

00721
689



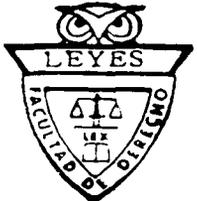
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

FACULTAD DE DERECHO
SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA
SEGURIDAD SOCIAL

REGIMEN LABORAL DE LOS TRABAJADORES
DEL MAR EN MEXICO.

T E S I S
QUE PARA OPTAR POR EL TITULO DE
LICENCIADA EN DERECHO
P R E S E N T A :
MARIA ANTONIETA PEREZ HERNANDEZ

ASESOR: MTR. ENRIQUE LARIOS DIAZ



MEXICO, D. F.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

2003



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

TESIS CON FALLA DE ORIGEN



UNIVERSIDAD NACIONAL
AUTÓNOMA DE
MÉXICO

**FACULTAD DE DERECHO
SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO
Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL**

Acuerdo a la Dirección General de Estudios de la UNAM a difundir en formato electrónico el contenido de mi trabajo recepcional.
NOMBRE: Maria Antonieta Pérez Hernández
FECHA: 8-Mayo-2003.
FIRMA: P.A.

**INGENIERO LEOPOLDO SILVA GUTIERREZ
DIRECTOR GENERAL DE LA ADMINISTRACIÓN
ESCOLAR DE LA U.N.A.M.
FACULTAD DE DERECHO.
P R E S E N T E .**

Muy distinguido Señor Director

La alumna: **MARIA ANTONIETA PEREZ HERNANDEZ**, inscrita en el Seminario de Derecho de Trabajo y de la Seguridad Social a mi cargo, ha elaborado su tesis profesional intitulada "**REGIMEN LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL MAR EN MEXICO**", bajo la dirección del **LIC. LARIOS DIAZ ENRIQUE**, para obtener el título de Licenciado en Derecho.

El **Lic. MANUEL GUTIERREZ NATIVIDAD**, en el oficio con fecha 25 de febrero de 2003, me manifiesta haber aprobado y revisado la referida tesis; por lo que con apoyo a los artículos 18, 19, 20, y 28 del vigente Reglamento de Exámenes profesionales suplico a usted ordenar la realización de los trámites tendientes a la celebración del Examen Profesional de la alumna referida.

Atentamente
"POR MI RAZA HABLARA EL ESPIRITU"
 Ciudad Universitaria, D.F. 1 de Marzo del 2003.

LIC. GUILLERMO HORI-ROBAINA
 Director del Seminario

NOTA DE LA SECRETARIA GENERAL: La interesada deberá iniciar para su titulación dentro de los seis meses siguientes (contados de día a día) a aquél que le sea entregado el presente oficio, en el entendido de que transcurrido dicho lapso, caducará la autorización que ahora se le concede para someterse nuevamente sino en el caso de que el trabajo recepcional conserva su actualidad y siempre que le oportuna iniciación del trámite para la celebración del examen haya sido impedido por circunstancia grave, todo lo cuál calificará la Secretaria General de la Facultad.
 c.c.p.-Seminario.
 c.c.p.- Alumno (a).

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

DEDICATORIAS A:

A DIOS: por haberme dado vida y por llenarme de bendiciones día con día para llegar hasta donde hoy me encuentro.

A la mujer que me dio la vida y lo que soy hasta el día de hoy, la cual ha dado todo sin esperar nada a cambio, y que estaré eternamente agradecida por ser realidad este logro que es uno de los más importantes de mi vida. Gracias por apoyarme y alentarme para alcanzar mis sueños y mis metas, A ti MAMITA.

A mi abuelito: * AGUSTÍN MARTÍNEZ por darme buenos consejos y seguir adelante aunque ya no este conmigo físicamente, sé que donde quiera que este me esta bendiciendo ya que para mí fue mi Papá. Me apoyo moralmente e incondicionalmente donde quiera que este Gracias Por todo.

A mi hermano JAIME, por el apoyo moral que me brindó, motivándome para seguir adelante aun en contra de las cosas malas que vivimos, siempre estaré contigo flaquito.

A la Pequeñita de mi familia, una linda niña que dio luz y brillo a mi existir y mi vida, Y que es la alegría de la casa, su nombre es FRIDA.

A mi cuñada LUPE, que en el poco tiempo que ha estado con nosotros, siento un gran cariño por ti, gracias por tus consejos y motivaciones.

AGRADECIMIENTOS

Al Mtro, ENRIQUE LARIOS DIAZ por su tiempo, apoyo y consejos he logrado culminar mi carrera profesional.

A mis PROFESORES, por transmitirme sus valores que a través del tiempo me llevaron a concluir mi carrera.

A mi UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO, a la que enalteceré y le estaré eternamente agradecida y que no defraudaré.

A mi Abuelita: ANTONIA BELLO y por ser mi fuerza y espíritu de superación.

A mi Amigos:

Adriana, Bianca, Erika Vázquez, Gabo, Orlando, Inés, por su Amistad, y por brindarme su apoyo.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

4

ÍNDICE

	Pág.
INTRODUCCION	1

CAPITULO PRIMERO

MARCO TEORICO CONCEPTUAL

1.- TRABAJO	3
2.- TRABAJADOR	5
3.- PATRON	8
4.- DERECHO DEL TRABAJO	9
5.- RELACION LABORAL	12
6.- ELEMENTOS EN LA RELACION DEL TRABAJO	13
7.- DERECHO	14
8.- MAR	16
9.- DERECHO INTERNACIONAL DEL TRABAJO	19
10.-DERECHO INTERNACIONAL DEL MAR	23
11.-DERECHO MARITIMO	25
12.-CONVENIO	26
13.-RECOMENDACIONES	27

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

CAPITULO SEGUNDO

ANTECEDENTES

1.- LOS TRABAJADORES DEL MAR EN LA HISTORIA.....	29
2.- LOS TRABAJADORES DEL MAR EN MEXICO.....	33
3.- EL DERECHO INTERNACIONAL DEL MAR.....	40
4.- EL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL.....	45
5.- LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.....	50
6.- LAS REFORMAS DE 1980.....	52
7.- LOS TRABAJOS ESPECIALES.....	53
8.- EL TRABAJO EN EL MAR.....	59

CAPÍTULO TERCERO

LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO

1.- LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO.....	61
2.- ESTRUCTURA.....	68
3.- CONVENIOS Y RECOMENDACIONES.....	80
4.- ORGANIZACIÓN DE EMPLEADORES Y TRABAJADORES.....	84
5.- ORGANIZACION DE LA O.I.T.....	86
6.- FUNCIONAMIENTO.....	89

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

CAPÍTULO CUARTO

REGIMEN LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL MAR

1.- CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS	92
2.- LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO	100
3.- INDEMNIZACIÓN DE DESEMPLEO POR NAUFRAGIO	118
4.- COLOCACIÓN DE MARINOS	119
5.- CONTRATO DE ENROLAMIENTO	121
6.- REPATRIACIÓN	123
7.- VACACIONES ANUALES	125
8.- OBLIGACIONES DEL ARMADOR EN CASO DE ENFERMEDAD, ACCIDENTE O MUERTE DEL HOMBRE DEL MAR	126
9.- EDAD MÍNIMA DE ADMISION EN EL TRABAJO MARITIMO	127
10.- DOCUMENTOS DE IDENTIDAD	128
11.- SALARIOS, HORAS DE TRABAJO A BORDO DE BUQUES Y DOTACIÓN	129
12.- EL BIENESTAR	132
13.- LA PROTECCIÓN DE LA SALUD Y ASISTENCIA MÉDICA	133
CONCLUSIONES	136
BIBLIOGRAFIA	139
ANEXOS	

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

INTRODUCCION

En México el Derecho Marítimo ha tenido gran trascendencia hasta nuestros días ya que surgió desde hace mucho tiempo, siendo una de las ramas del Derecho más antiguas que ha habido, es por tanto un Derecho vivo ya que si las normas escritas se vuelven obsoletas, los comerciantes marítimos crean nuevas normas con base a la costumbre, la que tiene en el campo marítimo una gran relevancia.

Es tradicional la tendencia a la unificación internacional de las Instituciones del Derecho Marítimo, ya que en gran proporción el tráfico por mar es internacional.

En esta tesis pretendemos como es que a través del tiempo el Derecho Marítimo puede considerarse una de las ramas del Derecho más importantes, y la gran trascendencia que ha tenido así como cada uno de los derechos de los Trabajadores del mar ya que hoy en día en algunas ocasiones eso no ha sido respetado.

En el primer capítulo se analizará cada uno de los conceptos que van a intervenir en este tema.

En el segundo capítulo haremos una reseña de los cambios que ha tenido el Derecho Marítimo en el transcurso del tiempo, así como las modificaciones que han tenido las leyes sobre los trabajadores del Mar.

En el Tercer capítulo abordamos el análisis de la Organización Internacional del Trabajo, estructura, funcionamiento, organización etc. ya que ha tenido gran relevancia en el desarrollo del Derecho en General.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

En el Cuarto Capítulo analizaremos cada una de las leyes que intervienen directamente en el ámbito Laboral haciendo valer cada uno de los derechos de los trabajadores del Mar.

Los métodos que utilizaremos en esta tesis serán los siguientes: método histórico, deductivo, inductivo, sociológico, correlacional, experimental, exploratorio, descriptivo.

En el último capítulo haremos referencia a nuestras conclusiones y propuestas que se harán para poder dejar en claro la situación jurídica de los trabajadores del Mar que hoy en día suelen ser discriminados, en no cumplir con los Convenios que ha tenido México con La Organización Internacional del Trabajo, logrando con ello una igualdad y equidad.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

CAPÍTULO I

MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL

1. TRABAJO.

Comenzaremos por dar algunos de los conceptos más aceptables que se utilizarán frecuentemente en esta tesis. La ley de 1931 decidió que todo trabajo humano, ya se tratara de energía física o espiritual, a cuyo empleo quedó la denominación de trabajo material e intelectual, quedaba comprendido en sus disposiciones. La Comisión redactora del proyecto de la Ley nueva incluyó la idea el cual hace referencia a lo siguiente:

Se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio.

La naturaleza y los fines del estatuto laboral no permiten distinción alguna en el trabajo; ya que se quebrantaría la unidad del estatuto y se rompería el principio de igualdad.

El derecho del trabajo es derecho de la clase trabajadora, la que no conoce ni podría aceptar diferencias entre sus miembros.

Por otra parte nos remitimos al diccionario jurídico de Abeledo-Perrot en donde da otro concepto de trabajo un poco más preciso, diciendo que:

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

El Trabajo: Es el esfuerzo humano, físico e intelectual, aplicado a la producción u obtención de la riqueza II Toda actividad susceptible de valoración económica por la tarea, el tiempo o el rendimiento.¹

Todos tenemos una idea aproximada de lo que es el trabajo. Lo consideramos sinónimo de actividad provechosa, de esfuerzo dirigido a la consecución de un fin valioso. El Diccionario de la Real Academia Española (edición 1992) en algunas de sus acepciones lo define como el "esfuerzo aplicado a la producción de la riqueza".

En la Declaración Universal de los derechos del hombre, aprobada el 10 de diciembre de 1948 en el seno de las Naciones Unidas, da algunas consideraciones respecto del trabajo, mencionando lo siguiente:

Artículo 23. Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo."

2". Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por igual trabajo.

3". Toda persona que trabaja tienen derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social".

El Doctor Néstor de Buen señala que en principio el derecho es considerado como objeto de una ciencia- la ciencia del derecho-, esa labor

¹ GARRONE, José Alberto. *Diccionario Jurídico*. T III. Ed. Abeledo Perrot. Buenos Aires.p.532.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

conceptual nos permitirá después ubicar al derecho del trabajo, en el lugar que le corresponde en la sistemática jurídica.²

Por último, en la Ley Federal del Trabajo vigente, artículo 3º consagra el mismo principio al establecer que "El trabajo es un derecho y un deber social. No es artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo preste y debe efectuarse en condiciones que asegure la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia".

Un distinguido jurista español, Manuel Alonso García señala que el trabajo es el eje de una serie de relaciones sociales, las relaciones entre el patrón y el trabajador, ya que precisamente la relación de trabajo es el vínculo sustancial de la disciplina una de ellas necesariamente persona física: el trabajador y la otra, física o jurídico colectiva.³

2. TRABAJADOR.

Comenzaremos diciendo que el derecho del trabajo nació para proteger la actividad del hombre, por lo que todas sus normas e instituciones presuponen la presencia de la persona humana: la limitación de la jornada, los días de descanso y las vacaciones, el salario, cuya finalidad, más que constituir una contraprestación por el trabajo, se propone asegurar al hombre una existencia decorosa, o la protección contra los riesgos de trabajo, son principios que no se conciben sino en función de la persona física; por lo tanto diremos que el hombre-trabajador es el eje en torno del cual gira el estatuto laboral.

² DE BUEN L, Néstor. *Derecho del Trabajo*. Edición octava. Ed. Porrúa. México, 1986.p. 89

³ ALONSO GARCIA, Manuel *Derecho del Trabajo*. Primera edición. Barcelona, 1960. p. 56.

Por lo tanto podemos decir, que Trabajador, es toda aquella persona que realiza una labor socialmente útil. El Laborioso o aplicado al trabajo. El Obrero; el que realiza una tarea manual. El Jornalero Todo el que cumple un esfuerzo físico o intelectual con objeto de satisfacer una necesidad económicamente útil, aún cuando no logre el resultado.

Para José Alberto Garrone en su Diccionario Jurídico señala el concepto de trabajador señalando lo siguiente:

"Trabajador: La acepción jurídico laboral de este vocablo, no hace referencia a toda persona que trabaja; en efecto, su significado es más restringido puesto que, en general, comprende sólo al trabajador dependiente (o subordinado) es decir, a la persona que trabajan voluntariamente, pero en condiciones de dependencia, para un empleador que debe pagarles la remuneración correspondiente".⁴

En el mismo sentido se ha dicho que Trabajador es toda "persona que presta contractualmente su actividad personal por cuenta y dirección de quien lo retribuye en condiciones de dependencia o subordinación", como es obvio, quedan comprendidas en éste concepto no solamente los obreros industriales, sino todos aquellos que trabajan en dichas condiciones periodistas, empleados de comercio, trabajadores rurales, trabajadores del mar.

Por lo tanto, hablar de trabajador es emplear una denominación genérica susceptible de especificarse en obreros, empleadores, técnicos, capataces etcétera.

La relación laboral se establece, por regla general, entre dos personas. La persona trabajador ha de ser una persona física, tal como lo dispone la ley

⁴ GARRONE, José Alberto. Op. cit. p. 535.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

en su artículo 8° al señalar que "trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado".

Al referirse a este mismo problema, Mario de la Cueva indica que para determinar si una persona tiene o no el carácter de trabajador puede recurrirse a dos soluciones. Conforme a la primera será trabajador quien pertenezca a la clase trabajadora. De acuerdo a la segunda, que coincide con el concepto de Manuel Alonso García la condición de trabajador resultará del dato objetivo de ser sujeto de una relación de trabajo.⁵

Anteriormente la ley de 1931 como la vigente han definido al trabajador. En el artículo 3° de la ley anterior se señalaba que "trabajador es toda persona que presta a otra un servicio material, intelectual o de ambos géneros, en virtud de un contrato de trabajo".

La ley vigente, con mejor técnica, lo define como "la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado".

Dicha definición de la nueva ley sólo tiene el defecto secundario de hablar de "persona moral", concepto arcaico y deficiente.

A pesar de varias medidas, seguimos creyendo en la condición "personal" esencial de la relación de trabajo. Esto significa, en realidad, que el trabajador debe de prestar los servicios, por sí mismo, sin perjuicio de que, eventualmente, se haga auxiliar por otros trabajadores.

⁵ DE LA CUEVA, Mario. *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*. T I. Décimotercera edición Ed. Porrúa. México, 1993. p.152.

3. PATRÓN.

Al hacer referencia al patrón como sujeto de una relación de trabajo y, por tanto, de una relación jurídica laboral, es evidente que estamos pensando en un concepto jurídico. Sin embargo en esta materia hay tantas implicaciones económicas, políticas, sociales.

La amplísima gama de nombres utilizados para identificar al "acreedor de trabajo" exige una toma de partido que nos permita ser un poco más rigurosos con la terminología, dentro de la OIT se denomina "patrón", "patrono", "principal", "dador de trabajo", "dador de empleo", "empresario", y "locatario".

La ley contiene una definición simple pero razonable, del concepto de "patrón". En el artículo 10 señala que es: "la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores". Sin embargo a esta definición se le puede hacer una observación: se abstiene de destacar la "subordinación" y hace caso omiso de la obligación de pagar el salario. Por lo que resulta insuficiente.

El Concepto de Patrón se establece en el diccionario jurídico, mencionando que Patrón es Defensor titular del derecho de patronato II Manumisor del esclavo II Quien manda y dirige una pequeña embarcación mercante.

Otra definición que se puede establecer es : Patrón es la persona física o jurídico colectiva (moral) que recibe de otra, los servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, en forma subordinada.⁶

⁶ Ibidem.p.156.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Para Juan D. Pozzo: "... el empleador, o patrón o empresarios es quien puede dirigir la actividad laboral de un tercero que trabaja bajo su dependencia en su beneficio mediante retribución".⁷

Madrid: patrono es la persona, natural o jurídica, dueña o propietaria de una explotación industrial o comercial, donde se presta un trabajo por otras personas .Sin embargo ni Sánchez Alvarado ni Madrid hacen referencia a la contraprestación.

De lo anterior se puede decir que la definición más aceptable y completa es la de Juan D Pozzo, con la única observación de que el término "dependencia" resulta falso, por lo que se elimina.

Néstor de Buen da una definición aún más completa estableciendo que "patrón es quien puede dirigir la actividad laboral de un tercero, que trabaja en su beneficio, mediante retribución. Considerando que es la más apropiada para nosotros."⁸

4. DERECHO DEL TRABAJO.

En la actualidad existen diversas denominaciones que se le da al derecho del trabajo, ya que hoy en día es la más aceptable, sin embargo no es una denominación plenamente satisfactoria y a pesar de ello no cabe duda de que el concepto de "derecho del trabajo" es el que más se aproxima al contenido de la disciplina.

⁷ Ibidem. P. 81

⁸ DE BUEN L, Néstor. Op.cit.p.95.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

En opinión de Guillermo Cabanellas la expresión "Derecho del Trabajo" presenta un grave inconveniente que no atiende tanto a la disciplina en sí misma considerada, sí no a sus cultivadores.

Para Néstor de Buen el "Derecho del Trabajo" es un conjunto de normas relativas a las relaciones que directa o indirectamente derivan de la prestación libre, subordinada y remunerada, de servicios personales y cuya función es producir el equilibrio de los factores en juego mediante la realización de la justicia social.⁹ Sin embargo existen diversos conceptos atendiendo a la relación laboral así como a las definiciones complejas, definiciones dobles, definiciones que atienden a los sujetos de la relación laboral, al objeto de la relación laboral entre otras.

En nuestro punto de vista es necesario mencionar que el concepto que se da no es tan breve porque el trabajo constituye un derecho y un deber social primeramente, otra de las cuestiones es que del hombre, como sujeto de derecho laboral, importa fundamentalmente, a la vida, la salud, la libertad la dignidad, y que alcance un nivel económico decoroso para él y su familia. Las normas deben ser protectoras para toda la clase trabajadora.

El derecho del trabajo, como disciplina jurídica, está integrado, fundamentalmente, pero no exclusivamente, por normas de carácter social. Dichas normas que integran al derecho del trabajo suelen ser de carácter irrenunciable, teniendo respeto. , Además de que integran diversos beneficios mínimos y responsabilidades máximas respecto de los trabajadores brindándoles protección otorgándoles utilidades y el derecho de obtener casa de habitación.

⁹ Ibidem p. 99.

El Derecho del Trabajo también consagra determinadas garantías a la clase patronal, como son el derecho de integrar sindicatos, o derecho para formar asociaciones, teniendo así sus agremiados mejores beneficios.

Consideramos que el derecho del trabajo nació para proteger la actividad del hombre, por lo que sus normas e instituciones presuponen la presencia de la persona humana, la limitación de la jornada, los días de descanso, el salario, cuya finalidad más que constituir una contraprestación por el trabajo, se propone asegurar al hombre una existencia decorosa, o la protección contra los riesgos de trabajo entre otras que ya hemos mencionado anteriormente.

Posteriormente el Doctor Arellano García nos brinda otro concepto más completo para el derecho del trabajo, diciendo que es un conjunto de normas jurídicas de derecho social, que tienen por objeto regular las relaciones jurídicas contenidas o no en un contrato de trabajo y que regulan los derechos y obligaciones derivados de la prestación de un trabajo personal subordinado por una persona física denominada trabajador a una persona física o moral denominada patrón y éste último deberá pagar un salario.¹⁰ Considerando que es un buen concepto, analizaremos otro concepto del destacado jurista Cabanellas, mencionando que el derecho del trabajo es la rama de las ciencias jurídicas que abarca el conjunto de normas positivas y doctrinas referentes a las relaciones entre el capital y la mano de obra, entre empresarios y trabajadores (intelectuales, técnicos de dirección, fiscalización), en sus aspectos legales, contractuales y consuetudinarios.¹¹

¹⁰ ARELLANO GARCÍA, Carlos. *Segundo Curso de Derecho Internacional Público*. segunda edición. Ed. Porrúa, México 1998. P. 770.

¹¹ CABANELLAS, Guillermo *Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual*. Buenos Aires, 1999. P. 596.

Para Mario de la Cueva, el derecho del Trabajo lo considera como un derecho constituido a favor de la clase trabajadora con la imperatividad necesaria para producir sus efectos como un derecho eminentemente protector de la clase trabajadora y, por tanto en ese derecho del trabajo establece las sanciones ante el incumplimiento de las normas de trabajo.¹²

Ya que esta nueva rama de las ciencias jurídicas abarca el conjunto de normas positivas y doctrinas referentes a las relaciones entre el capital y la mano de obra entre empresarios y trabajadores, en los aspectos legales, contractuales y consuetudinarios de los dos elementos básicos de la economía, donde el estado como poder neutral y superior ha de marcar las líneas fundamentales de los derechos y los deberes de ambas partes en el proceso general de la producción.

Por todo lo anterior podemos decir que el derecho del trabajo es una nueva rama de la ciencia jurídica; abarca el conjunto de normas positivas y doctrinas referentes a las relaciones entre el capital y la mano de obra, entre empresarios y trabajadores (intelectuales, técnicos, de dirección, fiscalización o manuales) en los aspectos legales, contractuales y consuetudinarios de los dos elementos básicos de la economía; donde el Estado, como poder neutral y superior, ha de marcar las líneas fundamentales de los derechos y deberes de ambas partes en el proceso general de la producción.

5. RELACIÓN LABORAL

Consideramos que el problema de determinar cómo nace, se integra, se desarrolla y se extingue la relación laboral, nos lleva primeramente a examinar cuidadosamente el concepto mismo de la relación jurídica, ya que toda relación

¹² DE LA CUEVA, Mario. Op.cit. p. 164.

laboral, es por fuerza una relación jurídica. Para Savigny la relación jurídica es una vinculación entre dos o más personas determinada por una norma jurídica

De la Cueva describe a la relación de trabajo como "la situación jurídica objetiva que se crea entre un trabajador y un patrono por la prestación de un trabajo subordinado cualquiera que sea el acto o la causa que dio origen, en virtud del cual se aplica al trabajador un estatuto objetivo, integrado por los principios, instituciones y normas de la declaración de los derechos sociales, de la Ley Federal del Trabajo, de los convenios internacionales, de los contratos ley entre otros.

6. ELEMENTOS DE LA RELACIÓN DEL TRABAJO.

Los elementos de una relación de trabajo son datos que la componen, sus partes integrantes, para decirlo así sin las cuales no puede existir, o partiremos analizando la definición del artículo 20 ya que se desprenden cuatro elementos el cual son los siguientes: dos personas, una de las cuales tiene el carácter de trabajador y la otra el de patrono; conceptos que ya nos son conocidos; Una prestación de trabajo, una característica que acompaña a la prestación de trabajo que es la subordinación ya que así lo establece la ley, y el salario, que los define el Art. 82 que "es la retribución que debe pagar el patrono al trabajador por su trabajo".

Ahora comenzaremos por expresar que si no existe el primero de los elementos, esto es la presencia del trabajador y un patrono, y el segundo, es decir, la prestación de trabajo, no puede darse la relación laboral, ya que ésta consiste en la prestación de trabajo que realiza una persona para otra.

Por otra parte la subordinación, diremos que es una relación jurídica que se crea entre el trabajador y el patrono, en virtud de la cual está obligado el

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

primero, en la prestación de sus servicios, a cumplir sus obligaciones y las instrucciones dadas por el segundo para el mejor desarrollo de las actividades de la empresa.

Además de que sabemos que la relación jurídica nace por el hecho de la prestación de trabajo personal subordinado; por lo tanto para su existencia es suficiente la presencia de un trabajador y un patrono, y el inicio de la prestación de un trabajo, aunque no se hayan determinado el monto y la forma de pago del salario. De lo que podemos deducir que el salario es un elemento constitutivo de la relación

7. DERECHO.

El Derecho en términos generales, es un conjunto coordinado de construcciones, ideales, emanadas de un poder público efectivo y destinados a actuar o realizarse en la vida humana de la relación social.

También podremos decir que el Derecho según la etimología se alude a *directum* con lo que indica sujeción a una regla, sin embargo podremos decir, que derecho es el orden social justo. En efecto el derecho es la fuerza, o es una regla que trasciende la vida; no hay otra alternativa.

Ese ordenamiento de la vida social, que es la única manera de existir de la vida humana, es el derecho.

Para Kelsen el "derecho es, en esencia, un orden para promover la paz. Tiene por objeto que un grupo de individuos pueda convivir en tal forma que los conflictos que se susciten entre ellos puedan solucionarse de una manera pacífica, esto es, sin recurrir a la fuerza y de conformidad con un orden de validez general".¹³

Según la concepción mas generalizada, el fin del derecho es la justicia, vale decir que el fin o ideal supremo al que debe orientarse el derecho, es la vigencia plena auténtica de la justicia en la convivencia humana.

El derecho también lo podemos definir desde el punto de vista objetivo como el sistema de normas coercibles que rigen la convivencia social. Decimos que es un sistema de normas, porque el derecho es precisamente eso. Un conjunto más o menos ordenado y jerarquizado de reglas o normas de conducta que, por ejemplo, nos impone la obligatoriedad de dar o hacer determinadas cosas (pagar un impuesto, cumplir con el servicio militar), que nos indica como debemos realizar ciertos actos aunque no tengamos la obligación de hacerlos (matrimonio, testamento), que establece que actos están prohibidos, son de penas etc.

Coercibles esto es, susceptibles de ser aplicadas mediante la fuerza, en caso de inobservancia. En efecto, las normas jurídicas que constituyen el derecho están respaldadas por la fuerza pública del Estado y si no hacemos lo que disponen las leyes, ni omitimos lo que ellas prohíben seremos compelidos a observarlas.

Que rigen la convivencia social, esto quiere decir que las normas jurídicas rigen las relaciones de los seres humanos entre sí.

¹³ CAMPOS RUIZ, Luis Miguel. *Derecho del Trabajo*. Primera edición. Ed. Tirant lo Blanch. Valencia, 1999.p.134.

Con todo esto se puede decir que el derecho rige toda la conducta social del hombre, es decir, toda la conducta humana desde el punto de vista de la interferencia inter subjetiva y, para comprenderlo, basta con tener presente que cualquier controversia humana resulta por los jueces atendiendo al respectivo derecho.

Por ende la concepción más generalizada, el fin del derecho es la justicia. Vale decir que el fin o idea suprema al que debe orientarse el derecho, es la vigencia plena y auténtica de la justicia en la convivencia humana.

Ya que el derecho es un elemento esencial del Estado, como forma política moderna. Con relación a su función en la estructura de la organización, transforma en jurídicas todas las relaciones y la fuerza del poder en fuerza jurídica.

El derecho se encuentra cualificado por un elemento modal: que es el imperio de la ley. En su virtud la denominación que ejerce el poder en el Estado es dominación legal.

8. MAR.

Por mar debe entenderse la masa de agua salada que rodea los continentes.

Con referencia a esta categoría de aguas es común oír hablar de mar y de océano. Sin embargo, la Real Academia Española da las dos siguientes acepciones de la palabra océano 1o. "Grande y dilatado mar que cubre la mayor parte de la superficie terrestre"; 2º "Cada una de las grandes subdivisiones de este mar".

De este modo el océano queda incluido o comprendido dentro del mar.

Podremos decir que Mar: Es el conjunto de agua salada que rodea los continentes, mientras que el océano sería la denominación reservada a la parte más vasta de esa masa salada a sus grandes subdivisiones (océano Atlántico, Pacífico, Índico).¹⁴

Algunos autores de derecho internacional público llaman mares interiores a los que se encuentran en el territorio de un mismo Estado.

La palabra mar apareja la idea de un conjunto formado por el agua y el lecho: no hay mar sin lecho, como tampoco podría haberlo con lecho pero sin agua, cuando se habla de mar implícitamente se hace referencia a sus elementos constitutivos esenciales. Agua y lecho.

El lecho está constituido por dos partes: el piso o fondo, sobre el cual descansan las aguas, y la ribera, que contiene las aguas e impide su desbordamiento; la ribera según cuáles sean sus características, recibe el nombre de playa o de costa.

Sin embargo, existen diversas clases de mares como el mar epicontinental, esta son las aguas que se extienden desde las costas de un país en toda la amplitud de la plataforma submarina.

¹⁴ RALP, Zacklin . *El Derecho del Mar en Evolución*. Primera edición. Ed. FCE. México, 1986.p.112.

Mar jurisdiccional: desde el punto de vista legal, el mar es objeto de dos grandes divisiones: mar adyacente y mar libre: El mar adyacente está constituido por el mar territorial y por el mar jurisdiccional. Por mar jurisdiccional debe entenderse la porción de aguas marítimas comprendidas entre el límite externo del mar territorial y el comienzo del mar libre.

Por lo que constituye al mar territorial es una prolongación del territorio. Es la parte del mar que el derecho internacional asigna al Estado ribereño para que éste realice ciertos actos de soberanía territorial.¹⁵

El fundamento de este derecho de soberanía territorial reside en que la seguridad del estado exige, desde los orígenes de la comunidad internacional, que éste cuente con una faja de mar en donde realice funciones soberanas, en la que goce, en forma exclusiva, de los productos del mar, del suelo y del subsuelo marino y en la que ejerza la protección y el control a su comercio.

En donde vemos que el principio general de soberanía territorial que se observa en relación con la parte terrestre del Estado se encuentra en diversas atenuaciones, por la especial naturaleza del mar, que es vía común de comunicaciones.

La primera de ellas es que todos los barcos mercantes de todos los países tienen el derecho de utilizar para tránsito la parte de esas aguas territoriales que conduce a los puertos y aun de navegar a lo largo de la costa, Sin embargo el Estado tiene el derecho de explorar exclusivamente la pesca y las especies sedentarias en el mar marginal, así como el suelo y el subsuelo del mismo e imponer medidas de policía, sanitaria y de aduanas, e impedir o limitar el tránsito en zonas peligrosas o de seguridad.

¹⁵ SEARA VAZQUEZ, Modesto. *Derecho Internacional Público*. Tercera edición. Ed. Porrúa México, 1971. p.189.

9. DERECHO INTERNACIONAL DEL TRABAJO.

Iniciaremos por decir que todas las ramas del Derecho tienen al lado de las normas jurídicas internas las normas jurídicas internacionales, por consiguiente sería factible hablar de dos grandes sectores normativo jurídico como son: Derecho Internacional y Derecho Interno.

Respecto de lo laboral, antes de que se proporcione un concepto de Derecho Internacional del Trabajo, es preciso aludir al Derecho del Trabajo, en su aspecto interno.

Anteriormente se mencionó que el Diccionario de la Lengua Española de la Real Academia señala que trabajo es la acción y efecto de trabajar y en una de sus acepciones hace referencia al esfuerzo humano que se aplica a la producción de riqueza y que se usa en contraposición de capital. Sin embargo, desde el punto de vista legal, es idónea la definición señala en el artículo 20 de la LFT.

"Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario".

En esa relación laboral, intervienen dos sujetos, uno es el trabajador y otro es el patrón. En relación con ambos la legislación laboral establece sus conceptos.

En el artículo 8º se determina que trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

En el segundo párrafo del mismo artículo 8° esclarece que se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido para cada profesión u oficio.

Por su parte en el artículo 10° de la LFT determina que patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.

De lo siguiente se desprenden varios elementos que permiten caracterizar el tipo de relaciones reguladas por el Derechos del Trabajo.

*El trabajador siempre tiene el carácter de persona física;

*El patrón puede ser una persona física o una persona moral;

*El trabajador aporta en la relación su actividad humana que puede ser material o intelectual, o de ambos géneros.

De este modo se podrá adoptar un concepto del Derecho del Trabajo Diciendo que: "Es un conjunto de normas jurídicas de Derecho Social que tiene por objeto regular las relaciones jurídicas contenidas o no en un contrato de trabajo y que regulan los derechos obligaciones derivados de la prestación de un trabajo personal subordinado por una persona física denominado trabajador a una persona física o moral denominada patrón y éste último deberá de pagar un salario.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

El destacado jurista Guillermo Cabanellas considera que el Derecho del Trabajo es la rama de las ciencias jurídicas que abarca el "conjunto de normas positivas y doctrinas referentes a las relaciones entre el capital y la mano de obra, entre empresarios y trabajadores (intelectuales, técnicos, fiscalización, manuales), en sus aspectos legales, contractuales y consuetudinarios.¹⁶

Dentro del ámbito Internacional, podemos decir que existen diversas cuestiones que hacen referencia al derecho Internacional teniendo, gran importancia las siguientes.

En el Derecho Internacional del Trabajo se pretende la reglamentación internacional de las condiciones de trabajo. Esa reglamentación internacional deriva de la esencia misma del Derecho del Trabajo, ya que late un auténtico concepto universal de la justicia, entendida la justicia no como la discuten los filósofos en los libros sino como una justicia vital o es decir, la que se realiza en la vida y que conduce a una existencia que corresponda a la dignidad de la persona humana.

El Derecho internacional del Trabajo pretende establecer un mínimo de garantías universales para los trabajadores.

El Derecho Internacional no es un derecho internacional Público ni Derecho Internacional Privado, es un tipo nuevo cuya misión consiste en regular universalmente los principios fundamentales de las legislaciones internas del trabajo.

¹⁶ CABANELLAS, Guillermo. op.cit. p.192.

En el Derecho Internacional del Trabajo, en primer lugar su contenido debe atender a lo esencial o sea a sus principios, y en segundo al desarrollo de sus principios. En lo internacional se establecen esos principios y en lo interno se emiten las normas para desarrollar esos principios e integrarlos a las legislaciones nacionales.

Por su parte el jurista mexicano José Barroso Figueroa define al Derecho Internacional del Trabajo de la siguiente manera:

"Es la rama del Derecho Internacional Público que tiene por objeto estudiar, consolidar, promover y hacer progresar, una participación de todos los sujetos de la comunidad internacional, las normas reivindicadoras de los derechos de los trabajadores, sin consideración del sexo, nacionalidad, raza, ideología política, credo religioso o cualquiera otra característica distintiva de éstos".¹⁷

El finado maestro de Derecho del Trabajo Alberto Trueba Urbina denominó al Derecho Internacional del Trabajo como Derecho Internacional Social, señalando que " regula las relaciones entre las empresas explotadoras y estatales y las organizaciones de trabajadores, como sujetos internacionales y porque la masa obrera constituye una fuerza arrolladora y especialmente cuando tome el acuerdo internacional de brazos caídos". También enfatiza que el Derecho Social Universal por medio de resoluciones internacionales aplicables en todos los países, es la norma destinada a redimir a la humanidad de la miseria, de la explotación y de suprimir las reglas que hieren y destruyen a los pueblos y a las comunidades internacionales.

¹⁷ BARROSO FIGUEROA, José. *Derecho Internacional del Trabajo*. Primera edición. Ed. Porrúa. México, 1987. p.27.

Dejando de lado el problema en lo que concierne al Derecho Internacional genéricamente considerado y atendiendo exclusivamente a lo que toca al Derecho Internacional del Trabajo, creemos que tomando en cuenta a su principal fuente que son los tratados, tanto bilaterales como multilaterales, debe asumirse, sin duda alguna, que la materia que nos ocupa es auténtico derecho. En ausencia de una autoridad superior que pueda emitir disposiciones obligatorias para los diversos Estados, son éstos los que en ejercicio de su soberanía se auto obligan, dando vida a los tratados, única ley internacional escrita. La sanción por incumplimiento no da lugar a imposición coactiva de una conducta, pero sí a otro tipo de medidas que tienen aquella naturaleza.

Por cuanto a la idea de crear un Derecho Internacional del Trabajo, difícil resulta decir a quien corresponde la primacía, pero suele citarse a Daniel Le Grand como el promotor más definido de ella, entre los años 1840 y 1853.

10. DERECHO INTERNACIONAL DEL MAR.

Recientemente la Organización de la naciones Unidas (ONU), creó el Derecho del mar, que fue aceptado de inmediato en el campo jurídico naval, especialmente en lo que llamamos Cultura Occidental. El Derecho del Mar fue aceptado de inmediato, al grado de que la misma ONU lo tomó como epígrafe en la Convención que reunió en Montego Bay, y que actuó con el nombre Tercera Conferencia sobre el Derecho del Mar. Aboliendo así lo que antes era el Derecho Marítimo, dentro de las actividades de la ONU siendo en Diciembre de 1982 en donde se aprobó la Convención de Naciones Unidas sobre el Derecho del Mar. Con lo que inició una nueva etapa en la creación del orden jurídico en el Océano mundial.

En la Convención sobre el Derecho del Mar se ha logrado resolver toda serie de problemas que provocaron discordias agudas y discusiones, formular principios nuevos y originar instituciones nuevas del Derecho Internacional del Mar. Esto se refiere a las cuestiones relacionadas con la pesca, la delimitación de aguas territoriales, las zonas económicas, la plataforma continental. Además de hacer posible la solución de los problemas litigiosos, la Convención permite prevenir los conflictos utilizando el mecanismo internacional previsto por ella.¹⁸

Comenzaremos por dar un concepto del Derecho Internacional del Mar diciendo que es:

"Una rama del Derecho Internacional general, es un conjunto de principios y de normas concordados que determinan el estatuto jurídico de los espacios marinos y regulan las relaciones entre los sujetos del Derecho Internacional en la utilización del Océano mundial, de su fondo y su subsuelo con fines diferentes.¹⁹

Por ello el Derecho Internacional del Mar como rama del Derecho Internacional general, está en desarrollo continuo. Después de la segunda Conferencia de la ONU sobre el Derecho del Mar prosiguieron la codificación y el progreso de diversas instituciones del mismo. En donde se redactaron diversos convenios regionales y acuerdos bilaterales sobre varios aspectos del derecho marítimo, la codificación parcial abarcó los siguientes aspectos:

¹⁸ KUZNETSON, Marat. *Derecho Internacional del Mar*. Primera edición. Ed. Progreso. Moscú, 1988, p.66.

¹⁹ Ibidem p. 92.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

1. - Seguridad de la navegación y protección de la vida humana en el mar. En 1960 se aprobó en Londres un Convenio sobre la protección de la vida humana en el mar, y en 1974 otro documento homónimo sobre el mismo particular y en 1978 se adoptó un protocolo para el convenio internacional sobre seguridad de la vida humana en el mar (Anexo 3 T)

Por ello La I Conferencia de la ONU sobre el Derecho Del Mar fue la etapa inicial de la codificación de las normas consuetudinarias entonces existentes, relativas al régimen de los espacios marinos y a diversos tipos de utilización del Océano Mundial. Se elaboraron allí algunas normas nuevas que posteriormente tuvieron un amplio reconocimiento internacional.

11. DERECHO MARÍTIMO.

Nadie puede informarnos de manera confiable quién fue el primer catedrático que le puso el nombre de "Derecho Marítimo", a la rama especializada del Derecho, que se ha ocupado y se ocupa de las manifestaciones jurídicas que se relacionan con los actos ejecutados por el hombre sobre el mar, debajo del mar, en navegación en puertos y costas.

