



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA
DE MÉXICO**

FACULTAD DE DERECHO

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

**LA SALUD EN EL TRABAJO A TRAVES DE LOS
TRATADOS INTERNACIONALES**

TESIS

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:

LICENCIADA EN DERECHO

PRESENTA:

KARLA DEYANIRA ZAMORA GONZÁLEZ

ASESOR:

MAESTRO. ENRIQUE LARIOS DIAZ



MÉXICO, D. F.

2008



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis 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.

*A **DIOS** por darme la oportunidad de vivir y la capacidad de aprender.*

*A mi mamita linda, **María de Lourdes González Camacho**, por su apoyo, fuerza y valor, ya que gracias a ella soy todo lo que he querido ser.*

*A mis hermanos, **Silvia, Ivonne y Víctor**, por su apoyo y comprensión en todo momento.*

*A **Emilio**, por su amor y apoyo incondicional.*

*A mis **amigos**, por la confianza que depositaron en mí y el apoyo para la culminación de este trabajo de tesis. .*

*Al maestro **Enrique Larios Díaz**
Por su importante guía y apoyo en la elaboración de este trabajo.*

LA SALUD EN EL TRABAJO A TRAVÉS DE LOS TRATADOS INTERNACIONALES

INDICE

	Pág.
INTRODUCCIÓN	I

CAPÍTULO 1

CONCEPTOS

1. Derecho del Trabajo.....	01
2. Trabajador.....	05
3. Sindicato.....	09
4. Patrón.....	12
5. Autoridad laboral.....	16
6. Organización Internacional del Trabajo (OIT).....	19
7. Tratado.....	21
8. Salud en el Trabajo.....	23
9. Soberanía.....	27
10. Jurisprudencia.....	30

CAPÍTULO 2

ANTECEDENTES DE LA SALUD EN EL TRABAJO

A) MEXICANOS

1. Revolución de 1910.....	34
2. Constitución de 1917.....	38
3. Artículo 133 Constitucional.....	40
4. Artículo 123 Constitucional.....	44
5. Ley Federal del Trabajo de 1931.....	46
6. Ley Federal del Trabajo de 1970.....	48
7. Reforma de 1980.....	49
8. Legislación para los Trabajadores al Servicio del Estado.....	50

B) De la OIT

1. Tratado de Versalles.....	53
------------------------------	----

2. Constitución de la OIT.	55
3. Declaración de principios de la OIT.	58
4. Declaración de Filadelfia.	62
5. Carta de las Naciones Unidas.	64
6. Derechos Humanos de 1ª Generación.	66
7. Derechos Humanos de 2ª Generación.	67
8. Derechos Humanos de 3ª Generación.	69

CAPÍTULO 3

LOS TRATADOS INTERNACIONALES VIGENTES EN EL DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO

1. Facultades del Presidente y la función del Senado en materia Internacional.	72
2. Proceso de elaboración y ratificación de los Tratados Internacionales.	74
3. Publicación y entrada en vigor de los Tratados Internacionales.	78
4. Ley Sobre la Celebración de Tratados.	80

CAPÍTULO 4

TRATADOS DE LA OIT RATIFICADOS POR MÉXICO, SOBRE SALUD EN EL TRABAJO

1. Indemnización por accidentes del trabajo en la agricultura.	86
2. Indemnización por accidentes del trabajo.	89
3. Protección de los cargadores de muelle contra los accidentes.	91
4. Enfermedades profesionales.	93
5. Obligaciones del armador en caso de enfermedad o accidente de la gente de mar. .	94
6. Seguro de enfermedad de la gente de mar.	96
7. Protección contra las radiaciones.	98
8. Higiene en el comercio y las oficinas.	100
9. Prevención de accidentes de la gente de mar.	103
10. Seguridad y salud de los trabajadores.	105
11. Servicios de salud en el trabajo.	108
12. Bienestar de la gente de mar	110
13. Protección de la salud y la asistencia médica de la gente de mar.	112
14. Seguridad y salud en la construcción.	114
15. Productos químicos.	116

CONCLUSIONES.	120
----------------------------	-----

BIBLIOGRAFIA.	125
----------------------------	-----

INTRODUCCIÓN

La presente investigación tiene como fin mostrar como es que se encuentra regulada la salud en el ámbito internacional y la efectividad de la misma en el derecho interno. Donde veremos que uno de los fines del derecho tanto interno como externo es alcanzar para todos los trabajadores el grado máximo de salud.

En el primer capítulo analizaremos los diferentes conceptos que se utilizan en la salud a nivel internacional, así como los medios necesarios para que un tratado internacional se encuentre vigente en el derecho interno.

En el segundo capítulo conoceremos los orígenes de los tratados internacionales, así como los cambios que se han dado desde la Revolución de 1910, hasta la actualidad en materia de salud internacional.

Dentro de este mismo capítulo también vamos a encontrar los antecedentes a nivel internacional y como es que estos han influido en la evolución de nuestro derecho interno, así como el propósito de proteger a los trabajadores, muy en especial en las actividades de asistencia técnica como lo es la salud en el trabajo.

En el tercer capítulo veremos el proceso por el que tiene que pasar un tratado internacional en nuestro país para poder ser aprobado y ratificado, tomando en cuenta para ello lo que nuestra Carta Magna dispone, es decir, evitando la contradicción con lo que dispone el tratado a celebrar y la Constitución.

En este mismo capítulo conoceremos las facultades con las que cuenta cada uno de los poderes de la Unión, en materia internacional, tomando en cuenta que el tratado que se firme y ratifique, será de aplicación para todo el país.

Y finalmente, en el capítulo cuarto de este trabajo de tesis, veremos los diversos Tratados Internacionales sobre salud en el trabajo en los que México es parte, a partir del 12 de septiembre de 1931, cuando se integra a la OIT. Y al ser miembro, ratifica dichos tratados, de los cuáles analizaremos su real aplicación en nuestro país.

Veremos que el interés primordial para nuestro país es el de contribuir en particular, al desarrollo de los sistemas nacionales de salud y en la protección social de la misma, lo cual lo podremos ver en la forma en que México ha participado activamente en la celebración de los tratados que tienen esto como fin.

CAPÍTULO 1

CONCEPTOS

Al establecer un análisis sobre los tratados internacionales en materia de salud, es necesario primeramente definir los conceptos que se utilizarán a lo largo de este trabajo de investigación.

Para delimitar el tema, la consideración principal que vamos a estudiar, es el efecto que tienen los tratados internacionales en el momento de que se adoptan en calidad de normas dentro de los organismos multilaterales.

Evidentemente, utilizaremos varios conceptos de Derecho Internacional y por supuesto de la disciplina laboral, desde el punto de vista de la salud en el trabajo, y por tal motivo, los aspectos trascendentales que vamos a analizar son dos: uno cuando se genera la norma del derecho a la salud de los trabajadores en el ámbito internacional y la otra cuando se integra al ámbito nacional.

Existen derechos establecidos en el ámbito laboral y por consecuencia, en cualquier tipo de relación de trabajo, deben ser respetados, pues necesariamente requieren que se les de la atención necesaria, pues al ser estas normas protectoras de una clase vulnerable se debe ver su regulación y eficaz aplicación.

1. Derecho del Trabajo

Son varias las denominaciones a través de las cuales, se ha generado un concepto de Derecho del Trabajo, pero para poder establecer las diferencias y semejanzas, de tales conceptos, y ver cual es el más adecuado para aplicarlo a nuestro tema, vamos a citar algunos autores que nos permitirán conocerlos.

La Enciclopedia Jurídica Omeba nos dice que el Derecho del Trabajo es “el conjunto de normas positivas y doctrinas relativas a las relaciones entre el capital y la mano de obra, entre empresarios y trabajadores, en sus dos aspectos: legales, contractuales y consuetudinarios; 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”¹.

También dice que se le conoce como el conjunto de las normas jurídicas destinadas a regular las relaciones obrero-patronales y a resolver los conflictos que surjan entre ellas.

El nuevo Diccionario Jurídico Mexicano, al definir al Derecho del Trabajo, menciona que “es el conjunto de principios, instituciones y normas que pretenden realizar la justicia social

¹ ALSINA, Hugo. Enciclopedia Jurídica Omeba, Tomo VIII, Bibliografía Argentina, Buenos Aires, Argentina, Pág. 84

dentro de las relaciones laborales a través de la defensa y promoción de las condiciones generales de trabajo”.²

El maestro Néstor de Buen, lo entiende como “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”.³

Precisamos señalar no obstante, que para una visión integral del derecho del trabajo, deberá ser entendido como ordenamiento positivo y como ciencia. Es decir, como un cuerpo normativo que regula la experiencia del trabajo, con miras a la actuación de la justicia social en las relaciones laborales, y también como una ciencia, articulada en un sistema de conocimiento, orgánico y comprensivo, que estudia y explica el fenómeno jurídico de la praxis y experiencia laboral.⁴

Ciertamente, el derecho del trabajo responde a la aparición de grupos sociales homogéneos económicamente desvalidos y a la toma de conciencia de clase que, como consecuencia del industrialismo liberal, operan en un movimiento socializador que transforma esencialmente la concepción de la vida social y del derecho.

En efecto, se logro que el interés prioritario de estos grupos se antepusiera al transpersonalismo material y a la defensa del derecho individual, determinando la intervención del Estado en las economías particulares, así como la creación de un estatuto tutelar y promotor de la situación y existencia de los trabajadores.⁵

En su estructura general el Derecho del Trabajo abarca las siguientes disciplinas: el Derecho Individual del Trabajo, la Previsión Social, el Derecho Sindical, la Administración Laboral y el Derecho Procesal del Trabajo.

Como ordenamiento que atiende a las personas como bien fundamental y aspira a su mejoramiento moral y espiritual, el Derecho del Trabajo ya no puede concebirse como el estatuto que regula el intercambio de prestaciones patrimoniales entre trabajadores y patrones.

No constituye, tampoco, la regulación formal de las conductas exteriores en las relaciones obrero-patronales. Así, por su pretensión de realizar el bien común y la dignificación de los trabajadores, un importante sector de la doctrina lo maneja como una disciplina del llamado Derecho Social.

² INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS. Nuevo Diccionario Jurídico Mexicano, Tomo II, Porrúa, México, 2000, Pág. 1172.

³ DE BUEN, Néstor. Derecho del Trabajo, Tomo I, Décima edición, Porrúa, México, 2000, Pág. 15.

⁴ Cfr. Instituto de Investigaciones Jurídicas. Ob. Cit. Pág. 1172.

⁵ Cfr. Instituto de Investigaciones Jurídicas. Ob. Cit. Pág. 1173.

Dentro de la dogmática que explica los fines del Derecho del Trabajo, un sector importante resalta su carácter tuitivo y nivelador, destinado a concordar la acción contrapuesta de los trabajadores y de los patrones, mediante una mutua comprensión de intereses.⁶

Por tal razón, se ha afirmado que “si clasista es un origen, el Derecho del Trabajo fue evolucionando hacia un nuevo ordenamiento de supraestructura, dirigido a superar la tensión entre las clases socialmente contrapuestas, para armonizar las relaciones entre los factores de producción”.⁷

En sentido diferente, otra corriente de autores estima que la lucha de clases, por su carácter irreconciliable, atribuye al Derecho del Trabajo no sólo la función de tutelar, nivelar y dignificar a los trabajadores, sino también de promover su reivindicación total mediante la instauración del Estado socialista.⁸

Más una tercera corriente de opinión que pondera el carácter clasista, esencialmente proletario del Derecho del Trabajo, le atribuye dos fines esenciales; un fin económico inmediato, destinado a nivelar la condición de los trabajadores, garantizándoles una vida humanitaria y decorosa.

Y otro fin, político y mediato, orientado a realizar su reivindicación social mediante la instauración de un régimen más justo y más perfecto, obra de la acción y lucha de los trabajadores.

También es denominado Derecho Social, Derecho de Clase, Derecho Obrero, Legislación Social, Derecho Industrial.

El derecho del trabajo no es un conjunto de normas privilegiadas dictadas en provecho exclusivo del obrero, sino, más exactamente, un conjunto de normas mediante las cuales se pretende establecer una regulación de las relaciones obrero-patronales inspirada en la idea de la justicia social, según es entendida en un momento histórico por un pueblo determinado.

De acuerdo con la definición dada por Cabanellas en su Diccionario usual, es aquel 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 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”.⁹

⁶ Cfr. Instituto de Investigaciones Jurídicas. Ob. Cit. Pág. 1173.

⁷ Cfr. Instituto de Investigaciones Jurídicas. Ob. Cit. Pág. 1173.

⁸ Cfr. Instituto de Investigaciones Jurídicas. Ob. Cit. Pág. 1173.

⁹ CABANELLAS, Guillermo. Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual, Tomo III, vigésima edición, Editorial Heliasta, Buenos Aires Argentina, 1981, Pág. 137.

Se considera a este como el derecho en el cual concurren patronos y trabajadores y sobre el cual se fincan importantes intereses sociales. Se ha venido utilizando, por algunos tratadistas, como sinónimo de *Derecho de Trabajo* el de *Derecho Laboral*, y este uso va adquiriendo mayor expansión en la doctrina.

Tal como sostiene Pérez Botija, “la adjetivación del Derecho del Trabajo, merced al término *laboral*, es un acierto indiscutible. En la actualidad todas las ramas jurídicas de reconocida sustantividad se designan por medio de adjetivos, y debe seguirse esta trayectoria.”¹⁰

El problema de su denominación es muy importante, pues se le conoce como: Legislación Industrial, Derecho Obrero, Derecho Social, Derecho Laboral y Derecho del Trabajo. La última es la más apropiada para nuestra disciplina. Su amplitud engloba todo el fenómeno del trabajo.

Indica Mario de la Cueva que el Derecho del Trabajo, producto de la lucha de clases y apoyado en el pensamiento socialista es un esfuerzo para atemperar la miseria y la explotación de los trabajadores. La transformación social no será una donación de la burguesía; quien lo piense así será un vástago lejano del socialismo utópico.

También nos dice que la justicia tendrá que ser una conquista de quienes sufren injusticia. El fundamento de la disciplina esta en el Art. 123, apartado “A”, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (**CPEUM**).

Bajo este nombre pueden consignarse todas las relaciones laborales. Aunque se ha criticado la denominación diciendo que es demasiado amplia, en virtud de que no todo trabajador se encuentra bajo el ámbito de nuestra disciplina, ya que el Derecho del Trabajo tiende a regular toda prestación de servicios, dado su carácter expansivo, según señala el artículo 123, en su apartado A, de la Constitución: “...El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes, deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán: “A” Entre otros los obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos y de una manera general, *todo contrato de trabajo*.”¹¹

Los caracteres del Derecho del Trabajo son varios, entre ellos esta que es *un derecho protector de la clase trabajadora*; el ordenamiento laboral tiene por finalidad apoyar y proteger a la clase trabajadora, que es la parte más débil en la relación trabajador-patrón. Art. 3 de la Ley Federal del Trabajo (**LFT**).¹²

¹⁰ Cfr. Alsina, Hugo, Ob. Cit. Pág. 644.

¹¹ BORRELL NAVARRO, Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo, Sista, México, 1998, Pág. 4.

¹² BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago. Conceptos Básicos del Derecho del Trabajo, Fondo de Cultura Económica, México, 1995. Pág. 85.

Es un derecho en constante expansión; Este carácter significa que el Derecho del Trabajo se encuentra en incesante crecimiento, esto es, que en forma ininterrumpida va ampliando, más y más, su ámbito de aplicación. A esta rama del derecho tienden a incorporarse, poco a poco, otras actividades que anteriormente no se regulaban por su legislación; así se tienen reguladas, bajo el título de “Trabajos Especiales”, nuevas áreas de trabajo como la de los deportistas profesionales, los médicos residentes, los agentes de comercio, actores y músicos, y a partir de 1980, los trabajadores universitarios entre otros.

Es un mínimo de garantías sociales para los trabajadores; Significa que el Derecho Laboral existe sobre la base de que los derechos que a favor de los trabajadores se han consagrado en la legislación, constituyen el mínimo que debe reconocérseles, sin perjuicio de que puedan ser mejorados a través de la contratación individual y colectiva-, más nunca reducidos o negados; de aquí la máxima: “arriba de las normas laborales todo, por debajo de ellas, nada”. Art. 123, fracción XXVII Constitucional y Art. 5; fracción II, V, VI, XIII, 56 y 69 de la LFT.

Es un derecho irrenunciable; Va en contra de la concepción tradicional que señala que todo derecho, en cuanto tal es susceptible de renunciarse. Primer párrafo del Art. 5 de la LFT.

Es un derecho reivindicador de la clase trabajadora; Consiste en la recuperación de la plusvalía por parte de los trabajadores. Así recupera el proletariado los derechos al producto íntegro de sus actividades laborales, que sólo puede alcanzarse socializando el capital.

Nuestra legislación es una legislación laboral burguesa, producto de una revolución burguesa, aunque se haya revestido de social. Responde a un sistema económico capitalista y, consecuentemente, burgués. Presume la propiedad privada de los medios de producción, como situación de hecho, y protege esa situación de todas las maneras posibles. Frac. IX, del apartado “A” del Art. 123 constitucional.

Por último podemos ver que al integrar el término Derecho del Trabajo, existen varios conceptos del mismo, pero todos ellos se inclinan a mostrar que es un derecho que nació por la necesidad de la clase trabajadora y el cual esta involucrado con todos los seres humanos, pues necesariamente tendremos que trabajar para lograr subsistir y poder adquirir los bienes materiales, para llevar la vida que deseemos.

2. Trabajador.

Es conveniente al definir este concepto, que tomemos en cuenta además de lo que se menciona en la doctrina veamos lo que se encuentra en nuestra LFT, pues podemos partir de lo que establece la norma, ya que esta es la que se aplicara en los Tratados Internacionales.

La cual en su artículo 8º expresa que Trabajador es la persona física que presta a otra física o moral, un trabajo personal subordinado. Entendiéndose por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio.

No obstante que en la doctrina y en la legislación no hay un acuerdo en la denominación de esta parte en la relación laboral, y ante la utilización indiscriminada, pues unas veces es llamado empleado, otras obrero, el que presta su trabajo en la contratación laboral, la denominación trabajador responde con precisión a la naturaleza de este sujeto primario del Derecho del Trabajo, amén de que unifica el carácter de aquellos que viven de su esfuerzo ya preponderantemente material o intelectual.¹³

Ciertamente, este término homogéneo suprime la discriminación aún subsistente en diversos sistemas que regulan mediante estatutos diferentes, la condición de obrero, empleado y el de trabajador.

