabajadores los gastos indispensables para sostener en forma decorosa los estudios técnicos industriales o prácticas en centros especiales nacionales o extranjeros, de uno de sus trabajadores o de uno de sus hijos de éstos, designado en razón de sus aptitudes, cualidades o dedicación...

Cuando tenga a su servicio más de mil trabajadores, deberán sostener tres becarios en las condiciones señaladas. El patrón sólo podrá cancelar la beca cuando sea reprobado el becario en el curso de un año o cuando observe mala conducta; pero en estos casos será substituído por otro. Los becarios que hayan terminado deberán prestar sus servicios al patrón que los hubiere becado, durante un año por lo menos..."

Contemplamos que el espíritu del Convenio, se aplica en la Ley Laboral Interna, pero en forma irregular y poco clara, pues da a entender que las obligaciones de los patronos son todas, y el Convenio sólo se ocupa de la Licencia Pagada de Estudios, ya que las otras obligaciones son del Estado, pues los ciudadanos pagamos impuestos para la educación los que están debidamente calculados, mayor aun, ahora que ha sido descentralizada la Secretaría de Educación Pública.

CONVENIO 141

Relativo sobre las Organizaciones de Trabajadores Rurales y su función en el desarrollo económico y social

Se refiere a la importancia y urgencia que los trabajadores rurales en el mundo, asociados a la tareas del desarrollo económico y social, si se quiere mejorar sus condiciones de trabajo y de vida en forma duradera y eficaz y especialmente en los países en vías de desarrollo donde la tierra se utiliza en forma muy insuficiente, y que la mano de obra esta en gran parte subempleada, lo que exige que los trabajadores rurales sean alentados a desarrollar organizaciones libres y viables, capaces de proteger y de defender los intereses de sus afiliados y de garantizar su contribución efectiva al desarrollo económico y social.

Este Convenio, abarca a todas las personas dedicadas en las regiones rurales, a tareas agrícolas o artesanales o a ocupaciones similares o conexas; tanto a asalariados como a personas que trabajan por su cuenta propia, como los arrendatarios, aparceros y pequeños propietarios; "todos tienen el derecho de constituir sin autorización previa, las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones, aplicándose los principios de la libertad sindical, con la participación independiente y voluntaria, libres de toda ingerencia, coerción o represión, inclusive entre familiares.

Ley.- Desde la fecha en que entró en vigor este Convenio, 24 de noviembre de

1977 a la fecha nuestra Ley Federal del Trabajo, no contempla nada en particular. Sin embargo en el artículo 279 del Capítulo "Trabajadores del Campo" en su párrafo segundo cita: "Los trabajadores en las explotaciones industriales forestales se regirán por las disposiciones generales de esta Ley." Esta disposición nos hace recordar el Convenio II, que trató sobre el Derecho de Asociación en la agricultura, ratificado por nuestro país, publicado en el Diario Oficial de 29 de septiembre de 1937, nunca aplicado en nuestra Ley Laboral, Convenio ya considerado y analizado en este trabajo; igualmente el Convenio 87 que trató sobre él la "Libertad sindical y protección del Derecho de sindicación", ratificado por nuestro país y publicado en el Diario Oficial del 16 de octubre de 1950, Convenio ya analizado el cual como citamos fue considerado por la Ley Federal del Trabajo, en su artículo 234, donde se les reconoce a los trabajadores y a los patrones, el derecho de asociarse o formar sindicatos; por lo tanto el trabajador del campo en cuanto al Convenio que nos ocupa se pueden acoger al artículo 279, que se aplican a estos las disposiciones generales de la Ley Laboral, y así automáticamente pueden asociarse.

El Convenio dice que los que trabajen la tierra por sí mismos o únicamente con ayuda de sus familiares, se les aplica el derecho de asociarse; existe al respecto en nuestra Ley Laboral, una contradicción y consecuentemente el Convenio no surte sus efectos totalmente ya que en su Artículo 352, dispone "No se aplican a los talleres familiares las disposiciones de esta Ley...", así concluimos que el Convenio es considerado parcialmente en la Ley Federal del Trabajo, anulando su ratificación nuestro país.

CONVENIO 142

Relativo a la orientación profesional y la formación profesional en el desarrollo de los recursos humanos.

Se refiere a una propuesta de suma importancia para nuestro país, especialmente ahora en virtud del Tratado de Libre Comercio, pues el Convenio dispone que todo miembro deberá adoptar y llevar a la práctica políticas y programas completos y coordinados en el campo de la orientación y formación profesionales, estableciendo una estrecha relación entre este campo de la orientación y formación profesionales, estableciendo una estrecha relación entre este campo y el empleo, en particular mediante los servicios públicos del empleo; debiendo tener en cuenta:

- a) Las necesidades, posibilidades y problemas en materia de empleo, tanto a nivel regional como a nivel nacional;
- b) La fase y el nivel de desarrollo económico, social y cultura.
- c) Las relaciones entre el desarrollo de los recursos humanos y otros objetivos económicos, sociales y culturales.

Estas propuestas tendrán por mira, mejorar la aptitud del individuo de

comprender su medio de trabajo y el medio social y de influir, individual o colectivamente, sobre éstos. Deberán alentar estos programas a todas las persona, en un pie de igualdad y sin discriminación alguna.

Así, los países Miembros como México, deberán establecer y desarrollar sistemas abiertos, flexibles y complementarios de enseñanza general técnica y profesional, así como de orientación escolar y profesional y de formación profesional, tanto dentro del sistema oficial de enseñanza como fuera de este, a todos los niños, adolescentes y adultos para una formación completa y una orientación tan amplia como sea posible, inclusive por medio de programas apropiados en el caso de los minusválidos.

Señala este Convenio, que la información y orientación deberá contemplarse en los contratos colectivos y en los derechos y obligaciones de los interesados en virtud de la legislación del trabajo, con la debida intervención de las organizaciones de trabajadores y de empleadores interesados.