Por lo que podemos afirmar o dar un concepto más amplio, el cual nos dice Cervantes Ahumada que Derecho marítimo "Es un conjunto coordinado de construcciones ideales o instituciones jurídicas emanadas de un poder público efectivo y destinadas a realizarse o actualizarse en la vida humana de relación social, en el teatro del mar o en relación con los espacios marítimos."²⁰

²⁰ CERVANTES AHUMADA, Raúl. Derecho Marítimo. Primera edición. Ed. Herrero. México 1970. p. 5.

Viendo pues, que el Derecho Marítimo no soluciona nuestras actividades humanas; a lo que hay que agregarle las riquezas contenidas en Alta Mar, Mar Multinacional, Mar Internacional hemos de concluir que: el Derecho Marítimo de ayer dejémoslo en activo, pero limitado a lo que comprende: Marina Mercante y sus filiales.

Sin embargo, dentro de la rúbrica general del derecho Mercantil, suele aparecer normalmente la del Derecho Marítimo, como una rama que estudia la problemática de la Empresa marítima, si se entiende por tal a la que se dedica con habitualidad al tráfico marítimo

12. CONVENIO.

La labor normativa de OIT se concreta en los convenios y recomendaciones, que son instrumentos que aquélla ha venido adoptando desde su fundación en 1919. Para cuando se inicia el año de 1987 el número de convenios se eleva a 162 y el de recomendaciones a 172. Existe entre los convenios y las recomendaciones una diferencia muy marcada, que reposa en su diversa fuerza obligatoria; esto se hará evidente en la somera referencia que a continuación haremos referencia.

Los Convenios son instrumentos creados para obligar jurídicamente a los países que los suscriben; es decir, son generadores de obligaciones bien definidas, a cuyo cumplimiento quedan afectos los Estados miembros por el hecho de la ratificación. En última instancia vienen a materializar el criterio de una asamblea mundial como es la Conferencia Internacional del Trabajo que legisla sobre la materia laboral.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Los Convenios son adoptados mediante la intervención, en pie de igualdad, de gobiernos, trabajadores, y empleadores. Ya que tal proceder otorga a los instrumentos, gran jerarquía y fuerza moral.

Algunos piensan que los convenios adoptados por la OIT deben ser encuadrados dentro de los llamados tratados colectivos, que son al mismo tiempo tratados-ley.

Ya que según Sorensen, "los tratados colectivos son aquellos firmados generalmente por un número importante de Estados, abiertos a la adhesión de otros, y destinados a establecer reglas generales, aplicables con independencia del número o de la importancia política de las partes.

Sin embargo para nuestro punto de vista los convenios de la OIT constituyen instrumentos jurídicos que regulan ciertos aspectos de la administración del trabajo, del bienestar o de los derechos humanos.

Es a cargo de los Estados miembros adoptar convenios mediante sendas ratificaciones por cada Estado miembro; en el convenio respectivo, el Estado Miembro adquiere el compromiso formal de aplicar las disposiciones del convenio y, además, acepta una supervisión internacional.

13. RECOMENDACIONES.

La recomendación es otro instrumento que tiene similitud con el convenio, pero la gran diferencia estriba en que no requiere ratificación de los Estados Miembros. Su principal objeto es orientar la acción dentro de cada Estado Miembros.

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

Tanto los convenios como las recomendaciones son dos tipos de instrumentos que establecen orientación normativa y sirven de modelo y de estímulo para la acción nacional.

Para conocer la actividad de la Organización Internacional del Trabajo en lo que se refiere a sus efectos en cada país, es necesario precisar cuáles son los convenios y recomendaciones que se han aceptado en ese Estado. Debe acudirse a las publicaciones oficiales del país respectivo para saber a ciencia cierta cuál ha sido el grado de adhesión a los convenios y recomendaciones de la OIT.

Ya que las recomendaciones son simples sugerencias que se dirigen a los Estados para que, de ser aceptadas se formulen un proyecto de ley. Por lo que se establece la diferencia entre ambos, mediante la siguiente fórmula: el convenio, ratificado por el órgano competente del estado, deviene automáticamente derecho positivo, en tanto la recomendación necesita de una ley posterior que positivice sus principios.

Para la aprobación de los convenios y las recomendaciones se necesita del siguiente procedimiento de doble discusión que consiste en que la Conferencia, sobre la base de las propuestas de la Oficina, vota un anteproyecto que es sometido después, al examen de los gobiernos. Las respuestas recibidas sirven, en una reunión posterior requiriendo el voto de por lo menos dos tercios de los delegados presentes.

Aprobado el Convenio o la Recomendación, el Presidente de la Oficina autoriza con su firma dos copias del documento, una queda depositada en el archivo de la OIT y la otra se envía al Secretario General de las Naciones Unidas. Además de que el Secretario enviará una copia certificada a cada Estado miembro.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

CAPÍTULO II

ANTECEDENTES

1. LOS TRABAJADORES DEL MAR EN LA HISTORIA.

De la Antigüedad hablaremos primeramente del Código del Manú, estableciendo que estas leyes datan del siglo II antes de cristo, se ocupan de una especialidad de algunos problemas relacionados con el mar. En dicho Código se establece un tratamiento especial para las ventas de las mercancías procedentes de ultramar, las que no se nullifican incluso si el vendedor no era el dueño de la cosa vendida.

Otro Antecedente importante del Derecho Marítimo se encontró en las leyes de Rodias. En donde los antiguos fenicios, según parece no tuvieron leyes marítimas escritas. Siendo Rodia el primer pueblo que produjo las leyes marítimas escritas.²¹

Rodas era conocida, tanto por el famoso coloso que cerraba la entrada de su rada, como por el prestigio de las leyes marítimas, siendo considerado una de las maravillas del mundo antiguo, el prestigio de las leyes marítimas de Rodas se impuso en toda la cuenca del Mediterráneo y algunas de sus disposiciones, recogidas por el Derecho Romano, se transmitieron a los pueblos modernos las cuales perduran aún.

Dichas leyes de Rodias regulaban diversas instituciones: ciertas especies de préstamo marítimo, delitos cometidos entre marineros, delitos relativos al cargamento y al buque, disposiciones sobre política naval, formas de pago del

²¹ Ibidem.p.110.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

flete, casos de trasbordo de la mercancía de un barco a otro, hurtos en caso de naufragio, etc., pero el más notable contenido de este cuerpo de leyes consiste en que fue la primera reglamentación de una especie de sociedad. Que es el más legítimo antecedente del contrato de comenda, que a su vez es el antecedente de nuestra sociedad comercial y los principios sobre las averías gruesas, recogidos en el Digesto romano y presentes aún en las leyes modernas, incluso en nuestra Ley de Navegación y Comercio Marítimos.

Podremos analizar otro antecedente que tuvo gran auge fueron las leyes atenienses. Ya que los atenienses utilizaron fundamentalmente las leyes de rodías. Pero en su literatura se pueden encontrar referencias a las leyes marítimas relativas a los armadores, al flete, a la actividad naval de los banqueros, a la piratería.

Dentro del Derecho Romano utilizaron las instituciones griegas y rindieron homenaje en su legislación a los juristas y a las leyes de rodios.

En los códigos teodosiano y Justiniano se contienen amplias disposiciones sobre el tráfico marítimo, marina de guerra, policía, usura, naufragio etc. En el Código Justiniano la excercitoria actione, que es el trasplante, al derecho del mar. En Roma aquellos a quienes el comerciante encomendaba el cuidado de algún negocio eran llamados institores y la persona que había tratado con ellos podía dirigir su acción, sea contra los mismos, sea contra el principal. El Código de Justiniano extiende esta acción al tráfico por mar: quienes habían tratado con el capitán podían ejercitar su acción contra el propietario del navío.

En el Medioevo con la caída del Imperio Romano de Occidente y el establecimiento de las tribus bárbaras en la cuenca del Mediterráneo, el Hábeas

Juris Romano pierde su vigencia y es sustituido por un derecho local, consuetudinario.

El tráfico por mar se intensificó y fue fuente de grandeza de las ciudades itallanas. Las cruzadas abrieron o extendieron el tráfico hacia el Oriente, y ante la necesidad de dirimir las cuestiones que se suscitaban entre los comerciantes marítimos, fueron apareciendo magistrados a los que se dio el nombre romano de cónsules.

Uno de los primeros monumentos de éste Derecho consuetudinario marítimo fueron los llamados assies de Jerusalén, que compilaron los usos marítimos y cuya aplicación estuvo a cargo de los cónsules.

Considerando todo lo anterior también se puede mencionar que las Tablas de Amalfi fueron otra antecedente importante, siendo esta una pequeña República Italiana que dominó el comercio con Oriente por algún tiempo a partir del siglo X. En esta ciudad se estableció un famoso Tribunal Marítimo, y en 1135 se compilaron sus sentencias en una colección que se denominó Tabla Amalfitana, cuyo contenido fue aplicado en toda la cuenca del Mediterráneo.

Los Roles de Olerón en donde en el siglo XIII aparecieron una compilación de sentencias que contienen en cuarenta y siete artículos, una amplia compilación de las costumbres marítimas que se observaban en los puertos marítimos franceses. Tuvieron un gran prestigio los Roles de Olerón semejante al que alcanzaron las leyes de rodias. Fueron aceptados en España, en Inglaterra y en los puertos del Mar del Norte y del Báltico.²²

²² DAVALOS, José *Derecho del Trabajo*. T I. Séptima edición. Ed. Porrúa. México, 1997.p.256.

Sin embargo no cabe duda que las leyes de Wisby también formaron parte de los antecedentes del Derecho Marítimo ya que estas leyes marítimas contienen una transcripción de los Roles de Olerón, con extractos de las leyes de Ámsterdam y Lubeck, en donde se aplicaron en el Norte de Europa y en el Mediterráneo.

Dentro del Código Anseático diversas ciudades tales como Danzig, Lubeck, formaron la famosa liga Anseática, con el principal objeto de promover y proteger su comercio marítimo. La liga fundó bancos en Londres, Noruega, en donde se compilaron las costumbres marítimas, incluyendo las ya contenidas en los Roles de Olerón y las leyes de Wisby.

El Libro Negro del Almirantazgo es la más notable compilación de las leyes marítimas inglesas en donde tiene una notoria influencia por los Roles de Olerón.

El Consulado del Mar.- se dice que existe una notable compilación doctrinal de las costumbres marítimas del Mediterráneo.

El Guidon de la Mer Gallardete del mar.- Apareció en Ruan, en el siglo XVII. Es también como el consulado, una colección de los principios del derecho marítimo aceptados por la costumbre, y, además contiene la primera regulación sobre seguro marítimo. Fue la base de la ordenanza francesa de Luis XIV, promulgadas en 1681.²³

²³ DAVALOS, José. Op.cit.p.257.

La Legislación española.- Entre las leyes marítimas españolas que entre nosotros constituyen nuestro antiguo derecho marítimo positivo. Por la vigencia que tuvieron en la época colonial debemos señalar primeramente, las Partidas del Rey Alfonso el Sabio (1266), las Ordenanzas de Sevilla, que datan del siglo XIV y, las Ordenanzas y Estatutos de la Casa de Contratación de Sevilla, de 1566. Este último documento contiene una completa y notable legislación sobre el seguro marítimo.

Y por último diremos que con respecto a la época moderna cabe citar la famosa Ordenanza sobre la Marina de Luis XIV, que sirvió de antecedente al Código de Napoleón, el que a su vez, influenció a nuestro Código de Comercio de 1890; las Ordenanzas de Bilbao, que rigieron entre nosotros aún después de la independencia, en donde abarcaremos con más detalle en el siguiente punto y la famosa Ordenanza inglesa de Cromwell, que tanto influyó en el desarrollo de la marina de Inglaterra.

2. LOS TRABAJADORES DEL MAR EN MÉXICO.

Podremos mencionar primeramente que México es un país con una ubicación geográfica privilegiada, ya que se encuentra en el centro de las dos cuencas del mundo con una extensión de litoral de 7,919.7 Km. La Armada de nuestro país se funda en su origen histórico y en la necesidad de contar con una institución castrense que ejerza la soberanía en las doce millas náuticas de su mar territorial.

La historia accidentada del pueblo mexicano ha mostrado la gran importancia de contar con litorales extensos, así como la gran responsabilidad de la vigilancia de sus mares para evitar las invasiones como ocurrió en el pasado, de igual forma ha mostrado la necesidad de su explotación racional ya que el mar es una gran fuente de alimentos y de empleo. En este sentido la

Armada de México corre paralela con el nacimiento del Estado Mexicano en el año de 1821 y desde entonces ha estado estrechamente vinculada a todos los hechos constitutivos del acontecer histórico de nuestro país, siendo protagonista en todas y cada una de las etapas del desarrollo de México como nación libre, independiente y soberana.

La Armada de México consideramos que está orgullosa de su pasado y fundamenta en los ejemplos de ese pasado y en la actuación de sus marinos, la actitud y el estilo que le permiten afrontar con confianza los desafíos del futuro.

Antes de 1517 el territorio mexicano se encontraba ocupado por un grupo de pueblos política y culturalmente diferentes; uno de los más poderosos, el Mexica, se hallaba asentado lejos del mar. Los pueblos ribereños, menos desarrollados, conocieron la navegación marítima y fluvial con propósitos de pesca y comercio a corta escala; no se dispone de referencias que mencionen el empleo de embarcaciones con fines militares. Esta falta de vocación provocó que los aztecas fueran presa fácil de España.

Posteriormente consumada la conquista, el impulso marítimo español pasó a la Nueva España que realiza proezas en el mar del sur, en donde se construyen puertos; como el de Acapulco y San Blas entre otros se comunican por mar con el virreinato del Perú y las colonias españolas a lo largo de la costa del pacífico, se encuentra la ruta hacia Filipinas, se establece una base en UAM, se incursiona en las islas de Sándwich y se conquistaron las Filipinas.

Las proezas fueron grandes y deben destacarse las acciones de Legazpi, sin embargo, a pesar que la Nueva España no tarda en sostener al imperio español, su dominio sobre México y el resto de sus colonias pronto comienza a perderse a manos de Inglaterra, Francia y Holanda entre otros a través de la piratería.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Los ataques más violentos que sufrieron los puertos mexicanos a manos de piratas y corsarios fueron los perpetrados por Lorenzo Jácome "Banovent" en Veracruz en 1683.

Con la consumación de la independencia el 27 de septiembre de 1821 se heredó un inmenso territorio. Sin embargo, el hecho de que México se hubiese independizado no significaba que los problemas se hubieran terminado ya que su situación política, económica y social después de once años de conflictos no era brillante.

Algunos de los forjadores de la independencia como Agustín de Iturbide, tenía una clara visión de la situación marítima del país, en una memoria elaborada por Antonio de Medina, que fue primer ministro de guerra y Marina, se lee: "Todo anuncia un gran porvenir para México y la conveniencia de establecer alguna Marina más o menos numerosa....." sin embargo, no todos los forjadores de la independencia tenían la misma visión, prevalecieron los conflictos de intereses entre el altiplano y la costa.

Nuestro país sufrió a lo largo del siglo XIX varias agresiones extranjeras que mostraron la gran necesidad de contar con una Marina de Guerra fuerte y consolidada. Los problemas internos desviaron la atención de los gobiernos de los asuntos marítimos, habiendo sufrido agresiones militares y bloqueos importantes económicos que afectaban evidentemente la soberanía y seguridad nacional por países como España, Francia y Estados Unidos.

Así, entre los amagos extranjeros, el cual tenemos el más sobresaliente con la toma del Castillo de San Juan de Ulúa por españoles en 1821, que lleva a defender la independencia recién adquirida. Así el 23 de noviembre de 1825 se obtiene la capitulación del Castillo de San Juan de Ulúa.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Lo que obligó al gobierno mexicano a conseguir los empréstitos necesarios para adquirir su primer escuadrilla que actuó en el bloqueo a San Juan de Ulúa: goletas igualan, balandras cañoneras Chalco, Texcoco. La Igualta fue el primer buque que de manera oficial izó el pabellón nacional; por tanto, con aquella goleta se inicia la formación de nuestra marina militar.

Esta fue sin duda otra agresión por intentos de reconquista: la acción realizada por el General Isidro Barradas en 1829 con la invasión a Cabo Rojo, el cual fue sofocado rápidamente, por la debilidad de la fuerza expedicionaria española que constaba del navío soberano, 3 bergatines, 4 goletas mercantes y otros barcos de pequeño auxilio. Mientras que la fuerza mexicana estuvo integrada con la goleta Luisiana, Félix, Flor del Mar.

La intervención Francesa en 1838 conocida también bajo el nombre de Guerra de los Pasteles, tuvo como antecedentes las reclamaciones de Francia al gobierno mexicano por las declaraciones provisionales de 1827, saqueos y destrucciones de propiedades francesas durante los disturbios ocurridos en México; por los préstamos forzosos a súbditos franceses.

Ni gobierno ni nación podían responsabilizarse de los daños provocados por la guerra civil, por lo que propuso someterla al arbitraje de una tercera potencia. Pero como México no accedió alas condiciones humillantes presentadas por Baudin, la guerra fue inevitable. La escuadra francesa rompió fuego sobre Ulúa que sufrió serios daños.

La invasión más desastrosa y dramática para la nación mexicana es sin duda la de Estados Unidos en 1846 que se prolongó al año de 1848, cuya consecuencia más importante fue la pérdida de más de la mitad del territorio nacional con la firma del Tratado de Guadalupe-Hidalgo el 2 de febrero de 1848.

Durante la Segunda intervención Francesa tiene como trasfondo la crisis política interna en México, que había llegado a su crisis con dos gobiernos simultáneos con pretensiones de legalidad. El gobierno liberal, estaba representado por Benito Juárez, mientras que el conservador con el General Miguel Miramón. En este contexto de crisis política y económica se genera un nuevo conflicto internacional que tuvo manifestaciones en el ámbito marítimo: en donde Juárez decreta en julio de 1861 la suspensión del pago de la deuda externa. Esto ocasionó un gran descontento con Inglaterra, Francia y España, quienes decidieron organizar una fuerza naval y militar para obligar al gobierno mexicano a cumplir sus compromisos. Sin embargo, esta alianza se disolvería, siendo únicamente Francia el país que interviene militarmente en México.

Todo el litoral del golfo de México fue escenario de desembarcos y ocupación francesa. En 1864 la Armada Francesa emprendió un importante ataque a puertos mexicanos. Francia tuvo que desplegar una gran fuerza naval, en nombres, buques y pertrechos para poder sostener el imperio de Maximiliano, atacando y ocupando los principales puertos: Matamoros, Tampico, Sital, Campeche, Mazatlán, Manzanillo y Acapulco. Esta situación prevaleció hasta que Francia dispuso la retirada de todas sus fuerzas de mar y tierra que operaban en México.

Maximiliano consciente de los litorales con que contaba México además de sus antecedentes personales como marino, se preocupó por planear la organización de una marina de guerras eficiente, que sin embargo no pasó de ser un proyecto.

La Invasión Norteamericana de 1914 fundamentalmente por motivos económicos destacando el conflicto petrolero; lo que desencadena la invasión finalmente es la noticia de un desembarco importante de armas y municiones para su gobierno a través del barco Ipiranga.

Durante el proceso histórico conocido como Revolución Mexicana, la Armada Nacional tiene una participación que es poco conocida, Venustiano Carranza reconoció la importancia de controlar el mar para ganar la revolución. Es así, que el Teniente Hilario Rodríguez Malpica, el marino de la revolución, pasó a la inmortalidad por su audacia y valor, en su actuación en 1914 a bordo del cañonero Tampico en Topolobampo. Siendo el 5 de abril cuando comienza la ofensiva por el aire. El biplano Sonora comandado por el maquinista Teodoro Madariaga y el capitán Gustavo Salinas, atacaba a los buques Morelos y Guerrero que acorralaban al Tampico, produciéndose el primer combate aeronaval del mundo.

Producto importante de la Revolución Mexicana fue la Carta Magna de 1917 en donde destacan los artículos como el 3º, 27º, 123º por su importancia. En relación con la marina, el artículo 32 sienta las bases para nacionalizar la marina, los extranjeros por su valiosa colaboración, quedaban excluidos, pues para pertenecer a la Marina de Guerra o Mercante tenían que ser mexicanos por nacimiento. Lo anterior fue el resultado del trabajo de los diputados Hilario Medina, Francisco Mújica para que constituyeran una gran garantía de orden y estabilidad para el decoro nacional..

El 1 de junio de 1917 se da cumplimiento al artículo 32º, al tomar posesión de los barcos mercantes nacionales Capitanes mexicanos por nacimiento como José del Carmen Solís, y Agustín Guillén entre otros.

Para los anales de la historia mexicana y de la marina fue un hecho memorable el contenido del artículo 32º , pues legitima un derecho de los marinos mexicanos de ocupar y desempeñar los diversos cargos de los buques nacionales. El presidente Manuel Ávila Camacho años más tarde, expide el 11 de abril de 1942 el decreto que declara el primero de junio como la fecha para solemnizar a la Marina Nacional.

El 7 de diciembre de 1923 se levanta Adolfo de la Huerta en contra del gobierno de Álvaro Obregón, tomando como argumentos los tratados de Bucareli y de que el Ejecutivo pretende llevar a la presidencia al General Plutarco Elías Calles.

Los rebeldes invitan a participar en el movimiento a integrantes de la Marina que se encuentran en Veracruz.

Pasa más de un siglo de vida independiente para que se capte la trascendencia del marco marítimo de México al crear el Departamento Autónomo de Marina. El 30 de diciembre de 1939 el General Lázaro Cárdenas expide la ley de Secretarías y Departamentos de Estado, donde nace fusionando en el Departamento de Marina diversos servicios como la Marina Mercante, Obras Marítimas, Pesca, Alumbrado Marítimo y otros, con el firme propósito de lograr el progreso efectivo de una rama tan importante en la Administración Pública. Se designa como titular en 1940 al Comodoro Maquinista Naval Roberto Gómez Maqueo, y es nombrado Secretario de Marina el General Heriberto Jara Corona. Al elevarse al rango de Secretaría de Estado a la Marina se busca mejorar e incrementar la fuerza naval y acrecentar la flota mercante.

La segunda Guerra Mundial desencadenada en 1939, arrastra a México cuando vive uno de sus mayores problemas: el conflicto petrolero por la expropiación del 18 de marzo de 1938, haciendo tensas las relaciones diplomáticas de los Estados Unidos Mexicanos con México, mismas que tienden a limarse a través de la alianza latinoamericana que los Estados Unidos negocian con México.

El eje arremete a México en 1942 con los hundimientos de barcos como el Potrero del Llano y Faja de Oro, al permitir nuestro país que los barcos e

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

hidroaviones de los aliados permanezcan en aguas nacionales, motivo por el cual México hace declaratoria de guerra contra los países del eje Berlín-Roma-Tokio. Al término de la guerra, nuestra Marina pierde un total de siete unidades (seis barcos tanques y un mercante) y 63 hombres mueren. Durante esta guerra tiene particular actuación el escuadrón 201.

3. EL DERECHO INTERNACIONAL DEL MAR.

El Derecho Internacional del Mar, rama del Derecho Internacional general, es un conjunto de principios y de normas concordados que determinan el estatuto jurídico de los espacios marinos y regulan las relaciones entre los sujetos del Derecho Internacional en la utilización del Océano Mundial, de su fondo y su subsuelo con fines diferentes.

El término del Derecho Internacional del Mar no sirve para designar una rama, sino para determinar algunas normas de Derecho Marítimo, que en aquellas épocas se referían en lo fundamental al sistema de derecho interno y regulaban principalmente las relaciones de derecho privado, las de propiedad. Los "códigos" entonces vigentes Basílica, Consolato de Mare, Leyes de Wisbie, Rollos de Olerón. No pueden considerarse como fuente de Derecho Internacional porque no contenían normas consuetudinarias o codificadas del Derecho Internacional, sino hábitos, o sea, reglas de comportamiento formadas en el comercio entre los puertos de una u otra región y no sancionadas por ningún poder soberano. Por esto, la existencia de dichos códigos no da pie para afirmar que en aquellos tiempos existía ya el Derecho Internacional del Mar como rama del Derecho Internacional general.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

El crecimiento de las fuerzas productivas en diversos países, la subsiguiente división internacional del trabajo y la formación de mercados predeterminaron el desenvolvimiento de los vínculos económicos mundiales, que no hubieran podido realizarse sin la libertad de la alta mar.

La libertad de la alta mar influyó en la formación y entronización de los principios, normas e instituciones jurídicas que posteriormente sirvieron de base para el Derecho Internacional del Mar como rama del Derecho Internacional general. Institución de aguas territoriales, incluyendo el principio del paso inocente de las embarcaciones extranjeras por las mismas; el principio del paso libre de todas las embarcaciones a través de los estrechos internacionales que comunican entre sí dos partes de la alta mar, etc.

La actividad cada vez más polifacética de los Estados con visas a la utilización del Océano mundial creó una base para que surgiera el objeto específico de regulación jurídica de la rama en vías de formación del Derecho Internacional. Por eso la culminación del proceso de formación de Derecho Internacional del Mar como una rama del Derecho Internacional debe asociarse a la codificación de aquél, es decir, a la entrada en vigor de las Convenciones ginebrinas sobre el Derecho del Mar de 1958, la cual coincidió con la revolución tecnocientífica iniciada en la segunda mitad del siglo XX.

La I Conferencia de la ONU sobre el derecho del Mar tuvo por objeto examinar y aprobar, a base de un proyecto elaborado por la Comisión de Derecho internacional de la ONU, uno o varios convenios sobre problemas de interés para todas las naciones. Como resultado de su labor se aprobaron las convenciones siguientes: 1) sobre la alta mar; 2) sobre el mar territorial y zona contigua; 3) sobre la plataforma continental y 4) sobre la pesca y la conservación de los recursos vivos de la alta mar. Además, la misma Conferencia aprobó el protocolo facultativo sobre la jurisdicción obligatoria en la

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

solución de controversias, así como 5 resoluciones, una de las cuales se refería a la convocatoria de la II Conferencia.

La I Conferencia de la ONU sobre el Derecho del Mar fue la etapa inicial de la codificación de las normas consuetudinarias entonces existentes, relativas al régimen de los espacios marinos y a diversos tipos de utilización del Océano mundial. Se elaboraron allí algunas normas nuevas que posteriormente tuvieron un amplio reconocimiento internacional.

La II Conferencia de la ONU sobre el derecho del Mar, convocada en Ginebra en 1960, debió formular normas jurídicas internacionales en lo tocante a la anchura del mar territorial y al establecimiento de las zonas de pesca del mismo.

El Derecho Internacional del Mar como rama del Derecho Internacional en general está o se encuentra en desarrollo continuo.

En donde se aprobaron toda una aserie de convenciones internacionales de uso universal y, además se redactaron muchos convenios regionales y acuerdos bilaterales sobre varios aspectos del derecho Marítimo. La codificación parcial del derecho Internacional del Mar abarcó los aspectos siguientes:

1. La seguridad de la navegación y protección de la vida humana en el mar. En 1960 se aprobó un convenio en Londres sobre la protección de la vida humana en el mar, y en 1974, otro documento homónimo sobre el mismo particular en el cual ya apara el año de 1978 se aprobó el protocolo para la Convención Internacional sobre la seguridad de la vida humana en el mar.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Tuvo gran importancia, para garantizar la seguridad de la navegación, el Convenio sobre la Organización Consultiva Intergubernamental (OCMI), aprobada en la Conferencia marítima internacional de Ginebra de 1948.

Contribuyen también a garantizar la seguridad de la navegación el Convenio y el Acuerdo de explotación sobre la comunicación por medio de los satélites en el mar. 1976.

2. Protección del medio marino, incluyendo la prevención de la contaminación del mar desde embarcaciones y la lucha contra la misma.

En 1969 se aprobó el convenio internacional acerca de la intervención en alta mar en caso de averías que ocasionan la contaminación por el petróleo y en el año de 1978 se da el protocolo de ese mismo convenio.

Todos los principios relativos al Derecho internacional son de suma importancia, sin embargo consideramos que la fuente principal del Derecho Internacional es el Tratado, otra fuente, segunda por su importancia es la costumbre aceptada jurídicamente a escala internacional.

Para convertirse en norma de derecho internacional una regla de conducta así formada debe estar reconocida por los Estados, incluyendo los pertenecientes a los sistemas socioeconómicos diferentes, como jurídicamente obligatoria para ellos.

Al Derecho Internacional del Mar son plenamente aplicados principios básicos del derecho internacional tales como la igualdad soberana y el respeto de los derechos inherentes a la soberanía; la no-intervención en los asuntos internos; la prohibición de emplear la fuerza o amenazar con su empleo.

Además se pueden destacar los principios fundamentales específicos del Derecho Marítimo Internacional como la rama del derecho Internacional general.

Se trata ante todo, de la libertad de la alta mar, principio universal del Derecho Internacional, que se supone debe ser aplicado por todos los Estados, cualesquiera que sean su sistema socioeconómico, territorio y situación geográfica. Es además un principio imperativo, y por esto dos o varios Estados no tienen derecho a concertar un acuerdo que contravenga al principio de la libertad de la alta mar.

La libertad de la alta mar es el principio específico más importante del Derecho internacional del Mar, que influyó en la formación de los principios, las normas y los institutos jurídicos de esta rama.

En la actualidad, el principio de la libertad de la alta mar incluye: 1) libertad de la navegación; 2) libertad de sobrevuelo; 3) libertad de tender cables y tuberías submarinos etc., ya que estos principios tienen un carácter autónomo como principios del Derecho Internacional del Mar.

Considerando ello se dice que en el derecho internacional no existe todavía ninguna fórmula general que determine el tenor del mismo principio.

Al prohibir el empleo de la fuerza o la amenaza de emplearla, el Derecho Internacional contemporáneo prohíbe la navegación militar como tal. La regularizan tanto las Convenciones ginebrinas de 1958 como la Convención de la ONU sobre el derecho del Mar de 1982, esta libertad de navegación significa que pueden navegar libremente tanto los buques mercantes como los de guerra.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

4. EL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL.

El Derecho del trabajo en México nace con el Constituyente de Querétaro en 1917, como consecuencia del movimiento armado de 1910 que derrumbó a la dictadura de Porfirio Díaz.

Durante largo tiempo los defensores de la dignidad del hombre que trabaja lucharon para que se reglamentara el trabajo humano, para protegerlo, ya que hubo demasiados problemas en las distintas épocas.

Durante la época precolonial hay poco que decir en torno a las condiciones de trabajo existentes. En forma paralela con la esclavitud había artesanos, y obreros libres; así lo revele Hernán Cortés, en su segunda carta de relación que dirige el rey de España, Carlos V, al narrar lo que encontró a su llegada a Tenochtitlán, sin embargo no se conserva con claridad ningún indicio que conduzca a determinar las posibles formas de jornada.

Las Leyes de India que se dieron por iniciativa de los reyes católicos, con el generoso fin de evitar la voraz explotación de los aborígenes de las tierras conquistadas, por parte de los encomenderos.

Entre las disposiciones contenidas en esta recopilación destacaban por su importancia las que se refieren a la jornada máxima de trabajo; los descansos semanales, que respondían a una motivación religiosa; el pago del séptimo día, la protección al salario entre otras. Pese a todo esto no existe una igualdad de derechos entre el indio y el amo, sino que son medidas de misericordia, por lo que estas disposiciones no funcionaron.

Las Leyes de Indias constituían derecho vigente, más no positivo, entendida la positividad como "un hecho que estriba en la observancia de cualquier precepto, vigente o no vigente".

Pretendió ser un sistema de protección a los indígenas la encomienda, esta se estableció debido a diversos factores, en primer término, la necesidad del conquistador de transformarse en colono y la abundancia de la mano de obra de los indígenas vencidos.

La encomienda consistió en dar al encomendadero un determinado número de indios, los que debían servirle y tributarle, a cambio de lo cual el encomendadero debía de darles buen trato e impartirles la doctrina cristiana.

En donde posteriormente fue perdiendo eficacia, surgiendo nuevas sistemas de trabajo como lo fue el repartimiento, el cual se estableció a finales del siglo XVI. Consistía en la facultad de sacar de los pueblos a los indios que fueran necesarios para realizar los duros trabajos de las minas y las agotadoras faenas del campo.

Este sistema era obligatorio para los varones de 18 a 60 años, ya que era obligación para los indígenas hacerlo, pues de lo contrario se hacían merecedores de severas multas. El sistema de repartimiento se prestó a un sin número de abusos e injusticias, ya que el juez repartidor señalaba a las autoridades de un pueblo el número de indígenas que deberían enviar a los lugares donde se necesitaba su mano de obra, el cual era obligación para los indígenas hacerlo pues de lo contrario se hacían merecedores a injusticias como las multas severas que anteriormente se mencionaron.

Dentro del trabajo por jornal o el peonaje los indios acudían voluntariamente a las haciendas a ofrecer sus servicios, lo cual era más atractivo que el trabajo en los pueblos y caminos, porque además de un salario regular, parte de él se les pagaba en maíz, teniendo con ello, al menos garantizado el sustento.

Este sistema creció rápidamente al obligarse al trabajador a arraigarse por motivos de deudas. Así los llamados peones acasillados quedaban sujetos a la hacienda para cubrir anticipos sobre sus salarios, deudas hereditarias, tributos y diezmos parroquiales.

Dentro de esta época el primer acto legislativo de los insurgentes fue el decreto de abolición de la esclavitud, dado por Miguel Hidalgo en la Ciudad de Valladolid el 9 de Octubre de 1810, que fue confirmado por el Bando del Generalísimo de América en la ciudad de Guadalajara, lo que constituyó un incipiente esbozo de su programa social.

Posteriormente junto al movimiento armado, Morelos no descuidó sentar las bases para la organización del naciente Estado Mexicano, el cual elaboró un documento denominado Sentimientos de la Nación.

En términos generales, en la época inmediata posterior a la iniciación del movimiento armado y durante algunos años más, los ordenamientos jurídicos que tenían aplicación seguían siendo las leyes de Indias, las siete partidas y la Novísima recopilación, de tal suerte que los prestadores de servicios continuaron en las mismas condiciones de antaño y peor aún porque a su ya precaria condición se sumó el impacto de la crisis política, social y económica de la guerra de independencia.

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

Dicha Constitución es la expresión de las condiciones difíciles y dramáticas en que fue alumbrada la Nación Mexicana.

En la actividad económica, dos planteamientos trataban de influir sobre el problema de la industrialización del país. Sin embargo, la independencia política en nada mejoró las condiciones de vida y de trabajo de campesinos y obreros. La Constitución dejó intocado el problema social. En 1883 la jornada había aumentado a 18 horas, dos horas más que en los últimos años del siglo XVIII durante la Colonia y los salarios habían sido rebajados a tres reales y medio.

Aquí dentro de este periodo la clase trabajadora llevaba penosamente una vida de esclavitud, de miseria y de angustia. Se trataba de aliviar de alguna forma la indigna situación de los trabajadores, entre ellos un gran número de niños y mujeres. En el año de 1856, Don Ignacio Comonfort expidió el Estatuto Orgánico Provisional de la República Mexicana, pero a decir verdad aquello resultó una legislación todavía menor que las Leyes de Indias y de un carácter meramente civilista.

La Revolución de Ayutla persiguió como objetivo fundamental derrocar a la Dictadura de Santa Anna, con la finalidad de obtener el reconocimiento de los derechos fundamentales del hombre.

Santa Anna convoca a un Congreso Constituyente, que se reunió en la Ciudad de México entre 1856-57 y dio por resultado la Constitución de 1857. La declaración de derechos de éste Congreso es de sentido individualista y liberal y tuvo importantes disposiciones relativas al trabajo; Por otra parte el Constituyente Ignacio Ramírez pugnó porque se legislara para evitar la miseria y el dolor de los trabajadores, que éstos recibieran un salario justo y participaran en los beneficios de la producción, idea antecesora de la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas.

Posteriormente México sufre un régimen monárquico, como resultado de la imposición de Maximiliano de Habsburgo en donde elaboró una legislación social tendiente al desarrollo de la Nación, pero no sobre la base de la explotación del hombre, sino buscando proteger a campesinos y trabajadores.

Más tarde vemos que dentro de la etapa del Porfiriato hubo dos importantes acontecimientos que fueron: La huelga de Cananea de 1906, en la que los trabajadores exigieron la obtención de mejores salarios y la supresión de los privilegios que se otorgaban a los empleados norteamericanos por parte de la empresa.

El segundo suceso fue el de los trabajadores de la industria textil en Puebla, los que se declararon en huelga por la imposición de un reglamento de fábrica, que pasaba sobre la libertad y la dignidad de los trabajadores, sin embargo dicha huelga no tuvo buenos resultados.

Dentro de ese mismo año de 1906 se publicó el manifiesto y programa del Partido Liberal, presidido por Ricardo Flores Magón, en el cual se analizó la situación del País en esa época y las condiciones de los obreros y campesinos y propuso reformas de fondo a los programas políticos agrarios y del trabajo. Fue decepcionante, en el aspecto laboral, el proyecto constitucional presentado por el primer Jefe En diciembre de 1916 Los diputados de Veracruz y Yucatán presentaron dos iniciativas de reforma al artículo 5o con normas concretas en favor de los trabajadores.

Pero Victoria pensaba que el derecho del trabajo debía identificarse con la realidad social y las necesidades de los trabajadores. En donde posteriormente José Natividad Macías apoyó la idea de consagrar un título de la Constitución a la materia laboral y presentó un proyecto del mismo, que

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

contenía lo que en su concepción debían de constituir las bases del derecho del trabajo.

Por lo que la Comisión no hizo modificaciones de fondo y fue así como el 23 de Enero de 1917 el artículo 123 fue aprobado por unanimidad de 163 votos de los Diputados presentes.

5. LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

Transcurrieron cincuenta años desde la publicación de la Primera Ley Federal del Trabajo, el 28 de Agosto de 1931. En donde con el surgimiento de conflictos de trabajo que iban más allá de la jurisdicción de las Juntas de los Estados y que, por lo mismo no podían ser resueltos por dichos órganos jurisdiccionales y de conflictos que afectaban directamente a la economía nacional, revelaron la necesidad de establecer las Juntas Federales de Conciliación y la Federal de Conciliación y Arbitraje. Todas estas circulares llevaron al Ejecutivo de la Unión a expedir, el 27 de septiembre de 1927, un decreto por el cual se creaba la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje. A partir de 1917 se observó en todo el País el despertar obrero traducido en gran cantidad de leyes del trabajo expedidas por los Estados.

El 15 de Noviembre de 1928, antes de la reforma constitucional al artículo 123, fracción X y párrafo introductorio del artículo 123 se reunió en la Ciudad de México una asamblea Obrero Patronal, a la que le fue presentado, por la Secretaría de Gobernación, para su estudio, un proyecto de código Federal del Trabajo, que es el primer antecedente de la ley de 1931.

En el año de 1931, la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo, redactó un nuevo proyecto al que se le dio el nombre de Ley Federal del

Trabajo, el que después de un número importante de modificaciones, fue aprobado y promulgado el 18 de agosto del 1931.

En 1959, se incorpora a los trabajadores especiales, un capítulo concerniente a las Tripulaciones aeronáuticas, culminando así los esfuerzos de los pilotos, que anteriormente estaban considerados como empleados de confianza, para obtener los derechos de sindicación, de negociación colectivas y de huelga.

En Diciembre del año de 1962, se implementan un doble concepto del salario mínimo: los salarios mínimos generales y los salarios mínimos profesionales; se introducen nuevas disposiciones para proteger el trabajo de las mujeres y menores y se amplían los descansos concernientes a la maternidad, se establece el derecho de la reinstalación obligatoria para fortalecer el principio de la permanencia en el empleo.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970.

La vigente ley del Trabajo tiene dos anteproyectos como antecedente de su creación; uno de 1962, resultado del trabajo que durante 2 años realizó una comisión nombrada por el presidente Adolfo López Mateos e integrada por el Lic. Salomón González Blanco, el Maestro Mario de la Cueva. Este anteproyecto exigía, para su adopción de una reforma previa de las fracciones II, III, IX, XXI y XXXI del apartado "A" del artículo 123 constitucional. Sin embargo ya para el mes de Noviembre de 1962 fueron aprobadas las reformas constitucionales antes mencionadas.