Descomponiendo en sus aspectos esenciales la noción jurídica de trabajador recogida en la ley, podemos distinguir tres elementos: la persona física, la prestación personal del servicio y la subordinación.

Los empleados y obreros son trabajadores, vocablo éste que tiende a englobar a estos dos conceptos y uniformar así, bajo una sola denominación, a los que arriendan el trabajo. Trabajador es, pues, toda persona que presta a otros sus servicios en virtud de un contrato de trabajo o de aprendizaje.

El trabajador se caracteriza por: Ser una persona física; una persona jurídica es incapaz de prestar un trabajo. La exigencia de que el trabajador sea necesariamente una persona física, pretende eliminar la conclusión provocada con frecuencia en otro tiempo de encubrir las relaciones individuales de trabajo a través de la celebración de contratos por equipo; figura que además de entorpecer la vinculación directa del patrón con los trabajadores, propiciaba su manipulación, robusteciendo la intermediación en detrimento de la acción del sindicato.¹⁴

Trabajar por cuenta ajena; es decir en provecho de otra persona. Pero conviene aclarar que, no obstante a que el trabajador ha de trabajar por cuenta ajena, en ningún momento perderá su condición de tal, por el hecho de tener algún interés en la empresa o sociedad donde presta sus servicios, como es el caso de que sea accionista de la misma.¹⁵

La prestación personal del servicio; es otro elemento inherente a la figura del trabajador, que generalmente es entendida como una obligación prototípica de hacer, no puede sustituirse por otra diferente, sin consentimiento del patrón.

Realiza una labor subordinada; la subordinación es la característica de la contratación laboral; comprende: potestad de mando y dirección, organización, fiscalización y obediencia disciplinada en el trabajo.

¹³ Cfr. Instituto de Investigaciones Jurídicas. Ob. Cit. Pág. 976.

¹⁴ Cfr. Instituto de Investigaciones Jurídicas, Ob. Cit. Pág. 976.

¹⁵ Cfr. Instituto de Investigaciones Jurídicas, Ob. Cit. Pág. 977.

En todo contrato de trabajo, la dependencia o subordinación de una parte a la otra constituye el rasgo más característico de la contratación de trabajo, y es, a la vez, la que permite diferenciar distintas situaciones, más o menos dudosas, que podrían encuadrarse en el derecho del trabajo o en otra disciplina conexas. Con mucha razón en referencia a este punto se ha dicho que la legislación denominada del trabajo o laboral se propone amparar a los trabajadores, pero refiriéndose exclusivamente a los trabajadores subordinados.

La subordinación o dependencia es un requisito indispensable del contrato, que se caracteriza por una suma de atribuciones reservadas al patrono y derivadas precisamente de la situación de dependencia en que se encuentra el trabajador. Por el hecho del trabajador de prestar un trabajo subordinado está supeditado en un todo a las órdenes e instrucciones del patrono, pudiendo decirse que su voluntad no existe, por hallarse sometido a las indicaciones del patrono en cuanto a la labor que le ha sido encomendada.

Aunque su proyección es expansiva, el concepto de trabajador implica un vínculo de jerarquía, elemento gestor de la llamada subordinación, que supone el poder de obediencia del primero.

En consecuencia la subordinación del trabajador, en los contratos de trabajo, debe ser entendida en el sentido de que éste debe plegarse a los criterios directivos del patrono, labor del trabajo, a los métodos, a las costumbres y a las modalidades del trabajo propios de la industria o trazados por el propietario.

Para Mario de la Cueva, la subordinación no pretende designar un estatus del hombre que se somete al patrón, sino una de las formas de prestarse los servicios, aquella que se realiza con sujeción a las normas e instrucciones vigentes en la empresa o la fuente de trabajo.¹⁶

Hablamos, en todo caso, de la subordinación técnico-funcional relacionada con la prestación de los servicios, sin que se constriña en forma alguna la dignidad o libertad de los trabajadores.

La percepción de un salario: entenderemos por salario toda entrega de dinero o en especie que el patrono haga al trabajador a cambio de su labor ordinaria, y que constituya un beneficio para todo trabajador.

La LFT en su artículo 90, nos menciona que por salario mínimo se debe entender como la cantidad menor que debe de recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo.

El salario mínimo deberá ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el orden material, social y cultural, y para proveer a la educación obligatoria de los hijos. Se considera de utilidad social el establecimiento de instituciones y medidas que

¹⁶ Cfr. Instituto de Investigaciones Jurídicas, Ob. Cit. Pág. 978.

protejan la capacidad adquisitiva del salario y faciliten el acceso de los trabajadores a la obtención de satisfactores.

Las disposiciones de la Ley del Seguro Social (**LSS**), amparan y protegen no sólo a los trabajadores, sino también al que lo hace en forma independiente, sin dependencia ni subordinación, a los profesionales, comerciantes en pequeño, y demás trabajadores no asalariados, así como los ejidatarios, comuneros, pequeños propietarios. (Art. 13 de la LSS).

Como persona física, trabajador, debemos entender en cuanto a sexo, lo mismo al hombre que a la mujer, debemos considerar a ambos en igualdad de condiciones y derechos para obtener y desempeñar un trabajo y adquirir el atributo de trabajador, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4º constitucional que establece que el varón y la mujer son iguales ante la ley.¹⁷

También legalmente se encuentra prohibido establecer diferencias entre los trabajadores por motivos de raza, edad, credo religioso, doctrina política o condición social. Disposiciones constitucionales y legales que en la práctica se violan y desconocen, ya que constantemente los patrones si seleccionan a su personal atendiendo a todos y cada uno de los atributos o condiciones que señala la ley como aquellos sobre los que no debe haber distingos.

En la práctica casi siempre se utiliza la expresión de “empleado” para referirse a los trabajadores de oficina, mostrador, de confianza y agentes, pero no hay soporte legal para sostener tal distinción.

En los tratados y usos internacionales se usa el término de “empleador” al referirse al patrón y el de “trabajador” al que realiza el trabajo o presta el servicio.

En relación a la conceptualización social y doctrinal que históricamente hace el marxismo de los hombres, doctrina que los divide en “proletarios” y “burgueses”, afirmando que los proletarios son los que reciben un sueldo o salario por la prestación de su trabajo y los burgueses los que viven de sus rentas o del provecho de sus inversiones.

Como sabemos hay distintas clases de trabajadores, como son:¹⁸

El trabajador de *planta*, que es el que desempeña servicios de carácter normal, necesario y permanente en la empresa. Es el trabajador contratado por tiempo indefinido.

Trabajador *temporal*, es aquel trabajador que sustituye a otro por un período determinado de tiempo, como su nombre lo indica, su trabajo no es fijo, sino provisional o transitorio.

El trabajador *eventual*, que es el que presta sus servicios en labores distintas a las que normalmente se dedica la empresa.

¹⁷ BORRELL NAVARRO, Miguel. Ob. Cit., Pág. 66.

¹⁸ Cfr. BORRELL NAVARRO, Miguel, Ob. Cit. Pág.66.

El trabajador *de temporada*, cuyas labores son cíclicas, cada determinada época o temporada, como por ejemplo, los que prestan sus servicios exclusivamente durante la época navideña en tiendas departamentales, para vender productos navideños, los que no obstante su periodicidad, son considerados por la ley como trabajadores de planta.

El trabajador a *destajo*, que es al que se le paga por unidad de obra ejecutada. Y el trabajador de *base*, que es el trabajador que no es de confianza pudiendo también ser de planta.

3. Sindicato.

Sobre este concepto existen infinidad de discrepancias sobre el fin de este, pero en este trabajo únicamente trataremos de definir al concepto y los principios que lo rigen, obviamente nos basaremos en la LFT, pues en esta se contiene la forma en que se puede crear, mantener y disolverse un sindicato.

El artículo 356 de la LFT, indica que Sindicato es la asociación de trabajadores o patrones constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses.

La misma LFT en sus artículos siguientes nos dice que los trabajadores y patrones tienen derecho de constituir sindicatos, sin necesidad de autorización previa.

A nadie se le puede obligar a formar parte de un sindicato o a no formar parte de él. Y cualquier estipulación que establezca multa convencional en caso de separación del sindicato o que desvirtúe de algún modo la disposición de que se obligue a formar parte del sindicato se tendrá por no puesta.¹⁹

Dentro del sistema del ordenamiento mexicano se reconoce el principio de libertad sindical en sus aspectos positivos y negativos, al establecer el derecho de los patrones para formar sindicatos sin previa autorización (Art. 123, apartado A, frac. XIV de la CPEUM y 357 de la LFT), así como el de afiliarse o no, o en su caso separarse, de determinado sindicato (Art. 358 de la LFT).

Se consigna también, por otra parte, la libertad colectiva sindical de las agrupaciones profesionales para redactar sus reglamentos y sus estatutos, elegir libremente a sus representantes, organizar su administración y actividades y formular su programa de acción (Art. 359 de la LFT).

Es ostensible que nuestra legislación se ciñe a los principios del convenio número 87, sobre libertad sindical, cuyos principios se reproducen casi en forma literal. Sin embargo, no apenas se consigna este derecho en los siguientes artículos que siguen a la definición del

¹⁹ Cfr. Instituto de Investigaciones Jurídicas. Ob. Cit. Pág. 528.

sindicato, cuando ya se estructura un cuerpo de limitaciones que desnaturalizan su esencia y su ejercicio.²⁰

Desde luego de ninguna manera compartimos el criterio de que a pretexto de regular el marco jurídico idóneo al que deba sujetarse la vida del sindicato, se articule un aparato legal que deforme y anule la libertad sindical.

Mucho menos, cuando en otros sistemas de avanzada, basta el reconocimiento constitucional del derecho de sindicalización para que la acción directa del trabajo encuentre su propio cause y defina el alcance de sus reivindicaciones.

En clara contradicción con el principio de libertad sindical, el Art. 360 de la LFT clasifica los sindicatos de trabajadores en: Gremiales; cuando son formados por trabajadores de una misma profesión, oficio o especialidad, de Empresa; cuando son formados por trabajadores que presten sus servicios en una misma empresa, Industriales; son los formados por trabajadores que presten sus servicios en dos o más empresas de la misma rama industrial, Nacionales de Industria; son los formados por trabajadores que presten sus servicios en una o varias empresas de la misma rama industrial, instaladas en dos o más Entidades Federativas; y de Oficios Varios, los formados por trabajadores de diversas profesiones.

Estos sindicatos sólo podrán constituirse cuando en el municipio de que se trate, el número de trabajadores de una misma profesión sea menor de veinte.

En ejercicio de su libertad sindical, corresponde a los trabajadores, no al legislador diseñar y agruparse en el tipo de organizaciones de su preferencia.

De la misma manera, la ley clasifica a los sindicatos de patrones en los formados por patrones de una o varias ramas de actividades y Nacionales, los formados por patrones de una o varias ramas de actividades de distintas Entidades Federativas (Art. 361 LFT).

A este respecto, compartimos la tesis de que la sindicalización es un derecho que compete con exclusividad a los trabajadores, extendiéndose por mera diferencia democrática y en contradicción con los fines del derecho del trabajo, a los patrones.

Ciertamente, si los derechos de los trabajadores no pueden abatirse, no es factible que los patrones se puedan agrupar para defender y promover sus intereses que repercutirían directamente en detrimento de los trabajadores.

Pues es una contradicción que los patrones se puedan agrupar en contra de los trabajadores, pues como lo hemos mencionado los trabajadores no cuentan con una protección real, y al concederle la LFT una forma de agruparse en un sindicato, exista una igualdad de esta agrupación para los patrones.

²⁰ Cfr. Instituto de Investigaciones Jurídicas. Ob. Cit. Pág. 530.

En mérito al carácter eminentemente clasista del derecho de asociación profesional, nuestro ordenamiento excluye por omisión, la existencia de los sindicatos mixtos formados por trabajadores y patrones.

El registro sindical, por demás secreto dentro de nuestro sistema, dada la forma en que se maneja y realiza su función informadora en contraposición al principio de libertad sindical, condiciona la constitución del sindicato a los siguientes requisitos de fondo y de forma: la afiliación de cuando menos veinte trabajadores en servicio activo, incluyendo los que hubieren sido separados del trabajo dentro de los 30 días previos a la fecha de presentación de la solicitud de registro del sindicato y donde se otorgue éste.²¹

Tratándose de sindicatos patrimoniales se requieren al menos de tres miembros, la comprobación de formalidades como la celebración del acta constitutiva del sindicato; la presentación del estatuto sindical; el padrón de miembros y la designación de la directiva sindical.

Como exigencia de fondo, la muy cuestionable obligación de que la organización solicitante demuestre, a satisfacción de las autoridades, que se propone el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses, (Art. 356-364, 366 LFT).

Los sindicatos deben registrarse en la Secretaria del Trabajo y Previsión Social (**STPS**), en los casos de competencia federal en las Juntas de Conciliación y Arbitraje (**JCA**) en los de competencia local, a cuyo efecto remitirán por duplicado: copia autorizada del acta de la asamblea constitutiva; una lista con el número, nombres y domicilios de sus miembros y con el nombre y domicilio de los patrones, empresas o establecimientos en los que se prestan los servicios; copia autorizada de los estatutos; y copia autorizada del acta de la asamblea en que se hubiese elegido la directiva.

Estos documentos serán autorizados por el Secretario General, el de Organización y el de Actas, salvo lo dispuesto en los estatutos.

La constitución del sindicato mediante el registro, porque así ocurre en la praxis más que dotarlo de personalidad jurídica y capacidad legal, lo reprime y lo controla.

En una situación formal que muy poco define a las instituciones del derecho corporativo, solamente dotados de personalidad jurídica los sindicatos podrán promover el interés profesional, amén de realizar la defensa de sus afiliados en sus conflictos jurídicos individuales. Así también, sólo en estas condiciones tendrán capacidad para adquirir bienes inmuebles y muebles, conforme a los límites y términos de ley, (Art. 374 y 375 LFT).

Dentro de sus funciones vacilares, los sindicatos participan en la integración de los organismos públicos avocados a la aplicación de las leyes del trabajo y de la seguridad social.

²¹ Cfr. BORRELL NAVARRO, Miguel. Ob. Cit. Pág. 80

La reglamentación del régimen estatutario en la LFT (Art. 371) desconoce la libertad colectiva sindical invadiendo el derecho de los sindicatos a regir su vida interna y a organizar su actividad profesional.

Con el supuesto propósito de robustecer la autoridad del sindicato y de evitar la atomización del interés profesional, invadiendo la esfera de la libertad sindical, nuestro ordenamiento reconoce las llamadas cláusulas de consolidación profesional; la cláusula de admisión y la cláusula de expulsión, (Art. 395 LFT).

En perjuicio evidente de la libertad sindical, individual y colectiva, el legislador diseña un cuerpo de prohibiciones y obligaciones para los sindicatos, que de esta suerte, si bien pueden participar “políticamente” tienen prohibido realizar actividades mercantiles e intervenir en asuntos religiosos (Art. 378 LFT).

Pero más grave aún, los sindicatos cuentan con obligaciones para enterar de sus actividades a las autoridades laborales o comunicar a la registradora los cambios de directiva, las modificaciones a los estatutos y las altas o bajas de sus miembros, en forma periódica (Art. 377 LFT).

Nuestro sistema contempla la posibilidad de que los sindicatos ensanchan su articulación profesional, organizándose en federaciones y confederaciones, las que quedarán sujetas a las normas rectoras de aquéllos, en lo que resulte aplicable (Art. 381 LFT).

En el sector burocrático el problema es alarmante, pues se estructura un sistema cerrado de control profesional fundado en la sindicalización única por dependencia y en la organización vertical de las “asociaciones sindicales” en la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado. No hay escrúpulo, por otra parte, para llegar al extremo de impedir legalmente que un empleado público, una vez afiliado a un sindicato pueda separarse de éste, salvo que fuera expulsado (Art. 67 y siguientes de la LFT).

Por lo que podemos concluir con que el Sindicato es una figura jurídica, la cual requiere de un cambio en su regulación, pues existen muchas deficiencias que se traducen en injusticias para los trabajadores.

4. Patrón.

En este concepto veremos cual es la diferencia que existe entre lo que se le conoce como patrón y empleador, ya que el primero se regula en materia nacional y el segundo es la manera que se nombra al mismo sujeto pero únicamente en materia internacional.

El artículo 10 de nuestra LFT, nos dice que el Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.

En confrontación con la figura del trabajador, el patrón, representa otro de los sujetos primarios de la relación jurídica del empleo. Y como lo menciona el Lic. Navarro: “Su

presencia como persona física es frecuente cuando se trata de la pequeña empresa, donde se le puede encontrar supervisando los servicios de los trabajadores o compartiendo con ellos, las actividades laborales. En los centros de grandes dimensiones es muy común, por el contrario, su disolución físico-individual, en la integración de sociedades (personas jurídicas o morales).”²²

Pese a que tradicionalmente, como jefe de la empresa, se reconoce al patrón un poder de jerarquía del que dependen en relación subordinada los trabajadores de la misma, la definición de la ley es precisa y objetiva, no obstante el cuestionamiento de que pudiera estimarse incompleta en tanto que emite el concepto de subordinación y no alude compromiso de retribuir el trabajo.

En efecto, resulta evidente, que al suprimirse la condicionante de la preexistencia de un contrato de trabajo, ignorándose la limitante de la subordinación, se pretendió fortalecer el carácter expansivo del Derecho del Trabajo. Por otra parte, el señalamiento de la contraprestación que se haga indispensable para definir el carácter del patrón, toda vez que la obligación del pago del servicio esta sobreentendida, es insalvable y, por disposición de ley irrenunciable.

La desvinculación del concepto patrón respecto del contrato de trabajo, obedece, dentro de nuestro sistema, al acogimiento de la autonomía relacionista que explica la prestación de los servicios como generatriz de la aplicación y beneficio del Derecho del Trabajo.

Para algún sector de la doctrina y del derecho comparado, suele confundirse el concepto de patrón, identificándolo indiscriminadamente con el de empleador o empresario, cuando no con los de dador o acreedor de trabajo.

Es inadecuado hablar de empleador, puesto que en nuestro sistema por lo que hace fundamentalmente a la empresa de notable envergadura, caracterizada por su paulatina despersonalización, no es el patrón quien emplea, sino el personal administrativo, de la misma, especializado para tales menesteres.

Tampoco es factible identificarlo con el empresario, toda vez que las relaciones de trabajo no se presentan exclusivamente dentro de la empresa, sino también dentro de otros sectores; por ejemplo, el trabajo doméstico.

La palabra patrono tiene dos acepciones: una económica y otra jurídica. En el primer aspecto el patrono desempeña una función muy importante en la economía, ya sea desde el punto de vista comercial o industrial.