Ley.- Este Convenio que entró en vigor el 19 de julio de 1977 va interrelacionado con el Convenio 140 "La Licencia pagada de estudios", y en nuestra Ley Federal del Trabajo, en su artículo 132 ya citado, establece entre otras obligaciones del patrón la de colaborar con las Autoridades del Trabajo y de educación, a fin de lograr la alfabetización de los trabajadores; esta es la primera etapa, ahora debiera considerarse la segunda que sería la que propone éste Convenio ratificado por nuestro país y en la Ley Laboral no ha sido considerado para su aplicación hasta la fecha, lo que es emergente su difusión y aplicación en nuestro país.

CONVENIO 144

Relativo a las consultas tripartitas para promover la aplicación de las normas internacionales del trabajo.

Este convenio se ocupa de cuestiones de carácter internacional entre los países miembros sobre temas fuera de las Leyes particulares de éstos y que sus acuerdos y disposiciones, no son de aplicación laboral, por lo que no es considerado en nuestra Ley Federal del Trabajo desde la fecha en que entró en vigor el día 16 de mayo de 1928.

En este Convenio se hace incapié en la necesidad del establecimiento de mecanismos tripartitas para promover la aplicación de las normas internacionales del trabajo; Esto es con el objeto de celebrar consultas sobre: propuestas en relación con la sumisión de los convenios y recomendaciones de conformidad con el artículo 19 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo el re-examen a intervalos apropiados de convenios no ratificados y recomendaciones; las memorias que hayan de comunicarse a la Oficina Internacional del Trabajo, y las propuestas de denuncia de convenios ratificados.

Por si sólo se explica el contenido y naturaleza del Convenio que a la fecha se desconocen sus resultados por parte de nuestro país.

CONVENIO 150

Relativo a la administración del trabajo: cometido, funciones y organización.

Se refiere que reconociendo la necesidad del pleno respeto de la autonomía de las organizaciones de empleadores y de trabajadores, recordando los convenios internacionales del trabajo existentes, que garantizan la libertad y los derechos sindicales, que prohíben toda intervención por parte de las autoridades públicas que tienda a limitar estos derechos o a entorpecer su ejercicio legal, propone este Convenio, que el país que la ratifique, podrá delegar o confiar con arreglo a la legislación o a la práctica nacionales, determinadas actividades de administración del trabajo a organizaciones no gubernamentales, particularmente a organizaciones de empleadores y trabajadores o cuando fuera apropiado a representantes de los empleadores y de los trabajadores.

Establece que deberán crear procedimientos apropiados a las condiciones nacionales para garantizar, dentro del sistema de administración del trabajo, la consulta, la cooperación y la negociación entre las autoridades y las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores a nivel nacional, regional o local.

Ley.- Desde la fecha en que entró en vigor este convenio 1978, a la fecha en nuestra Ley Federal del Trabajo no se contempla disposición alguna sobre el tema, por ser de carácter administrativo para las autoridades del trabajo, el cual está sujeto a las políticas del país y de sus funcionarios, que quitan y ponen sistemas de administración laboral a su libre albedrío, sin respetar los acuerdos de sus antecesores y en su caso los surgidos en particular sobre el convenio, además con arreglo a la legislación y a la práctica no se ha sabido que se le brinden oportunidades sobre la administración laboral, a los particulares por conducto de sus organizaciones de trabajadores o empleadores o de los representantes, pues entre otras cosas no se especifica si sería gratuitamente su participación, pues de lo contrario sería un asalariado. No se cita si la participación sería fuera de horas de trabajo, en fin resulta ser un Convenio irrelevante que se ignora el porque lo aprobó y ratificó nuestro país México.

CONVENIO 152

Relativo a la seguridad e higiene en los trabajos portuarios.

Se refiere a la revisión del Convenio Número 32, sobre la protección de los cargadores de muelle contra los accidentes, ratificado por México Diario Oficial del 14 de agosto de 1935.

Este Convenio al igual que el revisado, pretenden regular la protección de los trabajadores portuarios mediante medidas y disposiciones tales como:

La legislación nacional deberá disponer que se tomen respecto de los trabajos portuarios medidas sobre seguridad e higiene en 19 puntos o requisitos, relacionando un sinnúmero de medidas técnicas, algunas de ellas condicionadas a reglamentos internacionales sobre el transporte de mercancías peligrosas por vía acuática y los referentes específicamente a la manipulación de mercancías peligrosas en los puertos. El convenio dispone en su artículo 36, que todo Estado, Miembro, deberá determinar por vía legislativa o por cualquiera otros medios conformes a la práctica y condiciones nacionales, previa consulta de las organizaciones de empleadores y de trabajadores, a) Los riesgos profesionales, b) los intervalos máximos para la realización de los exámenes médicos periódicos, c) la amplitud de los exámenes, d) medidas para proporcionar servicios de medicina de trabajo.

Así mismo en sus artículos 41 y 42 señala, que todo Estado miembro deberá: a) especificar las obligaciones, en materia de higiene y seguridad del trabajo, de las personas y organismos conducentes, b) Adoptar medidas y sanciones para asegurar la aplicación del Convenio, c) proporcionar adecuada inspección para velar por la aplicación del convenio.

La legislación nacional deberá determinar el plazo en que las disposiciones del presente convenio deberá aplicarse, un máximo de cuatro años a partir de la fecha de ratificación de éste.

Ley.- Como hemos visto este Convenio es revisión de otro del año de 1932, el cual también había sido ratificado, sin embargo nuevamente nuestra Ley Laboral no contempla en su articulado disposición alguna al respecto, deseando hacer la observación, que independientemente que todo miembro Estado, tiene derecho a las reservas en cuanto al contenido de las disposiciones de los convenios ahora este convenio otorga a los miembros que o ratifiquen excepciones totales o parciales, lo que viene a ser a mi buen entender que la aplicación del convenio y el revisado son obligatorios.

CONVENIO 153

Relativo a la duración de trabajo y períodos de descanso en los transportes de carretera.

El Convenio se aplica a los conductores asalariados de vehículos automóviles dedicados profesionalmente al transporte por carretera, interior o internacional, de mercancías o personas, tanto en el caso de que dichos conductores estén empleados en empresas de transportes por cuenta ajena ó empresas que efectúen transportes de mercancías ó de personas por cuenta propia.