6. REFORMA DE 1980.

Dicha reforma se va dando por iniciativa del Ejecutivo Federal, la cual fue presentada el 18 de diciembre de 1979, la Ley Federal del Trabajo tuvo importantes reformas en los títulos catorce, quince y dieciséis; también se hicieron modificaciones al procedimiento de huelga y se adicionó el artículo 47 con dos párrafos finales.

Así mismo dicha reforma fue publicada en el Diario Oficial de la federación el 4 de Enero de 1980. Entrando en vigor el 1 de mayo de ese mismo año. Desde entonces, el procedimiento laboral es un derecho social de clase.

En la ley de 1931 y 1970 no se reflejó, por lo que hace al procedimiento laboral. Lo mantuvieron alejado de la antorcha de la justicia social que iluminan las reivindicaciones proletarias de los nuevos tiempos.

El procedimiento estaba plagado de defensas e incidentes, lo que lo convertía en un procedimiento lento y costoso en perjuicio de los trabajadores. Entre más se prolongaba el procedimiento, mayor beneficio contenía el patrón.

Las reformas tuvieron por objeto subsanar tales deficiencias y cumplir con el principio de la justicia social que tiene asignado el derecho del trabajo, en el supuesto de que sea un derecho de clase.

Así pues, imbuidas en el espíritu social fueron plasmadas las reformas al procedimiento laboral, entre las que destacan los efectos del aviso del despido; la preeminencia de la conciliación como medio de resolución de los conflictos; la concentración del procedimiento; la suplencia de la eficacia de la demanda del trabajador; la carga de la prueba al patrón y la participación inmediata de las autoridades en beneficio de la verdad y de los trabajadores.

7. TRABAJOS ESPECIALES.

Comenzaremos señalando que dentro de la Ley Federal del Trabajo existe un título especial dedicado a los trabajos especiales, la cual nos referiremos especialmente a los trabajadores de los buques. Sin embargo mencionaremos algunas de las características de los demás trabajos especiales que entornan este capítulo.

El fin de reglamentar esos trabajos es el señalar los beneficios de qué deben disfrutar. Al dictarse nuevas normas en relación con los trabajos especiales se han hecho tomando en consideración que esos trabajos presentan determinadas características y por lo mismo, independientemente de lo que señala el artículo 181 de la Ley Federal del Trabajo, se han dado normas que se adecuan al trabajo correspondiente, además de que en lo general les son aplicables todas las disposiciones de la norma primaria del Derecho del Trabajo, que es la contenida en el artículo 123 Constitucional.

El maestro Mario de la Cueva señala en cierta parte, en relación con los trabajos especiales, que algunos de sus capítulos (el trabajo de los domésticos, el del mar y vías navegables, el ferrocarrilero, el del campo y el trabajo a domicilio), vienen de la ley de 1931, y desde 1959, el de las tripulaciones aeronáuticas, por lo que resta a los demás trabajos especiales menciona que se incluyeron en el proyecto que se entregó a los representantes del trabajo y del capital, por lo que son resultado de aquel debate público.²⁴

²⁴ SOTO ALVAREZ, Clemente. *Prontuario Del Derecho del Trabajo*. Primera edición. Ed. Limusa 1992.p.140.

Se ha considerado como trabajador de Confianza a la persona física a quien el patrón confía el despacho de sus negocios y lo inviste total o parcialmente, de facultades generales respecto del personal, de dirección, administración, inspección, vigilancia y fiscalización.

Dentro del artículo 9 de dicha ley ordena que la categoría de trabajador de confianza depende de la "naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se de al puesto".

Las condiciones que se dan dentro de estos trabajadores serán proporcionales a la naturaleza e importancia de los servicios que presten y no podrán ser inferiores a las que rijan para trabajos semejantes.

Otra de las características de este trabajo se da dentro del contrato de trabajo el cual puede ser rescindido por motivos razonables de pérdida de confianza, el trabajador de confianza puede ser removido por el patrón, Sin embargo tiene derecho a ocupar el rango que tenía al ser ascendido al puesto de confianza. En caso de despido, puede ejercitar las acciones al cumplimiento de contrato o de pago de indemnización.

Este es el punto que a nosotros más nos interesa, dentro de la Ley Federal del Trabajo encontramos en el capítulo II del Título Sexto dedicado a los trabajadores de los buques un amplísimo capítulo que va a partir del artículo 187 al 213, el que se aplica a los trabajadores de los buques, comprendiéndose dentro de esta denominación cualquier clase de barco o embarcación que ostente bandera mexicana. Se consideran como trabajadores de los buques a los capitanes y oficiales de cubierta y máquinas, contraмаestres, dragadores, sobrecargos y contadores, radiotelegrafistas, marineros y el personal de cámara y cocina, los que sean considerados como trabajadores por las leyes y disposiciones sobre comunicaciones por agua, y en general todas las personas

que desempeñen a bordo algún trabajo por cuenta del armador, naviero o fletador.

Los capitanes son las personas quienes ejercen el mando directo de un buque, tiene con respecto a los demás trabajadores la calidad de representantes de Patrón. Teniendo como característica principal de ser mexicanos por nacimiento.

Considerando todo esto como uno de los trabajos especialmente penosos es decir, esfuerzos en su desempeño, apartamiento de la familia y de la tierra firme, cambios de clima, posibilidad de contraer enfermedades y sobre todo arriesgados (Anexo 3 T).

Es por ello que las normas que tienden a la protección y defensa de quienes se dedican a esos trabajos: se han señalado prohibiciones a menores de 15 años y a menores de 18 cuando sean pañoleros o fogoneros. Así mismo las condiciones de trabajo debe consignarse por escrito, el cual más adelante y detalladamente lo mencionaremos: Así lo establece el artículo 195 de la Ley Federal del Trabajo, y para que sea de la relación de trabajo por viaje y por tiempo determinado o indeterminado fundamentado por el artículo 196 LFT.

Dentro de ciertos artículos como los son 199, 200, 201, 202, 203 se contienen disposiciones relacionadas con las vacaciones y salarios. Veremos primeramente a lo que se refiere a las vacaciones, siendo un período mínimo de 12 días laborables, anuales, pagadas que aumentarán en dos días hasta llegar a 24, por cada año subsiguiente de servicio.

Por otra parte con respecto al salario esto debe ser a elección del trabajador el cual los salarios se podrán pagar en el equivalente en moneda

extranjera al tipo oficial de cambio. Todo esto es a grandes rasgos a lo que se refiere con respecto al trabajo especial sobre los trabajadores del Mar.

Dicho trabajo se encuentra regulado también dentro de la LFT, en sus artículos 215 al 255. Las disposiciones se aplican al trabajo de las tripulaciones de las aeronaves civiles que ostenten matrícula mexicana, teniendo como finalidad el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones y garantizar la seguridad de las operaciones aeronáuticas, y son irrenunciables en la medida en que correspondan a este propósito. Los trabajadores deben igualmente, que en los anteriores trabajos especiales, tener la calidad de ser mexicanos por nacimiento.

Con respecto a la aplicación de las normas, las relaciones de trabajo se rigen por las leyes mexicanas, independientemente del lugar donde vayan a prestarse los servicios. En cuanto a los elementos de la relación laboral, la ley no menciona quienes son los patrones, pero de acuerdo a las normas generales aplicables debemos señalar que patrones serán personas físicas o jurídicas individuales o colectivas que utilicen el trabajo de tripulantes.

Comenzaremos mencionando que los trabajadores deben tener la calidad de mexicanos por nacimiento, así mismo la prestación del servicio puede ser sobre la base de viajes en una sola o en dos direcciones; las jornadas de los trabajadores se ajustarán a las necesidades del servicio y podrán participar en cualquier hora del día o de la noche. Sin embargo, a todo ello se establecen prohibiciones como el hecho de que no pueden consumir bebidas embriagantes, de narcóticos o drogas enervantes y su tráfico.

Este trabajo especial se encuentra regulado a partir de los artículos 256 a 264 de la LFT. Las relaciones entre los choferes, conductores, operadores, cobradores y demás trabajadores que prestan servicios a bordo de auto

transportes de servicios público, de pasajeros, de carga o mixtos, foráneos o urbanos, tales como autobuses, camiones, camionetas quedando sujetos a las disposiciones que establece la ley.

Por lo que respecta al salario se fija por día, por viaje, por boletos vendidos o por circuito o kilómetros recorridos.

Son los trabajadores que ejecutan los trabajos propios y habituales de agricultura, ganadería entre otros y se encuentran regulados en los artículos 279 a 284.

Dentro del primer trabajo especial, se regularán por los artículos 311 a 330; dichos artículos se van a aplicar a los trabajadores actores y a los músicos que actúen en teatros, cines, centros nocturnos, circos, radios, televisión, salas de doblaje. El cual los patrones estarán obligados a proporcionar a los trabajadores o músicos camerinos cómodos, higiénicos y seguros en el lugar en donde presten sus servicios.

Conforme al artículo 311 de la LFT, se establece otra clase de trabajo: el de domicilio, siendo éste un trabajo que desempeña una persona física que trabaje personalmente o con los miembros de su familia para un patrón; aquí no hay una vigilancia ni dirección inmediata de quien proporciona el trabajo y no priva al trabajador de los derechos que se le conceden. Los patrones que den trabajo a domicilio, deberán inscribirse previamente en el "Registro de Patrones del trabajo a domicilio" que funcionará en la inspección de dicho trabajo.

Estos trabajadores son las personas que prestan servicios de aseo, asistencia y demás propios al hogar de una familia o persona; debiendo disfrutar de descanso en la noche y tomar alimentos, salvo lo pactado entre las personas que intervienen en dicho convenio, además de proporcionar

asistencia médica si en un momento determinado lo requiere. Sin embargo en caso de muerte, el patrón queda obligado a sufragar los gastos funerarios.

Además las personas que presten dicho servicios, es decir, los domésticos también deben de tener ciertas obligaciones especiales para con los patrones, entre algunas encontramos las siguientes:

Deben guardar consideración y respeto a la familia y a la persona que concurren el hogar, y poner el mayor cuidado en la conservación de la casa.

En cuanto a la terminación de la relación laboral, ésta se da por terminada en cualquier tiempo, dando aviso con 8 días de anticipación y el patrón podrá indemnizar a la persona bajo lo establecido en los artículos 49 y 50 de la LFT.

Este trabajo especial se encuentra regulado en los artículos 351 a 353: Los talleres familiares son aquellos en los que exclusivamente trabajan cónyuges, descendientes. A esta clase de trabajo sólo se aplican las normas relativas a higiene y seguridad, siendo la inspección del trabajo la que vigilará el cumplimiento de lo señalado.

La LFT regula este trabajo especial dentro de sus artículos 353 al 353.

Aquí la relación de trabajo se va a dar por tiempo determinado, no menor de un año ni mayor del periodo de duración de la residencia necesaria para obtener el Certificado de especialización correspondiente.

8. EL TRABAJO EN EL MAR.

Si la navegación marítima por su naturaleza y su historia, ha sido la actividad de índole más internacional, el trabajo de la gente de mar presenta un carácter específico que ha hecho que se trate de forma especial. Así la elaboración de las normas internacionales en materia de trabajo marítimo obedece a reglas especiales, lo que por otra parte plantea la cuestión de la aplicación a los marinos de los convenios internacionales del trabajo de alcance general. Además, la entrada en vigor de los convenios marítimos está sometida a condiciones particulares. A pesar de estas particularidades, se han adoptado más de 50 convenios y recomendaciones sobre diversos aspectos del trabajo marítimo, y la gran mayoría han entrado en vigor.

Como se mencionó anteriormente, la idea de establecer una oficina y una Conferencia especial para los "trabajadores del Mar" se avanzó por un momento en 1919 en la Comisión de legislación internacional del trabajo de la Conferencia de la Paz, pero se la rechazó a fin de no destruir la unidad de la OIT. A partir de entonces, la costumbre ha establecido que las normas sobre trabajo marítimo sean adoptadas por reuniones especiales marítimas de la Conferencia, tras haber sido sometidas a dictamen de la Comisión paritaria marítimas, compuesta por representantes de las organizaciones de armadores y de la gente de mar, y haber sido objeto de una primera discusión en una conferencia técnica marítima preparatoria, de composición tripartita. Hasta ahora ha habido nueve reuniones marítimas de la Conferencia.

Se han adoptado 57 instrumentos sobre trabajo marítimo. Se trata, con mayor precisión, de 32 convenios y de 25 recomendaciones sin tener en cuenta los textos adoptados en octubre de 1976 por la IX Conferencia Marítima.

Con los Convenios y las recomendaciones adoptados a lo largo de los años en el campo marítimo se han propuesto constituir progresivamente un estatuto internacional de la gente de mar. Han tratado, bien de cuestiones de trabajo marítimo, como el desempleo en caso de naufragio y la repatriación de los marinos, o bien de cuestiones de orden más general.

En primer lugar, varios de los convenios adoptados han tratado de las condiciones de admisión al trabajo marítimo. Así sucedió en materia de edad mínima, que el convenio 7, de 1920, fijó en catorce años y el convenio 58, de 1936 elevó a quince, mientras que en el convenio número 15 de 1921, había fijado en dieciocho años la edad mínima para los fogoneros y pañoleros. Igualmente en cuanto a examen médico, el convenio número 16 trató del examen médico de los menores, mientras que el convenio más reciente número 73, de 1946 previó el examen médico de todas las personas empleadas a bordo. Mas generalmente, la cuestión de la protección de los jóvenes marinos ha sido objeto de una recomendación.

Otros convenios prevén que, para ejercer ciertas funciones a bordo de los barcos, los interesados deberán tener calificaciones profesionales y ser titulares, de un título certificado o diploma que constate su capacidad y esté expedido o aprobado por las autoridades.

La formación profesional de la gente de mar fue, en primer lugar, objeto de una recomendación (número 77) la cual fue reemplazada por otra recomendación. El último convenio fue el convenio núm. (9) que prohíbe que la colocación de los marinos sea objeto de un comercio ejercido con fines lucrativos y que operaciones de colocación den lugar al pago de una remuneración por parte de los marinos.

CAPITULO III

LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO

1. LA ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO.

Dentro de este capítulo analizaremos la creación, estructura, funcionamiento, atribuciones y competencia de la Organización Internacional del Trabajo que ha tenido a lo largo de este tiempo, ya que los mismos poseen una gran importancia dentro del ámbito laboral Internacional.

Comenzaremos exponiendo que desde el siglo XIX se iniciaron los esfuerzos encaminados a lograr la protección de los trabajadores que vinieron a surgir como la clase social bien definida, a resultados del fenómeno de industrialización y particularmente a partir de la llamada fase "fabril". Esta protección se hizo por la aflictiva situación de aquellos que sufrían, al verse obligados a laborar por largas jornadas en condiciones de higiene y seguridad muy deplorables, a cambio de un salario muy irrisorio, ya que lo condenaba a una vida infrahumana, En donde Seara Vázquez estipula que es hasta los Tratados de Paz de la Primera Guerra Mundial donde se encuentra el verdadero origen de ésta institución. Pero el acto mismo de la creación de la OIT constituye a un resultado que es de un proceso desarrollado a partir de 1914, cuando se crea la Primera Guerra Mundial.

Durante los primeros 4 años que duró la guerra, informa Válticos, las organizaciones de trabajadores, actuando a veces con los motivos socialistas "multiplicaron los encuentros, de una parte en plan interaliado y, por otra, entre las Organizaciones de los Estados centrales y neutrales para discutir los diversos problemas que les preocupaban, especialmente su deseo de ver mejorar claramente la suerte de la clase obrera al final de la guerra.

Así mismo en el curso de la Guerra las organizaciones obreras de diferentes países vinieron manifestando la idea de que la futura Conferencia de Paz debería referirse expresamente a la protección de los Trabajadores que era lo primordial para todos. Así lo propuso la Federación Americana del Trabajo en Septiembre de 1914.

La reunión de 1914 de la AFL (Federación Americana del Trabajo), celebrada en Filadelfia, Estados Unidos resolvió reclamar que los representantes de los trabajadores organizados de los diferentes países se congregaran " al mismo tiempo y en el mismo lugar que la Conferencia de la Paz, a fin de presentar propuestas y de tomar las medidas necesarias para el establecimiento de relaciones fraternales y la protección de los intereses de los trabajadores y de contribuir así al establecimiento de las bases de una Paz duradera".²⁵

Lo siguiente se fue acercando paulatinamente y previendo que en breve habría de firmarse el Tratado de Paz, las organizaciones de trabajadores redoblaron sus actividades. Dos conferencias en Febrero y en septiembre de 1918, tuvieron lugar en Londres; en ellas, los representantes de las potencias aliadas formularon la reclamación de que estuvieran representados los trabajadores en la Conferencia de Paz.

El Tratado de Versalles, de 1919 contenía entre otras disposiciones, los instrumentos constitutivos tanto de la liga de las Naciones Unidas, como de la Organización Internacional del Trabajo.

²⁵ VÁLTICOS, Nicolás. *Derecho Internacional del Trabajo*. Primera edición. Ed. Tecnos Madrid, 1977.

La parte XIII del Tratado contenía la Constitución de la Organización Internacional que a grandes rasgos haremos referencia y que más adelante profundizaremos el tema, Sin embargo algunas de las razones fundamentales por las que se constituyó la OIT son:

1. - Porque la Paz universal debe basarse necesariamente en la justicia social.
2. - Hay condiciones de trabajo en el mundo, que evidencian un Estado de miseria y de injusticia social y es urgente cambiar tal panorama.
3. - Si algún País o Nación no adoptará un régimen de trabajo realmente humano, eso sería un obstáculo a los pueblos del mundo que deseen mejorar sus condiciones de vida.

Los fines iniciales fueron estos: un medio de lograr la justicia en las relaciones de capital y trabajo; un instrumento-base para alcanzar la paz universal. A través de un programa de acción social y colaboración, se pretende alcanzar un mejor nivel de vida entre los hombres y llegar a la paz universal.

El derecho Internacional del Trabajo ya no se queda tan sólo en el nivel de una regulación externa entre los Estados; es una disciplina cuyas obligaciones y derechos se dirigen a los trabajadores; este tipo de derecho es nuevo, es un derecho de hombres y por ello debiera llamarse derecho universal del trabajo.

Su contenido es doble; por un lado son los principios fundamentales y, por otro, las normas, convenios, y recomendaciones de la Conferencia de la OIT. El contenido esencial, se encuentra formado por las declaraciones universales de los derechos del trabajo

1. - La Declaración de Derechos Sociales del Tratado de Versalles. Tiene un principio general que viene a significar que el trabajo no debe ser considerado como una mercancía.
2. - La Carta de las Naciones Unidas. Esta afirma que el derecho del trabajo deja de existir en regímenes donde no existe la libertad.
3. - La Declaración de Filadelfia. Aporta medidas concretas para el derecho del trabajo y señala un plan de acción para elevar el nivel de vida de los hombres.
4. - La Declaración Universal de los Derechos del Hombre. Se le da a este un rango importante que es el respeto a la dignidad de la persona humana.

Dándose así la primera reunión de la Conferencia fue fijada para el 29 de noviembre de 1919 en Washington, USA. En un clima de incertidumbre, determinado por el hecho fundamental de que el Tratado de Paz que habría de servir de base a aquella que aun no entraba en vigor pues para la ratificación faltaba el acuerdo de algunos Estados.

La Conferencia se reunió bajo la presidencia de W.B. Wilson, congregando las representaciones de 40 países. Poco después de inaugurada la Conferencia, Alemania y Austria se incorporaron a ella. Habiéndose admitido la participación de los grupos de empleadores y de trabajadores, siendo esto la raíz fundamental misma de la Organización Internacional del Trabajo la instauración del tripartismo, que constituye uno de los principios básicos de este organismo.

Por otra parte la designación del Director de la Oficina Internacional del Trabajo recayó en Albert Thomas. Los primeros convenios adoptados por la Conferencia Internacional del trabajo fueron los siguientes:

Convenio 1, relativo a las horas del Trabajo Industrial; Convenio núm. 2 relativo al desempleo; Convenio núm 3 relativo a la protección de la Maternidad; Convenio núm 4 relativo al trabajo nocturno (mujeres); Convenio núm 5 relativo

a la edad mínima y Convenio núm 6, relativo al trabajo nocturno de los menores.

Al concluir la primera reunión, la Organización Internacional del Trabajo no sólo se había estructurado sino producido sus primeros óptimos futuros, dando con ello comienzo a una brillante trayectoria que se ha prolongado hasta nuestros días.

Sin embargo cabe hacer una aclaración, la Organización Internacional del Trabajo significó, en su origen, la respuesta de los países capitalistas a la revolución socialista que había triunfado en la Unión Soviética, apenas en 1918. El socialismo, como régimen de gobierno que entroniza a los trabajadores en el poder, entrañaba la desaparición de la lucha de las clases por el medio más radical, simplemente la supresión irremisible de una de ellas. No se puede contener sin rival.

Por ello al fundarse la Organización Internacional del Trabajo se dio vida aun foro mundial para la participación de gobiernos, trabajadores y empresarios, de modo que en su seno fuera posible superar pacíficamente la problemática originada por el fenómeno de la lucha de clases, que es inmanente a la relación obrero-patronal.

Por lo que la Organización Internacional del Trabajo no corresponde a las organizaciones internacionales de tipo político, sino que su naturaleza viene siendo técnica... cuenta con órganos ya característicos de las instituciones especializadas, es decir, una Asamblea General, un Consejo de Administración y una Oficina Internacional que constituye una secretaría muy importante.

Los organismos especializados independientes de las Naciones Unidas poseen una estructura estandarizada común a todos ellos y que lo propio ocurre con la OIT.

En México acontece la primera revolución social del mundo. El movimiento iniciado en 1910 y culminado en 1917, se caracterizó por el anhelo una justicia social, que institucionalizó el Congreso Constituyente reunido en Querétaro con la creación de la Constitución Política Federal, promulgada el 5 de febrero de los últimos años citados. Este nuevo documento dio un nuevo contenido al Derecho Constitucional, entronizó en él al Derecho del Trabajo, así alcanzó un rango del que carecía.

El estatuto social de los trabajadores (consagrado principalmente en el artículo 123 constitucional), es una de las innovaciones más importantes entre las registradas por el Derecho Constitucional de nuestro siglo.

Con este antecedente pareciera lógico suponer que tan pronto como se formara una organización internacional encargada de velar por el mejoramiento constante de la clase trabajadora, habría de ser México uno de los primeros países en integrarse a ella. No fue así aunque la Organización Internacional del Trabajo emerge apenas concluida la Primera Guerra Mundial, esto es en el año de 1919, cuando México ingresó al magno organismo.

Así México empezó a tener contacto con la OIT hacia fines de la tercera década del presente siglo. En 1930 nuestro país envió al Lic. Antonio Castro Leal como observador, a la que fue la Décima Cuarta reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo; por lo que el representante mexicano destacó vigorosamente en dicha ocasión.

La intervención de Castro fue saludada con entusiasmo por varios de los delegados gubernamentales asistentes a la reunión como los señores Shinwell (Gran Bretaña), Fontaine (Francia) y Brown (Canadá), a quienes se mostraron complacidos con la presencia de México.

Para la decimoquinta Reunión de la Conferencia d (1931) fue designado como observador Martínez de Alba y en la sesión decimotercera, el señor Sokal, quien fungía como presidente de aquella dio la bienvenida a México.

El Decreto por el cual el Gobierno Mexicano aceptó su ingreso a la Organización Internacional del Trabajo, es de 14 de septiembre de 1931 y para el 18 de noviembre de ese mismo año, el Gobierno mexicano acusó recibo de la citada comunicación el 8 de octubre, Por lo que es que a partir de esta histórica fecha que somos uno de los Estados miembros de la Organización, con la que hemos colaborado siempre en forma creciente.

Además corresponde el honor de haber sido los primeros representantes gubernamentales ante la Conferencia. Por lo que en 1931 México no sólo ingresa a la OIT, con la aportación legislativa y de otros órdenes que ello implica, sino que también aparece la primera Ley Federal del Trabajo, que vino a vertebrar los derechos, obligaciones responsabilidades y funciones que corresponden a los factores de producción y al Estado, dentro del fenómeno laboral integralmente considerado.

Por otra parte, el contexto histórico en que tiene lugar el ingreso de México a la OIT puede caracterizarse como uno de los más interesantes de la historia nacional contemporánea.

A partir del año de 1931 México ha tenido una destacada actuación en la OIT y, al mismo tiempo ha conseguido el respeto de la comunidad internacional conformadora de dicho organismo. Lo primero, debido a quienes han fungido como representantes gubernamentales, trabajadores y empleadores mexicanos, fueron constantemente distinguidos con cargos y misiones de gran responsabilidad y honra para nuestro país, en los diferentes órganos y en las comisiones de industria de la Organización; lo segundo, porque México se caracterizó siempre por su actitud gallarda, ofreciendo invariablemente su apoyo a las mejores causas y, lo que es muy importante, por la permanente respetuosa actitud del Gobierno, que jamás pretendió influir en la postura asumida por los sectores trabajador y empleador.

2. ESTRUCTURA DE LA OIT.

La Organización Internacional del Trabajo no corresponde a las organizaciones internacionales de tipo político, sino que en su estructura o naturaleza técnica cuenta con los órganos ya característicos de las instituciones especializadas, es decir, una Asamblea General, un Consejo de Administración y una Oficina Internacional que constituye una secretaría muy importante. Los organismos dependientes de las Naciones Unidas poseen una cierta estructura estandarizada común a todos ellos y lo propio ocurre con la OIT.

Hay que añadir, además que la igualdad entre la estructura de la OIT y la correspondiente a otros organismos tiene mucho de aparente, pues sus órganos no son todos de naturaleza interestatal, sino que en virtud del tripartismo, concurren a ella los intereses de gobiernos, trabajadores y empleadores.

Los tres órganos fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo, a los que nos referimos separadamente, son la Conferencia Internacional del Trabajo, el Consejo de administración y la Oficina Internacional del Trabajo. Debemos agregar también como partes integradoras de la organización a las comisiones y reuniones técnicas y a las reuniones regionales.

Como se indicó antes, una característica esencial de la Organización Internacional del Trabajo es que no está compuesta únicamente por representantes de los gobiernos, sino también por representantes de las organizaciones de empleadores y trabajadores. A esto se le llama el principio de "Tripartismo", que se manifiesta en la composición de sus diferentes órganos deliberantes, tales como los órganos que mencionamos anteriormente con la única excepción de las que, por sus funciones judiciales, están compuestas de miembros independientes y de ciertas comisiones de composición paritaria, como en el campo marítimo y para la función pública.

Este principio de tripartismo influye, igualmente en diversos aspectos, en las características de los instrumentos que adopta la Conferencia Internacional del Trabajo.

Al instituir la regla del tripartismo, los autores de la Constitución de la OIT quisieron asociar a los representantes de los gobiernos los de los principales elementos de la producción, que están directamente interesados en la reglamentación de las cuestiones laborales. Esta participación, en pie de igualdad de los representantes de empleadores y de trabajadores en las decisiones que les afectan se hizo notar hace unos cuarenta años, que era más avanzada en el plano internacional que en lo nacional.

La estructura tripartita de la Organización ha sido, para ésta, una fuente incontestable de fuerza, permitiéndole a apoyarse no sólo en los representantes diplomáticos de los Estados, sino también en las fuerzas vivas de la producción.

En particular, la participación de los representantes de los trabajadores ha constituido un elemento de dinamismo. Para los empleadores, una comparación que se ha hecho clásica a pesar de los retrasos que han producido las oposiciones de intereses, esta estructura ha dado a las decisiones de la Organización una autoridad acrecentada por el hecho de tener en cuenta las posturas de todos los medios interesados.

La composición tripartita de la Organización, sin embargo no ha dejado de provocar un cierto número de dificultades. Estas se han presentado esencialmente respecto al tema de las impugnaciones de los poderes, de los representantes de empleadores y de los trabajadores en la Conferencia.

La importancia de la estructura tripartita de la OIT, fue subrayada por la Conferencia Internacional del Trabajo cuando ésta en junio de 1971 adoptó una resolución " sobre el fortalecimiento del tripartismo en el conjunto de las actividades de la Organización Internacional del Trabajo", en la que se reafirmó los principios esenciales del tripartismo y preconizó diversas medidas tendentes a hacer plenamente eficaz la estructura tripartita de la Organización Internacional del Trabajo en toda su gama de actividades.

Comenzaremos diciendo que la Conferencia Internacional del Trabajo es el órgano principal de la OIT y (quien) toma las decisiones sobre política de la Organización....."es el deliberativo supremo de la OIT. ²⁶

La Conferencia es quien se pronuncia sobre los grandes rasgos de la política social internacional, elabora y adopta los convenios y recomendaciones, además tiene la responsabilidad de seguir su aplicación sobre la base del examen técnico efectuado por órganos independientes y a reserva de los procedimientos judiciales previstos por la Constitución, admite a los Estados miembros y vota el presupuesto de la Organización. La Conferencia se reúne en principio por lo menos una vez al año. Y se encuentra constituida por el conjunto de las delegaciones de todos los Estados Miembros de la Organización.

Como se ha visto, la característica particular de la Organización consiste en su estructura tripartita, estando compuesta cada delegación nacional de cuatro miembros, es decir, de dos delegados gubernamentales, un delegado empleador y otro trabajador de cada país. Estos dos últimos delegados han de ser designados de " acuerdo con las organizaciones profesionales más representativas de empleadores o de trabajadores, según sea el caso, siempre que tales organizaciones existan en el país de que se trate". Cada uno de los cuatros delegados nacionales tiene derecho a votar individualmente sobre todas las cuestiones sometidas a la Conferencia, y es corriente que el delegado empleador y el delegado trabajador voten de manera diferente a la de los delegados gubernamentales de su país. Por lo demás, podemos decir que el conjunto de delegados empleadores y delegados trabajadores forman de hecho grupos distintos en el seno de los cuales se examinan generalmente las

²⁶ SEARA VAZQUEZ, Modesto. Op.cit.p.115.

cuestiones que se presentan a la Conferencia, antes de que se traten en las reuniones tripartitas.

Para equilibrar los votos de los empleadores y de los trabajadores se prevé que si una delegación nacional está incompleta y no comprende a un delegado trabajador o si éste se encuentra incapacitado, el delegado empleador no tiene derecho de voto, y viceversa. Por lo contrario los delegados gubernamentales conservan siempre el derecho de voto a menos que exista un retraso de más de dos años en el pago de las contribuciones financieras de su país a la Organización.

En la práctica, la gran mayoría de las delegaciones están completas y comprenden tanto delegados empleadores como trabajadores. Así en el año de 1976, sobre 123 Estados miembros representados en la Conferencia, 112 delegaciones estaban completas, cuatro de ellas sólo tenían delegados gubernamentales, dos tenían delegado trabajador, pero no empleador, otra, por el contrario comprendía también un delegado empleador pero no trabajador, una tenía delegado trabajador pero no gubernamental, y tres eran tripartitas pero con un sólo delegado gubernamental.

Cada delegado puede hacerse acompañar por consejeros técnicos (gubernamentales, empleadores y trabajadores) que pueden asegurar la representación de los delegados en las diversas comisiones que constituye la Conferencia. El número de los consejeros técnicos se ha fijado en un máximo de dos para cada una de las materias distintas inscritas en el orden del día de las sesiones.

Así en el año de 1976, la Conferencia comprendía un total de 467 delegados y 988 consejeros técnicos.

La Conferencia verifica los poderes de los delegados y de los consejeros técnicos y puede negarse a admitir, por una mayoría de dos tercios de los votos expresados por los delegados presentes, a todo delegado o consejero técnico que juzgue no ha sido designado de acuerdo con los términos de la Constitución.

Como se vio en la sesión anterior, los poderes de los delegados y de los consejeros técnicos son examinados por una Comisión de Verificación de Poderes compuesta por tres miembros: uno gubernamental, uno empleador, y otro trabajador. Esta comisión presenta a la Conferencia informes sobre las protestas que se le han presentado y la Conferencia se pronuncia en última instancia sobre si las protestas están bien fundadas.

El reglamento de la Conferencia enumera los casos de inadmisibilidad de las protestas: uno de ellos consiste en que la protesta esté motivada en hechos o alegaciones que la Conferencia ya hubiere discutido y declarado impertinentes o infundados en un debate y en una decisión relativos a hechos o alegaciones idénticos. Cuando la apreciación de la Comisión en cuanto a la admisibilidad de una protesta es unánime, su decisión es definitiva y no requiere debate en la Conferencia.

La Conferencia designa diversas comisiones que proceden a un último examen de las cuestiones que se le presentan y le someten informes sobre los que se pronuncia en sesión plenaria. La composición de estas comisiones es también tripartita, a excepción de la Comisión de Cuestiones Financieras, que sólo comprende representantes gubernamentales.

La Comisión de Proposiciones es la encargada de regular el programa y la marcha de los trabajos de la Conferencia y de presentar proposiciones sobre la Constitución y composición de las demás comisiones, tiene una composición

análoga a la del Consejo de Administración y cada miembro dispone de un voto. Por lo contrario en las otras comisiones los tres grupos tienen un número igual de votos y se aplica un sistema de ponderación si los tres grupos de una comisión son desiguales. La Conferencia designa en cada reunión una comisión para cada una de las cuestiones técnicas inscritas en un orden del día, así como una comisión de Aplicación de Convenios y recomendaciones y una comisión de Resoluciones. Designa igualmente un Comité de Redacción encargado de establecer el texto final de los convenios y recomendaciones.

Por otra parte vemos que existen diversas funciones dentro de la Conferencia, entre otras destacan las siguientes:

1. - Fija las políticas de organización de la OIT;
2. - Elige a los miembros del Consejo de Administración;
3. - Aprueba el Presupuesto de la Organización y recaudación del mismo;
4. - Aprueba el programa de la Organización;
5. - Adopta resoluciones que servirán para determinar las directrices de la política general y las actividades futuras de la OIT.

Su función primordial, su razón de ser, es la de constituir un foro para discutir temas laborables, de los que habrán de surgir convenios y recomendaciones en esta materia.

El Consejo de Administración ha sido calificado como " el Órgano ejecutivo" de la OIT, o bien el órgano Administrativo de ella, y se encuentra sujeto a los mismos principios que rigen a la Conferencia Internacional del Trabajo. Coordina todas las actividades de la Organización, de convocar las diversas reuniones y determinar las fechas y horas del día de todas ellas. Determina especialmente el orden del día de la Conferencia Internacional del Trabajo. Aunque ésta puede decidir por sí misma la inscripción de una cuestión en el orden del día de la siguiente reunión.

Además designa los miembros de las diversas comisiones y especialmente de las comisiones de encuesta prevista por el artículo 26 de la Constitución. Examina las conclusiones de sus trabajos y decide la continuación que habrá de dárseles. Determina la política en materia de cooperación técnica y sigue la ejecución de los distintos programas. El Consejo de Administración tiene importantes funciones en materia financiera y administrativa y examina en particular el proyecto de programa y presupuesto antes de que sea presentado a la Conferencia para su adopción.

Finalmente es el Consejo de Administración quien elige al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo. El papel del Consejo es esencial, tanto por la duración de sus reuniones (se reúne tres veces al año y la duración de sus sesiones, teniendo en cuenta la de las comisiones, es de un total de seis semanas anuales) como por la importancia de las funciones que tiene a su cargo y la unidad que asegura a la acción muy diversificada de la Organización.

El Consejo de Administración es elegido cada tres años por la Conferencia Internacional del Trabajo en las condiciones previstas en el artículo 7 de la Constitución de la OIT, su composición es tripartita y actualmente se comprende de 56 miembros, 28 de los cuales son representantes gubernamentales, 14 empresariales y 14 trabajadores.

Sobre los 28 miembros gubernamentales, diez son nombrados " por los miembros de mayor importancia industrial". Los otros 18 Estados son designados por los delegados gubernamentales a la Conferencia, sin que los 10 Estados de mayor importancia industrial puedan participar en esta elección. En cuanto a los representantes de los empleadores y trabajadores, son elegidos respectivamente por los delegados empleadores y trabajadores a la Conferencia y se considera que han sido elegidos a título personal por sus

colegas electorales respectivos que representan a los empleadores y trabajadores del conjunto de la Organización.

El Consejo de Administración elige en su seno un presidente y dos vicepresidentes. Entre estas tres personas, una ha de representar un gobierno, y las otras dos representan respectivamente a los empleadores y a los trabajadores. Durante los trece primeros años de existencia de la OIT (1919-1931), el presidente del Consejo de Administración fue Artur Fontaine, director del trabajo en Francia, que había desempeñado un papel estelar en el movimiento de ideas que había desembocado en la creación de la OIT.

A partir de entonces, la duración del mandato del presidente es anual. Los vicepresidentes empleador y trabajador suelen conservar sus mandatos durante largos periodos.

El Consejo de Administración designa en su seno diversas comisiones. Se verá en particular la importancia de las funciones que se han confiado en sí al Comité de Libertad Sindical.

La Oficina Internacional del Trabajo es el secretariado permanente de la Organización.

A su cabeza se encuentra el Director General, designado por el Consejo de Administración, de quien recibe instrucciones y frente a las que es responsable de la buena marcha de la oficina y de la ejecución de las tareas que le son confiadas.

El primer Director de la OIT, como se sabe fue Albert Thomas, que la encabezó en el año de 1919 a 1932 de personalidad y experiencia de hombre político dejaron una fuerte huella sobre la Organización y establecieron una tradición de iniciativa y dinamismo en lo que respecta al papel de director de la Oficina.

Cuando Albert Thomas murió, en 1932, su sucesor hasta 1938 fue el británico Harold Butler, director adjunto de la oficina desde su creación. Los directores siguientes fueron Jhon Winant (Estados Unidos), de 1938 a 1941, y Edward Phelan (Irlandés), que había desempeñado un papel importante en las filas de la administración, y luego de la delegación británica, en la elaboración en 1919 de la Constitución de la OIT, y que había sido un alto funcionario de la oficina desde su origen.

En 1948, el Consejo de Administración designó como Director General a David A. Morse, antiguo subsecretario del departamento de Trabajo de los Estados Unidos.

El personal de la oficina es nombrado por el Director General. Este de acuerdo con los términos de la Constitución de la OIT, debe hacer recaer su elección, mientras ello sea compatible con la preocupación de obtener el mejor rendimiento, en personas de distintas nacionalidades, un determinado número de las cuales han de ser mujeres.

Las funciones del Director General y del personal tienen un carácter exclusivamente internacional y, en el cumplimiento de sus deberes, ni el Director General ni el personal pueden solicitar ni aceptar instrucciones de gobierno o autoridad alguna ajena a la Organización.

Por su parte, cada Estado miembro de la Organización ha de respetar el carácter exclusivamente internacional de las funciones del Director General y del personal y no intentar influenciarles en el cumplimiento de su tarea.

El personal de la OIT está sometido a un Estatuto y puede recurrir a un tribunal Administrativo por lo que respecta a la observación de su contrato de empleo y de las disposiciones del Estatuto que le son aplicables.

El 1 de enero de 1976, los efectivos totales del personal de la Oficina comprendían más de 3,000 personas pertenecientes a las 194 nacionalidades distintas. Además, la oficina empleaba a más de 870 expertos como colaboradores técnicos.

Las funciones de la Oficina Internacional del Trabajo quedan enunciadas, en términos generales, en la Constitución de la OIT que mencionaremos más adelante. Se trata especialmente de la preparación técnica de la obra de la Conferencia y del Consejo de Administración y la reunión y publicación de informaciones sobre los problemas laborales.

Por lo que respecta más particularmente a las normas internacionales del trabajo, la Oficina confecciona informes sobre los diferentes puntos del orden del día de la Conferencia y, por lo que respecta a las normas adoptadas, prepara la documentación necesaria a los órganos encargados de controlar su aplicación.

La Constitución, prevé expresamente que la Oficina habrá de prestar a los gobiernos, a demanda de éstos, toda ayuda adecuada para la elaboración de su legislación sobre la base de las decisiones de la Conferencia, así como para la mejora de la práctica administrativa y de los sistemas de inspección, y que habrá de cumplir los deberes que le incumben en cuanto a la aplicación efectiva de los convenios.