El patrono dispone de un instrumento de producción como es una empresa en general, demasiado considerable para ponerla en marcha él solo, y es por ello por lo que necesita del trabajo ajeno para estos menesteres.

²² BORRELL NAVARRO, Miguel. Ob. Cit. Pág. 977.

En el concepto económico del patrono lo esencial es que éste haga trabajar a obreros o empleados (arrendadores del trabajo) por un precio (salario) a fin de obtener un bien que puede ser una mercancía (en el caso de una empresa manufacturera) o en un servicio (en el caso de una empresa de servicios, o empresa comercial); estos bienes el patrono los considera suyos, y jurídicamente son suyos, sea para utilizarlos de un modo directo, o bien para lanzarlos al mercado y especular y realizar ganancias.²³

El patrono se hace dueño del bien obtenido o realizado, el cual utiliza o vende, y con él paga el capital, o el alquiler, paga a los trabajadores el precio de su trabajo y guarda el remanente, lo que constituye su beneficio.

Desde el punto de vista jurídico, el patrono es un sujeto de derechos y obligaciones, garantizados aquéllos y exigibles éstos. En términos generales podemos decir que patrono es el que manda, ordena, dirige; y los subordinados (obreros o empleados) son los que obedecen, actúan y cumplen las órdenes emanadas del patrono.

El patrono puede ser una persona natural o una persona jurídica. A diferencia del trabajador que sólo puede ser una persona natural; el ser humano.

El patrono puede ser una persona que actúa por cuenta propia o ajena, al tener a su cargo la explotación de una empresa o faena, para significar que ese patrono podría ser directamente el propietario o el dueño del correspondiente establecimiento comercial o industrial en donde se presta el trabajo, o a la inversa podría no serlo.

Muy frecuentemente, por ejemplo, el propietario de un negocio da en arrendamiento su empresa o establecimiento y el arrendatario es el que recibe, explota y se beneficia con los trabajos que recibe de los trabajadores; mal podría, en consecuencia, determinar la figura del patrono haciéndosela sinónima de la de propietario de la empresa o establecimiento donde presta servicios un grupo de trabajadores.²⁴

Si el trabajador, conforme a lo pactado o a la costumbre, utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón de aquél, lo será también de éstos.

El Maestro Navarro menciona que “la connotación de dador del trabajo es no solo gramatical y fonéticamente inadecuada, sino que revela graves deficiencias técnicas, como el designar de manera indistinta, tanto a la persona que ofrece el trabajo (patrón) como a la que lo realiza (trabajador).”²⁵

Por otra parte, amén de su remisión a la teoría de las obligaciones y de los contratos civiles, la expresión de acreedor de trabajo como denominación sustantiva de patrón, es

²³ Cfr. Instituto de Investigaciones Jurídicas, Ob. Cit. Pág. 547.

²⁴ Cfr. BORRELL NAVARRO, Miguel. Ob. Cit. Pág. 988.

²⁵ Ídem.

definitivamente impropia, pues pudiera llevarnos al extremo de llamar a los trabajadores deudores de trabajo o quizás acreedores de salario.

El concepto de patrón, desprendido del perjuicio de poder resultar peyorativo para quienes concentran riqueza, es sin duda el más idóneo, pues precisa la noción de la figura, despeja las confusiones y responde mejor que las otras acepciones a la realidad y tradición jurídica de nuestro ordenamiento de trabajo.

Con el propósito de obligar directamente al patrón con los trabajadores y evitar el subterfugio de la intermediación desvinculante, la ley establece expresamente que “los directores, administradores, gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento, serán considerados representantes del patrón y en tal concepto lo obligan en sus relaciones con los trabajadores (artículo 11 LFT).

La doctrina suele distinguir entre los patrones del sector privado y aquellos del sector público.

Dentro de nuestro sistema, las relaciones de trabajo burocrático fueron sustraídas al marco del derecho administrativo, para regular a nivel tanto constitucional como legal, las vinculaciones laborales entre el Estado y otros entes de carácter público, con el personal a su servicio siempre en el terreno teórico, además de su carácter de persona física o jurídica, de naturaleza pública o privada, puede estudiarse la figura del patrón como un simple ente de facto o una mera asociación no reconocida.

Si desde otra perspectiva, el estudio del patrón se relaciona con las diferentes ramas de la actividad económica, entonces bien puede hablarse de patrones: industriales, comerciales, artesanales y agrícolas.

Para el maestro Manuel Alonso García, “Patrón es toda persona natural o jurídica que se obliga a remunerar el trabajo prestado por su cuenta, haciendo suyos los frutos o productos obtenidos en la mencionada prestación.”²⁶

Con respecto a la figura jurídica de patrón, debemos tener presente lo resuelto por la Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN), en cuanto a las reclamaciones obreras, la que establece que para demandar al patrón, no tiene el trabajador que conocer sus características jurídicas, bastando sólo con que sea identificado.

Asimismo debe destacarse a este respecto que nuestro ordenamiento laboral, considera representantes del patrón a los directores, administradores y gerentes, así como al personal que ejerza tales funciones, aunque en sus designaciones y nombramientos no aparezcan con las denominaciones o categorías citadas, cuyos actos obligan al patrón en todo lo relacionado con sus trabajadores; lo cual también resulta importante con respecto a la personalidad y representación en el juicio laboral.

²⁶ Ibidem. Pág. 70.

5. Autoridad laboral.

Primeramente para poder definir este concepto señalaremos que es autoridad en general para poder referirnos después a la autoridad laboral, en su especie.

La Autoridad; “es la potestad legalmente conferida y recibida para ejercer una función pública, para dictar al efecto resoluciones cuya obediencia es indeclinable bajo la amenaza de una sanción y la posibilidad legal de su ejecución forzosa en caso necesario. Se denomina también autoridad a la persona u organismo que ejerce dicha potestad.”²⁷

Viéndose a esta entonces como aquella potestad que inviste una persona o corporación para dictar las leyes, aplicarlas o ejecutarlas o para imponerse a los demás por su capacidad o influencia. Es la facultad y el derecho de conducir y de hacerse obedecer dentro de los límites preestablecidos.

Será en materia laboral el conjunto de tribunales encargados de las resoluciones de los conflictos que surjan entre patronos y obreros con ocasión de sus relaciones de trabajo. La jurisdicción mexicana del trabajo tiene su reglamentación en la LFT.

Los juristas entienden por Autoridad, la posesión de quien se encuentra investido de facultades o funciones o la persona o cosa que goza (o se le atribuye) “fuerza, ascendencia u obligatoriedad”.

Por extensión la expresión se aplica para designar a los individuos u órganos que participan del poder público, nombrando así a los detentadores (legítimos) del poder.

De lo anterior se desprende que el significado persistente de la autoridad expresa, primeramente, ascendencia, fuerza, vínculo, en segundo lugar, manifiesta capacidad, atributo, potestad, función; por último, se refiere a los individuos o entidades investidos de estas facultades o funciones. Estos tres significados descriptivos (estrechamente relacionados entre sí) reciben la carga ritual, mágica o ideológica que rodea los usos de autoridad.

El significado jurídico relevante de la noción de autoridad presupone la idea de una investidura. La noción de autoridad jurídica gira, así, alrededor del concepto de facultad, la cual indica el poder o capacidad de un individuo (o grupo) para modificar la situación jurídica existente.

El concepto jurídico de autoridad indica que alguien está facultado jurídicamente para realizar un acto válido, presupone la posesión de capacidad o potestad para modificar válidamente la situación jurídica de los demás.

²⁷ Instituto de Investigaciones Jurídicas. Ob. Cit. Pág. 335.

El orden jurídico otorga a los individuos investidos como órganos del Estado, a los que se les denomina “autoridades”, la facultad de obligar a los demás mediante actos de voluntad. (Kelsen).²⁸

Es decir *X* tiene autoridad sobre *Y*, si, y solo si, *X* puede hacer que *Y* haga o se abstenga de hacer algo (esto es sólo si *X* está facultado para cambiar la situación jurídica de los demás). De esta forma, las relaciones de autoridad no son sino relaciones de dominio, donde se presenta la posibilidad de imponer la voluntad de uno a la conducta de los demás.²⁹

Pero sólo el dominio ejercido por los órganos del Estado es un dominio en virtud de autoridad (Weber). Un individuo (o grupo) tiene autoridad si su poder descansa en el orden jurídico de la comunidad, si es la autoridad legítima. Es de esta manera como se identifica autoridad (la autoridad es una determinada comunidad) con la “fuerza” o “poder” del orden jurídico, el “monopolio” legítimo del poder.³⁰

En tanto institución social el derecho manifiesta su autoridad en formas diversas. La autoridad del derecho es independiente, última (su autoridad no proviene de ninguna otra autoridad). La autoridad del derecho es exclusiva y excluyente. La autoridad del derecho es primaria.

El derecho reclama autoridad para regular toda forma de comportamiento; reclama autoridad para prohibir, permitir o imponer condiciones a la actividad de otras instituciones sociales (partidos políticos e iglesias).

El derecho manifiesta su autoridad proscribiendo o legitimando las actividades de las demás instituciones sociales.

La autoridad pública puede entenderse como el poder público en sí mismo o fuerza pública. Así mismo se puede entender como al funcionario que en representación de un órgano público ejerce dicho poder o fuerza y por último, se podrá entender como el órgano estatal a quien la ley atribuye tal poder o fuerza.

Las dos primeras acepciones se aplican a los tres poderes del Estado: legislativo, administrativo y judicial, que son poder público; a las autoridades estatales; legislativas, administrativas y judiciales.

Como el órgano público es a quien la Ley atribuye la fuerza pública o el poder público, se llega a decir que es la autoridad y no la persona física que lo representa. Así lo aplica, por ejemplo, el artículo 3º de la Ley Federal de Responsabilidades de los Servidores Públicos (**LFRSP**): “las autoridades competentes para aplicar la presente ley serán: las Cámaras de

²⁸ HANS, Kelsen. Teoría General del Estado, traducción de Luis Legaz y Lacambra, México, Editora Nacional, 1959, Pág. 82.

²⁹ Cfr. Instituto de Investigaciones Jurídicas, Ob. Cit. Pág. 339.

³⁰ Cfr. Instituto de Investigaciones Jurídicas, Ob. Cit. Pág. 339.

Senadores y Diputados del Congreso de la Unión...” y sigue enumerando otros órganos del Estado.

Autoridad para el derecho administrativo, es la persona física, trabajador del Estado, dotada de poder público por la ley. De ordinario es quien representa al órgano administrativo, pero puede no serlo y estar investido de este poder.

Gabino Fraga afirma que: “cuando la competencia otorgada a un órgano implica la facultad de realizar actos de naturaleza jurídica que afecten la esfera de los particulares y la de imponer a éstos sus determinaciones, es decir, cuando el órgano está investido de facultades de decisión y de ejecución, se está frente a un órgano de autoridad”.³¹

Manuel María Díez, considera que autoridades son los funcionarios públicos “que tienen la potestad de mandar, decidir y hacer cumplir órdenes”.³²

En rigor, los funcionarios públicos siempre están dotados de autoridad; es decir, están provistos de poder público, de poder de decisión y ejecución. Pueden, si la ley lo autoriza, trasladar parte de esa autoridad a otros funcionarios y empleados públicos a través de un acto de delegación de facultades, en forma temporal o indefinida.

Ignacio Burgoa, menciona que “autoridades son aquellos órganos estatales de facto o de jure, con facultades de decisión o ejecución, cuyo ejercicio engendra la creación, modificación o extinción de situaciones generales o particulares, de hecho o jurídicas, o bien una alteración o afectación de ellas, de manera imperativa, unilateral y coercitiva”.³³

En la exposición de motivos de las reformas procesales de 1980, entre otras consideraciones se declara que el derecho es la norma de convivencia por excelencia.

“Las normas que rigen el proceso, para alcanzar la justicia, deben obligar a la eficacia. No basta con la posible aplicación de una norma, también es menester, que ello se haga con oportunidad, porque la misma experiencia histórica ha demostrado que la justicia que se retarda es justicia que se deniega”.³⁴

La jurisdicción dimana del latín que significa “decir el derecho” y lógicamente esto tiene que hacerse por quien está investido legalmente para declararlo, así como para imponerlo o hacerlo cumplir, facultad que le viene atribuida al Estado, quien la ejerce a través de los jueces y tribunales constitucional y legalmente establecidos.

³¹ Ídem.

³² Ídem.

³³ Ídem.

³⁴ BORRELL NAVARRO, Miguel. Ob. Cit., Pág. 457.

Por tanto jurisdicción es la potestad para administrar justicia atribuida a los jueces y tribunales, quienes la ejercen aplicando las normas jurídicas generales a los casos concretos que le someten a su consideración y deben decidir con arreglo a derecho.

La jurisdicción a través de la que se imparte justicia, que es eminentemente pública y sólo al Estado le corresponde ejercerla, junto con la acción y el proceso, constituyen la trilogía en la que se fundamenta la ciencia del derecho procesal.

La jurisdicción del trabajo es la facultad o capacidad para resolver los conflictos laborales y que le viene atribuida constitucionalmente a los tribunales del trabajo, también denominados órganos jurisdiccionales o JCA, los que se constituyen y funcionan en forma tripartita, de acuerdo con lo dispuesto en el Art. 123, apartado "A", fracción XX de nuestra Ley suprema.

Otra característica de los Tribunales u Órganos jurisdiccionales del trabajo es su autonomía, la que no los hace dependientes del Poder Judicial, a los que sólo se subordinan en dos formas: por vía del juicio de amparo laboral y por la obligación que tienen de acatar la jurisprudencia laboral establecida por el Poder Judicial.

Podemos concluir que Autoridad es aquella que tiene incorporada la capacidad y el poder coercitivo a través de diversos medios legales, de hacer que otros realicen determinadas conductas. Y la autoridad laboral, es aquella que va a tener la capacidad de solucionar los problemas laborales que ocurran entre los patrones y los trabajadores, como lo son las JCA.

6. Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Este concepto engloba la creación de una organización a nivel internacional, lo cual se analizara en un capítulo posterior, pero trataremos de que se logre entender que es la OIT y el impacto tanto a nivel nacional como internacional que tiene para nuestro país.

La OIT fue creada en 1919 y es el único resultado importante que aún perdura del Tratado de Versalles, que dio origen a la Sociedad de Naciones. El Acta constitutiva de la OIT se basó en las disposiciones de la parte XII del Tratado de Versalles, en la que figuraba una Carta del Trabajo con principios que debían aplicar las comunidades industriales en la reglamentación de las condiciones de trabajo de esa época. En 1946, la OIT se convirtió en el primer organismo especializado de las Naciones Unidas.³⁵

La OIT realiza labores de investigación, formación y publicación, siendo considerada como el mayor centro mundial de recursos de información, análisis y orientación en el mundo del trabajo, así como una fuente autorizada de información estadística.

La OIT es un organismo especializado en materia de trabajo y de justicia social, su misión fundamental la constituye la formulación del Derecho Internacional del Trabajo, actividad

³⁵ CHARIS GÓMEZ, Roberto. Derecho Internacional del Trabajo, Porrúa, México, 1994, Pág. 15.

que se materializa al adoptar en sus Conferencias Internacionales, Convenios y Recomendaciones; además, en su vinculación con sus países miembros desempeña funciones de divulgación y asesoría, y con base en una adecuada política laboral, apoya, recomienda, y exige el cumplimiento de los instrumentos internacionales ratificados por sus miembros.³⁶

La OIT es la única organización, dentro del Sistema de las Naciones Unidas, que cuenta con una estructura tripartita, en la que los trabajadores y empleadores participan en pie de igualdad con los gobiernos en las labores de sus órganos principales: la Conferencia Internacional del Trabajo y el Consejo de Administración.

La OIT realiza su labor a través de tres órganos principales: una Asamblea General denominada *Conferencia Internacional del Trabajo*; un órgano ejecutivo que es el *Consejo de Administración* y una secretaría permanente conocida como *Oficina Internacional del Trabajo*.³⁷

También despliega su acción a través de otros órganos, como son las conferencias regionales y las reuniones sectoriales y de expertos.

La Conferencia Internacional del Trabajo proporciona un foro para la discusión de problemas mundiales de orden social y laboral; tiene una función primordial en la elaboración y adopción de las normas internacionales del trabajo; fija las políticas generales de la Organización; también aprueba cada dos años, el programa de trabajo y el presupuesto bienal de la OIT. Además, elige a los miembros del Consejo de Administración.

En la Conferencia participan las delegaciones gubernamentales, generalmente encabezadas por los Ministros responsables de los asuntos laborales en los Estados miembros, los delegados empleadores y los delegados trabajadores. Cada Estado miembro está representado por dos delegados gubernamentales, un delegado de los empleadores y un delegado de los trabajadores. Los delegados son acompañados por consejeros técnicos.³⁸

El Consejo de Administración es el órgano ejecutivo que adopta las decisiones para ejecutar la política de la OIT; elabora el proyecto de programa y de presupuesto que luego somete a la Conferencia para su aprobación y también elige al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

Además desempeña una función importante en la supervisión de la aplicación de las normas internacionales del trabajo y en la protección de los derechos laborales.

El Consejo se reúne tres veces al año en Ginebra. Está compuesto por 28 miembros gubernamentales, 14 miembros empleadores y 14 miembros trabajadores.

³⁶ BARROSO FIGUEROA, José. Derecho Internacional del Trabajo, Porrúa. México, 1989, Pág. 67.

³⁷ CHARIS GÓMEZ, Roberto, Ob. Cit. Pág. 20.

³⁸ Cfr. Instituto de Investigaciones Jurídicas, Ob. Cit. Pág. 2800.

La Oficina Internacional del Trabajo constituye el secretariado permanente de la OIT, su sede operativa, centro de investigación y casa editora. Tiene como responsabilidad primordial las actividades que prepara bajo la supervisión del Consejo de Administración y la dirección del Director General.

La administración y la gestión se hallan descentralizadas en oficinas regionales de zona y de correspondencia. Emplea cerca de 2500 funcionarios y expertos de más de cien nacionalidades en su sede en Ginebra y en cuarenta oficinas en todo el mundo.

7. Tratado.

Primeramente para poder definir a este concepto mencionaremos una noción de los Tratados en el Derecho Internacional; en donde el derecho internacional contractual es el que surge de tratados y convenios bilaterales o multilaterales. Y después mencionaremos lo que es el tratado visto tanto a nivel nacional como internacional.

En cuanto a las partes que se vinculan directamente mediante tratados son, fundamentalmente, los Estados y, en cuanto para concertarlos, aplican normalmente las disposiciones de su respectivo derecho interno, un sector de la doctrina supone que el derecho internacional es un derecho público externo que dimana del derecho interno estatal.³⁹

Con esta posición el derecho nacional habilita al derecho internacional en la medida que prevé, autoriza y regula la celebración de tratados internacionales.