Faculta a la autoridad de cada país miembro de excluir a los transportes urbanos, agrícolas o forestales, enfermos o heridos, con fines de defensa nacional o policía, taxis y de recorridos limitados, que no exigen una reglamentación especial respecto a los horarios o descansos.

En cuanto a los demás tipos de transportes, deberá la autoridad u órgano competente, consultar a las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, a fin de determinar la duración de trabajo y descansos que no deberá exceder de 4 horas como máximo sin hacer una pausa o sea ininterrumpidamente ó como acuerdo, hasta una hora más, que las horas extraordinarias no deberá de exceder de 9 horas por día ni de 48 horas a la semana.

Este Convenio revisa el convenio 67 "...Horas de descanso de trabajo y descansos en el transporte por carretera" del 8 de junio de 1939, que México no aprobó en esa entonces.

Ley.- Este Convenio, desde la fecha en que se publicó en el Diario Oficial a la fecha, nuestra ley laboral no contempla nada en particular al respecto, aunque debemos tomar en cuenta que las disposiciones del convenio son claras al indicar que debe ser acuerdos tripartitos y no sólo de la autoridad, en tal virtud no puede ser una Ley Suprema como lo prevé el artículo 133 Constitucional.

CONVENIO 155

Relativo a la seguridad, la higiene y medio ambiente de trabajo.

Se refiere al acuerdo que se tomó en el sentido de que, todo miembro podrá previa consulta con las organizaciones de empleadores y trabajadores excluir parcial o totalmente de su aplicación, al transporte marítimo o a la pesca; y deberá enumerar en la primera memoria sobre aplicación del convenio, las ramas de actividad que hubieren sido excluidas, explicando los motivos de dicha exclusión, describiendo las medidas tomadas para asegurar suficiente protección a los trabajadores en las ramas excluidas.

Todo miembro en consulta con empleadores y de trabajadores, deberá poner en práctica una política nacional en materia de seguridad, y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo; política que tendrá por objeto prevenir los accidentes y los daños para la salud que sean consecuencia de trabajo, también teniendo en cuenta medidas de acción en que afecten la seguridad y la salud de los trabajadores y el medio ambiente del trabajo.

En su artículo 8, cita como obligación del miembro que ratifique, poner en acción a nivel nacional, las medidas de seguridad en vía legislativa o reglamentaria y en el artículo 9, que dice "El control de la aplicación de las leyes y de los reglamentos relativos a la seguridad, higiene, y medio ambiente de trabajo deberá estar asegurado por un sistema de inspección apropiado y suficiente.

Ley.- Desde la fecha en que salió en el Diario Oficial, nuestra Ley Laboral no ha sufrido cambio alguno que contemple aspecto alguno del presente convenio, además porque se faculta a la autoridad excluir algunas ramas, por lo que no puede ser de aplicación general, y sólo serán obligatorias las disposiciones para los demás, y en tal consideración, ni el inspector podrá cumplir con lo previsto en el artículo 9 de este convenio, siendo irrelevante, hasta en tanto no se publica lo previsto en el artículo 8, del mismo convenio. (Este está relacionado con el convenio 62 ratificado).

CONVENIO 160

Relativo a la Revisión del Convenio sobre estadísticas de salarios y horas de trabajo, de 1938 No. 63.

El convenio revisa el convocado en la vigésima cuarta reunión, que trató los salarios y horas de trabajo en las industrias principales, mineras y manufactureras, en la edificación y construcción y en la agricultura; y nuevamente dispone lo mismo ya previsto en el convenio que se revisa, la obligación de los miembros de recoger, compilar y publicar regularmente estadísticas básicas del trabajo sobre las materias que entre otras son: c) ganancias medias y horas medias de trabajo (horas efectivamente trabajada u horas pagadas). d) estructura y distribución de salarios. e) costo de la mano de obra. f) índices de precios de consumo. g) gastos de los hogares o, en su caso, gastos de las familias y de ser posible, ingresos de los hogares o en su caso, ingresos de las familias. etc.

Como es de apreciarse materias para estadísticas, que no están al alcance de recabar informes veraces las autoridades, por ser de carácter privado, de la Secretaría de Hacienda en unos casos si es que recibe los informes y declaraciones reales, y en general porque dichas estadísticas de cualquier manera no resuelve la situación laboral que pretende el convenio, hasta en tanto no mejore la economía y el sistema administrativo de nuestro país.

Ley.- Por ser un asunto de carácter de estadísticas, no es de ser considerado en la Ley Laboral, y nuevamente me pregunto, ¿Porqué México ratificó éste Convenio y el revisado?.

CONVENIO 161.

Relativo a adoptar diversas proposiciones en relación a los servicios de salud en el trabajo, para tal efecto el convenio, repasa recordando los convenios y recomendaciones internacionales del trabajo, en especial:

Recomendación 97.- "Sobre la protección de la salud de los trabajadores" en 1953.

- Recomendación 112.- "Sobre los servicios de Medicina del Trabajo" en 1959
- Convenio 135.- "Sobre seguridad y salud de los trabajadores". en 1971.
- Convenio 155.- "Sobre seguridad y salud de los trabajadores" en 1981.
- Recomendación 171.- "Sobre los servicios de salud en el trabajo" en 1985

Los convenios fueron aprobados por México de los que en este trabajo ya hicimos las observaciones pertinentes en cada uno de ellos.

Ley.- Este Convenio sólo se ocupa en recordar convenios que hemos analizado sin que a la fecha nuestra Ley Laboral haya sufrido cambio alguno desde sus efectos causados, por ninguno de ellos. En el otro convenio recordado, como hemos dicho tampoco al igual que muchos otros, han surtido efectos de cambio en nuestra Ley Laboral.

En cuanto a las Recomendaciones, por no ser tema de nuestro estudio, no es el caso de ser considerados, en lo particular y si en lo general como tema de convenio, el cual desde la fecha en que entró en vigor en nuestro país, nuestra Ley Federal del Trabajo no hace referencia al tema, sobre todo por establecer principios de una política nacional y de una acción a nivel nacional para el funcionamiento del programa sobre seguridad y salud de los trabajadores.

CONVENIO 163

Relativo a las condiciones de estadía y bienestar de la gente de mar.