La Oficina también ofrece a los gobiernos, en el marco de la cooperación técnica, una ayuda que, en el curso de los últimos veinticinco años se ha extendido considerablemente. Esta ayuda toma esencialmente la forma de envío a los diferentes países, de expertos especializados en los campos de competencia de la Organización, pero toma también la forma de becas de

estudios y estadías de formación profesional, de reuniones de ciclos de estudios.

La Oficina tiene también una actividad importante en investigaciones y publicaciones en el campo del trabajo.

Igualmente, cumple diversas actividades en materia educativa, sobre todo en el campo de la educación obrera.

La estructura de la Oficina se ha modificado a lo largo de los años, adaptándose a las necesidades de su funcionamiento. Actualmente la Oficina comprende en su sede central de Ginebra, un cierto número de departamentos, alineados en tres grandes sectores. Además para permitir una cierta descentralización de los servicios, comprende muchas oficinas regionales: en África, en el Oriente Medio, en América y en Asia. Lo esencial de la actividad de esas oficinas regionales se relaciona con la cooperación técnica.

Junto a los servicios de la Oficina Internacional del Trabajo, la OIT ha creado dos instituciones que funcionan bajo sus auspicios: el Instituto Internacional de Estudios Sociales, destinado a permitir a personas llamadas a asumir responsabilidades importantes en el campo social y en el campo del trabajo (funcionarios gubernamentales y administradores de instituciones sociales, dirigentes de empresas y sindicalistas) que conozcan las políticas y los métodos diferentes aplicados en los diferentes países, y a favorecer la investigación en este campo, y el Centro Internacional de Perfeccionamiento Profesional y Técnico, que tiene su sede en Turín y procura ofrecer a los cuadros y técnicos del mundo entero los medios de perfeccionamiento profesional que no pueden encontrar en sus países.

Así mismo encontramos que junto a los tres órganos principales de la OIT, se han designado diversas comisiones para asistir a la Organización en sus actividades. Ya se ha tratado de las comisiones designadas en su seno por la Conferencia y el Consejo de Administración y que se encargan de proceder a un primer examen de las cuestiones y de hacer un informe de ellas.

Comenzaremos en el campo marítimo que es importante a tratar, una Comisión Paritaria Marítima el cual se encuentra compuesta por representantes de los armadores y de la gente de mar, fue instituida en 1920 para aconsejar a la oficina sobre la obra a realizar en el campo marítimo.

Prepara especialmente los trabajos de las sesiones marítimas de la Conferencia Internacional del Trabajo. Dentro del campo agrícola, la Organización también había establecido una Comisión Permanente Agrícola que fue reconstituida en 1969 bajo el nombre de Comisión Consultiva de Desarrollo Rural. En 1968 se estableció una Comisión Consultiva de la Función Pública, compuesta en una mitad por representantes gubernamentales y en otra mitad por representantes de organizaciones nacionales de funcionarios.

3. CONVENIOS Y RECOMENDACIONES.

Los convenios son instrumentos creados para obligar jurídicamente a los países que los suscriben; es decir, son generadores de obligaciones bien definidas, a cuyo cumplimiento quedan afectos los Estados miembros por el hecho de la ratificación.²⁷

²⁷ VÁLTICOS, Nicolás, Op.cit.p.156.

En última instancia vienen a materializar el criterio de la asamblea mundial como es la conferencia Internacional del Trabajo que legisla sobre materia laboral. De ahí que el convenio posea la autoridad que le confiere tan amplio consenso.

Ya que en el caso de los convenios adoptados por la OIT existe la participación directa de los que más adelante habrán de ser destinatarios de las normas incluidas en aquellos, es decir, los trabajadores y los empleadores.

La OIT ha sido partidaria desde su fundación del sistema de la tripartición y toda su estructura descansa sobre ese principio, ya que los convenios son adoptados mediante la intervención, en pie de igualdad, de gobiernos, trabajadores y empleadores. Y por ende consideramos que es por ello que tal proceder otorga a los instrumentos, gran jerarquía y fuerza moral.

Ahora bien nos preguntaremos ¿cual es la naturaleza de los convenios internacionales del trabajo? Todo esto ha traído hasta el día de hoy grandes debates. Ya que al parecer son dos los puntos de vista que pugnan por la solución: 1. - El que ve a los convenios como de naturaleza contractual-legal, y 2. -El que considera que son "leyes internacionales", es decir, el producto de la actividad de un parlamento internacional.

Válticos, concide con la opinión con Albert Thomas, caracteriza a los convenios internacionales del trabajo como compromisos que participan de la noción tratado-contrato y de contrato-ley. Mencionando que se trata de cuasi legislativos, que desde el punto de vista son prelegislativos.

Por otra parte Georges Scelle rechaza catagóricamente la tesis que atribuye naturaleza contractual a los convenios internacionales, adoptados por un órgano legislativo internacional como es la Conferencia Internacional del Trabajo, a los que únicamente falta, para adquirir fuerza legislativa interna, la

superveniencia de un "acto condición, constituido por la ratificación, que no tiene otro alcance que el de la adhesión a un acto preexistente.

Por nuestra parte creemos que los convenios adoptados por la OIT deben ser encuadrados dentro de los llamados tratados colectivos, que son al mismo tiempo tratados-ley. Porque una vez que opera la ratificación, el Estado aceptante queda obligado no como contractualmente, sino en virtud de la reglamentación contenida en el articulado del convenio.

Para el procedimiento de adopción de los convenios así como de las recomendaciones son varias las etapas a saber:

La primera etapa de adopción de un convenio o recomendación consiste en inscribir la cuestión en el orden del día de la Conferencia Internacional del Trabajo. Que es determinado por el Consejo de Administración y que en base a las propuestas que son presentadas por el Director General, decide que cuestiones habrán de inscribirse, por mayoría de dos tercios.

El Consejo de Administración ha de tomar en cuenta las propuestas tanto de las organizaciones de empleadores, así como de las organizaciones de trabajadores o de cualquier organización de derecho internacional.

Antes de proceder a la inscripción del día se puede someter a una conferencia técnica preparatoria que es en parte tripartita. Se ha hecho en especial respecto a los convenios marítimos, las cuestiones son examinadas en primer lugar por la Comisión Paritaria Marítima, y a continuación por una conferencia técnica preparatoria. Una vez que se ha inscrito en el orden del día de la Conferencia, el procedimiento seguido es en general el llamado de "doble discusión", que consiste en que la Conferencia discuta la cuestión en dos reuniones sucesivas

La Oficina Internacional del Trabajo establece un informe. Dicho informe se acompaña de un cuestionario destinado a saber la postura de los gobiernos acerca de las normas internacionales que estiman posible y deseable adoptar. El informe y el cuestionario han de ser comunicados a los gobiernos al menos doce meses antes de la apertura de la reunión de la Conferencia en la que haya de discutirse la cuestión.

Sobre la base de la respuesta de los gobiernos, la Oficina redacta un nuevo informe, indicando las principales cuestiones a considerar por la Conferencia, éste informe cuyo objeto es saber la opinión de la generalidad o al menos de la mayoría de los gobiernos, al menos cuatro meses antes de la apertura de la reunión de la Conferencia.

Ya que los Convenios de la Organización del Trabajo constituyen instrumentos jurídicos que regulan ciertos aspectos de la administración del trabajo, del bienestar social o de los derechos humanos.

Es a cargo de los Estados adoptar esos convenios mediante ciertas ratificaciones por cada Estado miembro; en el convenio respectivo del estado miembro adquiere el compromiso formal de aplicar las disposiciones del convenio y, además acepta una supervisión internacional como lo indicamos anteriormente.

La recomendación es otro instrumento jurídico que tiene similitud con el convenio pero, la gran diferencia estriba en que no requiere ratificación de los estados miembros. Su principal objeto es orientar la acción dentro de cada Estado miembro.

Tanto los convenios como las recomendaciones son dos tipos de instrumentos que establecen orientación normativa y sirven de modelo y de estímulo para la acción nacional.

Mencionaremos que la Organización Internacional del Trabajo tiene un campo amplio de convenios de cuestiones sociales relativas a:

La libertad sindical, seguridad social, empleo de la gente de mar, trabajo nocturno, salarios mínimos, ausencia de discriminación en el empleo, administración del trabajo, relaciones profesionales entre otros.

4. ORGANIZACIONES DE EMPLEADORES Y TRABAJADORES.

Dentro del convenio 87 de la OIT denomina Convenio Relativo de la Libertad Sindical y a la Protección de Sindicación. Y en el artículo 2 establece el derecho que tienen tanto los trabajadores como los empleadores, sin distinción alguna y sin autorización previa para constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones con la sola condición de observar los estatutos de las mismas.

Ambas organizaciones tanto de empleadores como de trabajadores tienen el derecho de redactar estatutos y reglamentos administrativos, el de elegir libremente a sus representantes, el de organizar su administración y sus actividades y el de formular el programa de acción.

Así mismo también tienen derecho a constituir federaciones y confederaciones, así como el de afiliarse a organizaciones internacionales de trabajadores y empleadores.

La adquisición de la personalidad jurídica por las organizaciones de trabajadores y de empleadores, sus federaciones y confederaciones no pueden

estar sujetas a condiciones; además deben de respetar la legalidad y la legislación

Las Organizaciones de empleadores están presentes en todo el mundo pero varía la índole de varias regiones, ya que unas pueden ser muy centralistas como han ocurrido en los países escandinavos y otras pueden ser confederaciones más flexibles como lo son Estados Unidos y Australia.

De igual forma las organizaciones de empleadores se constituyeron para contrarrestar la acción sindical en favor de la negociación colectiva.

Con respecto a la Organización de trabajadores también tienden a tener derecho a constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el derecho de afiliarse a estas organizaciones sin más limitantes como son las siguientes:

1. - Deberán observar detenidamente los estatutos de las organizaciones
2. - Derecho de elegir libremente a sus representantes;
3. - Derecho de redactar sus estatutos y reglamentos administrativos;

La formación de sindicatos de trabajadores tuvo gran impulso cuando el desarrollo industrial produjo enfrentamientos entre las clases sociales, por una parte de trabajadores y por otra de patrones y así dando origen a varias Organizaciones que hoy en día siguen siendo importantes en el ámbito internacional.

5. ORGANIZACION DE LA OIT.

La organización de la OIT estará bajo el mando de varios miembros de dicha Organización siendo estos los Estados y cualquier estado que adquiera la calidad de miembro. Así mismo cualquier Estado miembro originario de las Naciones Unidas como aquel Estado que sea admitido como miembro de dicha Organización siendo así la decisión de la Asamblea General, comunicará al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo la aceptación formal de las obligaciones que emanan de la Constitución Internacional del Trabajo.²⁸

Sin embargo, la Conferencia General de la OIT podrá también admitir a un estado en calidad de miembro por mayoría de dos tercios de los delegados que se encuentren presentes en la reunión.

Por otra parte, ningún Estado miembro podrá retirarse de la Organización sin dar aviso previo de su intención al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo. Este aviso debe surtir efectos dos años después de la fecha de su recepción por el Director General.

La Organización Permanente va a comprender:

1. - La Conferencia General de representantes de los miembros;
2. - El Consejo de Administración;
3. - La Oficina Internacional del Trabajo

La Conferencia General de representantes se reunirá una vez por lo menos al año y podrá celebrar reuniones cada vez que sea necesario. se compondrá de cuatro representantes de cada uno de los miembros, dos de los

²⁸ ARELLANO GARCIA, Carlos.op.cit.p.784.

cuales serán delegados del gobierno y uno de los representantes de empleadores y otro de representantes de trabajadores.

Todo miembro debe ser responsable de las relaciones internacionales, el cual podrá designar como consejeros técnicos para acompañar a cada uno de sus delegados; además cualquier delegado podrá designar como suplente a uno de sus consejeros técnicos; el cual podrá participar en los debates y en las votaciones.

Los nombres de los delegados y de sus consejeros técnicos serán comunicados por la OIT. En donde cada uno de estos delegados tendrá el derecho de votar, y en cuanto a las reuniones se reunirán en el lugar donde decida el Consejo de Administración. Y así mismo el cambio de sede de la Oficina Internacional del Trabajo, lo decidirá la Conferencia por mayoría de dos tercios de los votos emitidos por los delegados presentes.

El Consejo de Administración se compondrá por cincuenta y seis personas, de las cuales veintiocho serán representantes de los gobiernos, catorce de los empleadores y catorce de los trabajadores.

De esos primeros veintiocho diez serán nombrados por los miembros de mayor importancia industrial y los dieciocho restantes, por los miembros designados al efecto por los delegados gubernamentales a la Conferencia.

En cuanto al Consejo de Administración determinará cada vez que sea necesario, cuales son los miembros de la Organización de mayor importancia industrial y sean además examinadas por una comisión imparcial antes de que el Consejo de Administración adopte una decisión al respecto.

Este órgano importante que es el Consejo de Administración se renovará cada tres años, y elegirá a uno de sus miembros como presidente y dos vicepresidentes, por lo que atañe a éste órgano fijará su propio reglamento, así

como las fechas de reuniones, se celebrará además reunión extraordinario cuando lo soliciten por escrito por lo menos 16 miembros del Consejo.

Ahora bien, el papel importante va a ser del Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, éste será nombrado por el Consejo de Administración, del cual recibirá las instrucciones pertinentes y ante el cual será responsable de la buena marcha de la Oficina y de la ejecución de cualesquiera otras funciones que se le hayan sido conferidas. El Director General además deberá asistir a todas y cada una de las sesiones del Consejo; Siendo sus funciones de carácter internacional.

El personal de la Oficina Internacional del Trabajo será nombrado por el Director General, ya que los nombramientos deberán ser y recaer en diferentes nacionalidades.

Las funciones de la Oficina Internacional del Trabajo comprenderá las condiciones de vida y de trabajo de los trabajadores, además de que la Oficina prepara los documentos sobre los diversos puntos del orden del día de las reuniones de la Conferencia, cumpliendo los deberes que le incumban en relación con la aplicación efectiva de los convenios. Redactará y editará, en los idiomas que le Consejo de administración considere convenientes a la industria y al trabajo que tengan interés internacional.

Las dependencias gubernamentales de los Estados Miembros podrán comunicarse directamente con el Director General por conducto del representante de su gobierno. La Organización Internacional del Trabajo colaborará con cualquier organización internacional de carácter general encargada de coordinar las actividades de las organizaciones de acuerdo al Derecho Internacional Público que tengan funciones especializadas, además de

que podrá adoptar las medidas necesarias para que participen sin voto en los debates que lleguen a tener.

Además todo lo anterior, también se le confiere a la OIT celebrar acuerdos financieros y presupuestarios que considere apropiados, mientras no se hayan concluido tales acuerdos, pagará los gastos de viaje y estancia de los delegados y consejeros técnicos; además correrá por cuenta del Director General todos los gastos que tiene la Oficina Internacional así como de los fondos de la Organización Internacional del Trabajo.

6. FUNCIONAMIENTO.

En cuanto al funcionamiento de la Organización Internacional del Trabajo, el Consejo de Administración fijará el orden del día de las reuniones de la Conferencia, además fijará las reglas para lograr que se efectúe una preparación técnica y cabal y se consulte adecuadamente a los miembros principalmente interesados.

La Conferencia elegirá a un presidente y tres vicepresidentes, de los tres vicepresidentes, uno será delegado gubernamental. Otro delegado de los empleadores y otro de los trabajadores; los cuales nombrarán a comisiones encargadas a informar sobre las cuestiones que a su juicio deban estudiarse.

En cuanto a la votación, la Conferencia adoptará por mayoría de votos emitidos por los delegados presentes, y así en cuyas votaciones determinará la aplicación de un convenio o una recomendación será necesaria la mayoría de dos tercios de votos emitidos por los delegados presentes, además de que la Conferencia deberá proponer modificaciones que considere necesarias de acuerdo a las condiciones de dichos países. Y así el presidente de la Conferencia como el Director General autenticarán, con sus firmas, dos copias

del convenio o de la recomendación, una se va a depositar en los archivos de la Oficina Internacional del Trabajo y la otra se enviará al Secretario General de las Naciones Unidas y se remitirá una copia certificada del convenio o de la recomendación a cada una de los Miembros.

En caso de que sea convenio, se comunicara a todos los miembros para su ratificación, en donde cada uno 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.

Y en caso de que se traiga de una recomendación de igual forma se comunicará a todos y cada uno de los miembros para su examen, a fin de ponerla en ejecución por medio de la legislación nacional, en donde cada miembro se obliga a someter la recomendación, en el término de un año, a fin de que la autoridad o autoridades quienes competan el asunto, al efecto de que le den forma de ley o adopten otras medidas.

Cada uno de los miembros se obliga a presentar a la Oficina Internacional del Trabajo una memoria anual sobre las medidas que haya adoptado para poner en ejecución los convenios a los cuales se haya adherido. Estas memorias serán redactadas en la forma que indique el Consejo de Administración conteniendo los datos que se soliciten.

Ahora bien, si llegase a presentarse queja alguna por parte de los miembros en cuanto a que no se hayan adoptado las medidas para el cumplimiento satisfactorio de un convenio o recomendación, por el cual el Consejo de Administración tendrá que seguir un procedimiento de oficio.

Por lo que si no se llegase a una solución, se podrá someter la queja a la Corte Internacional de Justicia, ya que es la autoridad internacional para poder confirmar, modificar o anular las conclusiones o recomendaciones que pudiere haber formulado la comisión de encuesta.

CAPITULO IV

REGIMEN LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL MAR

1. CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.

Dentro del artículo 123 constitucional consideramos que es una de las innovaciones más importantes entre las registradas por el Derecho Constitucional.

Como antecedente pareciera lógico que tan pronto se formara una organización internacional encargada de velar por el mejoramiento constante de la clase trabajadora, habría de ser México uno de los primeros países en integrarse a ella. No fue así, aunque la organización Internacional del Trabajo emerge apenas concluida la primera Guerra Mundial, ya que para el año de 1919 México carecía de un peso específico en la Política Internacional, y otra de las circunstancias es que México era contemplado con desconfianza, por el gran caudal de violencia que implicó la lucha armada.

Ya que hubieron que pasar largos años para que la nación mexicana fuera admitida en pie de igualdad dentro del concierto internacional.

Y así después de mucho tiempo, México se ha ganado el respeto en cuestión internacional.

Los orígenes se deben a nuestro artículo 123 constitucional que establece lo siguiente:

Artículo 123. - Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la ley.

El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes deberá expedir las leyes sobre el trabajo, las cuales regirán:

A. Entre los obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos, y de una manera general, todo contrato de trabajo:

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

II. La jornada máxima de trabajo nocturno será de siete horas.

Quedan prohibidas: las labores insalubres o peligrosas, el trabajo nocturno industrial y todo otro trabajo después de las diez de la noche, de los menores de dieciséis años;

III. Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de catorce años. Los mayores de edad y menores de dieciséis años, tendrán como jornada máxima de seis horas;

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

V. Las mujeres durante el embarazo no realizarán trabajos que exijan un esfuerzo considerable y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación; gozarán forzosamente de un descanso de seis semanas anteriores a la fecha fijada aproximadamente para el parto y seis semanas posteriores al mismo, debiendo percibir un salario íntegro y conservar su empleo.

En el período de la lactancia, tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos;

Los salarios mínimos que deberán disfrutar los trabajadores serán generales o profesionales. Los primeros regirán en las áreas geográficas que se determinen; los segundos se aplicarán en ramas determinadas de la actividad económica o en profesiones, oficios o trabajos especiales (Anexo 1 T).

Los salarios mínimos generales deberán ser suficientes para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia, en el orden material, social y cultural, y para proveer la educación obligatoria de los hijos. Los salarios mínimos profesionales se fijarán considerando, además, las condiciones de las distintas actividades económicas.²⁹

Los salarios mínimos se fijarán por una comisión nacional integrada por representantes de trabajadores, de los patrones y del gobierno, la que podrá auxiliarse de las comisiones especiales de carácter consultivo que considere indispensable para el mejor desempeño de sus funciones (Anexo 1T);

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

VIII. El salario mínimo quedará exceptuado de embargo, compensación o descuento;

²⁹ CAMPOS RUIZ, Luis Miguel. Derecho del Trabajo. Primera edición. Ed. Torant. Valencia, 1999. . 241.

IX. Los trabajadores tendrán derecho a una participación en las utilidades de la empresa, regulada de conformidad con las siguientes normas:

a) Una comisión nacional, integrada con representantes de los trabajadores, de los patrones y del gobierno, fijará el porcentaje de las utilidades que deba repartirse entre los trabajadores;

b) La comisión nacional practicará las investigaciones...

B Entre los poderes de la Unión, el Gobierno del Distrito Federal y sus trabajadores:

I. La jornada diaria máxima de trabajo diurna y nocturna será de ocho horas y siete horas, respectivamente. Las que excedan serán extraordinarias y se pagarán cien por cien más de la remuneración fijada por el servicio ordinario. En ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas diarias ni de tres veces consecutivas;

II. Por cada seis días de trabajo disfrutará el trabajador de un día de descanso, cuando menos, con goce de salario íntegro;

III. Los trabajadores gozarán de vacaciones que nunca serán menores de veinte días al año;

IV. Los salarios serán fijados en los presupuestos respectivos, sin que su cuantía pueda ser disminuida durante la vigencia de éstos.

En ningún caso los salarios podrán ser inferiores al mínimo para los trabajadores en general en el Distrito Federal y en las entidades de la República;

V. A trabajo igual corresponderá salario igual, sin tener en cuenta el sexo;

VI. Sólo podrán hacerse retenciones, descuentos, deducciones, o embargos al salario, en los casos previstos por las leyes;

VII. La designación del personal se hará mediante sistemas que permitan apreciar los conocimientos y aptitudes de los aspirantes. El estado organizará escuelas de administración pública;

VIII. Los trabajadores gozarán de derechos de escalafón a fin de que los ascensos se otorguen en función de los conocimientos, aptitudes y antigüedad. En igualdad de condiciones, tendrá prioridad quien represente la única fuente de ingreso en su familia;

IX. Los trabajadores sólo podrán ser suspendidos o cesados por causa justificada, en los términos que fije la ley.

En caso de separación injustificada tendrá derecho a optar por la reinstalación en su trabajo o por la indemnización correspondiente, previa al procedimiento legal. En los casos de supresión de plazas, los trabajadores afectados tendrán derecho a que se les otorgue otra equivalente a la suprimida o a la indemnización de ley;

X. Los trabajadores tendrán derecho de asociarse para la defensa de sus intereses comunes. Podrán asimismo, hacer uso del derecho de huelga, previo el cumplimiento de los requisitos que determine la ley, respecto de una ley o varias dependencias de los poderes públicos, cuando se violen de manera general y sistemática los derechos que este artículo les consagra;

XI. La seguridad social se organizará conforme a las siguientes bases mínimas:

- a) Cubrirá los accidentes y enfermedades profesionales; las enfermedades no profesionales y maternidad; la jubilación, la invalidez, vejez y muerte;
- b) En caso de accidente o enfermedad, se conservará el derecho al trabajo por el tiempo que determine la ley;
- c) Las mujeres durante el embarazo no realizarán trabajos que exijan un esfuerzo considerable y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación; gozarán forzosamente de un mes de descanso antes de la fecha fijada aproximadamente para el parto y otros dos meses después del mismo, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por la relación de trabajo. En el período de la lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos. Además disfrutarán de asistencia médica y obstétrica, de medicinas, de ayudas para la lactancia y del servicio de guarderías infantiles;
- d) Los familiares de los trabajadores tendrán derecho a asistencia médica y medicinas, en los casos y en la proporción que determine la ley;
- e) Se establecerán centros para vacaciones y para recuperación, así como tiendas económicas para beneficio de los trabajadores y sus familiares;
- f) Se proporcionarán a los trabajadores las habitaciones baratas, en arrendamiento o venta, conforme a los programas previamente aprobados. Además, el Estado mediante las aportaciones que haga, establecerá un fondo nacional de la vivienda a fin de constituir depósitos en favor de dichos trabajadores y establecer un sistema de financiamiento que permita otorgar a éstos crédito barato y suficiente para que adquieran en propiedad habitaciones cómodas e higiénicas, o bien para construir las, reparar las, mejorar las o pagar pasivos adquiridos por estos conceptos.

Las aportaciones que hagan a dicho fondo serán enteradas al organismo encargado de la seguridad social regulándose en su ley y en las que corresponda, la forma y el procedimiento conforme a los cuales se administrará el citado fondo y se otorgarán y adjudicarán los créditos respectivos;

XII. Los conflictos individuales, colectivos o intersindicales serán sometidos a un Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, integrado según lo prevenido en la ley reglamentaria (Anexo 2 T).

Los conflictos entre el Poder Judicial de la Federación y sus servidores serán resueltos por el Consejo de la Judicatura Federal; los que se susciten entre la Suprema Corte de Justicia y sus empleados serán resueltos por esta última;

XIII. Los militares, marinos, personal del servicio exterior, y los miembros de las instituciones policiales, se regirán por sus propias leyes (Anexo 2 T).

El estado proporcionará a los miembros en el activo del Ejército, Fuerza Aérea y Armada, las prestaciones a que se refiere el inciso f) de la fracción XI de este apartado; en términos similares y a través del organismo encargado de la seguridad social de los componentes de dichas instituciones;

Los miembros de las Instituciones policiales de los municipios, entidades federativas, del Distrito Federal, así como de la Federación, podrán ser removidos de su cargo si no cumplen con los requisitos que las leyes vigentes en el momento de la remoción señalen para permanecer en dichas instituciones, sin que proceda su reinstalación o restitución, cualquiera que sea el juicio o medio de defensa para combatir la remoción de los demás servidores públicos a que se refiere la presente fracción, se regirá por lo que dispongan los preceptos legales aplicables;

XIII bis. El banco central y las entidades de la Administración Pública Federal que formen parte del sistema bancario mexicano registrarán sus relaciones laborales con sus trabajadores por lo dispuesto en el presente apartado; y

XIV. La ley determinará los cargos que serán considerados de confianza. Las personas que los desempeñen disfrutarán de las medidas de protección al salario y gozarán de los beneficios de la seguridad social.

En cuanto a dicho artículo, que es demasiado amplio, engloba todo lo que concierne a nuestro tema, ya que es factible reglamentar cada uno de los puntos que atañen en nuestro sistema internacional ya que si existe normatividad interna es decir, nacional existe también normatividad internacional que va a estudiar más detalladamente cada punto a lo que se refiere a los trabajadores del mar.

Como vemos es un amplio campo laboral internacional del cual se va a desprender de dicho artículo los puntos más destacados en cuanto a su régimen.

Ahora bien, después de haber sido modificado la fracción XIII del inciso B del artículo 123 se agrega el párrafo mencionando que los trabajadores, militares, marinos personal del servicio exterior entre otros se van a regir por sus propias leyes.

En la actualidad existen múltiples leyes que reglamentan a fondo cada uno de estos puntos pero en realidad a nosotros nos interesan en particular los trabajadores del mar. En donde se analizarán cada punto en cuanto a su régimen que muy amplio respecto a los trabajadores del mar, es por ello que el Senado tiene una importante tarea de aprobar los Tratados Internacionales y

convenciones diplomáticas en cuanto a la política exterior. Que se reglamenta así como lo establece la Constitución en el artículo 76.

Asimismo, dentro del artículo 27 constitucional se establece que son propiedad de la Nación las Aguas de los mares territoriales, en la extensión y términos que fije el derecho Internacional; las aguas marinas interiores; la de las lagunas y todo aquello que comunique permanente con el mar y la propiedad que tiene la Nación respecto a los mares es inalienable e imprescriptible y en cuanto a la explotación de todos los recursos van a ser constituidas conforme a las leyes mexicanas.

En cuanto al Congreso de la Unión, que tiene ininidad de facultades, una de las importantes en mencionar es que tiene facultad para legislar en toda la república sobre hidrocarburos, comercio, energía nuclear, y sobre todo de expedir leyes del trabajo reglamentarias del artículo 123;

También para dictar leyes según puedan declararse buenas o malas las presas del mar y tierra, y expedir leyes sobre el derecho marítimo de paz y guerra.

2. LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

Dentro de la Ley Federal del Trabajo encontramos reglamentados diversos tipos de trabajo denominados trabajos especiales, y dentro de esta clasificación se encuentra nuestro tema a tratar "los trabajadores del Mar".

Siendo este un trabajo especial, teniendo un amplio entorno en diversos aspectos que trataremos de analizar y mencionar las características pertinentes y aun necesarias para llevar a cabo dicho trabajo.

Vemos hoy en día que México ha sido uno de los países que se ha ganado el respeto de otros países dentro de la OIT, y es en el entorno internacional donde se analizará cada uno de los convenios en donde México es miembro.

Pero antes de llegar a ese análisis, nos enfocaremos un poco a nuestro tema ya que es considerado este trabajo especial por las normas que lo rigen; así mismo cada uno de sus principios, derechos y obligaciones a seguir por cada una de las partes que lleguen a intervenir como lo es el caso del capitán, armador, etc.

Además, la gente del mar ha sido una de las normas favorecidas en cuanto a la instauración de un régimen normativo específico, al grado de que cerca de la quinta parte de los convenios adoptados por la Conferencia versan precisamente sobre este tipo de trabajadores, además de veinticinco recomendaciones. Desde el año de 1919, se decidió que las cuestiones especiales referentes a los navegantes debían normalmente ser examinadas por reuniones marítimas especiales de la Conferencia Internacional del Trabajo consagradas exclusivamente a ellas.

De hecho ya para el año de 1920 en Génova fue donde se llevó a cabo la primera reunión marítima, y ésta adoptó los tres primeros convenios y dos recomendaciones en relación con la gente de mar. Entre los años de 1920 y 1981 se adoptaron un total de treinta y dos convenios y veinticinco recomendaciones sobre la gente de mar, lo cual demuestra el lugar importante que ocupan entre las actividades de la OIT en cuestión a los navegantes.

Pero antes mencionaremos que dentro de la ley Federal del Trabajo se encuentra reglamentado dicho trabajo especial a partir de los artículos 187 al 255.

Artículo 187. "Las disposiciones de este capítulo se aplican a los trabajadores de los buques, comprendiéndose dentro de esta denominación cualquier clase de barco o embarcación que ostente bandera mexicana".

Y efectivamente tiene razón de que se substituyó el término de tripulantes de embarcaciones por el de trabajadores de los buques, ya que de cierta forma habrían confusiones, pues se excluirían a ciertas personas que lleguen a colaborar en la embarcación.

Artículo 188.- "Están sujetos a las disposiciones de éste capítulo, los capitanes y oficiales de cubierta y máquinas, los sobrecargos y contadores, los radiotelegrafistas, contra maestres, dragadores, marineros y personal de cámara y cocina, los que sean considerados como trabajadores por las leyes y disposiciones sobre comunicaciones por agua, y en general, todas las personas que desempeñen a bordo algún trabajo por cuenta del armador, naviero o fletador".

Dicho artículo menciona a las personas que tienen de cierta manera la obligación de cumplir con ciertas reglas a bordo de la embarcación, con el fin de identificarlos y así no existan confusiones en lo que respecta a su trabajo.

Artículo 189.- "Los trabajadores de los buques deberán tener la calidad de mexicanos por nacimiento que no adquieran otra nacionalidad y estar en pleno goce y ejercicio de sus derechos civiles y políticos".

Aquí en este artículo vemos que uno de los requisitos indispensables para poder ser trabajador de mar se necesita tener nacionalidad mexicana por nacimiento, y cumplir de cierta forma con las normas que sean obligatorias para ellos teniendo capacidad de goce y de ejercicio tal y como lo establecen las leyes.

Artículo 190.- "Los capitanes, entendiéndose como tales a quienes ejercen el mando directo de un buque, tiene respecto a los demás trabajadores la calidad de representantes del patrón".

Los capitanes al igual que los trabajadores adquieren derechos y obligaciones y una de las importantes de las obligaciones que tiene los capitanes es fungir como representante del patrón.

Artículo 191.- "Queda prohibido el trabajo a que se refiere este capítulo a los menores de quince años y el de los menores de dieciocho en calidad de pañoleros o fogoneros".

Artículo 192.- "No se considera relación de trabajo el convenio que se celebre a bordo el capitán de un buque con personas que se hayan introducido a él y tenga por objeto devengar, con sus servicios personales, el importe del pasaje, salvo lo dispuesto en el artículo siguiente.

Tampoco se considera relación de trabajo el convenio celebrado en los términos del párrafo anterior, con los mexicanos que deban repatriarse, a solicitud del Cónsul respectivo".

Artículo 193.- "Las personas que presten sus servicios a bordo exclusivamente por el tiempo en que el buque se encuentre en puerto, quedan sujetas a las disposiciones del presente capítulo en lo que sean aplicables.

Cuando los buques se hagan a la mar sin que hayan podido desembarcar las personas a que se refiere al párrafo anterior serán considerados trabajadores hasta que se restituyan a su lugar de origen, y tendrán los derechos y obligaciones que se consignan en este capítulo".

Ahora bien, este artículo menciona algo importante, respeto a personas que se encuentren a bordo del buque y tengan actividades o bien presten servicios, quedan obligadas a cumplir cierta normatividad, reglas, reglamentos entre otros para que sean considerados como trabajadores y sin embargo también cuentan con las derechos de cualquier trabajador que llegue a prestar sus servicios, como un salario, es decir una remuneración, comida, habitación sin que exista discriminación alguna. Y por otra parte en caso de que la persona se encuentre a bordo del buque a la hora de zarpar es decir, ya se encuentren en el mar seguirán prestando sus servicios con la misma calidad de trabajador y con los mismos derechos y obligaciones como cualquier otro trabajador.

Artículo 194.- "Las condiciones de trabajo se harán constar por escrito. Un ejemplar quedará en poder de cada parte, otro se remitirá a la capitanía del Puerto o al Cónsul mexicano o al Cónsul mexicano más cercano, y el cuarto a la Inspección del Trabajo del lugar donde se estipularon".

Como vemos en cada actividad laboral se tendrá que llevar a cabo un contrato por escrito en donde las partes manifiesten los requisitos necesarios para poder establecer la relación de trabajo, ya sea individual o colectivo, estas condiciones de trabajo las deben elaborar las organizaciones que vayan a pertenecer los trabajadores, siempre y cuando dichas condiciones de trabajo no sean menores o bien diferentes a las que establece la ley.

Artículo 195.- "El escrito a que se refiere el artículo anterior contendrá:

- I.- Lugar y fecha de celebración;**
- II.- Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil, y domicilio del trabajador y del patrón;**
- III.- Mención del buque o buques a bordo de los cuales prestarán los servicios;**
- IV.- Si se celebra por tiempo determinado, por tiempo indeterminado o por viaje o viajes;**
- V.- El servicio que deba prestarse;**
- VI.- La distribución de las horas de jornada;**
- VII.- El monto de los salarios;**
- IX.- El período anual de vacaciones;**
- X.- Los derechos y obligaciones del trabajador;**
- XI.- El porcentaje que recibirán los trabajadores cuando se trate de dar salvamento a otro buque; y**
- XII.- Las demás estipulaciones que convengan las partes".**

En este artículo establece claramente cada uno de los requisitos es decir, de las condiciones de trabajo a las cuales va a estar sujeto el trabajador y el patrón; además da la libertad de establecer otras condiciones según lo convengan las partes que intervienen siempre y cuando no vayan contrarias a la ley. Como por ejemplo el pago de horas extras, el lugar del salvamento a otro buque infinidad de condiciones que podrían establecerse siempre y cuando ambos lleguen a un acuerdo.

Artículo 196.- "La relación de trabajo por viaje comprenderá el término contado desde el embarque del trabajador hasta concluir la descarga del buque o el desembarque de pasajeros en el puerto en que se convenga".
Si es por tiempo determinado o indeterminado se fijará el puerto al que deba ser restituido el trabajador y a falta de ello, se tendrá por señalado el del lugar donde se tomó.

Dentro de este artículo además de establecer las condiciones de trabajo se tomarán en cuenta la duración del contrato, tomando como base si el trabajo vaya a ser por viajes o viaje determinado o indeterminado, y se fijaran cada una de las reglas para que termine el contrato si se establece, otro lugar en el momento en que se llegue al otro puerto, o bien al terminar el contrato donde se zarzó entre otras siempre, y cuando lleguen de común acuerdo las partes.

Artículo 197.- "Para la prestación de servicios de trabajadores mexicanos en buques extranjeros se observará lo dispuesto en el artículo 28".

Establece que además de cumplir con las condiciones anteriores: nacionalidad, si la relación de trabajo va a ser por tiempo determinado, viajes, indeterminado, el lugar donde va a prestar sus servicios, la forma y el monto del salario los gastos de transportes, repatriación, alimentación del trabajador y de la familia además de las condiciones de trabajo será sometido a las Juntas de Conciliación y Arbitraje cuya jurisdicción se celebró. Y se hará un depósito para garantizar el cumplimiento de las obligaciones contraídas, éste depósito se hará en el Banco de México o bien en la Institución que se le designe. Será revisado por el Cónsul y una vez que hayan cumplido con sus obligaciones establecidas se le devolverá lo depositado.

Artículo 198.- "Cuando el buque se encuentre en el mar y la naturaleza del trabajo no permita el descanso semanal, se aplicará lo dispuesto en el artículo 73".

En tal precepto se establece que en caso de que el trabajador labore en el día de su descanso, se le tendrá que pagar un salario doble; independientemente del salario que tenga esto es con el fin de cumplir ciertos lineamientos ya sea porque así lo establece la ley, o bien reglamento y además

de que siendo domingo, el día que le toque laborar además se le pagará una prima proporcional al 25% sobre el salario base ordinario.

Artículo 199.- "Los trabajadores tienen derecho a un periodo mínimo de doce días laborables de vacaciones anuales pagadas, que se aumentará en dos días laborables, hasta llegar a veinticuatro, por cada año subsiguiente de servicios. Con posterioridad se aumentará el periodo de vacaciones en dos días por cada cinco años de servicio".

Las vacaciones deberán disfrutarse en tierra, pudiendo fraccionarse cuando lo exija la continuidad del trabajo.

En cuanto a este artículo vemos que una de los derechos o virtudes que tiene los trabajadores en este aspecto, es importante mencionar que cada trabajador tendrá derecho a sus vacaciones anuales siempre y cuando vaya adquiriendo antigüedad, la cual se le ira incrementado días.

Artículo 200.- "No es violatoria del principio de igualdad de salario la disposición que estipule salarios distintos para trabajo igual, si se presta en buques de diversas categorías".

En este artículo hace referencia a un principio de igualdad y equidad entre los trabajadores del mar con fin de cumplir con la normatividad indicada ya que no debe de haber preferencias en cuestión al salario, ya de alguna manera se violará la ley . Siendo los salarios establecidos por la Comisión nacional de los Salarios mínimos, que fijan los salarios mínimos profesionales y vigentes.

Artículo 201.- "A elección de los trabajadores, los salarios podrán pagarse en el equivalente en moneda extranjera. Al tipo de cambio que rija en la fecha en que se cobren, cuando el buque se encuentre en puerto extranjero".

Otro más de los derechos que tienen los trabajadores de mar es que tendrá la libertad de escoger y será elección del trabajador que su salario sea en moneda extranjera, dependiendo en el país en que en ese momento se llegue a encontrar. Ya que si no sería así, tendría problemas en cuestión con sus gastos.

Artículo 202.- "Los trabajadores por viaje tiene derecho a un aumento proporcional de salarios en caso de prolongación o retardo del mismo".

Los salarios no podrán reducirse si se abrevia el viaje, cualquiera que sea la causa.

En lo que concierne a dicho artículo, los trabajadores del mar que laboren por viaje tendrán el derecho de que se les pague con lo establecido en caso de que se retrase el viaje o surja otra causa por la cual haya llegado más pronto el barco, o bien se haya retrasado por alguna otra causa.

Artículo 203.- "Los salarios y las indemnizaciones de los trabajadores disfrutan de la preferencia consignada en el artículo 113, sobre el buque, sus máquinas, aparejos, petrechos y fletes. A este efecto, el propietario del buque es solidariamente responsable con el patrón por los salarios e indemnizaciones de los trabajadores. Cuando concurren créditos de trabajos procedentes de diferentes viajes, tendrán preferencia los del último".