Sin embargo, esta tesis sólo satisface un espacio parcial, que es el referente al procedimiento a seguir en el orden interno de cada Estado para concluir la celebración del tratado.⁴⁰

Pero no es exactamente en cuanto ignora que, una vez ratificado el tratado en sede internacional, los efectos del tratado, los derechos y obligaciones emergentes de él, la responsabilidad internacional de las partes contratantes, se rigen por el Derecho Internacional y no por el Derecho interno.

El término “tratado” tiene un sentido *lato*, comprensivo de todo acuerdo entre sujetos y personas internacionales, es decir, entre miembros o partes de la comunidad internacional. Si principalmente esos miembros son los Estados, no por eso dejan de integrar la categoría de tratados los acuerdos en que es parte un organismo internacional, o aquéllos en que lo es la Santa Sede o la Iglesia Católica.

En una acepción más estrecha y formalista, el vocablo “tratado” se reserva para los acuerdos internacionales celebrados de conformidad con el procedimiento especial que cada

³⁹ Cfr. Instituto de Investigaciones Jurídicas, Ob. Cit. Pág. 333.

⁴⁰ Cfr. CHARIS GÓMEZ, Roberto, Ob. Cit. Pág. 45.

Estado arbitra en su ordenamiento interno. O sea que el tratado no se perfecciona como tal hasta agotarse la etapa íntegra y compleja de la “negociación-firma-ratificación”.

Tanto en el sentido amplio como en el restringido, la palabra “tratado” se utiliza para cubrir toda una variadísima gama de estipulaciones internacionales como las siguientes denominaciones: tratados propiamente tales, convenios, convenciones, acuerdos, actas, protocolos, actas adicionales, acuerdos en forma simplificada, notas revérsales, pactos, concordatos, *modus vivendi*, declaraciones.⁴¹

De acuerdo al número de partes intervinientes, los tratados se dividen en *bilaterales* o bipartitos y *multilaterales* o colectivos, según que vinculen a dos personas internacionales o a más de dos.

También se les clasifica en tratados-*contrato* y tratados-*ley* (o tratados normativos). Los primeros regulan materias que atañen directamente a las partes –generalmente dos-, como por ejemplo: los tratados de límites, de comercio, de cesión o de alianza.

Los segundos –generalmente multilaterales- se caracterizan por adoptar reglas o normas de derecho en una materia común como por ejemplo: los que unifican disposiciones de derecho internacional privado, o declaran derechos individuales.

Mientras los tratados-contrato ponen a cargo de las partes prestaciones diferentes, en las que cada una asegura normalmente sus intereses o puntos de vista, los tratados-ley revelan la identidad de voluntades signatarias en un contenido común.

Actualmente los tratados se formalizan por escrito, y suelen dividir formalmente su contenido en preámbulo, una parte dispositiva, y una parte final. El *preámbulo* enuncia la nómina de las partes firmantes, los propósitos y motivos que conducen al compromiso.

La *parte dispositiva* estipula los derechos y obligaciones de los signatarios, las normas que se adoptan. La *parte final* consigna las previsiones sobre ratificación, adhesión por terceros Estados, fecha de entrada en vigor, número de ejemplares que se suscriben, idioma que se utiliza, reglas de interpretación, duración y denuncia.⁴²

El artículo 2º, fracción I de la Ley sobre la Celebración de Tratados (LCT), estipula que se entenderá por Tratado: al convenio regido por el derecho internacional público celebrado por escrito entre el Gobierno de los Estados Unidos Mexicanos y uno o varios sujetos de Derecho Internacional Público, ya sea que para su aplicación requiera o no la celebración de acuerdos en materias específicas, cualquiera que sea su denominación, mediante el cual los Estados Unidos Mexicanos asumen compromisos.

⁴¹ Cfr. CHARIS GÓMEZ, Roberto, Ob. Cit. Pág. 45.

⁴² Cfr. Instituto de Investigaciones Jurídicas, Ob. Cit. Pág. 2458.

El artículo 2º, fracción V de la LCT, menciona que la Ratificación, es el acto por el cual los Estados Unidos Mexicanos hacen constar en el ámbito internacional su consentimiento en obligarse por un tratado.

La Convención de Viena de 1969 sobre el Derecho de los Tratados define la ratificación como “el acto internacional por el cual un Estado hace constar en el ámbito internacional su consentimiento en obligarse por un tratado.”⁴³

Constituye la ratificación una forma para perfeccionar un tratado y permitir que entre en vigor. Antes, se requería necesariamente la ratificación para completar el trámite internacional de concertación de un acuerdo.

Sin embargo, la costumbre ha venido introduciendo en las relaciones internacionales la necesidad de celebrar tratados con menos formalidades a fin de que puedan entrar en vigor con mayor rapidez.

El procedimiento para la conclusión de los tratados queda en su determinación, bajo la soberanía de los Estados. Cada Estado tiene competencia para establecer el trámite interno mediante el cual se obliga internacionalmente por la vía convencional.

De esta suerte, y con base en la constitución interna, un país puede reconocer la firma o la ratificación, o a ambas según el caso, como medio para obligarse finalmente por un tratado.

En México, la Constitución de 1917 prevé que los tratados deberán ser aprobados por el Senado. Así lo dispone la fracción I del artículo 76 de la Constitución. Cabe advertir que la propia carta magna, al realizar esta condición lo hace para que el presidente a su libre disposición comprometa a nuestro país con diversas obligaciones internacionales.

Con todo y de conformidad con lo que señala el artículo 76 Constitucional, es el Senado el que tiene la competencia para participar en la aprobación de los tratados, a semejanza del modelo original, representado por la Constitución norteamericana.

La facultad del Senado se limita a la aprobación de los tratados. Esto quiere decir que su intervención es posterior a la negociación por el ejecutivo.

8. Salud en el Trabajo.

La salud en el trabajo es un tema en el que se requiere más firmeza en su regulación, pues creemos que se debe de tomar medidas para que efectivamente se logre aplicar los beneficios a los trabajadores, quienes son los más afectados por las condiciones de trabajo en las que se ven inmersos.

⁴³ Cfr. Instituto de Investigaciones Jurídicas, Ob. Cit. Pág. 2458.

El Diccionario Médico Ilustrado nos indica que la salud es el estado de un organismo en lo referente a su bienestar físico, mental y social. Siendo también el estado de un organismo que funciona de forma óptima, sin trastornos de ninguna naturaleza, es decir, ejerce normalmente todas sus funciones.⁴⁴

Durante mucho tiempo numerosos autores intentaron definir el concepto de salud, sin lograr su propósito. Se trataba de determinar en qué consiste, esencialmente, ese estado biológico que se designa con el término salud.

Ante la dificultad de resolver este problema, la Organización Mundial de la Salud (**OMS**) consideró indispensable para sus objetivos determinar, previamente, con toda claridad el concepto de salud. A ese efecto se designó una comisión de expertos para que estableciera, en forma inequívoca, la definición de la salud.

Esa definición que la OMS adoptó definitivamente en el año 1948, quedó redactada en la forma siguiente: “La salud es un estado de completo bienestar físico, mental y social y no solamente la ausencia de enfermedad o de invalidez”.

Si se analizan los términos de esta definición se advierte fácilmente que la “salud” no constituye efectivamente un estado real o “actual”, sino que se trata más bien de un estado virtual, vale decir, de una lógica aspiración del ser humano, un estado de perfección, con vistas hacia el futuro.⁴⁵

De este concepto de la salud, se pueden derivar todas las graduaciones de su alteración, que van desde el simple malestar hasta la franca enfermedad.

Resulta muy poco probable que se encuentre un solo ser humano, sobre todo si se trata de un adulto, que responda íntegramente al concepto de salud. No es una, sino una variada gama de causas, las que influyen para que disminuyan o desaparezcan tanto el bienestar físico, como el psíquico o el social. A la disminución, o a la pérdida del bienestar, se sucede el malestar.

Para diagnosticar acerca de la salud de una persona, dice Ruiz Moreno, es preciso comprobar la existencia de un sentirse bien, que es un fenómeno subjetivo y un estar bien que es de índole objetiva, de carácter orgánico o funcional. Para estos casos, se debe comprobar que no exista alteración que exceda los límites que se han establecido como normales, para cada órgano, aparato o tejido.⁴⁶

Es indudable que existe un factor totalmente imponderable que determina la respuesta y el comportamiento individual ante el malestar.

⁴⁴ MELLONI, Reverté. Diccionario Médico Ilustrado. España, 1983, Pág. 506.

⁴⁵ KAPLAN, Juan. La Empresa y la Salud de los Trabajadores. Argentina, Ateneo, 1972, Pág. 19.

⁴⁶ RUIZ MORENO, Guido. Lecciones de Higiene, Medicina Preventiva y Medicina Social, Tomo I, Buenos Aires, 1968, Pág. 23.

Muchos individuos sobrellevan ese estado sin inconveniente alguno y sin la modificación de sus actividades habituales. Otros, en cambio, centran su atención en las manifestaciones perceptibles de la alteración de salud, hasta el extremo de reducir sus quehaceres diarios en diferentes grados.

La *enfermedad* implica ciertamente mala salud, pero se trata de una alteración en grado mayor.⁴⁷

Muchas veces aún el más minucioso examen médico no llega a determinar si un individuo, sometido al mismo, se encuentra realmente en estado de salud. Esta dificultad de diagnóstico se acrecienta, si el sujeto examinado no manifiesta sus síntomas. Esto es un hecho muy corriente en los casos de simulación.

Para solucionar estos conflictos, los jueces deberían estar informados acerca del estado de salud de los trabajadores, previo al comienzo de su trabajo. De este modo estarían en condiciones de evaluar esa presunta pérdida de la salud. Pero como carecen de este conocimiento, se ha arribado a una *fórmula*. Es lo que se ha denominado salud práctica. Se entiende por *salud práctica*, “el aparente estado normal que presentaba el trabajador al ingresar a su trabajo y que le permitió realizar sin inconvenientes las tareas que se le asignaron.”⁴⁸

Se entiende fácilmente que la ejecución de cualquier trabajo requiere, en primer término, que el trabajador se encuentre en salud. El funcionamiento armónico del conjunto físico-psíquico del individuo le ha de permitir el conveniente cumplimiento de las tareas que debe realizar, lo que se traducirá en una cuota normal de producción.

De este modo, en las restantes horas del día, tanto la alimentación, como el descanso y la “recreación” adecuados, contribuirán a la “re-creación” es decir a la recuperación de las fuerzas del organismo.

Toda esta secuencia fisiológica de hechos, puede deteriorarse cuando se altera la salud. Esta alteración puede tener diferente origen. A veces reside en el individuo mismo. Otras veces, la alteración proviene del medio externo circundante, ya sea del “hábitat”, o del lugar de trabajo.

Hay que hacer notar que cualquiera que sea la causa, siempre el déficit de la salud influye en el sentido de hacer disminuir el rendimiento individual. Hay que agregar todavía, que ese déficit pueda crear un riesgo, no sólo para el individuo mismo, sino también para sus compañeros de labor y aun para otras personas de su entorno. De esto resulta que las consecuencias sanitarias y económicas repercuten, no sólo sobre el individuo y sobre la empresa, sino en última instancia sobre toda la comunidad.

⁴⁷ Cfr. KAPLAN, Juan, Ob. Cit. Pág. 20

⁴⁸ Cfr. KAPLAN, Juan, Ob. Cit. Pág. 21.

Existen sistemas de doble empleo, en las que se combinan un trabajo dependiente y un trabajo independiente, pues el trabajador no puede satisfacer todas sus necesidades con un solo salario. La contraparte de estos sistemas de doble ocupación, consiste en que la prolongación de las horas de trabajo repercute en forma desfavorable sobre el individuo.

Hasta avanzado el siglo XIX las condiciones de trabajo eran arbitrariamente establecidas por los patronos y en muchos casos, nocivas para la salud de los trabajadores. Debieron pasar muchos años, para la adquisición de mayores y mejores conocimientos de la fisiología humana y para que se fueran aplicando paulatinamente diversas medidas legales de protección de la salud de los trabajadores, medidas que debían ser cumplidas por los mismos trabajadores. Aquí, como se deduce, coordinaron sus actividades y sus avances, las ciencias médicas, jurídicas y sociales.⁴⁹

El Doctor Jorge R. Fernández Osorio, menciona que al existir la disciplina Medicina del Trabajo se debe recordar los objetivos de la misma, los cuales son: “promover y mantener el mayor grado de bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las profesiones; prevenir cualquier riesgo que pueda alterar a su salud, a causa de las condiciones de trabajo; protegerlos de su empleo contra la presencia de agentes perjudiciales a su salud; colocar y mantener al trabajador, en un empleo de acuerdo a sus aptitudes fisiológicas y psicológicas; en suma, adaptar el trabajo al hombre y cada hombre a su trabajo”.⁵⁰

Son muchas las experiencias que han demostrado que la jornada de trabajo no debe tener una duración superior a ocho horas. Pero, resulta que por razones exclusivamente económicas, muchos empleadores proponen a sus trabajadores prolongar la jornada normal hasta en un par de horas que se denominan horas extraordinarias.

Podría aceptarse tal modalidad para períodos breves, durante los cuales existe una urgente demanda de producción. En cambio, si se realiza en forma permanente, se transforma en una jornada que puede causar deterioros de la salud.

Existen muchas tareas que deben realizarse indefectiblemente durante las horas de la noche, porque ciertos trabajos no pueden interrumpirse. En estos casos los trabajadores deben reposar durante el día.

El problema del trabajo nocturno ha dado ocasión para que se realizaran muchos estudios acerca de la influencia de tal horario sobre la fisiología del individuo, ya que se invierte el ritmo biológico. También se ha estudiado la influencia del trabajo nocturno sobre los accidentes de trabajo.

Es necesario hacer mención que el Convenio 102, de 1952, sobre la seguridad social, visto como una norma mínima y ratificado por México, señala en su artículo 7, que todo miembro para el cual este en vigor la Parte II, sobre la Asistencia Médica deberá de garantizar a las

⁴⁹ Cfr. KAPLAN, Juan, Ob. Cit. Pág. 24.

⁵⁰ FERNÁNDEZ OSORIO, Jorge R. Medicina del Trabajo y Salud de los Trabajadores, México, 2003, Pág. 59.

personas protegidas por la concesión, cuando su Estado lo requiera, de asistencia médica, de carácter preventivo o curativo, de conformidad con los artículos contenidos en el propio convenio.

El Doctor Jorge R. Fernández Osorio nos señala que “la salud de los trabajadores es resultado de las contradicciones, que históricamente se establecen entre el desarrollo de las fuerzas productivas, de las que la ciencia, la tecnología y la clase trabajadora forman parte y las relaciones sociales de producción del sistema capitalista, que busca obtener la máxima ganancia a costa de la salud de los trabajadores; y de la misma manera es el resultado también de las contradicciones que se establecen entre la super-estructura jurídico, política e ideológica de la sociedad capitalista, representada por el gobierno y sus instituciones y el papel de los mismos trabajadores, como generadores de toda la riqueza como base económica de la sociedad”.⁵¹

Para finalizar este concepto únicamente debemos recordar que la salud es un derecho que se encuentra protegido en la Carta magna, en su artículo 4º, en donde se prevé el derecho que tiene toda persona a la protección de la salud.

9. Soberanía.

Al igual que el anterior concepto, la soberanía es un tema en el cual existe mucha polémica, pero en nuestro trabajo de investigación lo analizaremos y definiremos; para identificar que se requiere para que el tratado internacional que México ratifique no se encuentre en contravención con lo que establece nuestra carta magna, evitando así que se vulnere la capacidad y la soberanía de nuestro país, es decidir, que el Tratado requiere ser integrado a nuestro ordenamiento jurídico laboral.

El artículo 39 de la CPEUM afirma que la soberanía nacional reside esencial y originariamente en el pueblo, que la ejerce por medio de los poderes de la Unión, en los casos de la competencia de éstos, y por los de los Estados por lo que toca a sus regímenes interiores, en los términos respectivamente establecidos por la Constitución Federal y las particulares de los Estados, las que en ningún caso podrán contravenir las estipulaciones del Pacto Federal.⁵²

La calidad de soberano se atribuye al Estado como órgano supremo e independiente de autoridad, y de acuerdo con la cual es reconocido como institución que dentro de la esfera de su competencia no tiene superior.

Existe la soberanía territorial, la cual es el conjunto de los poderes que el Estado ejerce sobre su propio territorio. Este poder lo ejercita sobre los propios ciudadanos y, excepcionalmente, sobre los extranjeros.

⁵¹ FERNÁNDEZ OSORIO, Jorge R. La Lucha de los Trabajadores por su Salud, segunda edición, México, 2006, Pág. 40.

⁵² Cfr. Instituto de Investigaciones Jurídicas. Ob. Cit. Pág. 684.

La idea de soberanía es un concepto polémico, tal y como afirmó Jellineck. La soberanía nació a finales de la Edad Media como el sello distintivo del Estado nacional. La soberanía fue el resultado de las luchas que se dieron entre el rey francés y el imperio, el papado y los feudales. De esas luchas nació un poder que no reconocía otro superior o por encima de él. La soberanía es la instancia última de decisión.⁵³

La soberanía es la libre determinación del orden jurídico, o, como afirma Herman Séller, es “aquella unidad decisoria que no está subordinada a ninguna otra unidad universal y eficaz”.

Las constituciones persiguen resolver los problemas de su época. Por ello las primeras Constituciones mexicanas, las de 1814 y 1894, contenían en sus primeros artículos, la idea de la soberanía e independencia de México.

Nuestra actual Constitución, al igual que su antecesora de 1857, se ocupa de la idea de la soberanía después de hacerlo de las garantías individuales, de la nacionalidad y de la ciudadanía.

Al concepto de nación se le otorgó un significado esencialmente conservador; lo usaron los contrarrevolucionarios franceses y los monárquicos en aquel entonces. La nación, entendían esos pensadores, era la historia del país, la cual tenía el derecho de permanencia, de impedir cualquier movimiento violento que pudiera romperla.

En cambio, la noción del pueblo en el pensamiento de Rousseau, es la idea de libertad, es el anhelo de los hombres por alcanzar la felicidad y realizar un destino.

Castillo Velasco, constituyente y exegeta del código supremo de 1847, escribió: “la soberanía es la potestad suprema que nace del propio pueblo y del hombre que tiene de sí mismo, de su libertad y de su derecho... reside, dice el artículo constitucional y no residió, porque para el establecimiento de un gobierno delega el pueblo algunas facultades de su soberanía, ni las delega todas, ni delega algunas irrevocablemente.”