Los principales efectos del Convenio, son que todo miembro determinará, en su legislación nacional, los buques matriculados en su territorio que deben considerarse dedicados a la navegación marítima a los efectos de dar medios y servicios de bienestar a bordo de buques, y se deberá aplicar a la pesca marítima comercial, también todo miembro se compromete a velar porque se faciliten medios y servicios de bienestar adecuados a la gente de mar, tanto en los puertos como a bordo de buques; velará que se tomen las medidas necesarias para financiar los medios y servicios de bienestar en los puertos apropiados del país a todos los marinos, sin distinción de nacionalidad, raza, color, sexo, religión, opinión pública u origen social e independientemente del Estado en que esté matriculado el buque a bordo del cual estén empleados.

Ley.- Desde la fecha en que entró en vigor en nuestro país por la publicación en el Diario Oficial, nuestra Ley Federal del Trabajo no contempla tema alguno al respecto, además que solo se ocupa de cuestiones que deben estar previstas en los

contratos de trabajo de la gente de mar.

CONVENIO 164

Relativo a la revisión de los Convenios 73, 92, 133 y 134 y Recomendaciones 105, 106 y 142 que tratan sobre la protección de la salud y la asistencia médica de la gente de mar.

Para los efectos y aplicación de este Convenio, en el mismo se hace la observación importante, que mantengan una estrecha cooperación dentro de sus respectivas esferas; la Organización Internacional del Trabajo, Organización Marítima Internacional y Organización Mundial de la Salud

Este Convenio se aplica a todo buque dedicado a la navegación marítima, de propiedad pública o privada, matriculado en el territorio de un miembro para el cual el Convenio se halle en vigor y destinado normalmente a la navegación marítima comercial.

Se dará efecto al Convenio, por medio de la legislación nacional los convenios colectivos, los reglamentos internos, los laudos arbitrales, las sentencias judiciales, o de cualquier otro medio apropiado a las condiciones nacionales, debiendo velar de la adopción de las medidas que garanticen la protección de la salud y la asistencia médica de la gente de mar a bordo; garantizar el derecho de visitar sin demora a un médico en los puertos de escala y que la asistencia médica y la protección sanitaria sean gratuitos.

Dispone que todo buque deberá llevar un botiquín y equipo médico a bordo, debiendo tomar en cuenta el número de personas a bordo y la índole, destino y duración de los viajes, debiendo tener en cuenta a las recomendaciones internacionales como: la guía médica internacional de abordaje y la lista de medicamentos esenciales publicadas por la Organización Mundial de la Salud.

Dispone también, que la gente de mar deberá recibir, una preparación sobre las medidas que hay que adoptar en caso de accidente o urgencia médica a bordo

Ley.- Desde la fecha en que entró en vigor este Convenio, en el Diario Oficial de octubre de 1991, encontramos que ya en las Reformas de 1970 a la Ley Federal del Trabajo se integraron artículos que prevén conceptos sobre este Convenio y los de revisión, así están contemplados el derecho de alojamiento de los trabajadores de los buques, lo dispone el artículo 204 fracc I; en relación a la obligación que tienen los trabajadores respetar para prevenir riesgos del mar, las instrucciones y prácticas que se efectúen en los términos de las leyes y el artículo 205; especial nota deseo resaltar lo previsto por el artículo 212 de ésta misma Ley, que con claridad estipula que a la inspección del trabajo corresponde vigilar el cumplimiento de las leyes y normas del trabajo, atendiendo a las leyes y disposiciones sobre comunicaciones por agua, cuando los buques estén en puerto; El Artículo 487 contempla los derechos de

los trabajadores en caso de riesgo de trabajo, El artículo 490 cita las sanciones vía indemnizaciones, por no cumplir las disposiciones legales y reglamentarias para la prevención de los riesgos de trabajo en los buques, y el Artículo 504 dispone de la obligación de establecer una enfermería dentro de la fuente de trabajo, dotada con medicamentos y material de curación, además con el personal médico y auxiliar necesario, después de más de 300 trabajadores. Aunque no contempla en su totalidad la Ley respecto a lo que se ratificó en el convenio, es probable que lo conducente se aplique a través de los contratos colectivos de trabajo y los reglamentos de leyes portuarias.

CONVENIO 166

Relativo a la repatriación de la gente de mar (revisión).

Este Convenio revisa el de 1926 No. 23 sobre este mismo tema, el cual ya fue citado y expuesto su análisis y estudio en relación con la Ley Federal del Trabajo, porque el Convenio No. 23 que entró en vigor el 7 de agosto de 1935, lo ratificó México y lo consideró en las Reformas a la Ley de 1970.

CONVENIO 167

Relativo a la Seguridad y Salud en la Construcción.

La importancia de este Convenio dió a lugar de revisar todas las reuniones que se ocuparon del tema, siendo así diez Convenios y Diez Recomendaciones, que se preocuparon en lograr a su máxima expresión, garantizar un medio ambiente de trabajo seguro y salubre para todos los trabajadores de la Construcción. Determina que todo miembro que ratifique el presente Convenio se compromete, con base a una evaluación de los riesgos que existan para la seguridad y la salud, a adoptar y mantener en vigor una legislación de las disposiciones del Convenio (artículo 4). El miembro podrá prever su aplicación práctica mediante normas técnicas o repertorios de recomendaciones y a la práctica nacionales.

Con todo lo anterior se entiende que son de aplicación práctica y técnica, la Ley Federal delega a los trabajadores y patronos su derecho de reglamentar esas funciones y debiéndose sujetar a las disposiciones legales internas para la construcción, por lo que no es campo de acción de la rama laboral y de manera general regula la higiene y seguridad para todos los trabajadores.

Ley.- Desde su fecha de ratificación la Ley Laboral no contempla nada en lo particular del Convenio, aunque el tema se encuentra en nuestra Ley Laboral de manera genérica y en algunas características, pero nada en concreto y específico.

CONVENIO 169

Relativo a los Pueblos Indígenas y Tribales en Países Independientes.