Este artículo es también de importancia, puesto que manifiesta que los créditos o garantías reales a que tiene derecho el trabajador del mar, tienen preferencia para su pago.

Artículo 204.- "Los patrones tienen las obligaciones especiales siguientes:

- I.- Proporcionar abordo alojamientos cómodos e higiénicos;
- II.- Proporcionar alimentación sana, abundante y nutritiva a los trabajadores de buques dedicados al servicio de altura y cabotaje y de dragado;
- III.- proporcionar alojamiento y alimentos cuando el buque sea llevado a un puerto extranjero para reparaciones y sus condiciones no permitan la permanencia a bordo. Esta misma obligación subsistirá en puerto nacional, cuando no sea el lugar que se tomó al trabajador. La habitación y los alimentos se proporcionarán sin costo para el trabajador.
- IV.- Pagar los costos de la situación de fondos a los familiares de los trabajadores, cuando el buque se encuentre en el extranjero;
- V.- Conceder a los trabajadores el tiempo necesario para el ejercicio del voto de las elecciones populares, siempre que la seguridad del buque lo permita y no se entorpezca su salida en la fecha y horas fijada;
- VI.- permitir a los trabajadores que falten a sus labores para desempeñar comisiones del estado o de su sindicato, en las mismas condiciones a que se refiere la fracción anterior;
- VII.- Proporcionar la alimentación y el alojamiento y tratamiento médico y medicamentos y otros medios terapéuticos, en los casos de enfermedades, cualquiera que sea su naturaleza;
- VIII.- Llevar a bordo el personal y material de curación que establezcan las leyes y las disposiciones sobre comunicaciones por agua;
- IX.- Repatriar o trasladar al lugar convenido a los trabajadores, salvo los casos de separación por causas no imputables al patrón; y

X.- Informar a la Capitanía de Puerto correspondiente, dentro de las veinticuatro horas de haber sido declarados los accidentes de trabajo ocurridos a bordo. Si el buque llega a puerto extranjero, el informe se rendirá al Cónsul mexicano o en su defecto, al capitán del primer puerto nacional que toque”.

Por dicho artículo, sabemos que también los patrones tienen ciertas obligaciones para con sus trabajadores sea en el lugar en el que se encuentre, ya que es de gran importancia tener en consideración cada una de sus obligaciones que la ley fija o establece, apercibiendo a los patrones para cada una de las situaciones en que se encuentren como actuar, que hacer y que decidir, teniendo los medios suficientes para poder superar cualquier imprevisto, o accidente que se llegue a suscitar en el mar teniendo la responsabilidad de actuar conforme a derecho.

Artículo 205.- “Los trabajadores están especialmente obligados a respetar y realizar las instrucciones y prácticas destinadas a prevenir riesgos del mar, las que se efectuarán en los términos que determine las leyes y disposiciones sobre comunicaciones por agua. Los capitanes y oficiales obrarán, en estos casos, como representantes de la autoridad y no como representantes de los patrones”.

En cuanto a este artículo también los trabajadores del mar tienen la obligación de cumplir con lo que determinen los capitanes u oficiales en caso de un siniestro, o accidente en el mar y los oficiales y capitanes fungirán como representantes de autoridad y no como patrones. Todo esto con el fin de cumplir y acatar cada una de las obligaciones que tengan ambas partes.

Artículo 206.- "Queda prohibido en los expendios de a bordo proporcionar, sin permiso del capitán, bebidas embriagantes a los trabajadores, así como que éstos introduzcan a los buques tales efectos.

Queda igualmente prohibido a los trabajadores introducir drogas, enervantes, salvo en lo dispuesto en el artículo 208, fracc III".

Existen también prohibiciones para ambas partes ya que de no cumplirlas se harán acreedores a sanciones, o bien el despido por no haber cumplido con lo establecido por la ley, ya que les prohíbe tanto a capitanes como a trabajadores de mar introducir ciertas bebidas embriagantes, enervantes o drogas sin autorización.

Artículo 207.- "El amarre temporal de un buque, autorizado por la Junta de Conciliación y Arbitraje, no da por terminadas las relaciones de trabajo, sólo suspenden efectos hasta que el buque vuelva al servicio.
Las reparaciones a los buques no se considerarán como amarre temporal".

En este artículo se menciona que en cuanto al amarre temporal de una embarcación se debe solicitar con previa autorización, ante la Junta de Conciliación y arbitraje por lo que al no acatar cierta disposición se dará un despido injustificado de los trabajadores.

Artículo 208.- "Son causas especiales de rescisión de las relaciones de trabajo:

- I.- La falta de asistencia del trabajador a bordo a la hora convenida para la salida o que presentándose, desembarque o no haga el viaje;
- II.- Encontrarse el trabajador en estado de embriaguez en horas de servicio mientras el buque o durante la navegación;

III.- Usar narcóticos o drogas o enervantes durante su permanencia a bordo, sin prescripción médica.

Al subir a bordo, el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento del patrón y presentarle la prescripción suscrita por el médico;

IV.- La insubordinación y la desobediencia a la órdenes del capitán del buque en su carácter de autoridad;

V.- La cancelación o la revocación definitiva de los certificados de aptitud o de las libretas de mar exigidos por las leyes y reglamentos;

VI.- La violación de las leyes en materia de importación y exportación de mercancías en el desempeño de sus servicios; y

VII.- La ejecución, en el desempeño del trabajo por parte del trabajador, de cualquier acto o la omisión intencional o negligencia que pueda poner en peligro su seguridad o la de los trabajadores de los pasajeros o de terceras personas que dañe, o perjudique o ponga en peligro los bienes del patrón o de terceros".

Todas y cada una de las causas anteriores, como vemos, son causa de rescisión de las relaciones de trabajo, puesto que cada uno tiene obligaciones y al no acatar con ciertas reglas será acreedor a lo mencionado anteriormente como el no cumplir con las órdenes dadas por el capitán, o usar drogas, enervantes, o narcóticos así como la falta de asistencia del trabajador para la salida de los viajes, cuando se encuentre en estado de embriaguez, o bajo el efecto de cualquier otra sustancia, ya que deben de establecerse requisitos indispensables para las labores de este trabajo especial porque un trabajador de mar debe estar suficiente capacitado, y encontrarse en buenas condiciones de salud y físicamente con el fin de ofrecer un buen desempeño laboral.

Artículo 209.- "La terminación de las relaciones de trabajo de los trabajadores se sujetará a las normas siguientes:

I.- Cuando diez días o menos para su vencimiento y se pretenda hacer un nuevo viaje que exceda en duración a este término, podrán los trabajadores pedir la terminación de las relaciones de trabajo, dando aviso con tres días de anticipación al de la salida del buque;

II.- Las relaciones de trabajo no pueden darse por terminadas cuando el buque esté en el mar o cuando estando en puerto se intente la terminación dentro de las veinticuatro horas anteriores a su salida, a menos que este último se cambie el destino final del buque;

III.- Tampoco pueden darse por terminadas las relaciones de trabajo cuando el buque esté en el extranjero, en lugares despoblados o en puerto, siempre que en este último caso se exponga al buque a cualquier riesgo por mal tiempo u otras circunstancias;

IV.- Cuando las relaciones de trabajo sean por tiempo indeterminado, el trabajador deberá dar aviso al armador, naviero o fletador con setenta y dos horas de anticipación;

V.- Cuando el buque se pierda por siniestro, se darán por terminadas las relaciones de trabajo, quedando obligado el armador, naviero o fletador, a repatriar a los trabajadores y a cubrir el importe de los salarios hasta su restitución al puerto de destino o al que se haya señalado en el contrato y el de las demás prestaciones a que tuviesen derecho. Los trabajadores y el patrón podrán convenir en que se proporcione a aquellos un trabajo de la misma categoría en otro buque del patrón; si no se llega a un convenio tendrán

derecho los trabajadores a que se les indemnice de conformidad con lo dispuesto en el artículo 436; y

VI.- El cambio de nacionalidad de un buque mexicano es causa de terminación de las relaciones de trabajo. El armador, naviero o fletador, queda obligado a repatriar a los trabajadores y a cubrir el importe de los salarios y prestaciones a que se refiere el párrafo anterior. Los trabajadores y el patrón podrán convenir se proporcione a aquellos un trabajo de la misma categoría en otro buque del patrón; si no se llega a un convenio, tendrán derecho los trabajadores a que se les indemnice de conformidad con lo dispuesto en el artículo 50".

Cada uno se acatará a las disposiciones que establece la ley, siempre y cuando no violen los principios que se deriven del artículo 123 constitucional; todo esto constituye un régimen especial.

Artículo 210.- "En los casos de la fracción V del artículo anterior, si los trabajadores convienen en efectuar trabajos encaminados a la recuperación de los restos del buque o de la carga, se les pagarán sus salarios por los días que trabajen. Si el valor de los objetos salvados excede del importe de los salarios, tendrán derecho los trabajadores a una bonificación adicional, en proporción a los esfuerzos desarrollados y a los peligros arrastrados para el salvamento, la que se fijará por el acuerdo de las partes o por decisión de la Junta de Conciliación y Arbitraje, que oírá previamente el parecer de la autoridad marítima".

En cuanto a este artículo en caso de que hubiese sido un siniestro obviamente se darán por terminadas las relaciones de trabajo siempre y cuando el naviero o fletador tiene la obligación de repatriar o bien llegar a un convenio en el cual se le debe de pagar una indemnización e inclusive una bonificación

adicional siendo la Junta de Conciliación y arbitraje quien la fijará esa bonificación.

Artículo 211.- "El reglamento interior de trabajo depositado en la Junta de Conciliación y arbitraje, deberá registrarse en la Capitanía del Puerto.

Las violaciones al reglamento se denunciarán al Inspector del Trabajo, quien, previa averiguación, las pondrá en conocimiento de la autoridad del trabajo, juntamente con la opinión del Capitán del Puerto".

Como vemos, el reglamento que se encuentra depositado en la Junta de Conciliación y Arbitraje es de suma importancia, puesto que manifiesta y establece cada una de las reglas a seguir, de acuerdo a lo que establece para cada parte, y en caso de que hubiese violación se tomarán las medidas pertinentes para tomar las medidas necesarias.

Artículo 212.- "Corresponde a la Inspección del trabajo vigilar el cumplimiento de las leyes y demás normas de trabajo, atendiendo a las leyes y disposiciones sobre comunicaciones por agua, cuando los buques estén en puerto".

En dicho artículo establece que la Inspección del trabajo debe de vigilar las normas que lleguen a establecerse, con el fin de que hagan y cumplan sobre todo con cada una de las reglas, acatándose a las disposiciones que marca la ley estando en un puerto establecido el buque y de manera contraria hacerse acreedores a las sanciones que establezcan todo esto con el fin de tener control sobre las disposiciones que establece la Inspección del trabajo.

Artículo 213.- "En el tráfico interior o fluvial regirán las disposiciones de este capítulo, con las modalidades siguientes:

I.- Si la descarga dura más de veinticuatro horas en el punto en que termina la relación de trabajo, se considerará concluída ésta al expirar el plazo, contado desde el momento en que fondee o atraque el buque;

II.- La alimentación de los trabajadores por cuenta de los patrones es obligatoria, aun cuando no se estipule en los contratos, si a bordo se proporciona a los pasajeros, y en todo caso, cuando se trate de buques que naveguen por seis horas o más, o que navegando menos de ese tiempo, suspendan la navegación en lugares despoblados en los que sea imposible a los trabajadores proveerse de alimentos;

III.- La permanencia obligada a bordo se considera como tiempo de trabajo, a menos que el período de descanso sea de cuatro horas o más que exista para el trabajador la imposibilidad material de abandonar el buque o que el abandono carezca de objeto por tratarse de lugares despoblados; y

IV.- El descanso semanal será forzosamente en tierra".

En cuanto a este artículo, vemos ciertas obligaciones que establece la ley en cuanto a los patrones para poder proporcionar alimento, aun cuando no sea contemplado en el contrato, o bien terminar la relación de trabajo cuando el buque llegue a puerto y la descarga dure más de veinticuatro horas se dará por terminada dicha relación, el descanso será obligatorio y será en tierra. Todo esto conlleva a que ambas partes tengan recíprocas obligaciones y derechos y puedan llevar su relación de trabajo con una relación armónica para que no existan conflictos entre ellos.

Artículo 214.- "El Ejecutivo Federal determinará la forma de sostener y mejorar los servicios de la "Casa del Marino" y fijará las aportaciones de los patrones".

Es necesario manifestar que el Poder Ejecutivo tiene un papel importante dentro de todos los rangos, ahora bien tratándose de los trabajadores del mar también existen otras clases de beneficios como lo es la Casa del Marino, en ello se establecen ciertas virtudes y privilegios que tienen los marinos; así como las aportaciones que deben cumplir los patrones, como pagar impuestos entre otros.

Así mismo, los trabajadores del mar son las personas que trabajan en tripulaciones aeronáuticas, este tipo de trabajo se encuentra regulado dentro de la Ley federal del Trabajo en sus artículos del 215 al 245, y establecen ciertas disposiciones similares a las anteriores.

Ahora bien, iniciaremos analizando cada uno de los convenios internacionales en donde México es parte dentro de la Organización Internacional del trabajo, en donde manifiesta las responsabilidades inmediatas tanto de la autoridad marítima, como cada uno de los Estados miembros, Dentro de los convenios veremos los relativos ala seguridad humana en el mar, guardia para la gente del mar, horas jornadas, salarios estipulados, vacaciones anuales, contrato de enrolamiento, entre otros siendo uno de los regímenes laborales más importantes actualmente.

Por ello manifestamos que es imprescindible que México continúe participando activamente en las reuniones por los Organismos Internacionales Especializados del Sistema de las Naciones Unidas, conferencias, comisiones, grupos de trabajo, y de expertos relacionados con los asuntos marítimos- portuarios, con el propósito de negociar y adoptar convenios internacionales en

esta materia, y así estar en la posibilidad de homologar la normatividad nacional como la internacional.

Cada uno de los convenios internacionales consideramos que tiene un sistema de colaboración entre los Estados miembros en materia de reglamentación, así mismo se ocupan de cuestiones jurídicas relacionadas con las finalidades de la Organización Internacional del trabajo.

3. INDEMNIZACION DE DESEMPLEO POR NAUFRAGIO.

Iniciaremos diciendo que su fecha de adopción de este convenio es del día 15 de junio de 1920, su entrada en vigor internacionalmente es del día 16 de marzo de 1923, México depositó su instrumento de ratificación ante el Director General de la OIT el 20 de mayo de 1937, cuenta con 59 estados partes, siendo publicado en el Diario Oficial de la Federación el día 27 de septiembre de 1937 (Anexo 4 T).

Establece una indemnización para los trabajadores de un buque en caso de que naufrague, de acuerdo al salario con el que fueron contratados, hasta un límite de dos meses de salario, garantizando un monto que permita al trabajador hacer frente al desempleo resultante de la pérdida del buque.

Dicha indemnización se pagará por todos los días del período efectivo de desempleo de la gente de mar con arreglo de la tasa del salario pagadero en virtud del contrato, pero el importe total de la indemnización pagadera a cada persona en virtud del presente convenio podrá limitarse a dos meses de salario.

Además, en dicho convenio se establece como en cada uno de los convenios que se analizarán más adelante, dando referencia a los que es la gente de mar. Esta comprende todas las personas empleadas a bordo de un

buque que se dedique a la navegación. La palabra buque se deberá entender como aquellas embarcaciones, buques, barcos, cualquiera que sea su clase, de propiedad pública o privada que se dediquen a la navegación marítima, con excepción de los buque de guerra.

Por supuesto que en caso de naufragio, el armador deberá pagar a las persona empleadas en dicho buque una indemnización como lo señalamos con anterioridad, todo esto con el fin para que el empleado le permita hacer frente al desempleo que resulte de la pérdida del buque que sufrió el naufragio.

Asi mismo, cada miembro de la Organización Internacional del Trabajo que llegue a ratificar este convenio se obliga principalmente a aplicarlo en sus colonias, o posesiones. Estas ratificaciones formales deben ser comunicadas, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

Además, cada miembro podrá denunciarlo a la expiración de un periodo de cinco años, mediante un acta comunicada. Por lo que respecta al Consejo de administración de la Oficina Internacional del Trabajo, deberá presentar a la conferencia General una memoria sobre la aplicación de este convenio (Anexo 5 Convenio).

4. COLOCACION DE MARINOS.

En este convenio vemos que su fecha de adopción es el día 15 de junio de 1920, su entrada en vigor internacionalmente es el día 23 de noviembre de 1921, México deposita su instrumento de ratificación el día 1 de septiembre de 1939; hasta el año de 1998 ya citaba con 39 Estados partes, y se publica en el Diario Oficial de la Federación el día 4 de marzo de 1940.

El convenio contiene normas relativas al contrato de enrolamiento de la gente de mar, para la cual establece una serie de principios básicos de la relación de contratación entre las empresas y los trabajadores, entre las que cabe destacar las siguientes:

La colocación de la gente de mar no podrá ser objeto de un comercio ejercido con fines lucrativos por una persona, sociedad o empresa. Además cada país establecerá sanciones penales para cualquier infracción.

Deberán organizarse agencias gratuitas de colocación de gente de mar, con participación de representantes de armadores y de la gente de mar que funcionen conjuntamente bajo el control de una autoridad central o a falta de éstos, por el Estado mismo.

Se constituirán comisiones compuestas de un número igual de representante de los armadores y de la gente de mar, que serán consultadas en todo lo relativo al funcionamiento de dichas agencias. Y al gobierno de cada país le corresponderá determinar facultades de las comisiones en lo que concierne a la elección del presidente que no sea miembro de la comisión

Debe prevalecer entre la gente de mar el derecho de elegir su buque, y del armador de escoger su tripulación. Estipulando en su contrato ciertas garantías para proteger los derechos de las partes interesadas.

El contrato de enrolamiento de la gente de mar debe contener disposiciones que garanticen la protección de todas las partes interesadas.

Cuando se llegue a ratificar este convenio se deberá comunicar a la Oficina Internacional del Trabajo toda la información estadística relacionada, con el desempleo de la gente de mar, funcionamiento de las agencias de colocación de la gente de mar (Anexo 6 Convenio).

5. CONTRATO DE ENROLAMIENTO.

En este convenio al igual que los anteriores se maneja la fecha de su adopción, el cual fue el día 24 de junio de 1926, su entrada en vigor internacionalmente fue el 4 de abril de 1928, México depositó su instrumento de instrucción el día 12 de mayo de 1934, cuenta con 57 estados partes, siendo publicado el día 6 de agosto de 1935 en el Diario Oficial de la Federación.

Iniciaremos haciendo mención a los términos que más se utilizan como lo es Capitán que se refiere a todas las personas, que manden y tengan la responsabilidad de un buque.

Estipula que el contrato de enrolamiento será firmado por el armador o su representante y por la gente de mar. Siendo aplicado este convenio para todos los buques que se dediquen a la navegación marítima; por lo contrario, no aplica a los buques de guerra, los buques dedicados al cabotaje nacional, a los barcos de pesca etc. Además se darán facilidades a la gente de mar y a sus consejeros para que examine el contrato de enrolamiento antes de ser firmado.

Las condiciones para la firma serán fijadas por la legislación nacional de forma que quede garantizado el control de autoridad competente, y que además exista cierta formalidad y garantías que sean necesarias para que se protejan tanto los intereses del armador como la gente de mar, y será la Legislación nacional quien certificará que las cláusulas del contrato les hayan

sido presentadas por escrito y hayan sido confirmadas a la vez por el amador o su representante o por la gente de mar.

El contrato no deberá contener ninguna disposición contraria a la legislación nacional o del convenio, y la gente de mar recibirá un documento que contenga una relación de sus servicios a bordo.

Este contrato de enrolamiento podrá celebrarse por tiempo determinado, por viaje, y en un momento dado si la legislación nacional lo llegue a permitir por tiempo indeterminado y acorde a las necesidades. Estableciendo para ambas partes cada uno de los derechos respectivos.

Unos de los datos importantes que deben contener son:

- 1.- El nombre, y apellidos de la gente de mar, la fecha de nacimiento, lugar y edad;
- 2.- El lugar y la fecha de la celebración del contrato debiéndose establecerse este requisito necesario pues de lo contrario no tendrá validez;
- 3.- La designación del buque a bordo del cual va a prestar servicio el interesado;
- 4.- En caso de que lo llegue a exigir la legislación nacional se tomará en cuenta el número de tripulantes;
- 5.- Importe de los salarios;
- 6.- La terminación del contrato;
- 7.- Las vacaciones anuales pagadas que se le conceda a la gente de mar después de pasar un año de servicio del mismo armador;
- 8.- si el contrato es celebrado por viaje, el puerto del destino y el tiempo de la llegada que deberá transcurrir después de la llegada;

En caso de que el contrato sea por duración indeterminada, podrá darse por terminado por una de las partes, en un puerto o descarga siempre y cuando se le comunique por medio de un escrito a la legislación nacional y será quien determine las condiciones en que deba ser comunicado.

Ahora bien será distinto en caso de que el contrato de enrolamiento se celebre por viaje en este caso se dará por terminado en los siguientes casos:

- * Por mutuo consentimiento;
- * Fallecimiento de la gente de mar;
- * Por pérdida o incapacidad absoluta del buque para la navegación,
- * O bien cualquier otra causa que manifieste la legislación nacional (Anexo 7 Convenio).

6. REPATRIACIÓN.

En cuanto a la repatriación, vemos que dicho convenio su fecha de adopción fue el día 7 de octubre de 1987, su entrada en vigor internacionalmente fue el día 3 de julio de 1991. México depositó su instrumento de ratificación el día 5 de octubre de 1991 en el mes de diciembre de 1998; cuenta con únicamente 6 Estados partes, y es publicado en el Diario oficial de la Federación el día 26 de marzo de 1991. mediante este convenio se prescriben las siguientes normas:

Todo marino tiene derecho a ser repatriado en la siguientes circunstancias:

- * Cuando un contrato de duración determinada y para un viaje específico expire en el extranjero;
- * Cuando expire el periodo de preaviso dado de conformidad con las disposiciones del contrato de enrolamiento o del contrato de trabajo del marino;

- * En caso de enfermedad o de accidente o de cualquier otra razón médica que exija su repatriación a reserva de la correspondiente autorización médica para viajar;
- * En caso de naufragio;
- * Cuando el armador no pueda seguir cumpliendo con sus obligaciones legales o contractuales como empleador del marino o causa de guerra, venta del buque, o por cualquier otro motivo análogo;
- * Cuando el buque se dirija a una zona de guerra;
- * En caso de terminación o interrupción del empleo marino como consecuencia de un laudo arbitral de un convenio laboral colectivo, o en caso de terminación del empleo o por cualquier otros motivos similares

La legislación nacional o los convenios colectivos deberá prescribir la duración máxima del periodo del servicio a bordo, al término del cual el marino tiene derecho a la repatriación. El periodo será inferior a doce meses. Al determinar dicho periodo máximo, deberán tenerse en cuenta los factores de trabajo de la gente de mar. Todo miembro deberá, en la medida posible, esforzarse en reducir ese periodo en función de los cambios tecnológico y podrá acudir a las recomendaciones formuladas por la Comisión Paritaria Marítima, de la OIT.

De igual forma, como en otro convenio anterior no aplica a los buques de guerra, a los yates de recreo, a los barcos de pesca, a los buques del estado que no estén dedicados al comercio entre otros.

La autoridad pública del país, donde esté matriculado el buque tendrá obligación de velar por la repatriación de la gente de mar, sin distinción de nacionalidad, y en un momento dado adelantará los gastos de repatriación. Todo ello implica un buen cumplimiento con las normas que establece el convenio (Anexo 8 Convenio).

7. VACACIONES ANUALES.

Este convenio tiene fecha de adopción del año de 1976, manifestando que la gente de mar tendrá derecho a vacaciones anuales pagadas de una duración mínima determinada, siendo estas vacaciones a un equivalente de treinta días civiles por año de servicios, y cuando el período de servicios sea inferior al requerido para tener derecho al total de vacaciones, tendrá derecho a vacaciones anuales pagadas proporcionales a la duración de sus servicios de ese año. El modo de calcular las vacaciones será determinado por la autoridad competente o bien por medios apropiados de cada país.

Por otra parte, no será contados como parte de vacaciones anuales en las siguientes casos:

- 1.- Los días feriados oficiales y los establecidos por la costumbre reconocidos por el país del buque que ostente la bandera de dicho país;
- 2.- Los periodos de incapacidad de trabajo por motivo de enfermedad accidente o maternidad;
- 3.- Las licencias temporales concedidas durante el contrato de enrolamiento.

Y en caso de que no tomara sus vacaciones en el momento de que abandone su servicio, el empleador deberá percibir por cada día de vacaciones a que tenga derecho, ahora bien en caso de que se acumulen las vacaciones podrán ser autorizadas por la autoridad competente (Anexo 9 Convenio).

8. OBLIGACIONES DEL ARMADOR EN CASO DE ENFERMEDAD, ACCIDENTE O MUERTE DEL HOMBRE DEL MAR.

En cuanto a la fecha de adopción de este convenio se establece el día 24 de octubre de 1936, su entrada en vigor es el día 29 de octubre de 1939, México lo ratifica el día 14 de septiembre de 1939, entra en vigor el día 15 de septiembre de 1940 cuenta con 16 Estados Partes, publicándose en el Diario Oficial de la Federación el día 12 de febrero de 1941.

Este convenio contiene los métodos que deben ser proporcionados por el armador en caso de enfermedad de sus trabajadores, así como los mecanismos que deben seguir en caso de muerte de alguno de estos, especificando además las formas o montos de las indemnizaciones que corresponden a los trabajadores y a sus familiares.

La legislación nacional puede limitar la responsabilidad del armador al pago de los gastos del tratamiento médico y del mantenimiento durante un periodo que no podrá ser menor de diez y seis semanas, contado a partir del día del accidente o del comienzo de la enfermedad. Cuando la enfermedad o el accidente ocasionen una incapacidad para trabajar, el armador deberá pagar, la totalidad del salario, mientras el herido o enfermo permanezca a bordo. Todo esto lo determinará la legislación nacional y de igual forma se tomará en cuenta desde el momento del desembarco hasta la curación, o bien hasta la comprobación del carácter permanente de la enfermedad o incapacidad, así como en caso de muerte el armador deberá sufragar dichos gastos (Anexo 10 Convenio).

9. EDAD MINIMA DE ADMISION EN EL TRABAJO MARÍTIMO.

La fecha de adopción de este convenio es el día 24 de octubre de 1936, entra en vigor el día 11 de abril de 1939, la ratificación por México es el día 18 de julio de 1952, hasta diciembre de 1998 cuenta con 52 estados Partes y se publica en el Diario oficial de la federación el día 18 de julio de 1952.

El convenio establece que a los niños menores de quince años no podrán prestar servicios a bordo de ningún buque, a excepción hecha de aquellos buques en los que estén empleados únicamente los miembros de una misma familia.

La legislación nacional podrá autorizar la entrega de certificados que permitan a los niños de catorce años de edad, por lo menos, ser empleados cuando una autoridad escolar u otra autoridad apropiada designada por la legislación nacional, se cerciore de que este empleo es conveniente para el niño, después de haber considerado debidamente su salud y su estado físico, así como las ventajas futuras e inmediatas que el empleo pueda proporcionarle.

Todo capitán o patrón deberán llevar un registro de inscripción o una lista de la tripulación, donde se mencione a todas las personas menores de dieciséis años empleados a bordo y donde se indique su fecha de nacimiento. Esto implica que el capitán o patrón tenga un mejor control de sus tripulantes, así como de sus actividades.

Ya que es una gran responsabilidad para el capitán o patrón el hacerse cargo de los menores de edad, además de que irían en contra de la ley. Y cumplir con más requisitos, por ello es difícil poder entablar una relación de trabajo, ya que además no toman las cosas con seriedad y responsabilidad como lo establece la ley.

10. DOCUMENTOS DE IDENTIDAD.

En cuanto a este convenio, su fecha de adopción fue el día 13 de mayo de 1958, entra en vigor el día 19 de febrero de 1961, México lo ratifica ante la OIT el 11 de septiembre de 1961, entra en vigor para México el 11 de septiembre de 1962, cuenta con 57 Estados Partes, y se publica en el Diario Oficial de la Federación el día 11 de agosto de 1992.

Mediante este instrumento jurídico, todo Estado Parte deberá a petición de los interesados, otorgar a sus nacionales que ejerzan la profesión de marino un "documento de identidad de la gente de mar". Conforme a las disposiciones que marca o establece el convenio.

En caso de que no sea posible otorgar tal documento a ciertos grupos especiales de gente de mar, el país parte podrá otorgar en su lugar un pasaporte que indique que su titular es marino, este pasaporte surtirá los mismos efectos que el documento de identidad de la gente de mar. Dicho documento estará confeccionado con material resistente y presentado en tal forma que cualquier modificación sea fácilmente reconocible.

Todo esto es propuesto por los Estado miembros; con el fin de llevar un control de los empleados que trabajen a bordo de un buque, y así poder identificar que categoría tienen, puesto, edad, nombre, nacionalidad entre otros datos necesarios (Anexo 11 Convenio).

1. SALARIOS, HORAS DE TRABAJO A BORDO DE BUQUES Y DOTACION.

Este convenio se debe aplicar a toda persona que desempeñe cualquier función en un barco, buque encontrándose a bordo excepto del capitán, el práctico que no sea miembro de la tripulación, el médico, el personal de enfermería, las personas que trabajen por su propia cuenta entre otros.

El término de la palabra oficial significa toda persona, con excepción del capitán, que figure como oficial en el rol de la tripulación o desempeñe una función que la legislación nacional, un contrato colectivo o la costumbre consideren de la competencia de un oficial.

Ahora bien la palabra personal subalterno comprende a todo miembro de la tripulación con excepción del capitán o de los oficiales, e incluye a los marineros provistos de un certificado de capacidad profesional;

Marinero: Es la persona que, según la legislación nacional, posea la competencia profesional necesaria para desempeñar cualquier trabajo cuya ejecución sea exigida a un miembro del personal subalterno; destinado al servicio de la cubierta, que no sea dirigente o no esté especializado.

En cuanto a la paga del salario de un marinero, que sea por un mes de servicio, a bordo del buque, no debe ser inferior a dieciséis libras o bien a sesenta y cuatro dólares moneda de Estados Unidos de América, o bien suele ser a una suma equivalente de otro País. Esto debe basarse o ajustarse en forma tal que mantenga la equivalencia con la otra moneda, dicho ajuste debe ser notificada ante el Director General de la Oficina Internacional del Trabajo ya que debe ser obligatorio el ajuste de acuerdo a las necesidades del marino.

Este salario como para todos los demás trabajos, ya sean especiales o no, deben fijarse por medio de los contratos colectivos, celebrados en este caso entre las organizaciones interesadas de armadores y de gente de mar, bien siempre y cuando los Estados Partes interesados hayan ratificado el convenio.

Siendo un punto importante el salario, en cuanto a este trabajo se debe manifestar como lo mencionamos anteriormente, así que en caso de que no se proporcione la alimentación gratuitamente, el salario deberá incrementarse en una cantidad que será fijada por medio de un contrato colectivo celebrado entre las organizaciones interesadas de armadores y de gente de mar o bien por la autoridad competente.

Cuando el salario se trate de una moneda de un país integrante de la Organización Internacional del Trabajo, que sea miembro del Fondo Monetario Internacional, el valor a la par será aquel que esté, en vigor en virtud del Estatuto del Fondo Monetario Internacional, y en caso de que no sea miembro de la OIT el valor de la par será el tipo de cambio oficial.

En donde cada miembro deberá tomar algunas medidas necesarias como las siguientes:

- a) Para garantizar, mediante un sistema de sanciones y de inspección que los salarios no sean menores a las tasas que sean fijadas en el convenio;
- b) para garantizar que toda persona a quien se haya pagado de acuerdo con una tasa inferior, pueda recobrar por un procedimiento, o por vial judicial, la suma que se le adeude.

En cuanto a las horas a bordo del buque, se verá que es dependiendo al buque de que se trate ya sea buque de pasajeros, buque dedicado a la navegación.

El término horas significa el tiempo durante el cual un miembro de la tripulación está obligado, por orden de un superior, a efectuar un trabajo para el buque o para el armador.

En lo que concierne a las personas a las cuales se aplica, debemos decir que se aplica principalmente a los oficiales y miembros del personal subalterno empleados en los servicios de cubierta, de máquinas y de radiotelegrafía a bordo de buques de cabotaje internacional.

Si llegase a encontrarse el buque en el mar de veinticuatro horas por cada periodo de dos días consecutivos; y si el buque se encuentra en el puerto en el día de descanso, del tiempo será necesario para la ejecución de los trabajos de limpieza, con un máximo de dos horas; en los demás días será de ocho horas, a menos de que un contrato colectivo disponga de una duración inferior o bien, de ser de ciento doce horas por un periodo de dos semanas consecutivas.

Las horas de trabajo efectuadas en un exceso de límite, deberán ser consideradas como horas extraordinarias y el interesado tendrá derecho a una compensación.

En cuanto a los niños menores de dieciséis años no podrán trabajar durante la noche.

Así mismo, todo buque deberá de disponer a bordo, de una dotación completa y suficiente a fin de que garantice la seguridad de la vida humana en el mar, y evitar la fatiga de la tripulación con el fin de que ya no haya horas extraordinarias de trabajo (Anexo 12 Convenio).

12. EL BIENESTAR.

Este convenio fue adoptado el día 8 de octubre de 1987, entra en vigor internacionalmente el día 3 de octubre de 1990, México depositó su ratificación el día 5 de octubre de 1990, en vigor en México el día 12 de enero de 1991 y cuenta con 10 Estados Partes.

Este convenio dispone que todo miembro determine, por medio de su legislación nacional y previa consulta con las organizaciones representativas de armadores y de gente de mar, los buques matriculados en su territorio que deben dedicarse a la navegación marítima para los efectos de las disposiciones en el convenio y las relativas a medios de servicios de bienestar a bordo de buques.

En la medida en que se considere factible, debiendo tener previa consulta de las organizaciones representativas de armadores de barcos de pesca y de pescadores, la autoridad competente aplicará a las normas de este convenio a la pesca marítima comercial.

Ya que todo miembro se compromete a velar para que faciliten los medios de servicio de bienestar en los puertos apropiados del país. Los marinos sin distinción de nacionalidad, raza, sexo, religión independientemente del Estado en que esté matriculado el buque a bordo del cual estén empleados.

Todos estos medios y servicios de bienestar deberán ser revisados con frecuencia a fin de asegurar que son apropiados para la gente de mar (Anexo 13 Convenio).

13. LA PROTECCION DE LA SALUD Y ASISTENCIA MEDICA.

La fecha de adopción de este convenio es del día 8 de octubre de 1987, entra en vigor el día 11 de enero de 1991, México deposita su instrumento de ratificación el día 5 de octubre de 1990, para México entra en vigor el día 5 de octubre de 1991, y cuenta con 8 Estados Miembros.

Mediante este convenio todo miembro velará por la adopción de medidas que garanticen la protección de la salud y la asistencia médica de la gente de mar a bordo, como se mencionará a continuación:

Todo esto se va aplicar a todo buque que se dedique a la navegación, de propiedad pública o privada, y que sea matriculado en el territorio de un estado miembro.

En la medida en que ello sea factible, con previa consulta a las organizaciones representativas de armadores y de gente de mar.

Así mismo todo miembro deberá prever, por medio de su legislación nacional, que los armadores sean considerados responsables del mantenimiento de los buques en condiciones sanitarias e higiénicas adecuadas.

Algunas de las medidas necesarias que se deberán tomar serán las siguientes:

- * garantizar la aplicación a la gente de mar de todas las disposiciones generales sobre protección de la salud en el trabajo, la asistencia médica que interesen a la profesión del marino y de las disposiciones oficiales relativas a bordo
- * Brindar a la gente de mar una protección de salud y una asistencia médica como sea posible de las que gozan los trabajadores en tierra;

- * Garantizar a la gente de mar el derecho de visita sin demora de un medico en los puertos de escala, cuando sea posible;
- * No limitarse al tratamiento de los marinos enfermos o accidentados, sino incluir también las medidas preventivas y elaborar programas de promoción de la salud y de educación sanitaria a fin de que se reduzcan las enfermedades que puedan afectarles.

Ahora bien, para llevar a cabo todas estas medidas es necesario que en todo buque se lleve un botiquín a bordo. El contenido de este botiquín y el equipo medico los prescribirá la autoridad competente, tomando en cuenta los factores tales como el tipo de buque de que se trate, el número de personas a bordo, el destino. La duración de los viajes entre otros.

Además de que la autoridad competente deberá tomar en cuenta las recomendaciones internacionales en esta esfera, como las cuestiones más recientes que existen dentro de la Guía medica Internacional a bordo y la lista de medicamentos esenciales publicados por la Organización Mundial de la Salud, así como los progresos de conocimientos médicos y tratamientos aprobados.

El mantenimiento del botiquín deberá estar a cargo, de personas responsables designadas por la autoridad competente, que velarán por la fecha de caducidad y las condiciones de conservación de dichos medicamentos, con el fin de brindar mejor atención médica y sea más rápida su recuperación.

En caso de urgencia cuando un medicamento prescrito a un marino por el personal certificado no se encuentre en el botiquín a bordo, el armador deberá tomar las medidas necesarias para obtenerlo lo antes posible.

Cada buque deberá llevar la Guía Médica, explicando lo que contiene el botiquín estando o no el médico, con o sin consulta por radio o por satélite.

Y en caso de que el buque lleve a bordo cien o más marinos y hagan travesías internacionales con más de tres días de duración, deberán llevar entre la tripulación un médico encargado para prestar la asistencia médica adecuada (Anexo 14 Convenio).

CONCLUSIONES

PRIMERA.- El esfuerzo realizado por la clase trabajadora se reflejó en el Constituyente de Querétaro caso concreto en el artículo 123 constitucional, y en relación al presente trabajo como punto de vital importancia para los trabajadores del mar, lo es el bienestar; evitando la injusticia, miseria y privaciones de un gran número de seres humanos.

SEGUNDA.- Los convenios internacionales han sido básicos y de gran importancia en este trabajo. Considerando que es vigente mejorar dichas condiciones en lo concerniente a la reglamentación de horas, fijación de duración máxima de la jornada, y de la semana de trabajo, garantizando un salario justo y adecuado para el trabajador del mar. Para poder así mantener la paz universal y lograr la justicia social.

TERCERA.- Considerando que si cualquier nación no adoptare un régimen de trabajo realmente humano, esta omisión constituiría un obstáculo a los esfuerzos de otras naciones que deseen mejorar la suerte de los trabajadores en sus propios países.

CUARTA.- Actualmente dentro de la Ley Federal del Trabajo, en el apartado de trabajos especiales, los trabajadores del mar han alcanzado una gran importancia tanto en el ámbito nacional como internacional, ya que la preocupación es mantener una estabilidad laboral dentro del régimen que se encuentren.

QUINTA.- El régimen laboral de los trabajadores del mar es muy amplio, ya que el derecho marítimo se constituye como pionero en la creación de instituciones que son básicas en el derecho laboral. Ya que los problemas laborales marítimos han sido considerados de interés público. Por lo que el medio en que el trabajo se presta, (el peligro frente a los riesgos del mar) dan al trabajo del marino una especial característica que aumenta una regulación específica, la que tiende a ser mundialmente unificada.

SEXTA.- Con la conclusión anterior, también se considera que al existir un cúmulo de convenios y recomendaciones que han sido ratificados o aprobados por nuestro país y por otros países, son regulación jurídica de la actividad de los hombres del mar. Todo esto constituye un auténtico código internacional de la gente de mar. (art 123)

SEPTIMA.- Las relaciones laborales que se dan o se originan en este trabajo especial de los trabajadores del mar establece un régimen rescisorio, riguroso en atención al peligro real que supone la navegación, como las oportunidades de realizar contrabando o bien de incurrir en conductas indebidas durante la estancia de los trabajadores en el buque, pueden poner en peligro la seguridad a bordo del mismo.