“Encarga el ejercicio de algunas de esas facultades y atribuciones a aquellos funcionarios públicos que establecen; pero conservando siempre la soberanía, de manera que esta reside constantemente en el pueblo”.⁵⁴

Como se ve, la idea en 1856-1857, que paso íntegramente a la Constitución vigente de 1917, no fue la concepción histórica francesa del siglo pasado, sino la idea del pueblo de Juan Jacobo Rousseau.

Al decir que la soberanía nacional reside esencial y originalmente en el pueblo, se quiso señalar que México, desde su independencia como pueblo libre, tiene una tradición, tradición

⁵³ Cfr. Instituto de Investigaciones Jurídicas. Ob. Cit. Pág. 2685.

⁵⁴ Ídem.

que no encadena, sino que ayuda a encontrar a las generaciones presentes su peculiar modo de vivir.

México es una unidad que a través de la historia se ha ido formando, y que como nación tiene una proyección hacia el futuro, pero sin olvidarse de su pasado, y menos de su presente.

La soberanía nacional reside en el pueblo, de Rousseau, en el pueblo que trabaja para su felicidad y reside “esencial y originariamente”. “Originalmente, quiere decir que jamás ha dejado de residir en el pueblo aunque la fuerza haya dominado, por ello prescribió a su favor, porque uno de los elementos de la soberanía es su imprescriptibilidad”.⁵⁵

Y lo hace de manera “esencial porque en todo momento el pueblo es soberano, nunca delega su soberanía, sino que nombra sus representantes, los cuales están bajo sus instrucciones y mando. Ante la imposibilidad de reunirse personalmente y de decidir todas las cuestiones que afectan la vida de la nación, el pueblo nombrara a sus representantes”.⁵⁶

La última frase del citado artículo 39 de la CPEUM, hay que relacionarla, tal fue la intención de los constituyentes de 1859, con el artículo 135 de la Constitución que contiene el procedimiento para reformar la constitución, el pueblo tiene el derecho de alterarla o modificarla, o modificar la forma de su gobierno, pero a través del propio derecho, a través de los causes que indica la Constitución, ya que el derecho no puede otorgar la facultad para abolir, en otras palabras, el derecho a la revolución es un derecho de la vida, de la realidad, metajurídico. Y en este sentido se interpreta la última frase del artículo 39 de la Constitución.

Por lo que el pueblo mexicano cuenta con el derecho, que la propia Constitución le ha otorgado, para defender al mismo pueblo de aquellos gobernantes o extranjeros que han sido seducidos por el poder.

El artículo 40 de la CPEUM, comienza expresando que: “Es voluntad del pueblo mexicano constituirse en una república representativa, democrática, federal...”

Es decir, el pueblo en ejercicio de su soberanía constituye la organización política que desea darse. Su voluntad decide la Constitución Política y en la propia ley fundamental precisa que características tendrá la República, el sistema representativo y el régimen federal que están creando.

Por lo que podemos ver que la soberanía se encuentra ligada con los conceptos de nación y de pueblo, pues estos tres conceptos hablan de una integración de las necesidades de los mexicanos ante las múltiples revoluciones que se vivieron en nuestro país, y que aún a la fecha siguen identificando y uniendo a nuestro país.

⁵⁵ Ibidem. Pág. 2687.

⁵⁶ Ídem.

10. Jurisprudencia.

La palabra Jurisprudencia tiene diversas acepciones, por lo que mencionaremos cada una de ellas, para poder ubicar la que es idónea para nuestra investigación, esto a través de lo que nos mencionan varios autores.

Ciencia del derecho es la más antigua; en la actualidad, se denomina así a la “interpretación que la autoridad judicial realiza ordinariamente a una ley y así se opone la jurisprudencia a la doctrina como expresión de la ciencia”.⁵⁷

La Jurisprudencia es al derecho lo que la práctica en todos los ramos del conocimiento humano es a la teoría. Cuando se perpetúa uniforme en la sucesión de los tiempos, adquiere, por decirlo así, la importancia de fuente legal y aún huyendo en toda exageración, ha de reconocerse que no deja de suministrar las más útiles y fecundas enseñanzas y merece, por tanto, todo respeto, sin que por ello deba excluirse en ningún caso la libertad de examen.

La palabra Jurisprudencia es un vocablo ambiguo que ha sido utilizado para designar; por un lado al conocimiento del derecho como una ciencia, junto con el arte, el hábito práctico o la destreza de aplicarlo y por el otro a la ciencia de la legislación, es decir, la ciencia de lo que se debe hacer para producir buenas leyes, junto con el arte de hacerlas.

Para Austin, la jurisprudencia “es la ciencia de lo que es esencial al derecho, a la vez que la ciencia de lo que el derecho debe ser. La jurisprudencia es particular o universal. La Jurisprudencia particular es la ciencia de un sistema vigente de derecho, o de alguna parte de él. La jurisprudencia exclusivamente práctica es particular.”⁵⁸

El objeto propio de la jurisprudencia general o universal (a diferencia de la ciencia universal de la legislación) es la descripción de aquellos objetos y fines del derecho que son comunes a todos los sistemas, así como de aquellas semejanzas entre los diversos sistemas que descansan en la común naturaleza del hombre o responde a principios semejantes en sus diversas posiciones.⁵⁹

En su sentido actualmente general, la jurisprudencia se define como el criterio de interpretación judicial de las normas jurídicas de un Estado, que prevalece en las resoluciones de un tribunal supremo o de varios tribunales superiores.

Ahora bien, por jurisprudencia no debe entenderse cualquier aplicación del derecho aislada, sino a la repetida, constante, uniforme y coherente aplicación del derecho, por tal modo que revele un criterio o pauta general, un hábito y modo constante de aplicar las normas jurídicas.

⁵⁷ Cfr. CHARIS GÓMEZ, Roberto, Ob. Cit. Pág. 54.

⁵⁸ Ibidem. Pág. 55.

⁵⁹ Cfr. Instituto de Investigaciones Jurídicas. Ob. Cit. Pág. 682.

La jurisprudencia en el sentido en que ahora la consideramos, se produce en virtud del juego de los recursos judiciales, por un tribunal supremo o suprema corte o, como en México, mediante la actividad de la SCJN con ocasión de los juicios de amparo.

Las leyes orgánicas del Tribunal Fiscal de la Federación y del Tribunal de lo Contencioso-Administrativo del Distrito Federal regulan también la formación y efectos de su propia jurisprudencia establecida.

La jurisprudencia se inspira en el propósito de obtener una interpretación uniforme del derecho en los casos en que la realidad se presenta a los jueces.

Con ella se persigue hacer efectivo el principio de la igualdad de todos los miembros del Estado ante la Ley. Por esto el órgano debe ser único, pues la variedad de los órganos capaces de producirla va contra el fin mismo que la jurisprudencia se impone.

Para nosotros, la función de la jurisprudencia no es la de crear derecho, sino la de interpretar el formulado por el legislador.

La jurisprudencia es, no obstante, un instrumento muy valioso para el juez en el momento en que debe de aplicar la norma legal utilizada para resolver el caso concreto sometido a su autoridad.

La Ley de Amparo (**L. A.**), reglamentaria de los artículos 103 y 107 de la CPEUM, define la jurisprudencia obligatoria como el criterio sustentado en cinco ejecutorias del Pleno de la SCJN sobre interpretación de la Constitución, leyes y reglamentos Federales o Locales y Tratados Internacionales celebrados por el Estado Mexicano, no interrumpidas por otra en contrario, aprobadas por lo menos por cuatro ministros (Art. 192, L. A.).

El de los Tribunales Colegiados de Circuito (TCC) en materia de su competencia exclusiva contenido en cinco ejecutorias no interrumpidas por otra en contrario aprobadas por unanimidad de votos de los magistrados que los integran (Art. 193, L. A.); y al mantenido por el Pleno o por la Sala correspondiente cuando decidan respectivamente, que tesis debe prevalecer cuando las de las Salas o las de los TCC sean contradictorias (Art. 196, L. A.).

Esta jurisprudencia puede interrumpirse o modificarse. Se interrumpe dejando de tener carácter obligatorio, siempre que se pronuncie ejecutoria en contrario por catorce ministros, si se trata de la sustentada por el Pleno, por cuatro si es de una Sala, y por unanimidad de votos tratándose de la de un TCC.

En todo caso, en la ejecutoria respectiva deberán de expresarse las razones en que se apoye la interrupción, las cuáles se referirán a las que se tuvieron en consideración para establecer la jurisprudencia relativa.

Para la modificación de la jurisprudencia se observarán las mismas reglas establecidas por la ley para su formación (Art. 195, L. A.).

La definición legal de jurisprudencia obligatoria no niega el carácter de jurisprudencia (no obligatoria) al criterio de interpretación del derecho mantenido por la SCJN con anterioridad al momento en que se reúne el número de sentencias que sustenten el criterio uniforme que llega a imponerse como obligatoria.⁶⁰

La jurisprudencia es una manifestación de la interpretación judicial del derecho. Hay que aclarar, sin embargo, que crear jurisprudencia es una potestad que no corresponde a todos los órganos jurisdiccionales.

En México la jurisprudencia de la SCJN es obligatoria, en los términos que señala la L. A., y a los que nos hemos referido con anterioridad.

La obligatoriedad de la jurisprudencia se encuentra en contradicción evidente con uno de los principios fundamentales de la CPEUM (el de la división de poderes) aunque inexplicablemente esta la imponga como tal expresamente, en la fracción XIII de su artículo 107.

La jurisprudencia que establezca el Pleno de la SCJN y sus Salas, es obligatoria tanto para el Pleno y las Salas como para los TCC y Unitarios, Jueces de Distrito, tribunales militares y judiciales del orden común de los Estados, Distrito Federal, y tribunales administrativos y del trabajo, locales o federales.

La jurisprudencia que establezcan los TCC es obligatoria para los mismos tribunales, así como para los Juzgados de Distrito, tribunales judiciales del fuero común, tribunales administrativos y del trabajo que funcionen dentro de su jurisdicción territorial.

En relación con la naturaleza de la norma creada por la jurisprudencia de la SCJN, en virtud de su calidad obligatoria se atribuye a la misma que las leyes que son dictadas por el órgano legislativo cuando obra como órgano de la interpretación auténtica.

Estas normas no crean nuevo derecho, afirmación que debe entenderse en el sentido de que no añaden precepto alguno que no éste ya establecido con anterioridad por el legislador, siendo su naturaleza meramente interpretativa.

Respecto a la necesidad o inconveniencia de que los jueces sigan dócilmente la jurisprudencia sentada por los órganos superiores de la magistratura, sin duda el interés general puede aconsejar a los jueces no separarse de las soluciones ya consagradas por la jurisprudencia sino por graves motivos, pero que es de su deber no dejarse arrastrar por estos precedentes de la doctrina cuando la experiencia les ha demostrado errores o inconvenientes.⁶¹

⁶⁰ Cfr. Instituto de Investigaciones Jurídicas. Ob. Cit. Pág. 684.

⁶¹ Cfr. Instituto de Investigaciones Jurídicas. Ob. Cit. Pág. 685.

La obligatoriedad de la jurisprudencia impuesta por la L. A. ha sido calificada por varios doctrinarios como una bomba arrojada sobre la independencia de los jueces.

En efecto, la obligatoriedad de la jurisprudencia constituye un atentado gravísimo contra la independencia de los jueces, que es necesaria no sólo frente a los órganos de los Poderes Legislativo y Ejecutivo, sino también frente a los órganos superiores o supremos de la jerarquía judicial.⁶²

Existen preceptos en los que la carga de la prueba de la jurisprudencia recae sobre la parte que tenga interés en demostrar su existencia. El legislador autoriza en este caso que los letrados de las partes den al juez una lección de derecho patrio.

La L. A., por su parte, impone a quienes invoquen la jurisprudencia en el juicio de amparo, que lo hagan por escrito, que expresen el sentido de ella y que designen con precisión las ejecutorias que la sustenten.

Por lo que, podemos ver que la función de la jurisprudencia en nuestro país y en nuestro tiempo, es la de interpretar las normas que han sido creadas por los legisladores, sin que se este creando derecho, solo se trata de explicar lo que el legislador trataba de regular en la norma.

Este tipo de jurisprudencia debe de ser emitida por las autoridades que son competentes, y se crea la jurisprudencia cuando existe contradicción, o bien no se entiende la norma que se va a aplicar en un caso concreto.

⁶² Cfr. Instituto de Investigaciones Jurídicas. Ob. Cit. Pág. 685.

CAPÍTULO 2

ANTECEDENTES DE LA SALUD EN EL TRABAJO

A) MEXICANOS

1. Revolución de 1910.

Entre 1910 y 1920 México fue sacudido por una serie de luchas y revueltas conocidas como la Revolución Mexicana, que intentaron transformar el sistema político y social creado por Porfirio Díaz.

La Revolución, que contribuyó a formar el México contemporáneo, no tuvo un carácter homogéneo, sino que consistió en una serie de conflictos internos, protagonizados por distintos jefes políticos y militares que se fueron sucediendo en el gobierno de la nación.

En sus orígenes, las primeras tentativas revolucionarias, inspiradas por Francisco I. Madero, pretendían el derrocamiento de Porfirio Díaz, que se había mantenido en el poder durante más de treinta años, tras el triunfo de los maderistas, la necesaria pacificación del país se vio dificultada por las disputas entre las propias facciones revolucionarias.¹

Después del magnicidio de Madero, hubo nuevas luchas en las que triunfó Venustiano Carranza, quien promulgó la constitución de 1917; paso decisivo para la organización del Estado posrevolucionario, no obstante, los sectores más radicales de la Revolución mantuvieron la lucha hasta 1920.

La Revolución Mexicana nació en un panorama de insatisfacción contra la política elitista y oligárquica de Porfirio Díaz, que había favorecido a los estamentos más privilegiados, sobre todo a los terratenientes y a los grandes capitalistas industriales; si bien el país gozaba de prosperidad económica, las continuas reelecciones de Díaz causaban insatisfacción política entre las propias clases adineradas, en tanto que los beneficios de la prosperidad habían alcanzado a los grupos más pobres de la sociedad.

Madero, un rico terrateniente del norte del país, propuso una fórmula de compromiso político según la cual Díaz mantendría la presidencia y aquél, desde la vicepresidencia, iniciaría un proceso de reforma, tras el rechazo de Díaz al pacto en la cumbre, Madero fue postulado candidato a la presidencia para las elecciones de 1910 por el Partido Antirreeleccionista, que incluía a intelectuales como Filomeno Mata y José Vasconcelos.²

¹ SÁNCHEZ BRINGAS, Enrique. Derecho Constitucional, Porrúa, México, cuarta edición, 1999, Pág. 85.

² Cfr. SÁNCHEZ BRINGAS, Enrique, Ob. Cit. Pág. 88.

Díaz hizo detener a su oponente y se declaró vencedor en las fraudulentas elecciones de junio, pero Madero logró escapar de la prisión y publicó en la localidad tejana de San Antonio su célebre plan de San Luis Potosí, en el que denunciaba el fraude electoral e incitaba a la población a que se uniera a una sublevación el 20 de noviembre de 1910.

Escasos fueron los levantamientos en la fecha señalada, pero el llamamiento contribuyó a alentar la sublevación posterior en diversos puntos de México. En el norte, en Chihuahua, Pascual Orozco y Francisco Villa, con unas tropas improvisadas, empezaron a asaltar las guarniciones gubernamentales; y en el sur, en Morelos, Emiliano Zapata llevó a cabo una sangrienta campaña contra los caciques locales.³

Otros focos revolucionarios destacados fueron Sonora, con José María Maytorena, y Zacatecas.

Poco a poco se fue hundiendo el régimen de Díaz, cuyo ejército, dirigido por envejecidos militares, no supo hacer frente a las guerrillas revolucionarias de Villa y Zapata, en la primavera de 1911, tras la caída de Ciudad Juárez, Díaz se vio obligado a renunciar, expatriarse y transferir el poder a Juan de la Barra, con el compromiso de éste de entregar inmediatamente al candidato único la presidencia.

Después de un breve gobierno provisional, Madero fue electo presidente en octubre de 1911.

Inicialmente su régimen fue acogido con entusiasmo por el pueblo, pero pronto se vio enfrentado al descontento de los campesinos, que reclamaban una reforma agraria, y al de los hacendados, que deseaban sofocar el radicalismo de los seguidores de Zapata.

En noviembre de 1911, éste se rebeló contra Madero en Morelos a causa del retraso en la restitución de las tierras a las comunidades indígenas, punto que se había acordado en el plan de San Luis. Asimismo, Orozco optó en Chihuahua por la lucha armada ante la resistencia a poner en marcha la reforma agraria y nacionalizar el ferrocarril.

Las tensiones llegaron al límite cuando estalló la revuelta de Félix Díaz, sobrino de Porfirio Díaz, que se enfrentó con las tropas federales del general Victoriano Huerta en la misma ciudad de México.

El 18 de febrero de 1913, después de nueve días de bombardeos, conocidos como "la decena trágica", Huerta y Díaz se entrevistaron con el embajador estadounidense Henry Lane Wilson, y los tres concretaron un pacto contra Madero. Siendo este asesinado y a los pocos días Victoriano Huerta asumió la presidencia.⁴

Las primeras medidas del nuevo presidente Victoriano Huerta, tales como la prohibición de la libertad de prensa, la eliminación de destacados revolucionarios y la

³ Cfr. SÁNCHEZ BRINGAS, Enrique, Ob. Cit. Pág. 90.

⁴ Cfr. SÁNCHEZ BRINGAS, Enrique, Ob. Cit. Pág. 90.

persecución de los líderes obreros, contaron con el apoyo de los sectores más conservadores. Sin embargo, la oposición se organizó y pronto estalló una nueva insurrección en diferentes puntos.⁵

En el norte, en los Estados de Chihuahua, Sonora, Sinaloa y Tamaulipas, se sublevaron Venustiano Carranza y Pancho Villa; y en el sur, en Morelos, Zapata volvía a erigirse en líder de la Revolución.

La alianza entre ambas facciones, tras el acuerdo de Guadalupe, y el apoyo del presidente de los Estados Unidos Woodrow Wilson a la causa revolucionaria, con el envío de tropas a Veracruz, llevaron a Huerta a exiliarse en los Estados Unidos en julio de 1914.