Este tema, nacido en el seno de la OIT en la septuagésima sexta reunión, vías que en tema de carácter laborales, es más bien de aspecto social y económico de suma importancia, deseando que la Ley Federal considere dentro de su articulado las disposiciones principales del Convenio, tales como:

ARTICULO 1... a) el Convenio se aplica a los pueblos tribales en países independientes, cuyas condiciones sociales culturales y económicas les distingan de otros sectores de la colectividad nacional y que estén regidos total o parcialmente por sus propias costumbres o tradiciones. b) los considerados indígenas por el hecho de descender de poblaciones que habitaban en el país o en una región geográfica.

ARTICULO 2 .- Los Gobiernos deberán garantizar, una acción coordinada y sistemática con miras a proteger los derechos de esos pueblos y a garantizar el respeto de su integridad.

Que aseguren a dichos pueblos gozar en pie de igualdad, de los derechos y oportunidades que la legislación nacional otorga a los demás miembros de la población.

Que ayuden a eliminar las diferencias socioeconómicas que puedan en relación con los demás miembros de la comunidad nacional, de una manera compatible con sus aspiraciones y formas de vida, a que gocen plenamente de los derechos humanos y libertades, sin discriminación, por lo que se aplicarán las disposiciones del Convenio a los hombres y mujeres de esos pueblos.

En fin habría que analizar las X partes de que está compuesto el Convenio, sin embargo se deja ver la intención de sus disposiciones.

CONVENIO 170

Relativo a los productos químicos.

Este Convenio se ocupó de la revisión y resumen de ocho convenios, entre ellos tres que ratificó México, el 164 en 1981 el 161 en 1985 y el 135, de los cuales ya hemos hecho referencia en éste trabajo. Se refieren todos a diversos temas pero van interrelacionados, sobre productos químicos, enfermedades profesionales como el cáncer, medio ambiente del trabajo (aire ruido y vibraciones, sobre seguridad y salud de los trabajadores, resumiéndose el Convenio en el tema principal de los productos químicos, su control para el medio ambiente en beneficio de los trabajadores y del público en general, prevenir enfermedades y accidentes por los productos químicos y se reglamenta su producción, su uso, su distribución y su aplicación que abarca el almacenamiento, transporte y eliminación de desechos químicos.

Reglamenta la responsabilidades de los patrones, los trabajadores y los

proveedores y todo lo anterior inclusive a nivel internacional dadas las exportaciones.

Ley.- Desde el año de 1990 en que se reunió la Conferencia General de la OIT, a la fecha no contempla nuestra Ley precepto laboral alguno sobre los productos químicos, como tema especial. Podemos mencionar el artículo 513 que nos cita las tablas de enfermedades de trabajo, donde se incluyen las que son causadas por productos químicos. Habría que esperar las reformas a la Ley Federal del Trabajo para ver si se incluyen los convenios aprobados recientes y ratificados por México, pendientes de ser considerados conforme al artículo 6o. de la Ley citada.

CONVENIO 172

Relativo sobre las condiciones de trabajo (hoteles y restaurantes).

Se refiere a la necesidad de mejorar las condiciones de trabajo en los hoteles, restaurantes y establecimientos similares, las perspectivas de carrera y la seguridad en el empleo, en beneficio de los trabajadores.

En este Convenio encontré como puntos relevantes en relación a nuestra práctica laboral los siguientes:

a).- Que los trabajadores interesados del tema en cuestión no sean excluidos del ámbito de aplicación de ninguna norma mínima, incluidas las referentes a la seguridad social.

b).- Que los trabajadores deberán ser informados de los horarios de trabajo con suficiente antelación, para poder organizar en consecuencia su vida personal y familiar.

c).- Cuando el contrato termina o el período de servicio continuo no es suficiente para causar derecho a la totalidad de las vacaciones anuales los trabajadores interesados deben tener derecho a vacaciones proporcionales.

d).- Independientemente de las propinas, los trabajadores deberán recibir una remuneración básica que será abonada con regularidad.

e).- Deberá prohibirse la compraventa de empleos en los establecimientos.

Ley.- Desde la fecha en que se ratificó este Convenio por nuestro país, encontramos preceptos legales aplicables al caso refiriéndose a los trabajadores en general en los artículos 24, que habla sobre los contratos privados; el 25 habla de los requisitos y condiciones del trabajo, especialmente cita; el tiempo de trabajo, servicios que deberán prestarse, duración de la jornada, monto del salario, días de descanso y vacaciones.

En la reformas a nuestra Ley Federal del Trabajo de 1970, los legisladores

incluyen el capítulo XIV que se refiere al "trabajo en hoteles, restaurantes, bares y otros establecimientos análogos.

En estas reformas contempla en los artículos 344 al 350, únicamente los siguientes aspectos:

I.) Que los salarios serán fijados por la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos.

II.) Que las propinas son parte del salario, siendo las primeras en base a un porcentaje sobre consumiciones, en caso contrario se fijará un salario de base para el pago de indemnizaciones o prestaciones. (No se especifica cual debe ser el salario mínimo).

III.) La alimentación y características de la misma que debe otorgar el patrón a los trabajadores.

IV.) Obligaciones de los trabajadores en sus funciones o empleos.

V.) Las atribuciones y deberes de los Inspectores del Trabajo, tales como; vigilar la alimentación que se proporcionen a los trabajadores; vigilar que las propinas correspondan en su totalidad a los trabajadores; y vigilar que se respeten las normas sobre jornadas de trabajo.

Como se podrá apreciar la Ley Laboral no contempla todas las disposiciones del Convenio, en tal virtud, resta esperar que en las próximas reformas a la Ley se contemplen todas las del Convenio que son de suma importancia, o en su caso considerar que las leyes laborales son aplicables para todas las especialidades de trabajadores y por lo que es irrelevante considerar sólo unos aspectos y no dejar a salvo los derechos de los trabajadores en base a lo que dispone la ley en general, o a estarse a lo que disponen las leyes como es el caso.