OCTAVA.- Consideramos que es imprescindible que México continúe participando activamente en las reuniones por lo organismos internacionales especializados, del sistema de las naciones unidas, conferencia, comisiones etc. Y de expertos relacionados con los asuntos marítimos- portuarios, con el propósito de negociar y adoptar los convenios internacionales; y así estar en la posibilidad de homologar la normatividad nacional con la internacional.

NOVENA.- Hoy en día, México cuenta con una regulación jurídica demasiado amplia en este campo, ya que tanto los convenios como las recomendaciones son dos tipos de instrumentos que establecen orientación normativa y sirven de modelo y de estímulo para la acción nacional e internacional.

DECIMA.- La Organización Internacional del Trabajo, organismo importante dentro de la ONU, ha tenido en estos últimos años una notable influencia sobre los Estados miembros que la conforman. Ya que día con día se van uniendo fuerzas de los Estados con diferentes ramas a tratar. Regulando los problemas marítimos, sociales económicos, políticos con el fin de mantener la paz universal. Por ello es imprescindible tratar de invitar a otros Estados a unir esfuerzos, para lograr mejores objetivos y sobreguardar la seguridad de cada País miembro.

BIBLIOGRAFÍA

ALONSO GARCÍA, Manuel. Derecho del Trabajo. Primera edición. Ed. Barcelona 1960.

ARELLANO GARCÍA, Carlos. Segundo Curso de Derecho Internacional Público. Segunda edición. Ed. Porrúa. México 1998.

BARROSO FIGUEROA, José. Derecho Internacional del Trabajo. Primera edición Ed. Porrúa México 1987.

BRISEÑO RUÍZ, Alberto. Derecho Individual del Trabajo. Ed. Harla. México 1985

CAMPOS RUÍZ, Luis Miguel. Derecho del Trabajo. Primera edición. Ed. Tirant lo Blanch. Valencia. 1999.

CAMARGO, Pedro Pablo. Derecho Internacional. Primera edición. Universidad la gran Colombia, Bogota 197-999.

CERVANTES AHUMADA, Raúl Derecho Marítimo. Primera edición. Ed. Herrero. México 1970.

DÁVALOS, José. Derecho del Trabajo I. Séptima edición. Ed. Porrúa. México 1997.

DE BUEN L, Néstor. Derecho del Trabajo. Octava edición. Ed. Porrúa. México 1986.

DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I . decimotercera edición. Ed. Porrúa. México 1993.

DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo II. Decimotercera edición. Ed. Porrúa. México 1993.

GARIBI, José María. Derecho Marítimo Practico. Primera edición. Madrid 1958. Oficina Central Marítima.

GARRIGUES, Joaquín. Curso de Derecho Mercantil. Tomo II sexta edición. Ed. Porrúa. México 1981.

GROS ESPIELL, Héctor. La Organización Internacional del Trabajo y los Derechos Humanos en América Latina. Ed. Eudeba Buenos Aires 1986.

HERNÁNDEZ YZAL, Santiago. Derecho Marítimo. Ed. Barcelona Cadi 1968.

KUZ NETSOV, Marat. Derecho Internacional del Mar. primera edición. Ed. Progreso. Moscú 1988.

LLANOS MANSILLA, Hugo. Teoría y Práctica del Derecho Internacional Público. Tomo II primera edición. Ed. Jurídica de Chile. 1980.

MORENO, Manglano. Derecho Laboral. Primera edición Ed. Reus Madrid 1980.

RALPH, Zacklin. El Derecho del Mar en evolución. Primera edición. Ed. Fondo de Cultura Económica. México 1975.

SALOM FRANCO, Nicolas. Aspectos Actuales del Derecho de Mar. imprenta Nacional de Colombia. Bogota 1986.

SEARA VAZQUEZ, Modesto. Derecho Internacional Público. Tercera edición. Ed. Porrúa. México 1971.

SOBARZO, Alejandro. Régimen Jurídico del Alta Mar. segunda edición. Ed. Porrúa. México 1985.

SOTO ALVAREZ, Clemente. Prontuario del Derecho del Trabajo. Primera edición. Ed. Limusa.

TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Internacional Social. Primera edición. Ed. Porrúa México 1989.

VÁLTICOS, Nicolás. Derecho Internacional del Trabajo. Primera edición. Ed. Porrúa 1977.

VARGAS, Jorge A. Derecho del Mar una visión Latinoamericana. Ed. Jus México 1976.

DICCIONARIOS

CABANELLAS, Guillermo. Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual. Segunda edición. Ed. Arayu Buenos Aires, 1953.

GARRONE, José Alberto. Diccionario Jurídico. Tomo III Abeledo Perrot Buenos Aires. 1987.

GOLSTEIN, Ravil. Enciclopedia Jurídica Omeba. Tomo VIII. Primera edición. Ed. Driskill. Buenos Aires 1986.

LEGISLACIÓN

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. 142ª edición Ed. Porrúa, México 2002

Ley Federal del Trabajo. 83ª edición. Ed. Porrúa, México 2002

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

ANEXO 1

Instancia: Cuarta Sala

Epoca: Sexta Epoca

Localización

Instancia:		Cuarta			Sala
Fuente:	Semanario	Judicial	de	la	Federación
Parte	:	XXXIV,		Quinta	Parte
Tesis:					
Página:	41				

Rubro

PETROLEROS. ALIMENTOS, NO FORMAN PARTE DEL SALARIO DEL TRABAJADOR MARITIMO.

Texto

El salario comprende todas aquellas prestaciones que figuren dentro del contrato como formando parte del mismo, pero no aquellas que no se consignen expresamente, aun cuando correspondan a beneficios de otra índole que reciba el trabajador. Además, si en el precepto legal se ha establecido que las gratificaciones y otro tipo de percepciones como el incremento por concepto de fondo de ahorro, pueden formar parte del salario porque constituyen una aportación normal y permanente en favor del trabajador, todo ello se esta refiriendo a una cantidad en dinero que se le entrega a cambio de su labor ordinaria. Por ello, aun cuando pudiera estimarse que la alimentación es susceptible de cuantificar y así aparezca en el Contrato Colectivo firmado entre Petróleos Mexicanos y el sindicato al cual ha pertenecido el quejoso, ello no significa que la obligación que ha contraído la demandada cuando algún trabajador fuera de su residencia, requiere hacer determinados gastos para proveer a su alimentación, constituya una regla general y por lo mismo debe estimarse que las cantidades que se le proporcionen por este concepto como ayuda para obtener sus alimentos fuera de su zona de trabajo, formen parte de su salario; en primer lugar, porque las disposiciones contractuales que consignan este derecho en favor de los trabajadores petroleros no pueden estudiarse aisladas, sino en relación con las demás estipulaciones del contrato y en particular con los capítulos en donde se encuentran consignados los beneficios respectivos; en segundo lugar, porque tratándose de trabajadores que prestan servicios en el mar, la obligación de proporcionarles alimentos deriva de la Ley, la que en el artículo 159 señala que el patrón deberá proporcionar a la tripulación de embarcaciones de altura o cabotaje y de dragado, tales alimentos, por cuanto es presupuesto lógico que el marinero no está en posibilidad, cuando navega, de obtener en otra forma los elementos necesarios para proveer a su alimentación, de no proporcionársela el armador por lo cual el legislador estimó prudente establecer tal beneficio en favor de la tripulación, tanto para evitar un mal

entendimiento como una indebida interpretación en lo que toca a un derecho tradicional y que la costumbre impuso mucho antes de que fuera reglamentado. Tan es así, que la propia Ley, los contratos y las estipulaciones para el trabajo marítimo, suspenden ésta obligación e inclusive las inherentes a la relación laboral, cuando la embarcación arriba a su puerto de origen y se le prepara para partir nuevamente a un viaje más, y se pone en vigor nuevamente cuando este se inicia. Ahora bien, es diferente la situación que consigna la cláusula 229 del contrato colectivo, pues se trata de aquellos casos en que, encontrándose la nave fuera de su supuesto origen y del lugar de la contratación, la tripulación se ve obligada a mantenerse en tierra o inactiva, bien porque haya necesidad de reparaciones en el barco o porque, como dice la disposición contractual, por circunstancias especiales no puede proporcionarse el servicio de cocina y en tales condiciones se vea impedido Petróleos Mexicanos de cumplir con la obligación de dar alimentos. En tales situaciones de excepción es cuando se proporciona al trabajador marítimo una cantidad, señalada en el contrato (cláusula 95) para que tome sus alimentos; pero en ninguno de estos casos puede estimarse en forma directa o indirecta, que la demandada esté obligada a considerar los alimentos como formando parte del salario del trabajador marítimo ni aun cuando se le entregara una cantidad en compensación. En tales condiciones, el no computar suma alguna por concepto de incremento del salario para la fijación de la cantidad que debería cubrirse al actor por concepto de jubilación, no significa que la Junta Responsable haya incurrido en alguna violación en perjuicio del quejoso.

Precedentes

Amparo directo 3471/59. Francisco Robles Hurtado. 18 de abril de 1960. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Angel Carvajal.

ANEXO 2

Instancia: Pleno

Epoca: Quinta Epoca

Localización

Instancia: Pleno
Fuente: Semanario Judicial de la Federación
Parte: LXVIII
Tesis:
Página: 1365

Rubro

ZONAS FEDERALES, COMPETENCIA CON MOTIVO DE TRABAJOS EJECUTADOS EN LAS.

Texto

Conforme a la fracción X del artículo 73 de la Constitución Federal, corresponde a las autoridades de los Estados, en sus respectivas jurisdicciones, la aplicación de las leyes del trabajo; pero se exceptúa, entre otros casos, el de trabajos ejecutados en el mar y en las zonas marítimas. Por otra parte, por razón del lugar, son de jurisdicción federal, las empresas o industrias establecidas total o parcialmente en zonas federales. De modo que si la por la inspección ocular y por la declaración del capitán de un puerto, se revela que el local de una empresa contra quien se endereza una demanda por el sindicato de trabajadores de transportes terrestres, esta ubicado en la zona federal y, además, de que los trabajos que se ejecutan para otras cosas tienen lugar en dicha zona, el conocimiento del conflicto corresponde a la junta federal de conciliación y arbitraje.

Precedentes

TOMO LXVIII, Pág 1365.- Competencia 126/1940, Sec. de Acuerdos.- Sindicato de Trabajadores de Transportes Terrestres y Casas de Comercio y Ciudad Madero.- 29 de abril de 1941.- Unanimidad de 16 votos.

TESIS CON
FUENTE DE ORIGEN

ANEXO 3

Instancia: Cuarta Sala

Epoca: Quinta Epoca

Localización

Instancia: Cuarta Sala
Fuente: Semanario Judicial de la Federación
Parte: : CXXVI
Tesis:
Página: 917

Rubro

TRABAJADORES DEL MAR, RIESGO PROFESIONAL DE LOS
(TROMBOSIS CORONARIAS).

Texto

Si el trabajador fallece en el mar, privado, por la naturaleza de su trabajo, de atención médica, existe la duda de si estando en tierra hubiera podido ser atendido oportunamente y con éxito, pues es sabido que en algunos casos se sobrevive a un infarto, con la atención adecuada y a tiempo; con esta duda y frente a la sola afirmación de carácter general, de que la trombosis coronaria no puede considerarse como riesgo profesional, no puede afirmarse, con la certeza que reclama la verdad legal, que la muerte del trabajador no haya tenido relación con su trabajo y con las condiciones en que se veía obligado a desarrollarlo. Consecuentemente, debe estimarse que sí se trata de un riesgo profesional.

Precedentes

Amparo directo 6200/54. Guadalupe Cruz Vda. de González Ugalde. 29 de junio de 1955. Cuatro votos. Ponente: Arturo Martínez Adame.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

ANEXO 4

Instancia: Cuarta Sala

Epoca: Quinta Epoca

Localización

Instancia: Cuarta Sala
Fuente: Semanario Judicial de la Federación
Parte : XCVII
Tesis:
Página: 1406

Rubro

INDEMNIZACION POR MUERTE DEL TRABAJADOR, COMO DEBE
CALCULARSE.

Texto

El artículo 293 de la Ley Federal del Trabajo, da la norma que debe observarse para calcular el monto de las indemnizaciones a que tienen derecho los trabajadores o sus beneficiarios, en caso de que sufran un riesgo profesional. Ahora bien, si el trabajador pereció en el hundimiento de un buquetanque de Petróleos Mexicanos, y sus beneficiarios exigieron el pago de mil noventa y cinco días de salario de acuerdo con el convenio de treinta de marzo de mil novecientos cuarenta y dos, suscrito entre Petróleos Mexicanos y la representación del Sindicato de Trabajadores petroleros de la República Mexicana, que en su cláusula quinta establece un ciento por ciento de aumento sobre el salario habitual y sobre el tiempo extraordinario laborado desde el momento en que se cruce la línea que señala la zona peligrosa, todo el tiempo de navegación a partir de dicha línea hasta su regreso a ella; y en la cláusula octava expresamente se refiere que en caso de fallecimiento de los trabajadores que naveguen en el Golfo de México, Mar Caribe y el Océano Atlántico, con motivo del riesgo que derive de la situación especial creada por la guerra, los beneficiarios de dichos trabajadores fallecidos disfrutarán de una indemnización equivalente a mil noventa y cinco días de salario; debe decirse que, como el hundimiento del barco en que pereció el trabajador, fué dentro de la zona peligrosa señalada en la cláusula primera del invocado convenio, de conformidad con lo establecido en la cláusula quinta del mismo, en relación con lo que prescribe el artículo 293 de la Ley Federal del Trabajo, los beneficiarios del trabajador fallecido tienen derecho a que se les pague a base de salario doble, del que hubiera percibido el propio trabajador, el día que pereció, los mil noventa y cinco días que exigen

Precedentes

TOMO XCVII. Pág. 1046.- Amp. directo en mat. de trabajo.- 1712/47.- Rodríguez Vda. de Evia, Elvira y coags.- 2 de agosto de 1948.- Unanimidad de 4 votos.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

146

ANEXO 5

C8 Convenio sobre las indemnizaciones de desempleo (naufragio), 1920

Convenio relativo a la indemnización de desempleo en caso de pérdida por naufragio (Nota: Fecha de entrada en vigor: 16.03.1923.)

Lugar: Génova

Sesión de la Conferencia: 2

Fecha de adopción: 09.07.1920

Ver sus ratificaciones que ha recibido este Convenio

Visualizar el documento en: [Inglés](#) [Francés](#)

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Génova por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo 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 de mar; colocación; condiciones para la aplicación, a la gente de 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:

Artículo 1

1. A los efectos del presente Convenio, la expresión *gente de mar* comprende todas las personas empleadas a bordo de cualquier buque que se dedique a la navegación marítima.

2. A los efectos del presente Convenio, el término *buque* comprende todas las embarcaciones, buques o barcos, cualquiera que sea su clase, de propiedad pública o privada, que se dediquen a la navegación marítima, excepción hecha de los buques de guerra.

Artículo 2

1. En caso de pérdida por naufragio de un buque cualquiera, el armador, o la persona con la cual la gente de mar hubiere celebrado un contrato para servir a bordo del buque, deberá pagar a cada una de las personas empleadas en dicho buque una indemnización que le permita hacer frente al desempleo resultante de la pérdida del buque por naufragio.

2. Dicha indemnización se pagará por todos los días del periodo efectivo de desempleo de la gente de mar con arreglo a la tasa del salario pagadero en virtud del contrato, pero el importe total de la indemnización pagadera a cada persona en virtud del presente Convenio podrá limitarse a dos meses

de salario.

Artículo 3

La gente de mar podrá recurrir, para el cobro de dichas indemnizaciones, a los mismos procedimientos que para el cobro de los atrasos de salarios devengados durante el servicio.

Artículo 4

1. Todo Miembro de la Organización Internacional del Trabajo que ratifique el presente Convenio se obliga a aplicarlo en aquellas de sus colonias o posesiones, o en aquellos de sus protectorados que no se gobiernen por sí mismos, a reserva de:

a) que las condiciones locales imposibiliten la aplicación de las disposiciones del Convenio;

b) que puedan introducirse en el Convenio las modificaciones necesarias para su adaptación a las condiciones locales.

2. Cada Miembro deberá notificar a la Oficina Internacional del Trabajo su decisión en lo que concierne a cada una de sus colonias o posesiones, o a cada uno de sus protectorados que no se gobiernen plenamente por sí mismos.

Artículo 5

Las ratificaciones formales del presente Convenio, de acuerdo con las condiciones establecidas por la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, serán comunicadas, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

Artículo 6

Tan pronto como las ratificaciones de dos Miembros de la Organización Internacional del Trabajo hayan sido registradas en la Oficina Internacional del Trabajo, el Director General de la Oficina notificará el hecho a todos los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo.

Artículo 7

Este Convenio entrará en vigor en la fecha en que el Director General de la Oficina Internacional del Trabajo haya efectuado dicha notificación, y sólo obligará a los Miembros que hayan registrado su ratificación en la Oficina Internacional del Trabajo. Desde dicho momento, este Convenio entrará en vigor, para cualquier otro Miembro, en la fecha en que haya sido registrada su ratificación en la Oficina Internacional del Trabajo.

Artículo 8

A reserva de las disposiciones del artículo 7, todo Miembro que ratifique el presente Convenio se obliga a aplicar sus disposiciones a más tardar el 1 de julio de 1922, y a tomar las medidas necesarias para el cumplimiento de dichas disposiciones.

Artículo 9

Todo Miembro que haya ratificado este Convenio podrá denunciarlo a la expiración de un periodo de cinco años, a partir de la fecha en que se haya puesto inicialmente en vigor, mediante un acta comunicada, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo. La denuncia no

surtirá efecto hasta un año después de la fecha en que se haya registrado en la Oficina Internacional del Trabajo.

Artículo 10

Por los menos una vez cada diez años, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo deberá presentar a la Conferencia General una memoria sobre la aplicación de este Convenio, y deberá considerar la conveniencia de incluir en el orden del día de la Conferencia la cuestión de la revisión o modificación del mismo.

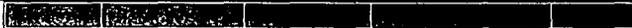
Artículo 11

Las versiones inglesa y francesa del texto de este Convenio son igualmente auténticas.

Cross

references

CONVENIOS:C002 Convenio sobre el desempleo, 1919
RECOMENDACIONES:R001 Recomendación sobre el desempleo, 1919



**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

ANEXO 6

C179 Convenio sobre la contratación y la colocación de la gente de mar, 1996

Convenio relativo a la contratación y la colocación de la gente de mar (Nota: Fecha de entrada en vigor: 22.04.2000)

Lugar: Ginebra

Sesión de la Conferencia: 84

Fecha de adopción: 22.10.1996

Ver las ratificaciones que ha recibido este Convenio

Visualizar el documento en: Inglés Francés

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 octubre de mil novecientos noventa y seis en su octogésima cuarta reunión;

Tomando nota del Convenio sobre el contrato de enrolamiento de la gente de mar, 1926; del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948; del Convenio y de la Recomendación sobre el servicio del empleo, 1948; del Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949; de la Recomendación sobre el enrolamiento de la gente de mar (buques extranjeros), 1958; del Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958; de la Recomendación sobre el empleo de la gente de mar (evolución técnica), 1970; del Convenio sobre la edad mínima, 1973; del Convenio y la Recomendación sobre la continuidad del empleo (gente de mar), 1976; del Convenio sobre la marina mercante (normas mínimas), 1976; del Convenio sobre la repatriación de la gente de mar (revisado), 1987, y del Convenio sobre la inspección del trabajo (gente de mar), 1996;

Recordando la entrada en vigor, el 16 de noviembre de 1994, de la Convención de las Naciones Unidas sobre el Derecho del Mar, 1982;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la revisión del Convenio sobre la colocación de la gente de mar, 1920, cuestión que constituye el tercer punto del orden del día, y

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional,

adopta, con fecha veintidós de octubre de mil novecientos noventa y seis, el presente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre la contratación y la colocación de la gente de mar, 1996:

Artículo 1

1. A efectos del presente Convenio:

- a) la expresión *autoridad competente* designa al ministro, funcionario designado, departamento gubernamental u otra autoridad facultada para dictar reglamentos, ordenanzas u otras instrucciones de obligado cumplimiento en materia de contratación y colocación de la gente de mar;
- b) la expresión *servicio de contratación y colocación* designa a toda persona, empresa, institución, oficina u otra organización del sector público o privado cuya actividad consiste en contratar marinos por cuenta de los empleadores

o en proporcionar marinos a los empleadores;

c) el término *armador* designa al propietario de un buque o cualquier otra organización o persona, como puede ser el gestor o el agente naval o el fletador a casco desnudo, que asume del armador la responsabilidad por la explotación del buque y que, al hacerlo, acepta hacerse cargo de todos los deberes y las responsabilidades correspondientes;

d) los términos *gente de mar* o [marino] designan a toda persona que cumpla las condiciones para ser empleada o contratada para cualquier puesto a bordo de un buque dedicado a la navegación marítima distinto de un buque del gobierno destinado a fines militares o no comerciales.

2. En la medida en que lo considere factible, la autoridad competente, previa consulta, según los casos, con las organizaciones representativas de los propietarios de los buques de pesca y de los pescadores, o con las de los propietarios de instalaciones móviles en alta mar y de la gente de mar que trabaja en las mismas, puede aplicar las disposiciones del Convenio a los pescadores o a la gente de mar que trabaja en instalaciones móviles en alta mar.

Artículo 2

1. Ninguna de las disposiciones del presente Convenio podrá interpretarse como:

a) un impedimento a que un Estado Miembro mantenga un servicio de contratación y colocación público y gratuito para la gente de mar en el marco de una política destinada a atender las necesidades de la gente de mar y de los armadores, ya se trate de un servicio que forme parte de un servicio público de empleo para todos los trabajadores y empleadores o que funcione en coordinación con él;

b) una obligación impuesta a un Estado Miembro de establecer un sistema de servicios privados de contratación y colocación.

2. Cuando se hayan establecido o se estén por establecer servicios privados de contratación y colocación, sólo funcionarán en el territorio de un Estado Miembro de conformidad con un sistema de licencias o certificados u otros tipos de regulación. Dicho sistema sólo podrá establecerse, continuar funcionando, modificarse o cambiarse previa consulta con las organizaciones que representan a los armadores y la gente de mar. No se alentará la proliferación indebida de tales servicios de contratación y colocación privados.

3. Ninguna disposición del presente Convenio afectará el derecho de un Estado Miembro de aplicar en los buques que enarbolan su bandera su legislación relativa a la contratación y la colocación de la gente de mar.

Artículo 3

Ninguna disposición del presente Convenio perjudicará de modo alguno la facultad de la gente de mar de ejercer los derechos humanos fundamentales, incluidos los derechos sindicales.

Artículo 4

1. Todo Miembro deberá, por medio de la legislación nacional o la

reglamentación aplicable:

a) velar por que las retribuciones u otras sumas debidas por la contratación o la colocación de la gente de mar no estén ni total o parcialmente ni directa o indirectamente a cargo de la gente de mar; con este fin, los costes derivados del examen médico nacional obligatorio, los certificados, un documento personal de viaje y la libreta nacional de servicio, no se considerarán como "retribuciones u otras sumas debidas por la contratación";

b) determinar si los servicios de contratación y colocación pueden colocar o contratar a gente de mar en el extranjero, y en qué condiciones;

c) especificar, teniendo debidamente en cuenta el derecho a la protección de la vida privada y la necesidad de proteger la confidencialidad, las condiciones en las que los datos personales de la gente de mar pueden ser tratados por los servicios de contratación y colocación, incluso para fines de acopio, almacenamiento, combinación y comunicación a terceros;

d) determinar las condiciones en las que se puede suspender o retirar la licencia, el certificado o una autorización similar a un servicio de contratación y colocación en caso de violación de la legislación pertinente, y

e) especificar, cuando exista un sistema de regulación distinto de un sistema de licencias o de certificación, las condiciones conforme a las cuales los servicios de contratación y colocación pueden funcionar, así como las sanciones aplicables en caso de violación de dichas condiciones.

2. Todo Miembro velará por que la autoridad competente:

a) supervise estrechamente todos los servicios de contratación y colocación;

b) sólo conceda o renueve una licencia, certificado o autorización similar después de haber comprobado que el servicio de contratación y colocación de que se trata cumple las disposiciones de la legislación nacional;

c) exija que la dirección y el personal de los servicios de contratación y colocación de la gente de mar posean una formación idónea y un conocimiento adecuado del sector marítimo;

d) prohíba que los servicios de contratación y colocación empleen medios, mecanismos o listas destinados a impedir que los marinos obtengan empleo o a disuadirlos de hacerlo;

e) exija que los servicios de contratación y colocación adopten medidas para asegurar, en la medida de lo posible, que el empleador tiene los medios para evitar que los marinos no sean abandonados en un puerto extranjero, y

f) asegure que se establezca un sistema de protección, por medio de un seguro o una medida apropiada equivalente, para indemnizar a los marinos las pérdidas pecuniarias debidas al incumplimiento por parte del servicio de contratación o colocación de sus obligaciones para con ellos.

Artículo 5

1. Todos los servicios de contratación y colocación mantendrán para inspección por parte de la autoridad competente un registro de toda la gente de mar contratada o colocada por su mediación.

2. Todos los servicios de contratación y colocación deberán velar por que:

- a) todo marino contratado o colocado por su mediación posea las calificaciones y los documentos necesarios para el empleo de que se trate;
 - b) los contratos de trabajo y los contratos de enrolamiento sean conformes a las normas establecidas por la legislación y los convenios colectivos aplicables;
 - c) la gente de mar conozca los derechos y obligaciones que resultan de su contrato de trabajo o de enrolamiento antes de la contratación o durante el proceso de contratación, y
 - d) se adopten las medidas apropiadas para que la gente de mar pueda estudiar sus contratos de empleo y de enrolamiento antes y después de haberlos firmado y para que reciba una copia de su contrato de empleo.
3. Las obligaciones y las responsabilidades del armador o del capitán no podrán verse reducidas en virtud de las disposiciones del párrafo 2 del presente artículo.

Artículo 6

1. La autoridad competente deberá velar por que existan mecanismos y procedimientos adecuados para hacer averiguaciones, en caso necesario, sobre las quejas relacionadas con las actividades de los servicios de contratación y colocación, con el concurso eventual de representantes de los armadores y de la gente de mar.
2. Todos los servicios de contratación y colocación deberán examinar y contestar toda queja relativa a sus actividades y notificar toda queja pendiente a la autoridad competente.
3. Al recibir quejas relativas a las condiciones de vida o de trabajo a bordo de los buques, los servicios de contratación y colocación deberán comunicarlas a las autoridades apropiadas.
4. Ninguna disposición del presente Convenio impedirá que los marinos formulen cualquier queja directamente a la autoridad apropiada.

Artículo 7

El presente Convenio revisa el Convenio sobre la colocación de la gente de mar, 1920.

Artículo 8

Las ratificaciones formales del presente Convenio serán comunicadas para su registro al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

Artículo 9

1. Este Convenio obligará únicamente a aquellos Miembros de la Organización Internacional del Trabajo cuyas ratificaciones haya registrado el Director General.
2. Entrará en vigor doce meses después de la fecha en que las ratificaciones de dos Miembros hayan sido registradas por el Director General.
3. Desde dicho momento, este Convenio entrará en vigor, para cada Miembro, doce meses después de la fecha en que haya sido registrada su ratificación.
4. La ratificación, por un Miembro, del presente Convenio constituirá, a partir de la fecha en que entre en vigor, acta de denuncia inmediata del Convenio

sobre la colocación de la gente de mar, 1920.

Artículo 10

1. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio podrá denunciarlo a la expiración de un período de diez años, a partir de la fecha en que se haya puesto inicialmente en vigor, mediante un acta comunicada, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo. La denuncia no surtirá efecto hasta un año después de la fecha en que se haya registrado.

2. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio y que, en el plazo de un año después de la expiración del período de diez años mencionado en el párrafo precedente, no haga uso del derecho de denuncia previsto en este artículo, quedará obligado durante un nuevo período de diez años, y en lo sucesivo podrá denunciar este Convenio a la expiración de cada período de diez años, en las condiciones previstas en este artículo.

Artículo 11

1. El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo notificará a todos los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo el registro de cuantas ratificaciones, declaraciones y actas de denuncia le comuniquen los Miembros de la Organización.

2. Al notificar a los Miembros de la Organización el registro de la segunda ratificación que le haya sido comunicada, el Director General llamará la atención de los Miembros de la Organización sobre la fecha en que entrará en vigor el presente Convenio.

Artículo 12

El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo comunicará al Secretario General de las Naciones Unidas, a los efectos del registro y de conformidad con el artículo 102 de la Carta de las Naciones Unidas, una información completa sobre todas las ratificaciones, declaraciones y actas de denuncia que haya registrado de acuerdo con los artículos precedentes.

Artículo 13

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

Artículo 14

1. En caso de que la Conferencia adopte un nuevo convenio que implique una revisión total o parcial del presente, y a menos que el nuevo convenio contenga disposiciones en contrario:

a) la ratificación, por un Miembro, del nuevo convenio revisor implicará, ipso jure, la denuncia inmediata de este Convenio, no obstante las disposiciones contenidas en el artículo 10, siempre que el nuevo convenio revisor haya entrado en vigor;

b) a partir de la fecha en que entre en vigor el nuevo convenio revisor, el presente Convenio cesará de estar abierto a la ratificación por los Miembros.

2. Este Convenio continuará en vigor en todo caso, en su forma y contenido actuales, para los Miembros que lo hayan ratificado y no ratifiquen el

ANEXO 7

C22 Convenio sobre el contrato de enrolamiento de la gente de mar, 1926

Convenio relativo al contrato de enrolamiento de la gente de mar (Nota: Fecha de entrada en vigor: 04-04-1928.)

Lugar: Ginebra

Fecha de adopción: 24.06.1926

Sesión de la Conferencia: 9

Ver las ratificaciones que ha recibido este Convenio

Visualizar el documento en: [Inglés](#) [Frances](#)

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 de 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 veinticuatro de junio de mil novecientos veintiséis, 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, de acuerdo con las disposiciones de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo:

Artículo 1

1. El presente Convenio se aplica a todos los buques que se dediquen a la navegación marítima y estén matriculados en el país de uno de los Miembros que haya ratificado el presente Convenio, y a los armadores, capitanes y gente de mar de estos buques.

2. El presente Convenio no se aplica:

- a) a los buques de guerra;
- b) a los buques del Estado que no estén dedicados al comercio;
- c) a los buques dedicados al cabotaje nacional;
- d) a los yates de recreo;
- e) a las embarcaciones comprendidas en la denominación de Indian country craft;
- f) a los barcos de pesca;
- g) a las embarcaciones cuyo desplazamiento sea inferior a 100 toneladas o a 300 metros cúbicos, ni a los buques destinados al home trade cuyo desplazamiento sea inferior al límite fijado para el régimen especial de estos buques por la legislación nacional vigente al adoptarse el presente Convenio.

Artículo 2

A los efectos del presente Convenio, las expresiones que aparecen a continuación tendrán el significado siguiente:

a) el término *buque* comprende cualquier clase de barco o embarcación, de propiedad pública o privada, que se dedique habitualmente a la navegación marítima;

b) la expresión *gente de mar* comprende todas las personas (excepto los capitanes, prácticos, alumnos de los buques escuela y aprendices obligados por un contrato especial de aprendizaje) empleadas o contratadas a bordo, que figuren en la lista de la tripulación, y excluye a los tripulantes de la flota de guerra y demás personal al servicio permanente del Estado;

c) el término *capitán* se refiere a todas las personas, excepción hecha de los prácticos, que manden y tengan la responsabilidad de un buque;

d) la expresión *buque destinado al home trade* se aplica a los buques que realizan el comercio entre los puertos de un país determinado y los puertos de un país vecino, dentro de los límites geográficos fijados por la legislación nacional.

Artículo 3

1. El contrato de enrolamiento será firmado por el armador o su representante y por la gente de mar. Deberán darse facilidades a la gente de mar y a sus consejeros para que examinen el contrato de enrolamiento antes de ser firmado.

2. Las condiciones en las que la gente de mar firmará el contrato deberán fijarse por la legislación nacional de forma que quede garantizado el control de la autoridad pública competente.

3. Las disposiciones relativas a la firma del contrato se considerarán cumplidas si la autoridad competente certifica que las cláusulas del contrato le han sido presentadas por escrito y han sido confirmadas a la vez por el armador o su representante y por la gente de mar.

4. La legislación nacional deberá prever disposiciones para garantizar que la gente de mar comprenda el sentido de las cláusulas del contrato.

5. El contrato no deberá contener ninguna disposición contraria a la legislación nacional o al presente Convenio.

6. La legislación nacional deberá prever todas las demás formalidades y garantías concernientes a la celebración del contrato que se consideren necesarias para proteger los intereses del armador y de la gente de mar.

Artículo 4

1. Deberán tomarse medidas adecuadas, de acuerdo con la legislación nacional, para impedir que el contrato de enrolamiento contenga alguna cláusula por la que las partes convengan de antemano en separarse de las reglas normales de la competencia jurisdiccional.

2. No deberá interpretarse que esta disposición excluye el recurso al arbitraje.

Artículo 5

1. La gente de mar deberá recibir un documento que contenga una relación de sus servicios a bordo. La legislación nacional deberá determinar la forma de este documento, los datos que en él deban figurar y las condiciones en las que éstos deban incluirse.

2. Este documento no contendrá apreciación alguna sobre la calidad del trabajo de la gente de mar ni ninguna indicación sobre su salario.

Artículo 6

1. El contrato de enrolamiento podrá celebrarse por duración determinada, o por un viaje, o, si la legislación nacional lo permite, por duración indeterminada.

2. El contrato de enrolamiento deberá indicar claramente las obligaciones y los derechos respectivos de cada una de las partes.

3. El contrato de enrolamiento deberá contener, obligatoriamente, los siguientes datos:

1.8, el nombre y apellidos de la gente de mar, la fecha de nacimiento o la edad, así como el lugar de nacimiento;

2.8, el lugar y la fecha de la celebración del contrato;

3.8, la designación del buque o buques a bordo del cual o de los cuales se compromete a servir el interesado;

4.8, el número de tripulantes a bordo del buque, si dicho dato lo exige la legislación nacional;

5.8, el viaje o viajes que van a emprender, si ello puede determinarse al celebrarse el contrato;

6.8, el servicio que va a desempeñar el interesado;

7.8, si es posible, el lugar y la fecha en que el interesado esté obligado a presentarse a bordo para comenzar su servicio;

8.8, los víveres que se suministrarán a la gente de mar, salvo el caso en que la legislación nacional prevea un régimen diferente;

9.8, el importe de los salarios;

10.8, la terminación del contrato, es decir:

a) si el contrato se ha celebrado por una duración determinada, la fecha fijada para la expiración del contrato;

b) si el contrato ha sido celebrado por un viaje, el puerto de destino y el tiempo que deberá transcurrir después de la llegada para que el interesado pueda ser licenciado;

c) si el contrato se ha celebrado por duración indeterminada, las condiciones que permitirán a cada parte terminarlo, así como el plazo de aviso, que no podrá ser más corto para el armador que para la gente de mar;

11.8, las vacaciones anuales pagadas que se concedan a la gente de mar, después de pasar un año al servicio del mismo armador, si la legislación nacional prevé dichas vacaciones;

12.8, todos los demás datos que la legislación nacional pueda exigir.

Artículo 7

Cuando la legislación nacional exija llevar a bordo una lista de la tripulación, deberá especificar si el contrato de enrolamiento ha de transcribirse o anexarse a dicha lista.

Artículo 8

A fin de permitir que la gente de mar conozca la naturaleza y el alcance de sus derechos y obligaciones, la legislación nacional deberá prever disposiciones que establezcan las medidas necesarias para que la gente de mar se pueda informar a bordo, de manera precisa, sobre las condiciones de su empleo, ya sea fijando las cláusulas del contrato de enrolamiento en un sitio fácilmente accesible a la tripulación, o adoptando cualquier otra medida adecuada.

Artículo 9

1. El contrato de enrolamiento por duración indeterminada podrá darse por terminado, por una de las partes, en un puerto de carga o de descarga del buque, a condición de que se observe el plazo de aviso convenido, que no será menor de veinticuatro horas.
2. El aviso deberá comunicarse por escrito y la legislación nacional determinará las condiciones en que deba ser comunicado, para evitar cualquier posible conflicto entre las partes.
3. La legislación nacional deberá determinar las circunstancias excepcionales en las que el plazo de aviso, aun comunicado en forma regular, no tendrá por efecto la terminación del contrato.

Artículo 10

El contrato de enrolamiento que se celebre por un viaje, por duración determinada o por duración indeterminada, quedará legalmente terminado en los casos siguientes:

- a) mutuo consentimiento de las partes;
- b) fallecimiento de la gente de mar;
- c) pérdida o incapacidad absoluta del buque para la navegación;
- d) cualquier otra causa que pueda establecer la legislación nacional o el presente Convenio.

Artículo 11

La legislación nacional deberá determinar las circunstancias en las que el armador o el capitán podrán despedir inmediatamente a la gente de mar.

Artículo 12

La legislación nacional también deberá determinar las circunstancias en las que la gente de mar podrá solicitar su desembarco inmediato.

Artículo 13

1. Si la gente de mar prueba al armador o a su representante que tiene la posibilidad de obtener el mando de un buque, el empleo de oficial, el de oficial mecánico, o cualquier otro empleo de mayor categoría que el que ocupa, o que, por circunstancias surgidas después de su contrato, el abandono de su empleo presenta para ella interés capital, podrá pedir su licenciamiento, a condición de que asegure su sustitución por una persona competente, aceptada por el armador o su representante, sin que ello signifique nuevos gastos para el armador.
2. En este caso, la gente de mar tiene derecho a percibir los salarios correspondientes a la duración del servicio prestado.

Artículo 14

1. Cualquiera que sea la causa de expiración o de terminación del contrato, todo licenciamiento deberá inscribirse en el documento entregado a la gente de mar, en virtud del artículo 5, y en la lista de la tripulación, y a instancia de una de las partes dicha inscripción deberá ser aprobada por la autoridad pública competente.

2. La gente de mar tendrá derecho, en cualquier caso, a obtener del capitán un certificado separado que califique la calidad de su trabajo o que, por lo menos, indique si ha satisfecho totalmente las obligaciones de su contrato.

Artículo 15

La legislación nacional establecerá las medidas adecuadas para garantizar el cumplimiento de las disposiciones del presente Convenio.

Artículo 16

Las ratificaciones formales del presente Convenio, de acuerdo con las condiciones establecidas por la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, serán comunicadas, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

Artículo 17

1. Este Convenio entrará en vigor en la fecha en que las ratificaciones de dos Miembros de la Organización Internacional del Trabajo hayan sido registradas por el Director General.

2. Sólo obligará a los Miembros cuya ratificación haya sido registrada en la Oficina Internacional del Trabajo.

3. Posteriormente, este Convenio entrará en vigor, para cada Miembro, en la fecha en que su ratificación haya sido registrada en la Oficina Internacional del Trabajo.

Artículo 18

Tan pronto como las ratificaciones de dos Miembros de la Organización Internacional del Trabajo hayan sido registradas en la Oficina Internacional del Trabajo, el Director General de la Oficina notificará el hecho a todos los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo. Igualmente les notificará el registro de las ratificaciones que le comuniquen posteriormente los demás Miembros de la Organización.

Artículo 19

A reserva de las disposiciones del artículo 17, todo Miembro que ratifique el presente Convenio se obliga a aplicar las disposiciones de los artículos 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14 y 15 a más tardar el 1 de enero de 1928, y a tomar las medidas que sean necesarias para el cumplimiento de estas disposiciones.

Artículo 20

Todo Miembro de la Organización Internacional del Trabajo que ratifique el presente Convenio se obliga a aplicarlo en sus colonias, posesiones o protectorados, de acuerdo con las disposiciones del artículo 35 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo.

Artículo 21

Todo Miembro que haya ratificado este Convenio podrá denunciarlo a la expiración de un período de diez años, a partir de la fecha en que se haya puesto inicialmente en vigor, mediante un acta comunicada, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo. La denuncia no surtirá efecto hasta un año después de la fecha en que se haya registrado en la Oficina Internacional del Trabajo.