La designación de Carranza como nuevo presidente el 20 de agosto de 1914, en contra de las ideas de Villa, desató una nueva época de anarquía y luchas entre los distintos bandos revolucionarios. En el sur operaba el movimiento insurreccionista de Zapata, de carácter campesino y centrado en Morelos, que pedía la restitución de las tierras y la expropiación de los latifundios.⁶

Se trataba de una facción unida y coherente, pero con pocas posibilidades de triunfar debido a la limitación de sus planteamientos sociales, dirigidos al problema agrario, y a la incapacidad de su ejército para extender la Revolución por todo el país. Por su parte, Villa, en Chihuahua, defendía también las reivindicaciones campesinas y contaba con el apoyo de un amplio sector popular.

El denominado "ejército constitucionalista" de Carranza era mucho más profesional y contaba con el respaldo, de los campesinos, de los obreros, mineros e intelectuales.

En la Convención de Aguascalientes intervinieron representantes carrancistas, zapatistas y villistas y comparecieron Álvaro Obregón, aliado de Carranza. En ella se intentó conciliar las facciones en lucha, pero resultó un rotundo fracaso. Se puso de manifiesto la rivalidad existente entre Villa y Carranza, y tan solo se pudo llegar a la designación de Eulalio Gutiérrez como presidente interino de la nación.⁷

Villa solicitó la ayuda de Zapata y ambos se enfrentaron a las tropas de Obregón y Carranza, que tenían el apoyo de los Estados Unidos. Los primeros fueron derrotados en 1915 en la batalla de Celaya y decidieron retirarse a sus respectivos Estados. Zapata regresó a Morelos y allí fue asesinado en 1919 en una emboscada.

Por su parte, Villa reorganizó su ejército en Chihuahua y, aunque fue vencido en Agua Prieta, aún pudo mantener una guerrilla, con la que realizó varias incursiones contra los Estados Unidos (a los que acusaba de apoyar a Carranza), la actitud belicosa

⁵ CARPIZO, Jorge. *Estudios Constitucionales*, Porrúa, México, séptima edición, 1999, Pág. 25.

⁶ Cfr. SÁNCHEZ BRINGAS, Enrique, Ob. Cit. Pág. 92

⁷ Cfr. SÁNCHEZ BRINGAS, Enrique, Ob. Cit. Pág. 91.

de Villa obligó a los estadounidenses a enviar al general John J. Pershing en su persecución.

Al acceder de nuevo a la presidencia, en 1915, Carranza se dedicó a reorganizar el país, mientras las tropas de Obregón batían los focos de rebelión. Una de sus más importantes labores fue promover la elaboración de la llamada constitución de Querétaro, promulgada en 1917, que confería amplios poderes al presidente, daba al gobierno derechos para confiscar las tierras de los latifundistas, introducía medidas laborales referidas a salarios y duración de jornadas, y se mostraba decididamente anticlerical.⁸

Además, Carranza fue eliminando paulatinamente a sus anteriores enemigos. No obstante, en 1920, su decisión de dispersar una huelga del sector ferroviario en el Estado de Sonora significó el hundimiento de su prestigio personal. Abandonado por sus seguidores, incluido Obregón, quedó solo en el poder; después de que Obregón lo hizo escapar de la ciudad de México, fue asesinado en su huida el 21 de mayo de 1920.

Tras la muerte de Carranza, Adolfo de la Huerta asumió la presidencia interina hasta que Obregón fue elegido en las elecciones de noviembre de ese mismo año.

Para muchos historiadores, la fecha de 1920 marcó la finalización de la revolución mexicana. Sin embargo, las revueltas militares y las situaciones de violencia esporádica prosiguieron hasta 1934, cuando llegó a la presidencia Lázaro Cárdenas, quien institucionalizó las reformas que se habían iniciado en el proceso revolucionario y que se legitimizaron con la constitución de 1917.⁹

La aparición de la clase trabajadora con plena conciencia de sus aspiraciones, derechos y objetivos, con necesidades específicas y justas demandas individuales y colectivas, reclamó y obtuvo su carta de naturalización en el ámbito jurídico, lo que hizo posible, trascendente e irreversible la legislación del trabajo.

Mario de la Cueva señala que la edad heroica del movimiento obrero y del derecho del trabajo, es una denominación que corresponde primeramente a la lucha sindical; pero pertenece también a la lucha del Derecho del Trabajo, pues la libertad sindical, de huelga y de negociación y contratación colectiva, son su finalidad inmediata, la condición para que pudiera nacer el derecho sustantivo en una sociedad en la que su Estado era importante frente a la fórmula del *Laisser-faire, laiser-passer* de los fisiócratas. La lucha tuvo a Inglaterra como primer escenario y fue en ese país donde se conquistaron las libertades colectivas.¹⁰

Podemos resumir como el origen del Derecho del Trabajo en México, las disposiciones contenidas sobre esa materia en las Leyes de Indias, las que se preocuparon por el indio trabajador y su nivel de vida; en dichas leyes se encuentran

⁸ Cfr. SÁNCHEZ BRINGAS, Enrique, Ob. Cit. Pág. 90.

⁹ Cfr. SÁNCHEZ BRINGAS, Enrique, Ob. Cit. Pág. 90.

¹⁰ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, Porrúa, México, 1993, Pág. 15.

disposiciones como la prohibición, de tiendas de raya, el pago de salario mínimo, y en efectivo, jornada máxima de 8 horas y otras disposiciones laborales que resultan verdaderamente avanzadas para su época.

Posteriormente ya en el año 1857, con la constitución de ese año se establece la libertad de la industria y del trabajo, aunque no se reconoce aún la intervención del Estado en las cuestiones laborales, lo que retarda el nacimiento de la legislación del trabajo propiamente dicha.

México, hasta principios del siglo XIX se muestra como un Estado con una gran burguesía eminentemente agraria, pudiendo afirmarse que esto constituyó uno de los motivos por los que se producen los importantes movimientos obreros de protesta y huelgas entonces prohibidas, de Río Blanco, Cananea y Santa Rosa.

La revolución constitucionalista protagonizada por Venustiano Carranza puede afirmarse que es la que coloca la primera piedra en la construcción del Derecho del Trabajo en México, aunque debe reconocerse que a este incipiente derecho también contribuyen en forma destacada las leyes promulgadas en 1904 y 1906 por los Estados de México y Nuevo León, que reconocen y establecen avances y beneficios importantes a favor de los trabajadores y en forma significativa en cuanto a prestaciones y asociaciones obreras.¹¹

También debemos destacar en este umbral del Derecho Mexicano del Trabajo las legislaciones de los Estados de Veracruz y de Jalisco que benefician al trabajador en cuanto a las condiciones de trabajo; debiéndose resaltar también la legislación del Estado de Yucatán de aquella época, que llama la atención por la creación de los Tribunales de Trabajo y la transformación que causa en forma significativa en su régimen socio económico existente hasta esa fecha.

2. Constitución de 1917.

En este apartado veremos cuales fueron las condiciones en las cuales se dio la creación de la Constitución de 1917, mencionaremos la realidad que los mexicanos vivían y la necesidad de tener una Constitución, la cual poco a poco fue tomando las realidades del pueblo mexicano para lograr evitar las revoluciones que se estaban dando dentro de toda la república mexicana.

Como antecedente de la Constitución de 1917, existe la Constitución de 1857, donde se encuentran reflejados los principios de la Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano, promulgada en Francia el 26 de agosto de 1789.

En ella se afirmó que los derechos del hombre son el sustento indispensable de las instituciones sociales e hizo patente que todos los mexicanos nacen libres e iguales, por

¹¹ Cfr. DE LA CUEVA, Mario, Ob. Cit. Pág. 20.

lo que las leyes y autoridades deben hacer cumplir las garantías que en ella se consagraban.¹²

Posterior a la Revolución de 1910, México requería que se fortaleciera su sistema político ya que sus instituciones estaban sumamente deterioradas por este conflicto y se requería garantizar la seguridad en los bienes y en las personas.

Por lo que el presidente constitucionalista, Venustiano Carranza, promulga la Constitución el 5 de febrero de 1917 en la ciudad de Querétaro. Su texto es la consagración de muchos postulados sociales de la Revolución Mexicana.¹³

Es importante señalar, que un grupo de diputados deseaban introducir grandes cambios en las disposiciones legales para transformar la sociedad mexicana. Pero otros diputados que representaban a los ciudadanos terratenientes, grandes comerciantes y propietarios acaudalados se oponían a los cambios.

En las sesiones del Congreso se debatieron las propuestas de los distintos grupos, los diputados que promovían la inclusión de las demandas de los sectores populares en la carta Constitucional lograron convencer a la mayoría de representantes. De ahí el carácter social y democrático que guarda nuestra Constitución.

La Constitución de 1917 es una aportación de la tradición jurídica mexicana al constitucionalismo universal, dado que fue la primera constitución de la historia con un catálogo de derechos sociales, dos años antes que la Constitución alemana de Weimar (1919).

El Día de la Constitución, 5 de febrero, es considerado como parte de las Fiestas Patrias en México, conmemorando la promulgación de las Constituciones de 1857 y 1917.

La promulgación de la Constitución de 1917 es el resultado directo de la Revolución Mexicana; esta Constitución tomó como base fundamental la Constitución de 1857. Otros documentos tomados en consideración para la redacción de la nueva Constitución fueron: El Acta Constitutiva de la Federación, La Constitución Federal de los Estados Unidos Mexicanos de 1824, Las Siete Leyes Constitucionales de 1835-1836, Las Bases orgánicas de la República Mexicana de 1843, El Acta Constitutiva y de Reformas de 1847, La Constitución Federal de los Estados Unidos Mexicanos 1857 y El Programa del Partido Liberal Mexicano 1906.¹⁴

En este texto quedan plasmadas muchas de las ideas que motivaron la Revolución Mexicana, destacando un marcado contenido social y de fortalecimiento del Estado.

¹² MALPICA DE LA MADRID, Luis. La influencia del Derecho Internacional en el Derecho Mexicano: La apertura del modelo de desarrollo en México, Noriega, 2002, Pág. 291.

¹³ Cfr. DE LA CUEVA, Mario, Ob. Cit. Pág. 20.

¹⁴ QUIROZ ACOSTA, Enrique. Lecciones de Derecho Constitucional, Porrúa, México, 1999, Pág. 23.

La Constitución Mexicana vigente está conformada por dos partes: la dogmática y la orgánica.

En la primera, quedan consignadas las Garantías Individuales y se reconocen derechos y libertades sociales: Derecho a la Libertad, aboliendo la esclavitud y otorgando libertad a cualquier individuo dentro del territorio nacional. Derecho a la libre expresión, asociación y tránsito, libertades esenciales de la nación mexicana. Derecho a la educación, siendo ésta otorgada por el Estado de manera laica, gratuita y obligatoria. Derecho a la posesión de armas de fuego para seguridad y legítima defensa. Derecho de huelga y organización de los trabajadores en sindicatos. Derecho a la libre profesión de cultos. Jornada máxima de 8 horas de trabajo.¹⁵

La parte orgánica corresponde a la división de los Poderes de la Unión y el funcionamiento fundamental de las instituciones del Estado, estableciendo: Una forma de gobierno mexicano como una República Federal, representativa y popular. Que los Poderes de la Unión están divididos en Ejecutivo (Presidencia de la República), Legislativo (Honorable Congreso de la Unión) y Judicial (Suprema Corte de Justicia de la Nación). Que la reelección del presidente queda prohibida, así como la desaparición del puesto de vicepresidente. La creación del municipio libre, la reforma agraria.

Muchos de los artículos originales se siguen utilizando en la actualidad, pero con severas modificaciones.

México ha vivido una intensa lucha por su libertad, por la justicia y por el bienestar de la sociedad que lo compone. Ya no acepta dictaduras: La Revolución Mexicana tuvo como base, principios fundamentales derivados de la lucha de casi un siglo; de esfuerzo y de la sangre de los mexicanos.

Por lo que debemos de entender que con la Constitución mexicana de 1917, se obtuvo el deseo de muchos mexicanos, como lo es el de haber logrado que después de una serie de luchas y de una larga Revolución, en la cual se pelearon por los ideales de la clase proletaria, se obtuviese la consagración de estos en la Carta Magna, logrando así el mayor anhelo del pueblo mexicano.

3. Artículo 133 Constitucional.

La Constitución Política de la República Mexicana de 5 de febrero de 1857 estatuyó en su artículo 126: “Esta Constitución, las leyes del Congreso de la Unión que emanen de ella y todos los tratados hechos o que se hicieren por el Presidente de la República, con aprobación del Congreso, serán la ley suprema de toda la unión.

Los jueces de cada Estado se arreglarán a dicha Constitución, leyes y tratados a pesar de las disposiciones en contrario que pueda haber en las constituciones o leyes de

¹⁵ Cfr. QUIROZ ACOSTA, Enrique. Ob. Cit. Pág. 23.

los Estados”. En este precepto está presente la influencia de la constitución norteamericana.¹⁶

El precepto 126 citado fue el antecedente directo del artículo 133 de la Constitución de 5 de febrero de 1917, que fue presentado en la Quincuagésima cuarta Sesión Ordinaria celebrada el 21 de enero de 1917 por la Comisión de Constitución, integrada por los diputados Paulino Machorro Narváez, Heriberto Jara, Arturo Méndez e Hilario Medina.

El texto del artículo, que fue una copia casi textual de su antecedente, fue el siguiente: “Esta Constitución, las leyes del Congreso de la Unión que emanen de ella, y todos los tratados hechos y que se hicieren por el Presidente de la República, con aprobación del Congreso, serán la ley suprema de toda la Unión. Los jueces de cada Estado se arreglarán a dicha Constitución leyes y tratados, a pesar de las disposiciones en contrario que pueda haber en las Constituciones o leyes de los Estados”.¹⁷

El artículo 133 dispuso: que los tratados hechos por el Presidente, no necesariamente debían estar de acuerdo con la Constitución, y que los tratados debían ser aprobados por el Congreso.

El 18 de enero de 1934, dentro del modelo proteccionista, se reformó el artículo 133 constitucional, que está vigente, quedando así: “Esta Constitución, las leyes del Congreso de la Unión que emanen de ella y todos los tratados que estén de acuerdo con la misma, celebrados por el Presidente de la República con aprobación del Senado, serán la Ley Suprema de toda la Unión. Los jueces de cada Estado se arreglarán a dicha Constitución, leyes y tratados, a pesar de las disposiciones en contrario que puede haber en las constituciones o leyes de los Estados”.

Entonces el artículo 133 constitucional modificó; supeditó los tratados a la Constitución al establecer “... y todos los tratados que estén de acuerdo con la misma...” y cambió toda una tradición jurídica; consolidó una teoría monista con primacía del derecho interno, en lugar de la teoría que había estado vigente, de un monismo con supremacía del derecho internacional o cuando menos de una igualdad jurídica, así mismo estableció correctamente, que la aprobación de los tratados lo hiciera el Senado y no el Congreso de la Unión.¹⁸

Pues al existir esta modificación en el artículo 133 constitucional, se hace hincapié en que sea el Senado el órgano revisor del tratado que ha celebrado el presidente, deben de ser aprobados por el Senado, pues se crea una especie de alto a la celebración desatada por el Presidente para celebrar tratados que no estén de acuerdo con nuestra Constitución.

¹⁶ Cfr. MALPICA DE LA MADRID, Luis. Ob. Cit. Págs. 611-612.

¹⁷ Cfr. MALPICA DE LA MADRID, Luis. Ob. Cit. Pág. 612.

¹⁸ Cfr. MALPICA DE LA MADRID, Luis. Ob. Cit. Pág. 106.

Debido a la interdependencia cada vez mayor que guardan los países, han proliferado los convenios o tratados internacionales, instrumentos jurídicos que bien pudiéramos asimilar a los contratos en el sentido de que mediante el consentimiento manifestado por los Estados con ese carácter en el caso de los tratados se da vida a un vehículo jurídico y se crean derechos y obligaciones entre las partes.¹⁹

Es decir, que así como los particulares se sirven de los contratos para estipular derechos y obligaciones entre sí, los sujetos de derecho internacional y particularmente los Estados, celebran tratados sobre las más variadas materias con la intención de crear derechos y obligaciones regidos por el derecho internacional.

Como consecuencia de la proliferación de convenios internacionales, el derecho de los tratados es una de las disciplinas que más se ha desarrollado en los últimos años; en el ámbito internacional, ha pasado de ser mero derecho consuetudinario a ser derecho codificado a partir de la celebración de la Convención de Viena (CV) de 1969 sobre Derecho de los Tratados y la de 1986 sobre Tratados Celebrados por Organismos Internacionales o entre Organismos Internacionales y Estados.

Por considerarlo más sistemático, aludiremos primero a la regulación constitucional de los tratados en México, ya que nuestra ley fundamental es, todavía, la norma suprema a que deben ajustarse todas las demás normas, incluyendo la CV o el tratado de tratados.

La regulación constitucional, la podemos ver en la CPEUM vigente, cuando hace referencia a los tratados o convenciones internacionales en los artículos 15, 18, 76, fracción I, 89, fracción X, 117 y 133.

El artículo 15 restringe las facultades del poder ejecutivo y del senado para celebrar tratados para la extradición de reos políticos.

En su última parte desautoriza en forma generalizada la celebración de tratados que alteren las garantías o derechos del hombre. Esta restricción está encaminada a la protección de la totalidad de los derechos civiles o individuales, así como los derechos políticos o del ciudadano.

El artículo 18, en su quinto párrafo, prevé la celebración de tratados para efecto de llevar a cabo el llamado intercambio internacional de reos de nacionalidad mexicana o extranjera.

El artículo 76, fracción I, menciona que son facultades exclusivas del Senado: primera: “Analizar la política exterior desarrollada por el Ejecutivo Federal con base en los informes anuales que el Presidente de la República y el Secretario del Despacho correspondiente rindan al Congreso; además, aprobar los tratados internacionales y convenciones diplomáticas que celebre el Ejecutivo de la Unión...”

¹⁹ BECERRA RAMÍREZ, Manuel. Derecho Internacional Público, México, 1993. Pág. 28

El artículo 89, fracción X, menciona que son facultades y obligaciones del Presidente, X: “Dirigir la política exterior y celebrar tratados internacionales, sometiéndolos a la aprobación del Senado.

En la conducción de tal política, el titular del Poder Ejecutivo observará los siguientes principios normativos: la autodeterminación de los pueblos; la no intervención; la solución pacífica de controversias; la proscripción de la amenaza o el uso de la fuerza en las relaciones internacionales; la igualdad jurídica de los Estados; la cooperación internacional para el desarrollo; y la lucha por la paz y la seguridad internacionales;...”

Por su parte, el artículo 117 constitucional establece una prohibición a las entidades federativas para celebrar alianza, tratado, o coalición con otro Estado o con potencias extranjeras.