CONCLUSIONES

I.- Anzilotti, sostiene que aunque puede haber cierta relación entre el Derecho Interno y el Derecho Internacional, se trata de dos órdenes separadas, por lo tanto, no pueden existir normas internacionales emanadas de las normas internas o viceversa, ni influir más sobre otras en su respectivo valor obligatorio. Lo que da a entender, que los tratados internacionales no deben influir en nuestro derecho interno o sea que no son obligatorios, consecuentemente que el artículo 6o de la Ley Federal del Trabajo es obsoleto e irrelevante, porque como no puede haber conflicto entre los dos derechos Internacional e Interno, no se puede obligar la influencia externa al derecho interno, y sólo la voluntad del Estado debe tomarse en cuenta como fuente del derecho.

II.- Después de terminar mi trabajo, he llegado a la conclusión que para la toma de decisiones, acuerdos, ratificaciones y todo trato internacional, que efectúa nuestro país, (como el tema estudiado) de crear, transferir, modificar leyes o normas internas, en beneficio de la sociedad, principalmente el de las clases desprotegidas, no se toma en cuenta la Soberanía del Pueblo, por deficiencias en nuestra Democracia.

III.- Dada la conclusión anterior, y por la diversidad de intereses y circunstancias internacionales de caracteres políticas y sociales, existen contradicciones entre la voluntad del Estado y sus ratificaciones de los Tratados, pues como hago ver México a ratificado muchos sin embargo no han sido considerados en la Ley Laboral lo que quiere decir, que sino los iba ha aplicar entonces el porqué de su aprobación y cabe recordar la NO INTERVENCION Y LA AUTODETERMINACION DE LOS PUEBLOS.

IV.- De acuerdo al Artículo 133 Constitucional, el Senado de la República es el que aprueba los Tratados Internacionales ratificados y así llegan a formar parte en forma automática de las Leyes de la Unión, estas circunstancias se contraponen con los principios inminentemente sociales encaminados a proteger a la clase trabajadora, ya que en todo caso, debe aplicarse la norma que favorezca a dicha clase, pudiendo ser norma interna o norma internacional.

V.- Ignoramos si México, ha ratificado los tratados con reservas, respecto a algunas o alguna disposición, toda vez que es probable que no todo el tratado sea ad-hoc a nuestra legislación interna y esto se observa con la aplicación de los tratados en la Ley Laboral de nuestro país, que en muchos casos no contemplan en su totalidad todas y cada una de las disposiciones de dichos tratados ratificados.

VI.- La Organización Internacional del Trabajo, a las organizaciones

de trabajadores y de empleadores, les reconoce derechos para poder cerciorarse de si sus gobiernos han cumplido con sus obligaciones en virtud de la Constitución, basándose en que muchos gobiernos consultan a éstos organismos antes de adoptar una decisión final sobre las propuestas, mientras que en nuestra Ley Laboral en su Artículo 523, se les excluye para intervenir en la aplicación de las normas de trabajo, lo que hace suponer que las participaciones de éstas organizaciones, son limitativas a nivel Internacional y nulas a nivel Nacional.

VII.- Respecto a los requisitos de validez y de existencia de los tratados internacionales, en nuestro estudio encuentro que sólo existen éstas resoluciones y no así la nulidad que prevee nuestra ley interna, que puede ser nulidad absoluta y relativa, sin embargo se contradice Accioly, que afirma "cuando fue logrado un tratado por medio de engaño o fraude o estuvo en un error esencial se podrá entonces considerar que el tratado es anulable", al respecto opino que el tratado en su caso, es inválido o inexistente, conforme a los requisitos de validez y por lo tanto no es anulable.

VIII.- Sabemos que la creación de la Organización Internacional del Trabajo, fue un resultado final de una evolución del pensamiento social en el siglo XIX y entre otros habían comprendido que cualquier país o industria que intentase mejorar las condiciones de trabajo de sus obreros, habría de colocarse en una situación desfavorable con respecto a otros países o industrias, debido al alza del costo de la mano de obra, por lo que encontraron como única solución posible, la celebración de acuerdos internacionales; al respecto me permito considerar que ese pensamiento social no tocó la mano de México inclusive hasta la fecha, y para ello basta citar el Tratado de Libre Comercio celebrado entre México, Canadá y E.E.U.U., que en virtud de la diferencia de salarios que son ampliamente diferentes por lo bajo que es en nuestro país, esto ha creado problemas para una justa y equitativa relación comercial ya que nuestro obrero que su salario es más bajo, corre una gran probabilidad que sea explotado, toda vez que en obvio de circunstancias, las industrias vendrán a México y no a la inversa y más se agrava la situación porque los E.E.U.U., no llegan a una decena sus aprobaciones de los 175 convenios celebrados como miembro de la O.I.T. y por lo mismo no está obligado a respetar los convenios celebrados y aprobados por México además que en el 1er. periodo en que fue miembro sólo ratificó seis tratados internacionales en total.

IX.- Esta visto que no sólo el Congreso de la Unión en nuestro país, puede crear derogar o abrogar leyes laborales, pues de acuerdo al artículo 6o de la Ley Federal del Trabajo y el artículo 133 Constitucional, también las Organizaciones Internacionales como la O.I.T., intervienen para esos fines, mediante las ratificaciones de los tratados por nuestro país, haciendo caso omiso a la costumbre y a la jurisprudencia.

X.- Conforme a las fechas en que entran en vigor los Tratados Internacionales aprobados por México, ante la O.I.T., en relación a sus publicaciones en el Diario Oficial, resulta tardía, sobre todo que el cambio social corre con mayor rapidez.

XI.- No existe comunicación de copias de las memorias a las organizaciones representativas de los empleadores y trabajadores en nuestro país, situación prevista en la Comisión de la Conferencia de la O.I.T., denominado "INFORME III parte I inciso d". Esta conclusión es en virtud de una encuesta que efectuó y en el 100% desconocían de todo esto inclusive que existía esa disposición.

XII.- En estas fechas que se estrechan cada día más los lazos internacionales comerciales, sería ideal que los proyectos de la Ley Laboral olvidados en los archivos de la Cámara de Diputados en el año de 1941, donde sin romper la Unidad del Derecho del Trabajo, se consideró elaborar a) Código sustantivo del trabajo, b) Código Procesal del Trabajo, c) Código Administrativo del Trabajo.