Artículo 22

Por lo menos una vez cada diez años, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo deberá presentar la Conferencia General una memoria sobre la aplicación de este Convenio, y deberá considerar la conveniencia de incluir en el orden del día de la Conferencia la cuestión de su revisión o modificación del mismo.

Artículo 23

Las versiones inglesa y francesa del texto de este Convenio son igualmente auténticas.

Cross

CONSTITUCION:35 artículo 35 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo

references

ANEXO 8

C23 Convenio sobre la repatriación de la gente de mar, 1926

Convenio relativo a la repatriación de la gente de mar (Nota: Fecha de entrada en vigor: 16.04.1928.)

Lugar: Ginebra

Fecha de adopción: 23.06.1926

Sesión de la Conferencia: 9

Ver las ratificaciones que ha recibido este Convenio

Vizualisar el documento en: [Inglés](#) [Francés](#)

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 de 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 veintitrés de junio de mil novecientos veintiséis el siguiente
Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre la repatriación de la
gente de 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:

Artículo 1

1. El presente Convenio se aplica a todos los buques que se dediquen a la
navegación marítima y que estén matriculados en el país de uno de los
Miembros que haya ratificado el presente Convenio, y a los armadores,
capitanes y gente de mar de estos buques.

2. El presente Convenio no se aplica:

- a) a los buques de guerra;
- b) a los buques del Estado que no estén dedicados al comercio;
- c) a los buques dedicados al cabotaje nacional;
- d) a los yates de recreo;
- e) a las embarcaciones comprendidas en la denominación de Indian country
craft;
- f) a los barcos de pesca;
- g) a las embarcaciones cuyo desplazamiento sea inferior a 100 toneladas o a
300 metros cúbicos, ni a los buques destinados al home trade cuyo
desplazamiento sea inferior al límite fijado para el régimen especial de estos
buques por la legislación nacional vigente al adoptarse el presente Convenio.

Artículo 2

A los efectos del presente Convenio, los términos que aparecen a continuación
tendrán el significado siguiente:

161

a) el término *buque* comprende cualquier clase de barco o embarcación, de propiedad pública o privada, que se dedique habitualmente a la navegación marítima;

b) la expresión *gente de mar* comprende todas las personas (excepto los capitanes prácticos, alumnos de los buques escuela y aprendices obligados por un contrato especial de aprendizaje) empleadas o contratadas a bordo, que figuren en la lista de la tripulación, y excluye a los tripulantes de la flota de guerra y demás personal al servicio permanente del Estado;

c) el término *capitán* se refiere a todas las personas, excepción hecha de los prácticos, que manden y tengan la responsabilidad de un buque;

d) la expresión *buque destinado al home trade* se aplica a los buques que realizan el comercio entre los puertos de un país determinado y los puertos de un país vecino, dentro de los límites geográficos fijados por la legislación nacional.

Artículo 3

1. 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, ya sea al puerto donde fue contratada o al puerto de zarpa del buque, según lo establecido por la legislación nacional, que deberá prever las disposiciones necesarias a estos efectos y determinar a quién incumbe la carga de la repatriación.

2. Se considerará que la gente de mar ha sido debidamente repatriada cuando se le haya obtenido un empleo conveniente a bordo de un buque que se dirija a uno de los puntos de destino determinados en el párrafo precedente.

3. Se considerará repatriada a la gente de mar que haya desembarcado en su propio país, en el puerto donde fue contratada o en un puerto vecino, o en el puerto de zarpa del buque.

4. La legislación nacional, o en su defecto el contrato de enrolamiento, determinará las condiciones en que tendrá derecho a ser repatriada la gente de mar extranjera embarcada en un país que no sea el suyo. Sin embargo, las disposiciones de los párrafos precedentes seguirán siendo aplicables a la gente de mar embarcada en su propio país.

Artículo 4

Los gastos de repatriación no estarán a cargo de la gente de mar si ésta ha sido licenciada por:

a) accidente ocurrido al servicio del buque;

b) naufragio;

c) enfermedad que no pueda imputarse a falta o acto voluntario;

d) despido por cualquier causa de la que no sea responsable.

Artículo 5

1. Los gastos de repatriación deberán comprender todos los relacionados con el transporte, alojamiento y manutención de la gente de mar durante el viaje. También están comprendidos los gastos de mantenimiento de la gente de mar hasta el momento fijado para su salida.

2. Cuando el interesado sea repatriado como miembro de una tripulación, tendrá derecho a la remuneración por los servicios prestados durante el viaje.

Artículo 6

La autoridad pública del país donde esté matriculado el buque tendrá obligación de velar por la repatriación de la gente de mar, sin distinción de nacionalidad, en los casos en que este Convenio le sea aplicable, y, si fuere necesario, adelantará los gastos de repatriación.

Artículo 7

Las ratificaciones formales del presente Convenio, de acuerdo con las condiciones establecidas por la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, serán comunicadas, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

Artículo 8

1. Este Convenio entrará en vigor en la fecha en que las ratificaciones de dos Miembros de la Organización Internacional del Trabajo hayan sido registradas por el Director General.
2. Sólo obligará a los Miembros cuya ratificación haya sido registrada en la Oficina Internacional del Trabajo.
3. Posteriormente, este Convenio entrará en vigor, para cada Miembro, en la fecha en que su ratificación haya sido registrada en la Oficina Internacional del Trabajo.

Artículo 9

Tan pronto como las ratificaciones de dos Miembros de la Organización Internacional del Trabajo hayan sido registradas en la Oficina Internacional del Trabajo, el Director General de la Oficina notificará el hecho a todos los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo. Igualmente les notificará el registro de las ratificaciones que le comuniquen posteriormente los demás Miembros de la Organización.

Artículo 10

A reserva de las disposiciones del artículo 8, todo Miembro que ratifique el presente Convenio se obliga a aplicar las disposiciones de los artículos 1, 2, 3, 4, 5 y 6 a más tardar el 1 de enero de 1928, y a tomar las medidas que juzgue necesarias para el cumplimiento de estas disposiciones.

Artículo 11

Todo Miembro de la Organización Internacional del Trabajo que ratifique el presente Convenio se obliga a aplicarlo en sus colonias, posesiones o protectorados, de acuerdo con las disposiciones del artículo 35 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo.

Artículo 12

Todo Miembro que haya ratificado este Convenio podrá denunciarlo a la expiración de un período de diez años, a partir de la fecha en que se haya puesto inicialmente en vigor, mediante un acta comunicada, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo. La denuncia no surtirá efecto hasta un año después de la fecha en que se haya registrado en la Oficina Internacional del Trabajo.

Artículo 13

Por lo menos una vez cada diez años, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo deberá presentar a la Conferencia General una memoria sobre la aplicación de este Convenio, y deberá considerar la conveniencia de incluir en el orden del día de la Conferencia la cuestión de su revisión o modificación del mismo.

Artículo 14

Las versiones inglesa y francesa del texto de este Convenio son igualmente auténticas.

Cross references

CONSTITUCION:35 artículo 35 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo
REVISION:C166 El Convenio ha sido revisado en 1987 por el Convenio núm. 166

ANÁLISIS CON
FALLA DE ORIGEN

ANEXO 9

C146 Convenio sobre las vacaciones anuales pagadas (gente de mar), 1976

Convenio sobre las vacaciones anuales pagadas de la gente de mar (Nota: Fecha de entrada en vigor: 13.06.1979.)

Lugar: Ginebra

Fecha de adopción: 29.10.1976

Sesión de la Conferencia: 62

Ver las ratificaciones que ha recibido este Convenio

Vizualisar el documento en: Inglés Francés

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 13 octubre 1976 en su sexagésima segunda reunión;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la revisión del Convenio sobre las vacaciones pagadas de la gente de mar (revisado), 1949 (núm. 91), a la luz del Convenio sobre las vacaciones pagadas (revisado), 1970 (núm. 132), pero sin limitarse necesariamente a este texto, cuestión que constituye el segundo punto del orden del día, y

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional,

adopta, con fecha veintinueve de octubre de mil novecientos setenta y seis, el presente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre las vacaciones anuales pagadas (gente de mar), 1976:

Artículo 1

La legislación nacional deberá dar efecto a las disposiciones del presente Convenio en la medida en que esto no se haga por medio de contratos colectivos, laudos arbitrales, sentencias judiciales, procedimientos legales para la fijación de salarios o de otra manera compatible con la práctica nacional que sea apropiada a las condiciones del país.

Artículo 2

1. El presente Convenio se aplica a todas las personas que trabajan como gente de mar.

2. A los efectos del presente Convenio, la expresión *gente de mar* designa a las personas empleadas en cualquier función a bordo de un buque dedicado a la navegación marítima matriculado en el territorio de un Estado que haya ratificado el presente Convenio, que no sea:

a) un buque de guerra;

b) un barco dedicado a la pesca o a operaciones directamente relacionadas con esta actividad, o a la pesca de la ballena u operaciones análogas.

3. La legislación nacional determinará, previa consulta con las organizaciones de armadores y de gente de mar interesadas, cuando tales organizaciones existan, qué buques han de considerarse dedicados a la navegación marítima, a los efectos del presente Convenio.

4. Todo Miembro que ratifique el presente Convenio podrá, previa consulta con las organizaciones interesadas de empleadores y de trabajadores, cuando tales organizaciones existan, ampliar su campo de aplicación, con las modificaciones exigidas por las condiciones propias de la industria de que se trate, a las personas excluidas de la definición de gente de mar por el apartado b) del párrafo 2 del presente artículo o a ciertas categorías de éstas.

5. Todo Miembro que, con arreglo al párrafo 4 de este artículo, ampliare el campo de aplicación del presente Convenio en el momento de su ratificación, deberá especificar en una declaración anexa a su ratificación las categorías a que se aplica esta ampliación y las modificaciones eventuales que tal ampliación haya exigido.

6. Todo Miembro que haya ratificado el presente Convenio podrá asimismo notificar ulteriormente al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, por medio de una declaración, que amplía el campo de aplicación del Convenio a otras categorías que las que especificó en el momento de la ratificación.

7. En la medida en que sea necesario y previa consulta con las organizaciones de armadores y de gente de mar interesadas, cuando tales organizaciones existan, por parte de la autoridad competente o mediante procedimientos apropiados, se podrán adoptar medidas en cada país para excluir del campo de aplicación del Convenio a categorías limitadas de personas empleadas a bordo de buques dedicados a la navegación marítima.

8. Todo Miembro que ratifique el presente Convenio deberá enumerar en la primera memoria sobre la aplicación del Convenio que someta en virtud del artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, las categorías que hubieren sido excluidas en virtud de los párrafos 3 y 7 de este artículo, explicando los motivos de dicha exclusión, y deberá indicar en memorias subsiguientes el estado de su legislación y práctica respecto de las categorías excluidas y la medida en que se ha puesto o se propone poner en ejecución el Convenio respecto de tales categorías.

Artículo 3

1. La gente de mar a quien se aplique el presente Convenio tendrá derecho a vacaciones anuales pagadas de una duración mínima determinada.

2. Todo Miembro que ratifique el presente Convenio deberá especificar la duración de las vacaciones anuales en una declaración anexa a su ratificación.

3. Las vacaciones no deberán en ningún caso ser inferiores a treinta días civiles por año de servicios.

4. Todo Miembro que haya ratificado el presente Convenio podrá notificar ulteriormente al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, por medio de una nueva declaración, que establece vacaciones de mayor duración que las que especificó en el momento de la ratificación.

Artículo 4

1. La gente de mar cuyo período de servicios en cualquier año sea inferior al requerido para tener derecho al total de vacaciones prescrito en el artículo

anterior, tendrá derecho, respecto de ese año, a vacaciones anuales pagadas proporcionales a la duración de sus servicios en dicho año.

2. A los efectos del presente Convenio, la expresión *año* significa un año civil o cualquier otro período de la misma duración.

Artículo 5

1. El modo de calcular el período de servicios a efectos del derecho a vacaciones deberá ser determinado por la autoridad competente o por medio de procedimientos apropiados en cada país.

2. En las condiciones que en cada país se determinen por la autoridad competente o por medio de procedimientos apropiados, los servicios prestados que no figuren en el contrato de enrolamiento serán contados como períodos de servicios.

3. En las condiciones que en cada país se determinen por la autoridad competente o por medio de procedimientos apropiados, se contarán como parte del período de servicios a efectos de vacaciones anuales las ausencias del trabajo para asistir a un curso autorizado de formación profesional marítima o por motivos independientes de la voluntad de la gente de mar interesada, tales como enfermedad, accidente o maternidad.

Artículo 6

No serán contados como parte de las vacaciones anuales pagadas mínimas prescritas en el párrafo 3 del artículo 3 del presente Convenio:

a) los días feriados oficiales y los establecidos por la costumbre reconocidos como tales en el país de bandera del buque, ya coincidan o no con las vacaciones anuales pagadas;

b) los períodos de incapacidad de trabajo por motivo de enfermedad, accidente o maternidad, en las condiciones que se determinen en cada país por la autoridad competente o por medio de procedimientos apropiados;

c) las licencias temporales en tierra concedidas a la gente de mar durante el contrato de enrolamiento;

d) los permisos compensatorios de cualquier clase, en las condiciones que se determinen en cada país por la autoridad competente o por medio de procedimientos apropiados.

Artículo 7

1. La gente de mar que tome las vacaciones prescritas en el presente Convenio percibirá, por el período entero de las mismas, por lo menos su remuneración normal (incluido el equivalente en efectivo de cualquier parte de esa remuneración pagada en especie), calculada en la forma que se determine en cada país por la autoridad competente o por medio de procedimientos apropiados.

2. El monto debido en virtud del párrafo 1 del presente artículo deberá ser pagado a la gente de mar interesada antes de sus vacaciones, a menos que se haya previsto de otro modo por la legislación nacional o en un acuerdo aplicable al empleador y a dicha gente de mar.

3. La gente de mar que abandone el servicio del empleador, o que sea despedida antes de haber tomado las vacaciones que le corresponden, deberá

percibir por cada día de vacaciones a que tenga derecho la remuneración prevista en el párrafo 1 de este artículo.

Artículo 8

1. El fraccionamiento de las vacaciones anuales pagadas, o la acumulación de las vacaciones correspondientes a un año con las del año siguiente, podrán ser autorizados en cada país por la autoridad competente o por medio de procedimientos apropiados.

2. A reserva de lo dispuesto en el párrafo 1 de este artículo y a menos que se prevea de otro modo en un acuerdo aplicable al empleador y a la gente de mar interesada, las vacaciones anuales pagadas prescritas en el presente Convenio deberán consistir en un período ininterrumpido.

Artículo 9

En casos excepcionales podrá disponerse por la autoridad competente o por medio de procedimientos apropiados en cada país la sustitución de las vacaciones anuales debidas en virtud del presente Convenio por un pago en efectivo equivalente por lo menos a la remuneración prevista en el artículo 7.

Artículo 10

1. La época en que se tomarán las vacaciones, siempre que no se fije por reglamentos, contratos colectivos, laudos arbitrales o de otra manera compatible con la práctica nacional, se determinará por el empleador, previa consulta y, en lo posible, de acuerdo con la gente de mar interesada o con sus representantes.

2. No podrá requerirse a la gente de mar, sin su consentimiento, que tome las vacaciones anuales que se le deban en otro lugar que el de enrolamiento o de reclutamiento, según la proximidad de su domicilio, excepto en el caso de que así lo disponga un contrato colectivo o la legislación nacional.

3. La gente de mar obligada a tomar sus vacaciones anuales cuando está en otro lugar que los autorizados en el párrafo 2 del presente artículo tendrá derecho al transporte gratuito hasta el lugar de enrolamiento o de reclutamiento, según la proximidad de su domicilio; la subsistencia y otros gastos relacionados directamente con su retorno correrán a cargo del empleador; el tiempo de viaje no será deducido de las vacaciones anuales pagadas debidas a la gente de mar interesada.

Artículo 11

Se considerará nulo todo acuerdo que implique el abandono del derecho a vacaciones anuales pagadas prescritas en el párrafo 3 del artículo 3 o, salvo en los casos excepcionales previstos por el artículo 9 de este Convenio, la no utilización de las mismas.

Artículo 12

Únicamente en caso de extrema urgencia y con un aviso previo razonable se podrá solicitar el regreso a bordo de la gente de mar que está gozando de sus vacaciones anuales.

Artículo 13

Se adoptarán medidas efectivas, apropiadas a la manera en que se dé efecto a las disposiciones del presente Convenio, para asegurar, por medio de una

inspección adecuada o de otra forma, la correcta aplicación y observancia de los reglamentos o disposiciones sobre vacaciones anuales pagadas.

Artículo 14

El presente Convenio revisa el Convenio sobre las vacaciones pagadas de la gente de mar (revisado), 1949.

Artículo 15

Las ratificaciones formales del presente Convenio serán comunicadas, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

Artículo 16

1. Este Convenio obligará únicamente a aquellos Miembros de la Organización Internacional del Trabajo cuyas ratificaciones haya registrado el Director General.
2. Entrará en vigor doce meses después de la fecha en que las ratificaciones de dos Miembros hayan sido registradas por el Director General.
3. Desde dicho momento, este Convenio entrará en vigor, para cada Miembro, doce meses después de la fecha en que haya sido registrada su ratificación.

Artículo 17

1. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio podrá denunciarlo a la expiración de un período de diez años, a partir de la fecha en que se haya puesto inicialmente en vigor, mediante un acta comunicada, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo. La denuncia no surtirá efecto hasta un año después de la fecha en que se haya registrado.
2. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio y que, en el plazo de un año después de la expiración del período de diez años mencionado en el párrafo precedente, no haga uso del derecho de denuncia previsto en este artículo quedará obligado durante un nuevo período de diez años, y en lo sucesivo podrá denunciar este Convenio a la expiración de cada período de diez años, en las condiciones previstas en este artículo.

Artículo 18

1. El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo notificará a todos los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo el registro de cuantas ratificaciones, declaraciones y denuncias le comuniquen los Miembros de la Organización.
2. Al notificar a los Miembros de la Organización el registro de la segunda ratificación que le haya sido comunicada, el Director General llamará la atención de los Miembros de la Organización sobre la fecha en que entrará en vigor el presente Convenio.

Artículo 19

El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo comunicará al Secretario General de las Naciones Unidas, a los efectos del registro y de conformidad con el artículo 102 de la Carta de las Naciones Unidas, una información completa sobre todas las ratificaciones, declaraciones y actas de denuncia que haya registrado de acuerdo con los artículos precedentes.

Artículo 20

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

Artículo 21

1. En caso de que la Conferencia adopte un nuevo convenio que implique una revisión total o parcial del presente, y a menos que el nuevo convenio contenga disposiciones en contrario:

a) la ratificación, por un Miembro, del nuevo convenio revisor implicará ipso jure, la denuncia inmediata de este Convenio, no obstante las disposiciones contenidas en el artículo 17, siempre que el nuevo convenio revisor haya entrado en vigor;

b) a partir de la fecha en que entre en vigor el nuevo convenio revisor, el presente Convenio cesará de estar abierto a la ratificación por los Miembros.

2. Este Convenio continuará en vigor en todo caso, en su forma y contenido actuales, para los Miembros que lo hayan ratificado y no ratifiquen el convenio revisor.

Artículo 22

Las versiones inglesa y francesa del texto de este Convenio son igualmente auténticas.

Cross references

REVISION C091 Este Convenio revisa el Convenio sobre las vacaciones pagadas de gente de mar (revisado), 1949
CONSTITUCION:22 artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo

ANEXO 10

C55 Convenio sobre las obligaciones del armador en caso de enfermedad o accidente de la gente de mar, 1936

Convenio relativo a las obligaciones del armador en caso de enfermedad, accidente o muerte de la gente de mar (Nota: Fecha de entrada en vigor: 29.10.1939.)

Lugar: Ginebra

Fecha de adopción: 24.10.1936

Sesión de la Conferencia: 21

Ver las ratificaciones que ha recibido este Convenio

Vizualisar el documento en: [Inglés](#) [Francés](#)

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 octubre 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 veinticuatro de octubre de mil novecientos treinta y seis, 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:

Artículo 1

1. El presente Convenio se aplica 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 presente Convenio, y dedicado habitualmente a la navegación marítima.

2. Sin embargo, todo Miembro de la Organización Internacional del Trabajo podrá establecer en su legislación nacional las excepciones que estime necesarias en lo que se refiere a:

a) las personas empleadas a bordo:

i) de buques pertenecientes a una autoridad pública, cuando estos buques no estén dedicados al comercio;

ii) de barcos de pesca costera;

iii) de barcos cuyo desplazamiento bruto sea inferior a veinticinco toneladas;

iv) de barcos de madera, de construcción primitiva, tales como los dhows y los juncos;

b) las personas empleadas a bordo por cuenta de un empleador que no sea el armador;

c) las personas empleadas, exclusivamente en los puertos, en la reparación, limpieza, carga o descarga de los buques;

d) los miembros de la familia del armador;

e) los prácticos.

Artículo 2

1. Las obligaciones del armador deberán cubrir los riesgos:

a) de enfermedad o accidente ocurridos en el período que transcurra entre la fecha estipulada en el contrato de enrolamiento para el comienzo del servicio y la terminación del contrato;

b) de muerte que resulte de cualquier enfermedad o accidente.

2. Sin embargo, la legislación nacional podrá establecer excepciones:

a) para el accidente que no haya sobrevenido en el servicio del buque;

b) para el accidente o enfermedad imputables a un acto voluntario, a una falta intencional o a la mala conducta del enfermo, herido o muerto;

c) para la enfermedad, lesión o deficiencia física disimuladas voluntariamente al efectuarse el enrolamiento.

3. La legislación nacional podrá eximir al armador de toda responsabilidad respecto a la enfermedad, o muerte causada directamente por la enfermedad, cuando la persona empleada se hubiere negado, al efectuarse el enrolamiento, a someterse a un reconocimiento médico.

Artículo 3

A los efectos del presente Convenio, la asistencia por cuenta del armador deberá comprender:

a) el tratamiento médico y el suministro de medicamentos y otros medios terapéuticos de buena calidad y en cantidad suficiente;

b) la alimentación y el alojamiento.

Artículo 4

1. La asistencia correrá a cargo del armador hasta la curación del enfermo o herido, o hasta que se compruebe el carácter permanente de la enfermedad o de la incapacidad.

2. Sin embargo, la legislación nacional puede limitar la responsabilidad del armador al pago de los gastos del tratamiento médico y del mantenimiento durante un período que no podrá ser menor de dieciséis semanas, contado a partir del día del accidente o del comienzo de la enfermedad.

3. Además, si existiera un sistema de seguro obligatorio de enfermedad, de seguro obligatorio de accidente o de indemnización por accidentes del trabajo, que se halle en vigor para la gente de mar en el territorio donde el buque esté matriculado, la legislación nacional podrá establecer:

a) que cesará la responsabilidad del armador, con respecto a una persona enferma o herida, a partir del momento en que esta persona tenga derecho a la asistencia médica, en virtud del sistema de seguro o de indemnización;

b) que cesará la responsabilidad del armador, a partir del momento prescrito por la ley para la concesión de la asistencia médica, en virtud del sistema de seguro o de indemnización, a los beneficiarios de dicho sistema, incluso cuando la persona enferma o herida no esté protegida por el sistema en cuestión, a condición de que no esté excluida como consecuencia de cualquier restricción que se refiera particularmente a los trabajadores extranjeros o a los trabajadores que no residan en el territorio donde esté matriculado el buque.

Artículo 5

1. Cuando la enfermedad o el accidente ocasionen una incapacidad para trabajar, el armador deberá pagar:

a) la totalidad del salario, mientras el herido o enfermo permanezca a bordo; b) la totalidad o una parte del salario, según determine la legislación nacional, desde el momento del desembarco hasta la curación o hasta la comprobación del carácter permanente de la enfermedad o de la incapacidad, si el enfermo o herido tiene cargas de familia.

2. Sin embargo, la legislación nacional puede limitar la responsabilidad del armador, en cuanto al pago de la totalidad o parte del salario de una persona desembarcada, a un período que no podrá ser inferior a dieciséis semanas, contado a partir del día del accidente o del comienzo de la enfermedad.

3. Además, si existiera un sistema de seguro obligatorio de enfermedad, de seguro obligatorio de accidente o de indemnización por accidentes del trabajo, que se halle en vigor para la gente de mar, en el territorio donde el buque esté matriculado, la legislación nacional podrá establecer:

a) que cesará la responsabilidad del armador con respecto a una persona enferma o herida a partir del momento en que esta persona tenga derecho a prestaciones en dinero, en virtud del sistema de seguro o de indemnización;

b) que cesará la responsabilidad del armador a partir del momento prescrito por la ley para la concesión de prestaciones en dinero, en virtud del sistema de seguro o de indemnización, a los beneficiarios de dicho sistema, incluso cuando la persona enferma o herida no esté protegida por el sistema en cuestión, a condición de que no se encuentre excluida como consecuencia de cualquier restricción que se refiera particularmente a los trabajadores extranjeros o a los trabajadores que no residan en el territorio donde esté matriculado el buque.

Artículo 6

1. El armador deberá sufragar los gastos de repatriación de todo enfermo o herido desembarcado durante el viaje, a consecuencia de enfermedad o accidente.

2. El puerto a que tenga derecho a ser repatriada la persona enferma o herida será:

a) el puerto de enrolamiento; o

b) el puerto de salida del buque; o

c) un puerto de su propio país o del país donde esté su centro habitual de actividad profesional; o

d) otro puerto fijado por ella y el capitán o el armador, con la aprobación de la autoridad competente.

3. En los gastos de repatriación se incluirán todos los referentes al transporte, alojamiento y alimentación del enfermo o del herido durante el viaje, así como los de su sostenimiento, hasta el momento fijado para su partida.

4. Si el enfermo o herido pudiere trabajar, el armador podrá eximirse de la obligación de repatriarlo procurándole un empleo conveniente a bordo de un buque que se dirija a alguno de los puntos de destino previstos en el párrafo 2 del presente artículo.

Artículo 7

1. El armador deberá sufragar los gastos del funeral en caso de muerte sobrevenida a bordo, o en caso de muerte sobrevenida en tierra si en el momento de su fallecimiento el difunto hubiere podido reclamar la asistencia del armador.

2. La legislación nacional podrá establecer las disposiciones necesarias para que una institución de seguro reembolse los gastos sufragados por el armador, cuando el sistema de seguro social o de indemnización prevea una prestación para gastos funerarios.

Artículo 8

La legislación nacional deberá exigir al armador o a su representante la adopción de medidas para proteger los bienes dejados a bordo por las personas enfermas, heridas o muertas, a las que se aplique el presente Convenio.

Artículo 9

La legislación nacional deberá establecer disposiciones que tiendan a obtener una solución rápida y poco costosa de los litigios a que puedan dar lugar las obligaciones del armador, en virtud del presente Convenio.

Artículo 10

El armador podrá ser eximido de las obligaciones estipuladas en los artículos 4, 6 y 7 del presente Convenio, siempre que los poderes públicos asuman la responsabilidad que de dichas obligaciones se deriva.

Artículo 11

Este Convenio y la legislación nacional, en lo concerniente a las prestaciones devengadas en virtud de este Convenio, deberán interpretarse y aplicarse de suerte que garanticen la igualdad de trato a toda la gente de mar sin distinción de nacionalidad, residencia o raza.

Artículo 12

Ninguna de las disposiciones del presente Convenio menoscabará en modo alguno las leyes, sentencias, costumbres o acuerdos celebrados entre armadores y gente de mar que garanticen condiciones más favorables que las prescritas en este Convenio.

Artículo 13

1. Respecto de los territorios mencionados en el artículo 35 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, todo Miembro de la Organización que ratifique el presente Convenio anexará a su ratificación una declaración en la que manifieste:

- a) los territorios respecto de los cuales se obliga a que las disposiciones del Convenio sean aplicadas sin modificaciones;
- b) los territorios respecto de los cuales se obliga a que las disposiciones del Convenio sean aplicadas con modificaciones, junto con los detalles de dichas modificaciones;
- c) los territorios respecto de los cuales es inaplicable el Convenio y los motivos por los que es inaplicable;
- d) los territorios respecto de los cuales reserva su decisión.

2. Las obligaciones a que se refieren los apartados a) y b) del párrafo 1 de este artículo se considerarán parte integrante de la ratificación y producirán sus mismos efectos.

3. Todo Miembro podrá renunciar, total o parcialmente, por medio de una nueva declaración, a cualquier reserva formulada en su primera declaración en virtud de los apartados b), c) o d) del párrafo 1 de este artículo.

Artículo 14

Las ratificaciones formales del presente Convenio serán comunicadas, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

Artículo 15

1. Este Convenio obligará únicamente a aquellos Miembros de la Organización Internacional del Trabajo cuyas ratificaciones haya registrado el Director General.

2. Entrará en vigor doce meses después de la fecha en que las ratificaciones de dos Miembros hayan sido registradas por el Director General.

3. Desde dicho momento, este Convenio entrará en vigor, para cada Miembro, doce meses después de la fecha en que haya sido registrada su ratificación.

Artículo 16

Tan pronto como se hayan registrado las ratificaciones de dos Miembros de la Organización Internacional del Trabajo, el Director General de la Oficina notificará el hecho a todos los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo. Igualmente les notificará el registro de las ratificaciones que le comuniquen posteriormente los demás Miembros de la Organización.

Artículo 17

1. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio podrá denunciarlo a la expiración de un período de diez años, a partir de la fecha en que se haya puesto inicialmente en vigor, mediante un acta comunicada, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo. La denuncia no surtirá efecto hasta un año después de la fecha en que se haya registrado.

2. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio y que, en el plazo de un año después de la expiración del período de diez años mencionado en el párrafo precedente, no haga uso del derecho de denuncia previsto en este artículo quedará obligado durante un nuevo período de diez años, y en lo sucesivo podrá denunciar este Convenio a la expiración de cada período de diez años, en las condiciones previstas en este artículo.

Artículo 18

A la expiración de cada período de diez años, a partir de la fecha en que este Convenio entre en vigor, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo deberá presentar a la Conferencia General una memoria sobre la aplicación de este Convenio, y deberá considerar la conveniencia de incluir en el orden del día de la Conferencia la cuestión de la revisión total o parcial del mismo.

Artículo 19

1. En caso de que la Conferencia adopte un nuevo convenio que implique una revisión total o parcial del presente, y a menos que el nuevo convenio contenga disposiciones en contrario:

a) la ratificación, por un Miembro, del nuevo convenio revisor implicará, ipso jure, la denuncia inmediata de este Convenio, no obstante las disposiciones contenidas en el artículo 17, siempre que el nuevo convenio revisor haya entrado en vigor;

b) a partir de la fecha en que entre en vigor el nuevo convenio revisor, el presente Convenio cesará de estar abierto a la ratificación por los Miembros.

2. Este Convenio continuará en vigor en todo caso, en su forma y contenido actuales, para los Miembros que lo hayan ratificado y no ratifiquen el convenio revisor.

Artículo 20

Las versiones inglesa y francesa del texto de este Convenio son igualmente auténticas.

Cross references

CONSTITUCION:35 artículo 35 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo

ANEXO11

C108 Convenio sobre los documentos de identidad de la gente de mar, 1958

Convenio relativo a los documentos nacionales de identidad de la gente de mar (Nota: Fecha de entrada en vigor: 19:02:1961.)

Lugar:Ginebra

Fecha de adopción:13:05:1958

Sesion de la Conferencia:41

Ver las ratificaciones que ha recibido este Convenio

Vizualisar el documento en: Ingles Frances

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 abril 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 trece de mayo de mil novecientos cincuenta y ocho, el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre los documentos de identidad de la gente de mar, 1958:

Artículo 1

Artículo 1

1. El presente Convenio se aplica a todo marino empleado con cualquier cargo a bordo de un buque, que no sea de guerra, matriculado en un territorio para el que se halle en vigor el presente Convenio y dedicado habitualmente a la navegación marítima.

2. En caso de que surgieran dudas sobre si alguna categoría de personas debe o no considerarse como gente de mar a los efectos del presente Convenio, la cuestión se resolverá por la autoridad competente de cada país previa consulta a las organizaciones de armadores y gente de mar interesadas.

Artículo 2

1. Todo Miembro para el cual esté en vigor el presente Convenio deberá, a petición de los interesados, otorgar a sus nacionales que ejerzan la profesión de marino un documento de identidad de la gente de mar conforme a las disposiciones del artículo 4 de este Convenio. Sin embargo, en caso de que no sea posible otorgar tal documento a ciertos grupos especiales de gente de mar, el Miembro podrá otorgar en su lugar un pasaporte que indique que su titular es marino; este pasaporte surtirá los mismos efectos que el documento de identidad de la gente de mar a los fines del presente Convenio.

2. Todo Miembro para el cual esté en vigor el presente Convenio podrá, a petición de los interesados, otorgar el documento de identidad de la gente de mar a otros marinos empleados a bordo de un barco matriculado en su territorio o registrados en una agencia de colocación situada en su territorio.

Artículo 3

El documento de identidad de la gente de mar deberá estar en todo momento en poder de su titular.

Artículo 4

1. El documento de identidad de la gente de mar será de formato sencillo, estará confeccionado con una materia resistente y presentado en tal forma que cualquier modificación sea fácilmente reconocible.
2. El documento de identidad de la gente de mar contendrá el nombre y el título de la autoridad que lo otorgue, la fecha y lugar de otorgamiento y una declaración de que constituye un documento de identidad de la gente de mar a los efectos del presente Convenio.
3. El documento de identidad de la gente de mar contendrá los datos siguientes relativos al titular:
 - a) nombre completo (nombres y apellidos);
 - b) fecha y lugar de nacimiento;
 - c) nacionalidad;
 - d) características físicas;
 - e) una fotografía; y
 - f) la firma, o la impresión del pulgar cuando el titular no sepa firmar.
4. Cuando un Miembro extienda a un marino extranjero un documento de identidad de la gente de mar no será necesario que figure en el mismo ninguna declaración relativa a la nacionalidad, y tampoco será prueba concluyente de la nacionalidad la declaración que figure a ese respecto.
5. Cualquier limitación en cuanto al período de validez de un documento de identidad de la gente de mar deberá indicarse claramente en el mismo.
6. A reserva de las disposiciones de los párrafos anteriores, el Miembro que otorgue el documento de identidad de la gente de mar determinará la forma y contenido precisos del documento, previa consulta a las organizaciones de armadores y de marinos interesadas.
7. La legislación nacional podrá prescribir la inscripción de otras indicaciones en el documento de identidad de la gente de mar.

Artículo 5

1. Cualquier marino portador de un documento de identidad de la gente de mar válido y otorgado por la autoridad competente de un territorio para el cual esté en vigor el presente Convenio será readmitido en dicho territorio.
2. El interesado deberá asimismo ser readmitido en el territorio en cuestión durante un período de por lo menos un año a partir de la fecha, si la hubiera, en que expire la validez del documento de identidad de la gente de mar de que sea titular.

Artículo 6

1. Todo Miembro permitirá la entrada en un territorio para el cual esté en vigor el presente Convenio a cualquier marino portador de un documento de identidad de la gente de mar válido, cuando la entrada tenga por fin una licencia temporal en tierra por el tiempo que dure la escala del buque.
2. Cuando el documento de identidad de la gente de mar contenga espacios en blanco para las anotaciones pertinentes, todo Miembro permitirá, además, la entrada en un territorio para el cual esté en vigor el presente Convenio de cualquier marino portador de un documento de identidad de la gente de mar válido, cuando la entrada tenga por fin:
 - a) el embarco en su buque o el reembarco en otro buque;
 - b) el tránsito para embarcarse en su buque en otro país o para su repatriación;
 - c) cualquier otro fin aprobado por las autoridades del Miembro interesado.
3. Todo Miembro para el cual esté en vigor el presente Convenio podrá exigir pruebas, incluso instrumentales, al marino, al armador o su agente, o al cónsul interesado, acerca de las intenciones del marino y de su capacidad para ponerlas en práctica, antes de permitirle la entrada en su territorio para uno de los fines especificados en el párrafo anterior. El Miembro podrá, además, limitar la estancia del marino a un período que sea razonable teniendo en cuenta su fin.
4. Ninguna de las disposiciones de este artículo será interpretada como una restricción al derecho de un Miembro a impedir a cualquier marino la entrada en su territorio o la permanencia en él.

Artículo 7

Las ratificaciones formales del presente Convenio serán comunicadas, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

Artículo 8

1. Este Convenio obligará únicamente a aquellos Miembros de la Organización Internacional del Trabajo cuyas ratificaciones haya registrado el Director General.

2. Entrará en vigor doce meses después de la fecha en que las ratificaciones de dos Miembros hayan sido registradas por el Director General.

3. Desde dicho momento, este Convenio entrará en vigor, para cada Miembro, doce meses después de la fecha en que haya sido registrada su ratificación.

Artículo 9

1. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio podrá denunciarlo a la expiración de un período de diez años, a partir de la fecha en que se haya puesto inicialmente en vigor, mediante un acta comunicada, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo. La denuncia no surtirá efecto hasta un año después de la fecha en que se haya registrado.

2. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio y que, en el plazo de un año después de la expiración del período de diez años mencionado en el párrafo precedente, no haga uso del derecho de denuncia previsto en este artículo quedará obligado durante un nuevo período de diez años, y en lo sucesivo podrá denunciar este Convenio a la expiración de cada período de diez años, en las condiciones previstas en este artículo.

Artículo 10

1. El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo notificará a todos los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo el registro de cuantas ratificaciones, declaraciones y denuncias le comuniquen los Miembros de la Organización.

2. Al notificar a los Miembros de la Organización el registro de la segunda ratificación que le haya sido comunicada, el Director General llamará la atención de los Miembros de la Organización sobre la fecha en que entrará en vigor el presente Convenio.

Artículo 11

El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo comunicará al Secretario General de las Naciones Unidas, a los efectos del registro y de conformidad con el artículo 102 de la Carta de las Naciones Unidas, una información completa sobre todas las ratificaciones, declaraciones y actas de denuncia que haya registrado de acuerdo con los artículos precedentes.

Artículo 12

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

Artículo 13

1. En caso de que la Conferencia adopte un nuevo convenio que implique una revisión total o parcial del presente, y a menos que el nuevo convenio contenga disposiciones en contrario:

a) la ratificación, por un Miembro, del nuevo convenio revisor implicará, ipso jure, la denuncia inmediata de este Convenio, no obstante las disposiciones contenidas en el artículo 9, siempre que el nuevo convenio revisor haya entrado en vigor;

b) a partir de la fecha en que entre en vigor el nuevo convenio revisor, el presente Convenio cesará de estar abierto a la ratificación por los Miembros.

2. Este Convenio continuará en vigor en todo caso, en su forma y contenido actuales, para los Miembros que lo hayan ratificado y no ratifiquen el convenio revisor.

Artículo 14

Las versiones inglesa y francesa del texto de este Convenio son igualmente auténticas.