Esta prohibición resulta congruente con la naturaleza jurídica del Estado Federal Mexicano, ya que los Estados miembros carecen de personalidad jurídica para actuar como sujetos de derecho internacional.

En relación con el orden de jerarquía que guardan las normas dentro del sistema jurídico constitucional, el artículo 133 como ya lo mencionamos señala: que la Constitución, las leyes del Congreso de la Unión que emanen de ella y los tratados que estén de acuerdo con la misma, celebrados y que se celebren por el Presidente de la República, con la aprobación del Senado, serán la ley suprema de toda la unión.

Si relacionamos el artículo 133 constitucional, con el artículo 124, también de la CPEUM, que establece un sistema de delegación expresa de facultades a los funcionarios federales y reserva para las entidades federativas las facultades que no sean expresamente concedidas a la federación, se presenta el problema de si un tratado internacional que contenga disposiciones sobre materias de competencia local esta o no apegado a la Constitución.²⁰

Pues podemos ver que al no ser una facultad de la federación, sino que se le reserva a las entidades federativas, y al aprobarse un tratado sobre algo que perjudique directamente a una entidad federativa, esta tiene la facultad que le otorgo la propia Constitución, pero al mismo tiempo se le esta concediendo la facultad al Presidente para celebrar tratados que la afectaran en materias donde la entidad federativa solo puede decidir.

El artículo 133 Constitucional no establece preferencia alguna entre las leyes del Congreso de la Unión que emanen de ella y los tratados que estén de acuerdo con la misma, celebrados y que se celebren por el Presidente de la república, con aprobación del senado, puesto que el apuntado dispositivo legal no propugna la tesis de la supremacía del derecho internacional sobre el derecho interno, sino que adopta la regla

²⁰ ARELLANO GARCÍA, Carlos. Primer Curso de Derecho Internacional Público, segunda Edición, México, 1993, Pág. 95.

de que el derecho internacional es parte del nacional, ya que si bien reconoce la fuerza obligatoria de los tratados, no da a éstos un rango superior a las leyes del Congreso de la Unión emanadas de esta Constitución, sino que el rango que les confiere a unos y a otras es el mismo.²¹

Por lo que podemos concluir que la Constitución tiene el mismo nivel que los Tratados internacionales que se celebren por el Estado mexicano, pero aún sigue la condicionante, que es que estos últimos estén de acuerdo con la primera, pues sino existiría el elemento para que el Tratado sea valido en nuestro país.

4. Artículo 123 Constitucional.

Ahora veremos el articulo donde se encuentra regulado lo referente al trabajo y a la previsión social, esto en el artículo 123 Constitucional, lo cual significa que estas materias están contempladas en el cuerpo de nuestra Carta Magna.

La Constitución Mexicana ha sufrido 376 modificaciones en sus 90 años de existencia.

Un total de 98 artículos, de los 136 que contiene han sido modificados. El Art. 73, que tiene que ver con las facultades del Congreso, ha sufrido cambios en 41 ocasiones, una cada dos años en promedio.

La libertad de expresión, la democracia, el respeto a las leyes constitucionales y al voto fueron las principales causas por las que el pueblo mexicano combatió contra la dictadura de Porfirio Díaz y contra el gobierno ilegítimo de Victoriano Huerta.

El espíritu de la Constitución de 1917 lo encontramos, en relación a lo que nos ocupa, en un artículo que recoge una de las principales demandas sociales de los mexicanos; esto es en el artículo 123, la protección del trabajo.

Fue decepcionante, en el aspecto laboral, el proyecto constitucional presentado por el Presidente. La fracción X del artículo 73 se limitaba a autorizar al poder legislativo para regular la materia de trabajo; el proyecto agregó al artículo 5º un párrafo, limitando a un año la obligatoriedad del contrato de trabajo.²²

En diciembre de 1916 las diputaciones de Veracruz y Yucatán presentaron dos iniciativas de reforma al artículo 5º con normas concretas a favor de los trabajadores.

La Comisión dictaminadora del proyecto del artículo 5º incluyó sólo la jornada máxima de 8 horas, la prohibición del trabajo nocturno industrial de las mujeres y niños y el descanso hebdomadario. En contra del dictamen se inscribieron 14 oradores.²³

²¹ Suprema Corte de Justicia de la Nación, Informe 1981, Tribunales Colegiados, Pág. 138.

²² DÁVALOS, José. Derecho del Trabajo I, Porrúa, México, novena edición, 1999, Pág. 63.

²³ Cfr. DÁVALOS, José. Ob. Cit. Pág. 63.

Después de que hablaron otros diputados, abordó la tribuna e hizo uso de la palabra el diputado obrero por Yucatán, Héctor Victoria. Quien fincó las bases de lo que posteriormente fue el artículo 123 constitucional: “El artículo 5º... debe trazar las bases fundamentales sobre las que ha de legislarse en materia de trabajo, entre otras, las siguientes: descanso semanal, jornada máxima, salario mínimo, higienización de talleres, fábricas, minas, convenios industriales, creación de tribunales de conciliación, de arbitraje, prohibición del trabajo nocturno a las mujeres y niños, accidentes, seguros, e indemnizaciones.”²⁴

En las palabras de Victoria se encuentra la idea del artículo 123, o sea, que la Constitución debía señalar las bases fundamentales para que las legislaturas de los Estados expidieran las leyes del trabajo, para que de este modo, los derechos de los trabajadores no pasaran inadvertidos.

Victoria pensaba que el derecho del trabajo debía identificarse con la realidad social y las necesidades de los trabajadores. Las leyes del trabajo debían ser generales, con el objeto de que las relaciones colectivas y en las resoluciones de las JCA, se establecieran las condiciones específicas de trabajo para las empresas o ramas de la industria.²⁵

Von Versen dijo que “la clase obrera debía tener todo tipo de garantías y tener asegurado su porvenir, y previno a los constituyentes a no temer a “lo que decía el señor licenciado Lizardi, que ese artículo se iba a parecer a un Santo Cristo con un par de pistolas; yo desearía que los señores de la Comisión no tuvieran ese miedo, porque si es preciso para garantizar las libertades del pueblo que ese Santo Cristo tenga polainas y 30-30, ¡bueno!”.²⁶

Froylán C. Manjarez, mencionó la conveniencia de retirar del artículo 5º todas las cuestiones obreras y se dedicara a ellas un capítulo o título especial dentro de la Constitución.

Alfonso Cravioto, ratificó la anterior idea y dijo: “así como Francia, después de su revolución, ha tenido el alto honor de consagrar en la primera de sus cartas magnas los inmortales derechos del hombre, así la Revolución Mexicana tendrá el orgullo legítimo de mostrar al mundo que es la primera en consignar en una Constitución los sagrados derechos de los obreros”.²⁷

José Natividad Macías apoyó la idea de consagrar un título de la Constitución a la materia laboral y presentó un proyecto del mismo, que contenía lo que en su concepción debían de constituir las bases del Derecho del Trabajo.

²⁴ Cfr. DÁVALOS, José. Ob. Cit. Pág. 64.

²⁵ Cfr. DÁVALOS, José. Ob. Cit. Pág. 64.

²⁶ Cfr. DÁVALOS, José. Ob. Cit. Pág. 64.

²⁷ Cfr. DÁVALOS, José. Ob. Cit. Pág. 64.

Después del debate, José Natividad Macías, Pastor Rouaix, Lugo y De los Ríos formaron la Comisión redactora del proyecto de nuevo título sobre el trabajo, que fue elaborado tomando como base el proyecto de Macías.

Tras de varias discusiones con diversos grupos de diputados, resultó el proyecto final que fue turnado a la Comisión del Congreso encargada de presentarlo a la Asamblea. 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.

A fines del siglo XIX y principios del XX, las condiciones de trabajo eran sumamente desfavorables para los trabajadores de la ciudad y del campo: bajos salarios, jornadas agotadoras, ausencia de derechos, entre otros problemas.

El Art. 123 se introdujo en la Constitución de 1917 con el fin de regular las relaciones entre trabajadores y propietarios de las empresas. Los logros principales del artículo 123 son: jornada máxima de trabajo de ocho horas, prohibición de trabajar a los menores de doce años y pago de salario en moneda circulante legal.

La Constitución de 1917, en general, pero particularmente los artículos 27 y 123, representan la culminación del proceso histórico de la lucha por la conquista de derechos para el pueblo mexicano.

Es así, como la nueva Constitución dio al Estado la intervención directa para defender los intereses del trabajador como clase desprotegida. Igualmente liberó al campesino de la esclavitud de la hacienda y del latifundio, otorgándole la propiedad de la tierra como un derecho.

5. Ley Federal del Trabajo de 1931.

Esta Ley es anterior a la LFT que nos rige, pero existe mucha relación con la actual, pues tanto de esta como de sus antecesoras, se tomaron las bases para poder crear a la vigente LFT, pues fue necesario atravesar por diversas situaciones que vivía nuestro país para poder tener la actual LFT.

El 15 de noviembre de 1928, antes de la reforma constitucional al artículo 73, fracción X y párrafo introductorio del 123, se reunió en la Ciudad de México una asamblea obrero-patronal, a la que fue presentada, por la Secretaria de Gobernación (**SEGOB**), para su estudio, un proyecto de Código Federal del Trabajo, que es el primer antecedente de la Ley de 1931.²⁸

En el año de 1929 el Presidente Emilio Portes Gil, una vez publicada la reforma constitucional, envió al Congreso de la Unión un proyecto de Código Federal del Trabajo, el cual fue duramente atacado por el movimiento obrero y encontró fuerte oposición en el Congreso, por contener el principio de sindicalización única y debido a

²⁸ Cfr. DÁVALOS, José. Ob. Cit. Pág. 72.

que asentaba la tesis del arbitraje obligatorio de las huelgas, también llamado arbitraje semiobligatorio; aunque las Juntas debían arbitrar el conflicto, los trabajadores podían negarse a aceptar el laudo.²⁹

En el año de 1931, la Secretaria de Industria, Comercio y Trabajo, redactó un nuevo proyecto al que se le dio el nombre de Ley Federal del Trabajo, al que después de un número importante de modificaciones, fue aprobado y promulgado el 18 de agosto de 1931. Y se publicó en el Diario Oficial el 28 de agosto del mismo año.

La fracción X del artículo 73 del Proyecto de constitución autorizaba al Congreso de la Unión para legislar en toda la República en materia de trabajo. Dos consideraciones determinaron a los constituyentes a cambiar de opinión: la convicción de que contrariaba al sistema federal y el convencimiento de que las necesidades de las entidades federativas eran diversas y requerían una reglamentación diferente.³⁰

Por esas dos razones, en el párrafo introductorio del artículo 123 dijeron: “El Congreso de la Unión y las legislaturas de los Estados deberán expedir leyes sobre el trabajo, fundadas en las necesidades de cada región, sin contravenir a las bases siguientes...”

Los poderes legislativos estatales, con una conciencia clara de su misión, expidieron un conjunto de leyes en el lapso que va de 1918 a 1928. El 14 de enero de 1918, el Estado de Veracruz expidió su Ley de trabajo, que no solamente es la primera de la República, sino que, salvo disposiciones diversas de algunas naciones del sur, es también la primera de nuestro Continente; se completó la Ley con la de 18 de junio de 1824 y fue un modelo para las leyes de las restantes entidades federativas, más aún, sirvió como un precedente en la elaboración de la LFT de 1931.

En el primer párrafo, su exposición de motivos señaló las finalidades de la legislación: “Urgía remediar las graves injusticias que en épocas pasadas se cometieron y que fueron una de las causas principales de la Revolución. De aquí que siendo el objeto de la ley remediar esas injusticias y a fin de que no puedan repetirse, fue preciso dar a sus disposiciones el único carácter que las pone a cubierto de las contingencias de la política: el de ser injustas.”³¹

En unos renglones posteriores se hizo notar el sentido propio, nacional de la ley, una característica que coincide con el origen y la evolución de nuestro Derecho del Trabajo, que nació, según lo hemos apuntado, en los campos y de los hombres de la Revolución, y que no es, ni ha querido ser, una imitación extralógica de normas de otros pueblos, por muy abandonados que se les considere en ellos.

La Ley del Trabajo de Veracruz, produjo grandes beneficios, el reconocimiento pleno de la libertad sindical y del derecho de huelga ayudó eficazmente al desarrollo del

²⁹ Cfr. DÁVALOS, José. Ob. Cit. Pág. 72.

³⁰ Cfr. DE LA CUEVA, Mario. Ob. Cit. Pág. 50.

³¹ Cfr. DE LA CUEVA, Mario. Ob. Cit. Pág. 51.

movimiento obrero, que es, desde entonces uno de los más fuertes y aguerridos de la República.³²

Y las disposiciones sobre el salario y en general, sobre las condiciones de trabajo, aunadas a la política de los primeros gobernadores, contribuyeron a la elevación de las formas de vida de los hombres.

Un decreto del presidente Carranza de 1917 señaló la forma de integración de las JCA y las medidas que debían adoptar en los casos de paros empresariales; otro decreto de 1919 reglamento el descanso semanal.

Siendo así como se fueron dando paulatinamente los cambios en materia laboral, lográndose cada vez más un acierto para la clase desprotegida.

6. Ley Federal del Trabajo de 1970.

Aunque este no es un antecedente, podremos ver como es que se dieron las cosas para poder legislar en materia del trabajo y poder lograr crear una LFT con un real interés por la clase vulnerable; toda vez que esta es nuestra LFT vigente.

La vigente Ley del Trabajo tiene dos anteproyectos como antecedentes de su creación; uno de 1962, resultado del trabajo que durante dos años realizó la Comisión nombrada por el Presidente Adolfo López Mateos e integrada por el licenciado Salomón González Blanco, Secretario de Trabajo y Previsión Social; la licenciada María Cristina Salmorán de Tamayo, presidenta de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje (**JFCA**), el licenciado Ramiro Lozano presidente de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del D. F. (**JLCA**); y el maestro émerito de la Universidad Nacional Autónoma de México (**UNAM**), Mario de la Cueva.³³

Este anteproyecto exigía, para su adopción de una reforma previa de las fracciones II, III, VI, IX, XXI, XXII y XXXI del apartado “A” del artículo 123 constitucional, para que estuviera acorde con la elevación a 14 años de la edad mínima de admisión al trabajo, una más justa y eficaz reglamentación del establecimiento de los salarios mínimos; un procedimiento aplicable para determinar el porcentaje de los trabajadores en las utilidades de las empresas; la corrección de la interpretación equivocada de las fracciones XXI y XXII sobre la estabilidad de los trabajadores en el empleo; y la definición de la competencia de las autoridades federales y locales del trabajo.³⁴

En noviembre de 1962 fueron aprobadas las reformas constitucionales antes mencionadas. El anteproyecto de Ley quedó en el escritorio del Presidente de la República.

Un segundo anteproyecto fue el concluido en el año de 1968, después de un trabajo iniciado un año antes por una nueva Comisión, nombrada por el Presidente Gustavo

³² Cfr. DE LA CUEVA, Mario. Ob. Cit. Pág. 51.

³³ Cfr. DÁVALOS, José. Ob. Cit. Pág. 73.

³⁴ Cfr. DÁVALOS, José. Ob. Cit. Pág. 73.

Díaz Ordaz y formada por las mismas personas que integraron la primera Comisión, agregándose el licenciado Alfonso López Aparicio, profesor de la Facultad de Derecho de la UNAM.³⁵

A propuesta del Ejecutivo, el citado anteproyecto fue divulgado entre los sectores interesados para que lo estudiaran y vertieran sus opiniones.

El 1º de mayo del mismo año, por acuerdo del Ejecutivo, se invitó a las clases sociales a que nombraran representantes para que se reunieran para intercambiar impresiones para una mejor elaboración del proyecto.

Después de emitir los sectores interesados sus observaciones, en diciembre de 1968, el Ejecutivo presentó a la Cámara de Diputados, una iniciativa de nueva LFT. Se efectuó una segunda discusión con la participación de representantes de trabajadores y patrones.

Posteriormente, el Congreso invitó a un cambio de impresiones a la Comisión redactora. Al cabo de la misma, se observó que el proyecto no sufrió ninguna modificación en sus principios, instituciones y normas fundamentales.

Su aprobación fue publicada en el Diario Oficial de 1º de abril de 1970 y entró en vigor el 1º de mayo del mismo año. Abrogó a la LFT de 18 de agosto de 1931.

En su artículo 6º de dicha ley, se prevé que las leyes respectivas y los tratados celebrados y aprobados en términos del artículo 133 constitucional, serán aplicables a las relaciones de trabajo en todo lo que beneficie al trabajador, a partir de la fecha de vigencia.

Tal artículo dice textualmente: “Las leyes respectivas y los tratados celebrados y aprobados en los términos del artículo 133 de la Constitución serán aplicables a las relaciones de trabajo en todo lo que beneficien al trabajador, a partir de la fecha de la vigencia”.

Este precepto hace dinámico el Derecho del Trabajo, pues con la creación de normas laborales a través de la OIT se renueva el Derecho Internacional del Trabajo.

7. Reforma de 1980.

La LFT es una ley secundaria que reglamenta al artículo 123 constitucional y la cual no debe estar por debajo de los preceptos constitucionales, aunque en la práctica sus cláusulas y disposiciones siempre han sido violadas tanto por el Estado como por la clase patronal en las relaciones individuales y colectivas del trabajo.

Por iniciativa del Ejecutivo Federal presentada el 18 de diciembre de 1979, la LFT tuvo importantes reformas en los títulos catorce, quince y dieciséis; también se hicieron

³⁵ Cfr. DÁVALOS, José. Ob. Cit. Pág. 73.

modificaciones al procedimiento de huelga y se adicionó el artículo 47 con dos párrafos finales.³⁶

Las reformas fueron publicadas en el Diario Oficial el 4 de enero de 1980. Entraron en vigor el 1º de mayo del 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, la mística clasista y social que quisieron imprimirle los diputados obreros.

Lo mantuvieron alejado de la antorcha de justicia social que ilumina las reivindicaciones proletarias de los tiempos nuevos. Se mantuvo al procedimiento bajo las luces opacas y confusas de la igualdad formal de las partes en el proceso.

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 obtenía el patrón.

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

Ahora en la Ley se asienta como una unidad el derecho colectivo, el derecho individual y las normas procesales.

Los tres aparecen como una unidad indisoluble que se sintetiza en el artículo 123 constitucional. En las normas procesales al fin se ha dado coherencia a la función de las JCA al decir los conflictos entre el trabajo y el capital de conformidad con los principios de justicia social.

Así pues, imbuidas de ese 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 deficiencia de la demanda del trabajador; la carga de la prueba al patrón; las modificaciones en el procedimiento de huelga; y la participación inmediata de las autoridades en beneficio de la verdad y de los trabajadores.