XIII.- Las funciones sociales que les tienen conferidas a los Inspectores del Trabajo la misma Ley Federal del Trabajo, están mal interpretados por los interesados, toda vez que en vez de evitar sanciones se dedican a aplicarla, como inspector de reglamentos y sanciones, esto se debe a desconocimiento de sus funciones conforme al Tratado correspondiente aprobado por México, además de desconocer la existencia de los Tratados Internacionales, el resultado de las encuestas realizadas son: el 90% desconocen y 10% han oído de ellos pero desconocen su contenido y su alcance, sin interrogarlos sobre la Ley Laboral sobre si conocen el contenido de los artículos 540 y 546.

XIV.- Concluso, que de acuerdo al sinnúmero de protecciones que recibe el trabajador empezando desde la fuente de su trabajo, en donde en forma rutinaria visita el Inspector para vigilar la aplicaciones de las normas del trabajo, sería difícil creer que el patrón pudiera violar los derechos de los trabajadores dadas estas visitas, sin embargo éstos en un sin fin de casos se ven en la necesidad de demandar al patrón, y la junta hace caso omiso a las obligaciones del Inspector, si cumple o no con su función, pues en su caso, no existirían demandas; las juntas nuevamente velan en protección y tutela del trabajador, y suplen sus deficiencias, errores y omisiones en su demanda, lo que quiere decir, que si no le asistiera el derecho al trabajador no se debiera admitir la demanda, pues las autoridades no se prestarían a esas irregularidades, lo que quiere decir que dada la violación a sus derechos del trabajador y la tutela de la junta, el patrón está en desventaja y por lo visto tiene una tumba legal en su contra en una Sentencia o Laudo y sólo la suerte o descuido de proceso le favorecería; inclusive el artículo 784 de la Ley Federal del Trabajo exime al trabajador de la carga de la prueba, o

sea no tiene necesidad de fundamentar la defensa con las leyes y tratados o convenios, y sólo las documentales que debe exhibir el patrón.

XV.- Existe una gran diferencia entre Inspector del Trabajo y la Prueba de Inspección, el primero no tiene facultades para la segunda y para ésta sólo está facultado el Actuario de las Juntas, aunque la inspección ofrecida como prueba debe versar sobre los mismos campos del Inspector del Trabajo, por lo tanto debe facultar la Ley al Inspector del Trabajo a efectuar las inspecciones ofrecidas como pruebas en sus áreas.

XVI.- El artículo 546 inciso VI.- de la Ley Federal del Trabajo, DE LOS INSPECTORES DEL TRABAJO. REQUISITOS; "VI.- No haber sido condenado por delito internacional sancionado con pena corporal".

Este inciso debe ser derogado, pues conforme a los principios de los Derechos Humanos y de acuerdo al Decreto Presidencial publicado en el Diario Oficial del día 15 de marzo de 1990, (cierre de informaciones de antecedentes penales), nos indica que una persona que ha purgado una sentencia de pena corporal y por el hecho de haber obtenido su libertad, demuestra estar en paz con la Justicia y la Sociedad y haberse rehabilitado, por tal motivo no debe juzgársele toda la vida.

XVII.- Resulta contradictorio, el asegurar que el Inspector del Trabajo es el órgano que vigila el cumplimiento y aplicación de las normas (Tratado y Art. 68 de la Ley Laboral), sin embargo la realidad es otra, pues estadísticamente se puede demostrar el sinnúmero de demandas que entran diariamente a las Juntas Locales y Federales que provienen de las violaciones o incumplimientos de las normas, en tal virtud se puede asegurar que las funciones del Inspector del Trabajo es ineficaz, por lo tanto que no se cumple con lo establecido por el artículo 133 de la Constitución, y el artículo 6o de nuestra Ley Laboral.

XVIII.- En nuestro país han pasado hasta 20 años, para que empiecen a surtir efectos los Tratados Internacionales, celebrados en la O.T.I., aprobados y ratificados por México; por ejemplo en el año de 1917 la Constitución Política Mexicana, en su Artículo 133 determina que los Convenios o Tratados internacionales son Ley Suprema, sin embargo México ingresa a la O.T.I. en el año de 1931, cuando ya se habían celebrado muchos tratados; en el año de 1937, nuestro país aprueba por primera vez un convenio y lo ratifica ante la O.T.I. y fue hasta el año de 1970 cuando entra en vigor el artículo 6o en materia de Trabajo o sean 53 años después de la Constitución Política de 1917, por lo tanto, los Tratados no han cumplido ni cumplen su objetivo oportunamente en nuestro país, prueba de ello que no ha existido Laudo alguno que se apoye en algún Tratado Internacional como Ley Suprema que es.

BIBLIOGRAFIA

A. PILLET Y J.P. NIBOYET. Principios del Derecho Internacional Privado. Selección de la 2a. Edic. Francesa del Manual 1969.

ACCIOLY HILDEBRANDO. Tratado de Derecho Internacional Público Madrid 1958. Tomo I Instituto de Estudios Políticos.

ARELLANO GARCIA CARLOS. Derecho Internacional Privado México, D.F. 1974.

COMPENDIO MUNDIAL 1966. ENCICLOPEDIA ANUAL DE DATOS UTILES Y CONOCIMIENTOS, Director Eduardo Cárdenas por Selecciones de Reader's Digest, Edición Portuguesa, Río de Janeiro Impreso en EE.UU. de América.

DE LA CUEVA MARIO Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo II 10a. Edición México 1974 (Reimpresión) Edit. Porrúa.

DEL TORO Y GROSS. Pequeño Larousse Ilustrado. 1988 5a. Tirada Editorial Larousse.

D'ESTEFANO MIGUEL ANGEL. Derecho Internacional Público. La Habana 1965. Edit. Universitaria.

DE PIÑA RAFAEL Y DE PIÑA Y VARA RAFAEL. Diccionario de Derecho México 1988, 15a. Edición Editorial Porrúa.

FISHMAN MARIA E-I DE. (trad) Derecho Internacional Buenos Aires 1963. 3a. Edición Biblioteca Omeba.