ANEXO 12

C180 Convenio sobre las horas de trabajo a bordo y la dotación de los buques, 1996

Convenio relativo a las horas de trabajo a bordo y la dotación de los buques (Nota: este convenio todavía no ha entrado en vigor: 00.00.0000)

Lugar: Ginebra

Sesión de la Conferencia: 84

Fecha de adopción: 22.10.1996

Ver las ratificaciones que ha recibido este Convenio

Vizualisar el documento en: Inglés Francés

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 octubre de mil novecientos noventa y seis en su octogésima cuarta reunión;

Tomando nota de las disposiciones del Convenio sobre la marina mercante (normas mínimas), 1976, su Protocolo de 1996 y el Convenio sobre la inspección del trabajo (gente de mar), 1996;

Recordando las disposiciones pertinentes de los siguientes instrumentos de la Organización Marítima Internacional: el Convenio internacional para la seguridad de la vida humana en el mar, 1974, en su versión enmendada; el Convenio internacional sobre normas de formación, titulación y guardia para la gente de mar, 1978, en su versión enmendada de 1995; la Resolución A481 (XII) (1981) de la Asamblea sobre los principios relativos a la dotación de seguridad; la Resolución A741 (18) (1993) de la Asamblea sobre el Código internacional de gestión de la seguridad operacional del buque y la prevención de la contaminación (Código IGS), y la Resolución A772 (18) (1993) de la Asamblea sobre los factores que contribuyen a la fatiga desde el punto de vista de la dotación y la seguridad;

Recordando la entrada en vigor, el 16 de noviembre de 1994, de la Convención de las Naciones Unidas sobre el Derecho del Mar, 1982;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la revisión del Convenio sobre salarios, horas de trabajo a bordo y dotación (revisado), 1958 y de la Recomendación sobre salarios, horas de trabajo a bordo y dotación, 1958, cuestión que constituye el segundo 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 veintidós de octubre de mil novecientos noventa y seis, el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre las horas de trabajo a bordo y la dotación de los buques, 1996:

I. CAMPO DE APLICACION Y DEFINICIONES

Artículo 1

1. El presente Convenio se aplica a todo buque dedicado a la navegación marítima, de propiedad pública o privada, matriculado en el territorio de un Estado Miembro para el cual el Convenio se halle en vigor, y dedicado normalmente a operaciones marítimas comerciales. A efectos del presente Convenio, un buque matriculado en el territorio de dos Miembros se considerará matriculado en el territorio del Miembro cuyo pabellón enarbole.

2. En la medida en que lo considere factible, y tras consultar con las organizaciones representativas de armadores de barcos de pesca y de pescadores, la autoridad competente aplicará las disposiciones del presente Convenio a la pesca marítima comercial.

3. En caso de duda respecto de si un buque ha de considerarse o no a efectos del presente Convenio como un buque dedicado a la navegación marítima, o como un buque dedicado a operaciones marítimas comerciales o a la pesca marítima comercial, la cuestión deberá ser resuelta por la autoridad competente, previa consulta con las organizaciones interesadas de armadores, de gente de mar y de pescadores.

4. El Convenio no se aplicará a los buques de madera de construcción tradicional, tales como los "dhows" y los juncos.

Artículo 2

A efectos del presente Convenio:

a) la expresión *autoridad competente* designa al ministro, departamento gubernamental u otra autoridad facultada para dictar reglamentos, ordenanzas u otras instrucciones de obligado cumplimiento en materia de horas de trabajo u horas de descanso de la gente de mar, o de dotación de los buques;

b) la expresión *horas de trabajo* designa el tiempo durante el cual un marino está obligado a efectuar un trabajo para el buque;

c) la expresión *horas de descanso* designa el tiempo que no está comprendido en las horas de trabajo; esta expresión no abarca las pausas breves;

d) los términos *gente de mar* o [marino] designan a toda persona que la legislación nacional o los convenios colectivos califiquen como tal, y que esté empleada o contratada con cualquier cargo a bordo de un buque dedicado a la navegación marítima al cual se aplique el presente Convenio;

e) el término *armador* designa al propietario del buque o a cualquier otra organización o persona, como puede ser el gestor naval o el fletador a casco desnudo, que asume del armador la responsabilidad por la explotación del buque y que, al hacerlo, acepta hacerse cargo de todos los deberes y responsabilidades correspondientes.

II. HORAS DE TRABAJO Y DE DESCANSO DE LA GENTE DE MAR

Artículo 3

Dentro de los límites que se establecen en el artículo 6 se deberá fijar, ya sea el número máximo de horas de trabajo que no deberá sobrepasarse en un período determinado, ya sea el número mínimo de horas de descanso que deberá concederse dentro de un período de tiempo determinado.

Artículo 4

Todo Miembro que ratifique el presente Convenio reconoce que la pauta en materia de horas normales de trabajo de la gente de mar, al igual que la de los demás trabajadores, deberá basarse en una jornada laboral de ocho horas, con un día de descanso semanal y con los días de descanso que correspondan a los días festivos oficiales. No obstante, lo anterior no será óbice a que todo Miembro cuente con procedimientos para autorizar o registrar un convenio colectivo que determine las horas normales de trabajo de la gente de mar sobre una base que no sea menos favorable que la de dicha pauta.

Artículo 5

1. Los límites en relación con las horas de trabajo o de descanso serán los siguientes:

a) el número máximo de horas de trabajo no excederá de:

i) 14 horas por cada período de 24 horas; ni

ii) 72 horas por cada período de siete días;

o bien

b) el número mínimo de horas de descanso no será inferior a:

i) diez horas por cada período de 24 horas; ni

ii) 77 horas por cada período de siete días.

2. Las horas de descanso podrán agruparse en dos períodos como máximo, uno de los cuales deberá ser de al menos seis horas ininterrumpidas, y el intervalo entre dos períodos consecutivos de descanso no excederá de 14 horas.

3. Los ejercicios de reunión de urgencia, lucha contra incendios, salvamento y otros ejercicios similares que prescriban la legislación nacional y los instrumentos internacionales deberán realizarse de tal forma que perturben lo menos posible los períodos de descanso y no provoquen fatiga.

4. Con respecto a situaciones en que un marino está en espera de llamada, como cuando una sala de máquinas funciona sin presencia de personal, el marino deberá gozar de un período de descanso compensatorio adecuado si resulta perturbado su período de descanso por el hecho de haberse producido una llamada.

5. En ausencia de convenio colectivo o laudo arbitral, o si la autoridad competente determina que las disposiciones de un convenio o laudo relativas a los párrafos 3 y 4 del presente artículo son inadecuadas, la autoridad competente adoptará medidas para garantizar que la gente de mar afectada disfrute de un período de descanso suficiente.

6. Las disposiciones de los párrafos 1 y 2 del presente artículo no impedirán que un Miembro cuente con medidas en la legislación nacional o con procedimientos que faculten a la autoridad competente a autorizar o registrar convenios colectivos que permitan excepciones a los límites establecidos. Tales excepciones deberán ajustarse en la medida de lo posible a las normas establecidas, pero podrán tomarse en cuenta la mayor frecuencia o duración de los períodos de licencia o el otorgamiento de licencias compensatorias a la gente de mar que realiza guardias o que trabaja a bordo de buques dedicados a travesías de corta duración.

7. Todo Miembro deberá exigir que se coloque en un lugar fácilmente accesible un cuadro en el que se especifique la organización del trabajo a bordo y en el que figuren, por lo menos, para cada cargo:

a) el programa de servicio en el mar y en los puertos; y
b) el número máximo de horas de trabajo o el número mínimo de horas de descanso que fijan las leyes, los reglamentos o los convenios colectivos en vigor en el Estado del pabellón.

8. El cuadro al que se refiere el párrafo 7 del presente artículo deberá establecerse con un formato normalizado en el idioma o idiomas de trabajo del buque y en inglés.

Artículo 6

Ningún marino menor de 18 años realizará trabajos de noche. A efectos del presente artículo, el término *noche* designa un período de al menos nueve horas consecutivas, que incluya el intervalo comprendido entre la medianoche y las cinco de la mañana. No será necesario aplicar la presente disposición cuando ello afecte la eficacia de la formación que de acuerdo con los programas y planes establecidos se imparta a los marinos de entre 16 y 18 años de edad.

Artículo 7

1. Ninguna disposición del presente Convenio se interpretará en menoscabo del derecho del capitán de un buque a exigir que un marino efectúe las horas de trabajo necesarias para garantizar la seguridad inmediata del buque, de las personas a bordo o la carga, o para socorrer a otros buques o personas que corran peligro en el mar.

2. De conformidad con el párrafo 1 del presente artículo, el capitán podrá suspender los horarios normales de trabajo o de descanso y exigir que un marino efectúe las horas de trabajo necesarias hasta que se haya restablecido la normalidad.

3. Tan pronto como sea posible después de restablecida la normalidad, el capitán deberá velar por que se conceda a todo marino que haya trabajado durante su horario normal de descanso un período adecuado de descanso.

Artículo 8

1. El Miembro deberá exigir que se mantengan registros de las horas diarias de trabajo o de las horas diarias de descanso de la gente de mar para posibilitar el control del cumplimiento de las disposiciones establecidas en el artículo 5. La gente de mar recibirá una copia de los registros que le incumban, la cual deberá ser rubricada por el capitán, o la persona que éste designe, y por el marino.

2. La autoridad competente deberá determinar los procedimientos que habrán de seguirse para llevar estos registros a bordo, así como los intervalos con que deberá registrarse la información. La autoridad competente establecerá un modelo para el registro de las horas de trabajo o de las horas de descanso de la gente de mar que tome en cuenta toda directriz de la Organización Internacional del Trabajo, o utilizará el formato normalizado que esta última pueda proporcionar. Dicho modelo deberá establecerse en el idioma o los idiomas previstos en el artículo 5, párrafo 8.

3. Se deberá mantener a bordo, en un lugar fácilmente accesible a la tripulación, una copia de las disposiciones pertinentes de la legislación nacional relativas a este Convenio, así como una copia de los convenios colectivos aplicables.

Artículo 9

La autoridad competente deberá examinar y refrendar a intervalos apropiados los registros a que se refiere el artículo 8, con el fin de comprobar que se cumplen las disposiciones adoptadas en aplicación del Convenio en materia de horas de trabajo y horas de descanso.

Artículo 10

Si los registros u otras pruebas indican que se han infringido las disposiciones relativas a las horas de trabajo o las horas de descanso, la autoridad competente deberá exigir que se adopten medidas, incluida de ser necesario la revisión de la dotación del buque, con el fin de evitar futuras infracciones.

III. DOTACION DE LOS BUQUES

Artículo 11

1. Todo buque al que se aplique el Convenio deberá contar con una dotación suficiente, segura y eficiente, con arreglo a lo dispuesto en el documento que especifica la dotación mínima de seguridad, o en un documento equivalente, que emita la autoridad competente.

2. Al determinar, aprobar o revisar los niveles de dotación, la autoridad competente tendrá en cuenta:

- a) la necesidad de evitar o de reducir al mínimo, en la medida de lo posible, el exceso de horas de trabajo, de garantizar un descanso suficiente y de limitar la fatiga; y
- b) los instrumentos internacionales enumerados en el Preámbulo.

Artículo 12

Ninguna persona menor de 16 años de edad realizará trabajos a bordo de un buque.

IV. RESPONSABILIDADES DEL ARMADOR Y DEL CAPITAN

Artículo 13

El armador deberá asegurarse de que el capitán dispone de todos los recursos necesarios, comprendida la dotación suficiente del buque, a efectos de la observancia de las obligaciones del presente Convenio. El capitán deberá adoptar todas las medidas necesarias para garantizar que se observen las condiciones en materia de horas de trabajo y de descanso de la gente de mar establecidas por el presente Convenio.

V. APLICACION

Artículo 14

Todo Estado Miembro que ratifique el presente Convenio será responsable de la aplicación de sus disposiciones por medio de la legislación, salvo cuando éstas se hagan efectivas mediante convenios colectivos, laudos arbitrales o decisiones judiciales.

Artículo 15

El Miembro deberá:

- a) adoptar todas las medidas necesarias para aplicar de manera eficaz las disposiciones del presente Convenio, incluido el establecimiento de sanciones apropiadas y de medidas correctoras;
- b) disponer de servicios de inspección adecuados para supervisar la aplicación de las medidas adoptadas en cumplimiento del presente Convenio, y dotarlos de los medios necesarios para lograr este objetivo; y
- c) establecer, previa consulta con las organizaciones de armadores y de gente de mar, procedimientos para la investigación de las quejas relacionadas con cualquier asunto contemplado en el presente Convenio.

VI. DISPOSICIONES FINALES

Artículo 16

El presente Convenio revisa el Convenio sobre salarios, horas de trabajo a bordo y dotación (revisado), 1958; el Convenio sobre salarios, horas de trabajo a bordo y dotación (revisado), 1949; el Convenio sobre los salarios, las horas de trabajo a bordo y la dotación, 1946, y el Convenio sobre las horas de trabajo a bordo y la dotación, 1936. A partir de la fecha en que entre en vigor el presente Convenio, los Convenios arriba enumerados dejarán de estar abiertos a la ratificación.

Artículo 17

Las ratificaciones formales del presente Convenio serán comunicadas para su registro al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

Artículo 18

1. Este Convenio obligará únicamente a aquellos Miembros de la Organización Internacional del Trabajo cuyas ratificaciones haya registrado el Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.
2. El presente Convenio entrará en vigor seis meses después de la fecha en que el Director General de la Oficina Internacional del Trabajo haya registrado las ratificaciones de cinco Estados Miembros, tres de los cuales deberán tener cada uno una flota mercante de por lo menos un millón de g.t.
3. Desde dicho momento, este Convenio entrará en vigor, para cada Miembro, seis meses después de la fecha en que haya sido registrada su ratificación.

Artículo 19

1. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio podrá denunciarlo a la expiración de un período de diez años, a partir de la fecha en que se haya puesto inicialmente en vigor, mediante un acta comunicada, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo. La denuncia no surtirá efecto hasta un año después de la fecha en que se haya registrado.

2. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio y que, en el plazo de un año después de la expiración del período de diez años mencionado en el párrafo precedente, no haga uso del derecho de denuncia previsto en este artículo quedará obligado, durante un nuevo período de diez años, y en lo sucesivo podrá denunciar este Convenio a la expiración de cada período de diez años, en las condiciones previstas en este artículo.

Artículo 20

1. El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo notificará a todos los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo el registro de cuantas ratificaciones, declaraciones y actas de denuncia le comuniquen los Miembros de la Organización.

2. Cuando se hayan cumplido las condiciones enunciadas en el artículo 18, párrafo 2, el Director General llamará la atención de los Miembros de la Organización sobre la fecha en que entrará en vigor el presente Convenio.

Artículo 21

El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo comunicará al Secretario General de las Naciones Unidas, a los efectos del registro y de conformidad con el artículo 102 de la Carta de las Naciones Unidas, una información completa sobre todas las ratificaciones, declaraciones y actas de denuncia que haya registrado de acuerdo con los artículos precedentes.

Artículo 22

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

Artículo 23

1. En caso de que la Conferencia adopte un nuevo convenio que implique una revisión total o parcial del presente, y a menos que el nuevo convenio contenga disposiciones en contrario:

a) la ratificación, por un Miembro, del nuevo convenio revisor implicará, ipso jure, la denuncia inmediata de este Convenio, no obstante las disposiciones contenidas en el artículo 19, siempre que el nuevo convenio revisor haya entrado en vigor;

b) a partir de la fecha en que entre en vigor el nuevo convenio revisor, el presente Convenio cesará de estar abierto a la ratificación por los Miembros.

2. Este Convenio continuará en vigor en todo caso, en su forma y contenido actuales, para los Miembros que lo hayan ratificado y no ratifiquen el convenio revisor.

Artículo 24

Las versiones inglesa y francesa del texto de este Convenio son igualmente auténticas.

Cross references

CONVENIOS:C109 Convenio sobre salarios, horas de trabajo a bordo y dotación (revisado), 1958

CONVENIOS:P147 Protocolo relativo al Convenio sobre la marina mercante (normas mínimas), 1976

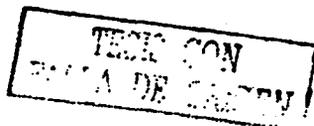
CONVENIOS:C147 Convenio sobre la marina mercante (normas mínimas), 1976

CONVENIOS:C178 Convenio sobre la inspección del trabajo (gente de mar), 1996

CONVENIOS:C076 Convenio sobre los salarios, las horas de trabajo a bordo y la dotación, 1946

CONVENIOS:C093 Convenio sobre salarios, horas de trabajo a bordo y dotación (revisado), 1949

RECOMENDACIONES R109 Recomendación sobre salarios, horas de trabajo a bordo y dotación, 1958



ANEXO 13

C163 Convenio sobre el bienestar de la gente de mar, 1987

Convenio sobre el bienestar de la gente de mar en el mar y en puerto (Nota: Fecha de entrada en vigor: 03.10.1990.)

Lugar: Ginebra

Fecha de adopción: 08.10.1987

Sesión de la Conferencia: 74

Ver las ratificaciones que ha recibido este Convenio

Visualizar el documento en: [Inglés](#) [Francés](#)

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 de la Recomendación sobre las condiciones de estada de la gente de mar en los puertos, 1936, y de la Recomendación sobre el bienestar de la gente de mar, 1970;

Después de haber decidido adoptar diversas propuestas sobre el bienestar de la gente de mar en el mar y en puerto, cuestión que constituye el segundo 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 ocho de octubre de mil novecientos ochenta y siete, el presente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre el bienestar de la gente de mar, 1987:

Artículo 1

1. A los efectos del presente Convenio:

a) la expresión *gente de mar* o [marinos] designa a todas las personas empleadas, con cualquier cargo, a bordo de un buque dedicado a la navegación marítima, de propiedad pública o privada, que no sea un buque de guerra;

b) la expresión *medios y servicios de bienestar* designa medios y servicios de bienestar, culturales, recreativos y de información.

2. Todo Miembro determinará, por medio de su legislación nacional y previa consulta con las organizaciones representativas de armadores y de gente de mar, los buques matriculados en su territorio que deben considerarse dedicados a la navegación marítima a los efectos de las disposiciones del presente Convenio relativas a medios y servicios de bienestar a bordo de buques.

3. En la medida en que lo considere factible, previa consulta con las organizaciones representativas de armadores de barcos de pesca y de pescadores, la autoridad competente deberá aplicar las disposiciones del presente Convenio a la pesca marítima comercial.

Artículo 2

1. Todo Miembro para el cual esté en vigor el presente Convenio se

compromete a velar por que se faciliten medios y servicios de bienestar adecuados a la gente de mar tanto en los puertos como a bordo de buques.

2. Todo Miembro velará por que se tomen las medidas necesarias para financiar los medios y servicios de bienestar que se faciliten de conformidad con las disposiciones del presente Convenio.

Artículo 3

1. Todo Miembro se compromete a velar por que se faciliten medios y servicios de bienestar en los puertos apropiados del país a todos los marinos, sin distinción de nacionalidad, raza, color, sexo, religión, opinión política u origen social e independientemente del Estado en que esté matriculado el buque a bordo del cual estén empleados.

2. Todo Miembro determinará, previa consulta con las organizaciones representativas de armadores y de gente de mar, los puertos que deben considerarse apropiados a los efectos de este artículo.

Artículo 4

Todo Miembro se compromete a velar por que los medios y servicios de bienestar facilitados en todo buque dedicado a la navegación marítima, de propiedad pública o privada, matriculado en su territorio, sean accesibles a toda la gente de mar que se encuentre a bordo.

Artículo 5

Los medios y servicios de bienestar se revisarán con frecuencia a fin de asegurar que son apropiados, habida cuenta de la evolución de las necesidades de la gente de mar como consecuencia de avances técnicos, funcionales o de otra índole que sobrevengan en la industria del transporte marítimo.

Artículo 6

Todo Miembro se compromete a:

- a) cooperar con los demás Miembros con miras a garantizar la aplicación del presente Convenio;
- b) velar por que las partes implicadas e interesadas en el fomento del bienestar de la gente de mar en el mar y en puerto cooperen.

Artículo 7

Las ratificaciones formales del presente Convenio serán comunicadas, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

Artículo 8

1. Este Convenio obligará únicamente a aquellos Miembros de la Organización Internacional del Trabajo cuyas ratificaciones haya registrado el Director General.

2. Entrará en vigor doce meses después de la fecha en que las ratificaciones de los Miembros hayan sido registradas por el Director General.

3. Desde dicho momento, este Convenio entrará en vigor, para cada Miembro, doce meses después de la fecha en que haya sido registrada su ratificación.

Artículo 9

1. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio podrá denunciarlo a la

expiración de un período de diez años, a partir de la fecha en que se haya puesto inicialmente en vigor, mediante un acta comunicada, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo. La denuncia no surtirá efecto hasta un año después de la fecha en que se haya registrado.

2. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio y que, en el plazo de un año después de la expiración del período de diez años mencionado en el párrafo precedente, no haga uso del derecho de denuncia previsto en este artículo quedará obligado durante un nuevo período de diez años, y en lo sucesivo podrá denunciar este Convenio a la expiración de cada período de diez años, en las condiciones previstas en este artículo.

Artículo 10

1. El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo notificará a todos los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo el registro de cuantas ratificaciones, declaraciones y denuncias le comuniquen los Miembros de la Organización.

2. Al notificar a los Miembros de la Organización el registro de la segunda ratificación que le haya sido comunicada, el Director General llamará la atención de los Miembros de la Organización sobre la fecha en que entrará en vigor el presente Convenio.

Artículo 11

El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo comunicará al Secretario General de las Naciones Unidas, a los efectos del registro y de conformidad con el artículo 102 de la Carta de las Naciones Unidas, una información completa sobre todas las ratificaciones, declaraciones y actas de denuncia que haya registrado de acuerdo con los artículos precedentes.

Artículo 12

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

Artículo 13

1. En caso de que la Conferencia adopte un nuevo convenio que implique una revisión total o parcial del presente, y a menos que el nuevo convenio contenga disposiciones en contrario:

a) la ratificación, por un Miembro, del nuevo convenio revisor implicará, ipso jure, la denuncia inmediata de este Convenio, no obstante las disposiciones contenidas en el artículo 9, siempre que el nuevo convenio revisor haya entrado en vigor;

b) a partir de la fecha en que entre en vigor el nuevo convenio revisor, el presente Convenio cesará de estar abierto a la ratificación por los Miembros.

2. Este Convenio continuará en vigor en todo caso, en su forma y contenido actuales, para los Miembros que lo hayan ratificado y no ratifiquen el convenio revisor.

Artículo 14

Las versiones inglesa y francesa del texto de este Convenio son igualmente

ANEXO 14

C164 Convenio sobre la protección de la salud y la asistencia médica (gente de mar), 1987

Convenio sobre la protección de la salud y la asistencia médica de la gente de mar (Nota: Fecha de entrada en vigor: 11.01.1991.)

Lugar: Ginebra

Fecha de adopción: 08.10.1987

Sesión de la Conferencia: 74

Ver las ratificaciones que ha recibido este Convenio

Visualizar el documento en: Inglés Francés

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 de 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 Recomendación 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 de 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 de 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 de 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 ocho de octubre de mil novecientos ochenta y siete, el presente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre la protección de la salud y la asistencia médica (gente de mar), 1987:

Artículo 1

1. El presente 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.

2. En la medida en que ello sea factible, previa consulta con las organizaciones representativas de armadores de barcos de pesca y de pescadores, la autoridad competente deberá aplicar las disposiciones del presente Convenio a la pesca marítima comercial.

3. En caso de existir dudas acerca de si, a los efectos del presente Convenio, un buque debe o no considerarse destinado a la navegación marítima comercial, o a la pesca marítima comercial, la cuestión se resolverá por la autoridad competente, previa consulta con las organizaciones interesadas de armadores, de gente de mar y de pescadores.

4. A los efectos del presente Convenio, los términos *gente de mar* o [marinos designan a todas las personas empleadas con cualquier cargo, a bordo de un buque dedicado a la navegación marítima al cual se aplique el presente Convenio.

Artículo 2

Se dará efecto al presente 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.

Artículo 3

Todo Miembro deberá prever, por medio de su legislación nacional, que los armadores sean considerados responsables del mantenimiento de los buques en condiciones sanitarias e higiénicas adecuadas.

Artículo 4

Todo Miembro deberá velar por la adopción de las medidas que garanticen la protección de la salud y la asistencia médica de la gente de mar a bordo. Tales medidas deberán:

- a) garantizar la aplicación a la gente de mar de todas las disposiciones generales sobre protección de la salud en el trabajo y asistencia médica que interesen a la profesión de marino y de las disposiciones especiales relativas al trabajo a bordo;
- b) tener por objeto brindar a la gente de mar una protección de la salud y una asistencia médica tan próximas como sea posible de las que gozan generalmente los trabajadores en tierra;
- c) garantizar a la gente de mar el derecho de visitar sin demora a un médico en los puertos de escala, cuando ello sea posible;
- d) garantizar que, de conformidad con la legislación y práctica nacionales, la asistencia médica y la protección sanitaria se prestan gratuitamente a los marinos inscritos en el rol de la tripulación;
- e) no limitarse al tratamiento de los marinos enfermos o accidentados, sino incluir también medidas de carácter preventivo y consagrar una atención

particular a la elaboración de programas de promoción de la salud y de educación sanitaria, a fin de que la propia gente de mar pueda contribuir activamente a reducir la frecuencia de las enfermedades que puedan afectarles.

Artículo 5

1. Todo buque al que se aplique el presente Convenio deberá llevar un botiquín.
2. El contenido de este botiquín y el equipo médico a bordo los prescribirá la autoridad competente teniendo en cuenta factores tales como el tipo de buque, el número de personas a bordo y la índole, destino y duración de los viajes.
3. Al adoptar o revisar las disposiciones nacionales relativas al contenido del botiquín y al equipo médico a bordo, la autoridad competente deberá tener en cuenta las recomendaciones internacionales en esta esfera, como las ediciones más recientes de la Guía médica internacional de a bordo y la Lista de medicamentos esenciales publicadas por la Organización Mundial de la Salud, así como los progresos realizados en materia de conocimientos médicos y los métodos de tratamiento aprobados.
4. El mantenimiento apropiado del botiquín y de su contenido, del equipo médico a bordo, así como su inspección periódica a intervalos regulares no superiores a doce meses, estarán a cargo de personas responsables designadas por la autoridad competente, que velarán por el control de la fecha de caducidad y las condiciones de conservación de los medicamentos.
5. La autoridad competente se asegurará de que el contenido del botiquín figura en una lista y está etiquetado utilizando nombres genéricos, además de los nombres de marca, fecha de caducidad y condiciones de conservación, y de que es conforme a lo estipulado en la guía médica empleada a escala nacional.
6. La autoridad competente cuidará de que, cuando un cargamento clasificado como peligroso no haya sido incluido en la edición más reciente de la Guía de primeros auxilios para uso en caso de accidentes relacionados con mercancías peligrosas publicada por la Organización Marítima Internacional, se facilite al capitán, a la gente de mar y a otras personas interesadas la información necesaria sobre la índole de las sustancias, los riesgos que entrañan, los equipos de protección personal necesarios, los procedimientos médicos pertinentes y los antidotos específicos. Los antidotos específicos y los equipos de protección personal deben llevarse a bordo siempre que se transportan mercancías peligrosas.
7. En caso de urgencia, cuando un medicamento prescrito a un marino por el personal médico calificado no figure en el botiquín de a bordo, el armador deberá tomar todas las medidas necesarias para obtenerlo lo antes posible.

Artículo 6

1. Todo buque al que se aplique el presente Convenio deberá llevar una guía médica de a bordo adoptada por la autoridad competente.
2. La guía médica deberá explicar cómo ha de utilizarse el contenido del

botiquín y estar concebida de forma que permita al personal no médico atender a los enfermos o heridos a bordo, con o sin consulta médica por radio o por satélite.

3. Al adoptar o revisar la guía médica de a bordo en uso en el país, la autoridad competente deberá tener en cuenta las recomendaciones internacionales en esta esfera, incluidas las ediciones más recientes de la Guía médica internacional de a bordo y de la Guía de primeros auxilios para uso en caso de accidentes relacionados con mercancías peligrosas.

Artículo 7

1. La autoridad competente deberá garantizar, mediante un sistema preestablecido, que en cualquier hora del día o de la noche los buques en alta mar puedan efectuar consultas médicas por radio o por satélite, incluido el asesoramiento de especialistas.

2. Tales consultas médicas, incluida la transmisión de mensajes médicos por radio o por satélite entre un buque y las personas que desde tierra brindan el asesoramiento, deberán ser gratuitas para todos los buques, independientemente del territorio en el que estén matriculados.

3. A fin de garantizar un uso óptimo de los medios disponibles para efectuar consultas médicas por radio o por satélite:

a) todos los buques a los que se aplique el presente Convenio y que estén dotados de instalación de radio deberán llevar a bordo una lista completa de las estaciones de radio a través de las cuales puedan hacerse consultas médicas;

b) todos los buques a los que se aplique el presente Convenio y que estén dotados de un sistema de comunicación por satélite deberán llevar a bordo una lista completa de las estaciones terrestres costeras a través de las cuales puedan hacerse consultas médicas;

c) estas listas deberán mantenerse actualizadas y bajo la custodia de la persona encargada de las comunicaciones.

4. La gente de mar a bordo que pida asesoramiento médico por radio o por satélite deberá ser instruida en el uso de la guía médica de a bordo y de la sección médica de la edición más reciente del Código internacional de señales publicado por la Organización Marítima Internacional, a fin de que pueda comprender la información necesaria que requiere el médico consultado y el asesoramiento recibido de él.

5. La autoridad competente cuidará de que los médicos que brinden asesoramiento médico de acuerdo con este artículo reciban una formación apropiada y conozcan las condiciones a bordo.

Artículo 8

1. Todos los buques a los que se aplique el presente Convenio que lleven cien o más marinos a bordo y que normalmente hagan travesías internacionales de más de tres días de duración deberán llevar entre los miembros de la tripulación un médico encargado de prestar asistencia médica.

2. La legislación nacional deberá estipular qué otros buques deben llevar un

médico entre los miembros de su tripulación, teniendo en cuenta, entre otros factores, la duración, índole y condiciones de la travesía y el número de marinos a bordo.

Artículo 9

1. Todos los buques a los que se aplique el presente Convenio y que no lleven ningún médico a bordo deberán llevar entre su tripulación a una o varias personas especialmente encargadas, como parte de sus obligaciones normales, de prestar asistencia médica y de administrar medicamentos.

2. Las personas encargadas de la asistencia médica a bordo que no sean médicos deberán haber terminado satisfactoriamente un curso aprobado por la autoridad competente de formación teórica y práctica en materia de asistencia médica. Dicho curso consistirá:

a) para buques de menos de 1 600 toneladas de registro bruto que normalmente puedan tener acceso dentro de un plazo de ocho horas a una asistencia médica calificada y a servicios médicos, en una formación elemental que permita a dichas personas tomar las medidas inmediatas necesarias en caso de accidentes o enfermedades que puedan ocurrir a bordo y hacer uso de asesoramiento médico por radio o por satélite;

b) para todos los demás buques, en una formación médica del más alto nivel que abarque una formación práctica en los servicios de urgencias o de accidentes de un hospital, cuando ello sea posible, y una formación en técnicas de supervivencia como la terapia intravenosa, que permita a estas personas participar eficazmente en programas coordinados de asistencia médica a buques que se encuentren navegando y asegurar a los enfermos y heridos un nivel satisfactorio de asistencia médica durante el período en que probablemente tengan que permanecer a bordo. Siempre que sea posible, esta formación deberá impartirse bajo la supervisión de un médico que conozca y comprenda a fondo los problemas médicos de la gente de mar y las condiciones inherentes a la profesión de marino y que posea un conocimiento especializado de los servicios médicos por radio o por satélite.

3. Los cursos a que se hace referencia en el presente artículo deberán basarse en el contenido de las ediciones más recientes de la Guía médica internacional de a bordo, de la Guía de primeros auxilios para uso en caso de accidentes relacionados con mercancías peligrosas, del Documento que ha de servir de guía - Guía internacional para la formación de la gente de mar publicado por la Organización Marítima Internacional y de la sección médica del Código internacional de señales, así como de guías nacionales análogas.

4. Las personas a las que se hace referencia en el párrafo 2 de este artículo y otra gente de mar que pueda designar la autoridad competente deberán seguir, a intervalos de cinco años aproximadamente, cursos de perfeccionamiento que les permitan conservar y actualizar sus conocimientos y competencias y mantenerse al corriente de los nuevos progresos.

5. Toda la gente de mar deberá recibir, en el curso de su formación

profesional marítima, una preparación sobre las medidas que es preciso adoptar en caso de accidente o de otra urgencia médica a bordo.

6. Además de la persona o personas encargadas de dispensar asistencia médica a bordo, uno o más miembros determinados de la tripulación deberán recibir una formación elemental en materia de asistencia médica, que les permita adoptar las medidas inmediatas necesarias en caso de accidentes o enfermedades que puedan ocurrir a bordo.

Artículo 10

Todos los buques a los que se aplique el presente Convenio facilitarán, cuando sea factible, toda la asistencia médica necesaria a cualquier buque que pueda solicitarla.

Artículo 11

1. Todo buque de 500 toneladas de registro bruto o más, que lleve quince o más marinos a bordo y que efectúe una travesía de más de tres días, deberá disponer a bordo de una enfermería independiente. La autoridad competente podrá exceptuar de este requisito a los buques dedicados al cabotaje.

2. El presente artículo se aplicará, siempre que sea posible y razonable, a los buques de 200 a 500 toneladas de registro bruto y a los remolcadores.

3. El presente artículo no se aplicará a los buques propulsados principalmente por velas.

4. La enfermería debe estar situada de manera que sea de fácil acceso y que sus ocupantes puedan estar alojados cómodamente y recibir, con buen o mal tiempo, la asistencia necesaria.

5. La enfermería deberá estar concebida de manera que facilite las consultas y los primeros auxilios.

6. La entrada, las literas, el alumbrado, la ventilación, la calefacción y el suministro de agua de la enfermería deben disponerse de manera que aseguren la comodidad y faciliten el tratamiento de sus ocupantes.

7. La autoridad competente prescribirá el número de literas que deben instalarse en la enfermería.

8. Los ocupantes de la enfermería deben disponer, para su uso exclusivo, de retretes situados en la propia enfermería o en su proximidad inmediata.

9. No podrá destinarse la enfermería a otro uso que no sea la asistencia médica.

Artículo 12

1. La autoridad competente deberá adoptar un modelo de informe médico para la gente de mar, para el uso de médicos de a bordo, capitanes de buques o personas encargadas de la asistencia médica a bordo y de hospitales o médicos en tierra.

2. Este modelo de informe debe estar especialmente ideado para facilitar el intercambio entre buque y tierra de información personal médica y de información conexas sobre marinos en casos de enfermedad o de accidente.

3. La información contenida en los informes médicos deberá mantenerse confidencial y deberá utilizarse sólo para el tratamiento de la gente de mar.

Artículo 13

1. Los Miembros para los cuales el presente Convenio esté en vigor deberán cooperar mutuamente con el fin de fomentar la protección de la salud y la asistencia médica de la gente de mar a bordo de buques.

2. Tal cooperación podría consistir en lo siguiente:

a) desarrollar y coordinar los esfuerzos de búsqueda y salvamento y organizar la pronta asistencia médica y evacuación de personas gravemente enfermas o heridas a bordo de buques por medios tales como sistemas de señalización periódica de la posición de los buques, centros de coordinación de operaciones de salvamento y servicios de helicópteros para casos de urgencia, de conformidad con las disposiciones del Convenio Internacional de 1979 sobre búsqueda y salvamento marítimos y con el Manual de búsqueda y salvamento para buques mercantes y el Manual de búsqueda y salvamento de la OMI, elaborados por la Organización Marítima Internacional;

b) utilizar al máximo los buques pesqueros con médico a bordo y los buques estacionados en el mar que puedan prestar servicios hospitalarios y medios de salvamento;

c) compilar y mantener al día una lista internacional de médicos y de centros de asistencia médica disponibles en todo el mundo para prestar asistencia médica de urgencia a la gente de mar;

d) desembarcar a la gente de mar, en un puerto, con vistas a un tratamiento de urgencia;

e) repatriar a la gente de mar hospitalizada en el extranjero tan pronto como sea posible, de acuerdo con el consejo médico de los médicos responsables del caso que tenga en cuenta los deseos y necesidades del marino;

f) tomar las disposiciones necesarias para aportar una asistencia personal a la gente de mar durante su repatriación, de acuerdo con el consejo médico de los médicos responsables del caso que tenga en cuenta los deseos y necesidades del marino;

g) procurar crear centros sanitarios para la gente de mar que:

i) efectúen investigaciones sobre el estado de salud, el tratamiento médico y la asistencia sanitaria preventiva de la gente de mar;

ii) formen en medicina marítima al personal médico y sanitario;

h) compilar y evaluar estadísticas relativas a accidentes, enfermedades y fallecimientos de origen profesional de la gente de mar e incorporarlas a los sistemas nacionales existentes de estadísticas de accidentes, enfermedades y fallecimientos de origen profesional de otras categorías de trabajadores, armonizándolas al propio tiempo con dichos sistemas;

i) organizar intercambios internacionales de información técnica, de material de formación y de personal docente, así como cursos, seminarios y grupos de trabajo internacionales en materia de formación;

j) garantizar a toda la gente de mar servicios de salud y de seguimiento médicos, de carácter curativo y preventivo que le sean especialmente destinados en los puertos, o poner a su disposición servicios generales de salud, médicos y de rehabilitación;

k) tomar las disposiciones oportunas para repatriar lo antes posible los cuerpos o las cenizas de los marinos fallecidos, según los deseos de sus parientes más próximos.

3. La cooperación internacional en la esfera de la protección de la salud y la asistencia médica de la gente de mar deberá basarse en acuerdos bilaterales o multilaterales o en consultas entre Estados Miembros.

Artículo 14

Las ratificaciones formales del presente Convenio serán comunicadas, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

Artículo 15

1. Este Convenio obligará únicamente a aquellos Miembros de la Organización Internacional del Trabajo cuyas ratificaciones haya registrado el Director General.

2. Entrará en vigor doce meses después de la fecha en que las ratificaciones de dos Miembros hayan sido registradas por el Director General.

3. Desde dicho momento, este Convenio entrará en vigor, para cada Miembro, doce meses después de la fecha en que haya sido registrada su ratificación.

Artículo 16

1. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio podrá denunciarlo a la expiración de un período de diez años, a partir de la fecha en que se haya puesto inicialmente en vigor, mediante un acta comunicada, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo. La denuncia no surtirá efecto hasta un año después de la fecha en que se haya registrado.

2. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio y que, en el plazo de un año después de la expiración del período de diez años mencionado en el párrafo precedente, no haga uso del derecho de denuncia previsto en este artículo quedará obligado durante un nuevo período de diez años, y en lo sucesivo podrá denunciar este Convenio a la expiración de cada período de diez años, en las condiciones previstas en este artículo.

Artículo 17

1. El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo notificará a todos los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo el registro de cuantas ratificaciones, declaraciones y denuncias le comuniquen los Miembros de la Organización.

2. Al notificar a los Miembros de la Organización el registro de la segunda ratificación que le haya sido comunicada, el Director General llamará la atención de los Miembros de la Organización sobre la fecha en que entrará en vigor el presente Convenio.

Artículo 18

El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo comunicará al Secretario General de las Naciones Unidas, a los efectos del registro y de conformidad con el artículo 102 de la Carta de las Naciones Unidas, una información completa sobre todas las ratificaciones, declaraciones y actas de denuncia que haya registrado de acuerdo con los artículos precedentes.

Artículo 19

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

Artículo 20

1. En caso de que la Conferencia adopte un nuevo convenio que implique una revisión total o parcial del presente, y a menos que el nuevo convenio contenga disposiciones en contrario:

a) la ratificación, por un Miembro, del nuevo convenio revisor implicará, ipso jure, la denuncia inmediata de este Convenio, no obstante las disposiciones contenidas en el artículo 16; siempre que el nuevo convenio revisor haya entrado en vigor;

b) a partir de la fecha en que entre en vigor el nuevo convenio revisor, el presente Convenio cesará de estar abierto a la ratificación por los Miembros.

2. Este Convenio continuará en vigor en todo caso, en su forma y contenido actuales, para los Miembros que lo hayan ratificado y no ratifiquen el convenio revisor.

Artículo 21

Las versiones inglesa y francesa del texto de este Convenio son igualmente auténticas.

Cross references

CONVENIOS:C073 Convenio sobre el examen médico de la gente de mar, 1946

CONVENIOS:C092 Convenio sobre el alojamiento de la tripulación (revisado), 1949

CONVENIOS:C133 Convenio sobre el alojamiento de la tripulación (disposiciones complementarias), 1970

RECOMENDACIONES:R105 Recomendación sobre los botequines a bordo de los buques, 1958

RECOMENDACIONES:R106 Recomendación sobre consultas médicas en alta mar, 1958

CONVENIOS:C134 Convenio sobre la prevención de accidentes (gente de mar), 1970

RECOMENDACIONES:R142 Recomendación sobre la prevención de accidentes (gente de mar), 1970

INTERNATIONAL NORMS

198
[Handwritten signature]

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

198