J. SIERRA MANUEL. Derecho Internacional Público. México 1963. 4a. Edición.

OPPENHEIM, MA. LL. D. Tratado de Derecho Internacional Público Barcelona 1966, Tomo II, Vol. I, Controversias, Guerra y Neutralidad

MORENO QUINTANILLA, LUCIO M. Y CARLOS M. BOLLINI SHAW. Derecho Internacional Público, Buenos Aires 1950, Edic. Librería del Colegio.

PEREZ VERDIA LUIS. Tratado Elemental de Derecho Internacional Privado. (Guadalajara, México 1908) (tratadista mexicano).

PODESTA ACOSTA, L.A. Derecho Internacional Público, 4a. Edición. Tomo I, Buenos Aires 1960. Tipografía Editora Argentina.

ROUSSEAU CHARLES. Derecho Internacional Público. Prólogo del M. Trias de Bes. 2a. Edición Barcelona, Ediciones Ariel 1951.

SEARA VAZQUEZ MODESTO. Manual de Derecho Internacional Público. México 1964. 1a. Edición Edit. Pomada. S. A.

SEARA VAZQUEZ MODESTO. El Derecho Internacional Público. México 1967. 2a. Edición, Editorial Pomada.

SEARA VAZQUEZ MODESTO. Derecho Internacional Público. México 1976 5a. Edición Edit. Porrúa.

SEPULVEDA CESAR. Derecho Internacional Público. México 1960 Editorial Porrúa.

VERDROSS ALFRED. Derecho Internacional Publico. Madrid 1967 4a. Edición. Biblioteca Jurídica Aguilar.

CONSTITUCIONES, LEYES, REGLAMENTOS, MANUALES, INFORMES Y COMPENDIOS.

MEXICANO; ESTA ES TU CONSTITUCION. Texto vigente 1993. Coment. Emilio O. Rabasa y Gloria Caballero. Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. Edit. Porrúa.

CONSTITUCION DE LA ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO Y REGLAMENTOS DE LA CONFERENCIA INTERNACIONAL DEL TRABAJO, Edición 1963. Oficina Int. del Trabajo. Ginebra Imprenta A. Kundig y Publicaciones Feb. 1982.

CONSTITUCION DE LA OIT Y REGLAMENTO DE LA CONFERENCIA INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Ginebra Dic. 1993. Ofna. Int. del Trab.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO REFORMADA Y ADICIONADA. México 1966. 52a. Edición. Editorial Porrúa.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO REFORMADA Y ADICIONADA. México 1969. 62a. Edición. Edit. Porrúa.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO. 73a. Edición. México 1994 Editorial Porrúa S. A. Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera.

REGLAMENTO DE LA CONFERENCIA INTERNACIONAL DEL TRABAJO; Parte I, Art. 1. Ofna. Int. del Trab. Ginebra 1963 Imprenta A. Kundig.

MANUAL DE PROCEDIMIENTOS EN MATERIA DE CONVENIOS Y RECOMENDACIONES INTERNACIONALES DEL TRABAJO. Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra 1970 Párrafo 53 Sección III.

PRESUPUESTAS DEL PROGRAMA Y PRESUPUESTOS. Michel Hansenne. Para 1994-1995 Ginebra Dic. 1992 3er. Punto de la orden del día. 255a. Reunión, Ginebra Febrero-Marzo 1993.

INFORME EN ANUARIO DE LA COMISION INTERNACIONAL. Brierly 1951. Naciones Unidas caso Filipinas y Boletín Oficial de la OIT Vol. XXXIV.

CONVENIO DE LA OIT. RATIFICADOS POR MEXICO. Secretaría del Trabajo y Previsión Social. 1a. Edición 1981, Isen 968-813-065-6 Impresión Manufacturas Wsag. S.A.

CONVENIOS Y RECOMENDACIONES 1919-1966 y Suplementos hasta 1993, Adoptados por la Conferencia Internacional del Trabajo. Ginebra Oficina Internacional del Trabajo.

LISTA DE RATIFICACIONES POR CONVENIO Y POR PAIS AL 31 DIC. 1993. Informe III (Parte 5) Conferencia Internacional del Trabajo 81a. Reunión 1994. Primera Edición.

LIBROS Y REVISTAS

ABC. DE LAS NACIONES UNIDAS. Edic. 25o. Aniversario México sept. 1970. Servicio de Información Pública Nva. York, Imp. Gráfica Panamericana.

ALMANAQUE MUNDIAL 1992. 38 años de Publicación. Editorial América S. A. (MX).

LAS NACIONES UNIDAS, Orígenes Organización Actividades XX años 1945-1965, Tercera Edición. Dic. 1969, Publicación de las Naciones Unidas.

REVISTA. OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Ginebra 1966 Impreso por Gravor S. A./Weber, Suiza "El Programa Andino".

REVISTA DE LA OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO y SUPLEMENTOS 1994. Impresa por Weber, 2501, Bienne agosto de 1969.

REVISTA Y (NOTA INFORMATIVA 1994). De la Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra 1968 impreso por A. a L. Borg. Stffborgtrykkeri.

REVISTA Y (NOTA INFORMATIVA 1994). Oficina Internacional del Trabajo. Ginebra 1969. Impresa Couleurs Weber. Bienne

REVISTA PERFIL DE LA OIT. Servicio de Información y Prensa de la Ofna.
Inter. del Trab. Ginebra 22-1994. Ch-1211.

LA OIT Y LA READAPTACION SOCIAL. REVISTA DE LA OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Ginebra Nov. 1968. Impreso por A. a L. Borg. Stiftsbogtrykkeri Dinamarca.

MEXICO Y LA ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Secretaría del Trabajo y Previsión Social y Organización Internacional del Trabajo. Cuarta Edición. 1994 ISBN-968-813-513-5

ACTAS; Octagésima Reunión, Ginebra 1993. Conferencia Internacional del Trabajo; Oficina Internacional del trabajo. 1a. Edición. 1994. Impreso Hel Suiza.

INFORME SOBRE DESARROLLO HUMANO 1994 Publicado por las Naciones Unidas para el Desarrollo PNUD. Edit. Fondo de la Cultura Económica S. A. de C. V. 1a. Edición en español. Trad. por Bugni y Rivkin. Prefacio 16/marzo/1994, Nueva York.