8. Legislación para los Trabajadores al Servicio del Estado.

La Constitución Federal en el artículo 40 establece como forma de gobierno del Estado Mexicano la de una república, representativa, democrática, federal, compuesta de Estados libres y soberanos en todo lo concerniente a su régimen interior; pero unidos en una federación establecida según los principios de esta ley fundamental.

³⁶ Cfr. DÁVALOS, José. Ob. Cit. Pág. 74.

El sistema federal adoptado presupone la existencia de dos órganos subordinados a la Constitución y coordinados entre sí: el orden federal y el orden local.

Las Entidades Federativas constituyen un orden autónomo del federal, la facultad que tienen de darse su propia Constitución les garantiza esa autonomía. Con ello gozan de un marco jurídico propio donde pueden desarrollarse, el cual tiene un límite únicamente la no contravención a la Ley Suprema.³⁷

“Es decir, las Entidades Federativas son autónomas porque poseen un marco libre de actuación dentro del marco señalado en la norma cúspide de ese orden jurídico: la Constitución del Estado federal”.

Los trabajadores que prestaban servicios al gobierno no quedaron contemplados en la Declaración de derechos sociales de 1917.

Estando facultados los Estados, conjuntamente con la Federación, para regular la materia del trabajo, algunos decidieron normar las relaciones laborales con sus trabajadores y otros se abstuvieron de hacerlo.

El Proyecto de Código Federal del Trabajo, de julio de 1929, de Emilio Portes Gil, en su artículo 3º, consideraba sujeto de regulación el trabajo realizado para el Estado.³⁸

La LFT de 1931 remitió la regulación de las relaciones laborales entre el Estado y sus servidores a las leyes del servicio civil.

En 1938 se promulgó el Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión, el cual fue abrogado por un nuevo Estatuto en 1941, y este último tuvo importantes reformas en 1947.

Como resultado de múltiples presiones y considerando que el trabajo burocrático difería grandemente del trabajo general, se reformó el artículo 123 constitucional, creando un marco jurídico, compuesto de 14 fracciones, al que se le denominó apartado “B”, y en el que quedaron comprendidas las relaciones laborales entre los Poderes de la Unión, los Gobiernos del Distrito Federal y de los Territorios Federales y sus trabajadores. En 1963 se expidió la Ley Reglamentaria del apartado “B”.

Es fácil notar que el contenido de los dos apartados que se instrumentaron responde a una filosofía distinta; la naturaleza del servicio que se presta es el punto de referencia fundamental en este planteamiento.

La distinción entre los dos tipos de servicios quedó perfectamente hecha en la iniciativa de reforma que creó el apartado “B”; “Es cierto que la relación jurídica que une a los trabajadores en general con sus respectivos patrones, es de distinta naturaleza que la que liga a los servidores públicos con el Estado, puesto que aquéllos laboran para la empresas con fines de lucro o de satisfacción personal, mientras que éstos trabajan

³⁷ Cfr. DÁVALOS, José. Ob. Cit. Pág. 445.

³⁸ Cfr. DÁVALOS, José. Ob. Cit. Pág. 427.

para instituciones de interés general, constituyéndose en íntimos colaboradores en el ejercicio de la función pública. Pero también es cierto que el trabajo no es una simple mercancía, sino que forma parte especial de la dignidad del hombre, de ahí que deba ser siempre tutelado”.³⁹

Con el servicio regulado por el apartado “A” el fin que persigue la empresa es un fin meramente económico. Está en relación con la ley de la oferta y la demanda. Los sujetos de la relación laboral tienen una conciencia de clase desarrollada, en base a la cual buscan el logro de sus intereses; los trabajadores, por la mayor cantidad y calidad de sus prestaciones y, los patrones, por el mayor aprovechamiento de la fuerza de trabajo que ocupan, para aumentar el rendimiento de su capital invertido.

En cambio en el apartado “B”, el fin que se persigue es de interés general; los burócratas como realizadores de la tarea pública, son factor primordial para el buen funcionamiento del aparato gubernamental, y la eficacia de su actuación coadyuva para que el Estado logre sus funciones como velador del interés social.

El apartado “B” del artículo 123 de la CPEUM determina expresamente que ese marco jurídico es aplicable a los trabajadores al servicio de los Poderes de la Unión y del Gobierno del Distrito Federal.

Los trabajadores al servicio del Banco Central y de las entidades de la Administración Pública Federal que formen parte del sistema bancario mexicano, rigen sus relaciones laborales ciñéndose a lo dispuesto en el apartado “B”, según disposición de la fracción XII-bis de dicho apartado.⁴⁰

También a nivel constitucional, pero dentro de los artículos 115, VIII y 116, VI se regulan las relaciones de los gobiernos municipales y estatales, respectivamente, los cuales se regirán por leyes que expidan las legislaturas locales con base en los beneficios mínimos establecidos en el artículo 123, y por tratarse de un servicio público debemos entender que el punto de referencia es el apartado “B”, cosa que no precisan los artículos citados.

Existen múltiples organismos descentralizados cuyas relaciones laborales son objeto de la Ley Reglamentaria del apartado “B”. Algunos de estos organismos se mencionan en el artículo 1º de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del estado (**LFTSE**), tratándose de una mera enumeración enunciativa. No se refiere a este trabajo el apartado “B”. Los hay también remitidos a la LFT, reglamentaria del apartado “A”.

Su ubicación en una u otra regulación se determinan en la ley o el decreto que los crea, en base a una decisión del Congreso de la Unión o del titular del Poder Ejecutivo, y en atención al momento político que se viva. En todo el sector paraestatal priva esta situación.

³⁹ Cfr. DÁVALOS, José. Ob. Cit. Pág. 427.

⁴⁰ Cfr. DÁVALOS, José. Ob. Cit. Pág. 427.

Cabe observar que hay una serie de trabajadores que, desempeñando un servicio público, por disposición expresa de la fracción XII del apartado “B” del artículo 123 constitucional, se les excluye de la aplicación de estos ordenamientos, y se les remite a sus leyes propias: los militares, marinos y miembros de los cuerpos de seguridad pública, así como el personal del servicio exterior.

Entre los grupos de trabajadores excluidos del régimen de la Ley burocrática están; los trabajadores de confianza; los miembros del Ejército y Armada Nacional, excepción hecha del personal civil de las Secretarías de la Defensa Nacional y de Marina; el personal militarizado o que se militarice legalmente; el personal del Servicio Exterior Mexicano; y el personal de vigilancia de los establecimientos penitenciarios, cárceles o galeras; los que prestan servicios mediante contrato civil, y los que están sujetos al pago de honorarios.⁴¹

Por lo que podemos ver que esta clase de trabajadores, aunque están sirviendo al Estado, no se encuentra regulada su relación laboral por la LFTSE, pues estos a pesar de ser trabajadores al servicio del Estado se rigen por sus propios ordenamientos, esto por la clase de trabajo que desempeñan.

B) De la OIT

1. Tratado de Versalles.

En este importantísimo documento se sienta el principio general que, en opinión de Mario de la Cueva, constituye “...una afirmación decisiva para la historia del pensamiento jurídico, de la que puede decirse que es una antorcha que ilumina todos los aspectos del Derecho del Trabajo, un principio que sirve de punto de partida a la concepción nueva de nuestra disciplina, a la que apartó para siempre del Derecho Civil”.⁴²

La Declaración de los derechos sociales del Tratado de Versalles (TV), se inicia con un principio general, formulado por vez primera, “El principio rector del Derecho Internacional del Trabajo consiste en que el *trabajo no debe ser considerado como mercancía o artículo de comercio*”.

Nos encontramos frente a una afirmación decisiva para la historia del pensamiento jurídico, de la que puede decirse que es una antorcha que ilumina todos los aspectos del Derecho del Trabajo, un principio que sirve de punto de partida a la concepción nueva de nuestra disciplina, a la que apartó para siempre del Derecho Civil.

Mario de la Cueva nos continúa diciendo que en los párrafos subsecuentes enuncian las medidas que en aquel entonces se estimaron de más urgente adopción; como lo es el derecho de asociación, salario que asegure un nivel conveniente de vida, jornada de ocho horas o de cuarenta y ocho a la semana, descanso hebdomadario, de ser posible en día domingo, supresión del trabajo de los niños, adopción de las medidas que faciliten

⁴¹ Cfr. DÁVALOS, José. Ob. Cit. Pág. 427.

⁴² Cfr. DE LA CUEVA, Mario. Ob. Cit. Pág. 31

la continuación de la educación y el desarrollo físico de los menores de ambos sexos, salario igual, sin distinción de sexo, para un trabajo de igual valor, tratamiento económico conveniente para los trabajadores extranjeros, servicio de inspección del trabajo.⁴³

El TV es un tratado de paz firmado el 28 de junio de 1919 entre los Países Aliados y Alemania en el Salón de los Espejos del Palacio de Versalles que pone fin oficialmente a la Primera Guerra Mundial (entonces La Gran Guerra). Entró en vigor el 10 de enero de 1920.

Al finalizar la Primera Guerra Mundial y declararse el armisticio, los aliados se reunieron en la Conferencia de Paz de París (1919) para acordar los términos de la paz con Alemania, el antiguo Imperio Austrohúngaro (dividido en Austria y Hungría) y Bulgaria.

Uno de sus resultados es el llamado TV. Las discusiones de los términos de la paz empiezan el 18 de enero de 1919 y fue presentado ante Alemania en mayo siguiente como única alternativa, su rechazo habría implicado la reanudación de las hostilidades.

El tratado estableció la creación de la Sociedad de Naciones (SN), un objetivo prioritario del presidente de los Estados Unidos. El propósito de esta organización era mediar como árbitro en los conflictos entre las naciones para prevenir que se llegara a un enfrentamiento bélico.⁴⁴

Otros requerimientos exigían a Alemania la pérdida de la soberanía sobre sus colonias y otros territorios.

Según lo estipulado en el TV, que seguía en lo básico los catorce puntos, o directrices pactadas en enero de 1918 por el presidente estadounidense Wilson, Alemania tuvo que suprimir el servicio militar obligatorio, reducir su ejército a 100 mil hombres, desmilitarizar todos los territorios situados en el margen oriental del río Rin y los del margen occidental en una franja de 50 Km. de ancho, dejar de importar, así como dejar de exportar y prácticamente producir material de guerra, limitar sus fuerzas navales a 36 buques de superficie (no se le permitió mantener submarinos) y el personal naval a 15 mil hombres, quedándole prohibida la aviación militar.⁴⁵

Alemania también aceptó que el ex emperador Guillermo II fuera juzgado por un tribunal internacional bajo la acusación de haber cometido “un delito supremo contra la moralidad internacional”, pero el juicio nunca llegó a celebrarse.

Los alemanes debían hacer frente a una cuantiosa indemnización por concepto de reparaciones de guerra para resarcir a las potencias aliadas por los daños causados durante el conflicto. Además de las reparaciones en metálico, se entregaron naves,

⁴³ Cfr. DE LA CUEVA, Mario. Ob. Cit. Pág. 31.

⁴⁴ Cfr. DE LA CUEVA, Mario. Ob. Cit. Pág. 31.

⁴⁵ Cfr. DE LA CUEVA, Mario. Ob. Cit. Pág. 31.

trenes, ganado y valiosos recursos naturales. Surgieron dificultades a la hora de efectuar la recaudación de los pagos, en tanto que la modalidad y cuantía de los mismos no quedó ajustada definitivamente hasta la Conferencia de Lausana de 1932.

El TV pudo así ser presentado a Alemania en mayo de 1919 y fue finalmente aceptado por el gobierno alemán (que lo rechazó en primera instancia) el 28 de junio. El Tratado reflejaba los propósitos de cada uno de los representantes de los aliados. El “acuerdo de Paz” obligaba a Alemania a devolver Alsacia y Lorena a Francia, a entregar sus colonias a Gran Bretaña, Francia y Sudáfrica bajo la fórmula de “mandatos” (y las de Asia, a Japón, Australia y Nueva Zelanda), a ceder también parte de sus territorios del este a la nueva Polonia y Schleswig a Dinamarca.⁴⁶

La región del Saar quedó bajo administración de la SN y ocupación francesa hasta 1935; la del Rin fue desmilitarizada y ocupada por fuerzas aliadas. En el este, se reconstruyó efectivamente Polonia. Danzig, ciudad de mayoría alemana en territorio polaco, fue declarada Ciudad Libre pero se trazó un “pasillo polaco” entre Danzig y la frontera alemana para permitir el acceso de Polonia al mar, cortando así Prusia oriental del resto de Alemania.

El TV dejó sin efecto el de Brest-Litovsk. Además de Polonia, también Finlandia, Lituania, Letonia y Estonia fueron reconocidos como países independientes.

Thomas Woodrow Wilson, presidente norteamericano, presentó el 25 de enero de 1919 la propuesta concreta de incluir en el Tratado de Paz disposiciones que protegieran a nivel internacional a la clase trabajadora; previamente y desde 1917 la Americanof Labor realizaba ante el mandatario acciones de insistencia sobre el particular.

La parte XIII del TV contempla en su estructura un aspecto reflexivo sobre los problemas laborales y plantea algunas acciones en relación con las soluciones. Dicha parte en su preámbulo sostiene: “...el objeto de la Liga de Naciones es el establecimiento de la paz universal. No pudiendo ser ésta un hecho sin hallarse basada sobre la justicia social. Las condiciones del trabajo existentes suponen para gran parte del pueblo, injusticias, penalidades y privaciones que por efecto del gran estado de inquietud que producen, ponen en peligro la paz y la armonía del mundo.”⁴⁷

Para finalizar, el 16 de enero de 1920 se constituyó en Ginebra la SN, el organismo que, a modo de asamblea democrática de naciones soberanas (inicialmente 42 países), debía garantizar la cooperación entre ellas y la resolución mediante el arbitraje y la diplomacia abierta de conflictos y disputas internacionales. La SN se completó, además, con la OIT, para extender la legislación laboral, y con el Tribunal Internacional de Justicia, con sede en La Haya.

2. Constitución de la OIT.

⁴⁶ Cfr. DE LA CUEVA, Mario. Ob. Cit. Pág. 189.

⁴⁷ TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Internacional Social, Porrúa, México, 1979, Pág. 288.

La OIT se encuentra regulada como cualquier otra organización a nivel internacional, por lo que vamos a mencionar como es que se dio su regulación y como se fueron integrando sus miembros.

Desde el nacimiento de la OIT en el TV, la doctrina más generalizada sostuvo que era un organismo internacional independiente y distinto de la SN, tesis que se fundó, principalmente, en el dato de que para ser miembro de ella no se requería serlo, al mismo tiempo de la SN. No podemos precisar la causa, pero la Carta de las Naciones Unidas no mencionó a la OIT, por lo que algunos internacionalistas propusieron que sus funciones pasaran al Consejo Económico y Social.

La institución se enfrentó al problema apoyada en una labor de veinticinco años y con el respaldo moral y la simpatía de los trabajadores y de los empresarios, logró firmar el acuerdo del 30 de mayo de 1946, en el que fue reconocida por las Naciones Unidas como un organismo internacional especializado.⁴⁸

La institución se forma con los Estados que ya eran miembros de ella antes de 1945, con los miembros de las Naciones Unidas que soliciten su ingreso y con cualquier otro Estado que obtenga en la Conferencia una votación de dos tercios de los delegados presentes.

De conformidad con su constitución, la OIT, se compone de tres órganos: el Consejo general de los delegados de los Estados miembros; el Consejo de Administración y la Oficina Internacional del Trabajo, que funcionan bajo la dirección del Consejo.

La propia constitución de la OIT, menciona que considerando que la paz universal y permanente sólo puede basarse en la justicia social y que existen condiciones de trabajo que entrañan tal grado de injusticia, miseria y privaciones para gran número de seres humanos, que el descontento causado constituye una amenaza para la paz y armonía universales; y considerando que es urgente mejorar dichas condiciones, por ejemplo lo concerniente a reglamentación de las horas de trabajo, fijación de la duración máxima de la jornada y de la semana de trabajo, contratación de la mano de obra, lucha contra el desempleo, garantía de un salario vital adecuado, protección del trabajador contra las enfermedades, sea o no profesionales, y contra los accidentes del trabajo, protección de los niños y otras medidas análogas.

La primera reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (CIT), 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 aquélla, aún no entraba en vigor, pues para su ratificación faltaba el acuerdo de algunos Estados, que arguyendo diversas razones, se manifestaban reticentes a ella en la parte relativa al trabajo. Además, la ratificación por parte de los Estados Unidos, continuaba debatiéndose acaloradamente en el Senado de ese país.

⁴⁸ Cfr. DE LA CUEVA, Mario. Ob. Cit. Pág. 34

Pero las reclamaciones de las organizaciones de trabajadores eran apremiantes y no admitían postergación, porque en el propio Tratado de Paz se consagraban reivindicaciones sociales de la clase trabajadora. El Comité encargado de la organización de la primera reunión de la CIT, sometió cada una de las cinco cuestiones incluidas en el orden del día, a los cuarenta y cinco gobiernos mencionados en el Pacto de la SN, cuyas respuestas fueron objeto de informes detallados referentes a la legislación existente y a la actitud adoptada por aquéllos, en torno a cada una de las cuestiones planteadas.⁴⁹

Además el propio comité elaboró los primeros proyectos de convenios y recomendaciones, que se propuso sirvieran de base a las discusiones de la Conferencia.

La Conferencia se reunió bajo la presidencia de W. B. Wilson, congregando las representaciones de cuarenta 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, encontramos en la raíz misma de la OIT la instauración del tripartismo, que constituye uno de los principios básicos de este organismo.

“En cuanto a la elección del Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, la CIT (o mas bien sus colegiados electorales) estaban llamados, por una parte, a completar los escaños gubernamentales vacantes, es decir a elegir cuatro países, puesto que la lista provisional de los ocho países de mayor importancia industrial ya había sido confeccionada por el comité de organización y fue aceptada; por otra parte la Conferencia debía elegir a los seis miembros empleadores y a los seis miembros trabajadores del Consejo de Administración. Estas elecciones fueron muy disputadas en lo relativo a los puestos gubernamentales y el resultado final disgustó considerablemente a las delegaciones no europeas, debido a que sobre veinticuatro miembros del Consejo veinte eran europeos.”⁵⁰

Esta situación iba a dar lugar, en 1922, a la adopción por parte de la Conferencia de una reforma al artículo del Tratado de Paz relativo a la composición del Consejo de Administración.

El Consejo de Administración se reunió los días 27 y 28 de noviembre de 1919, habiendo elegido como su primer presidente a Arthur Fontaine, quien también actuó como Secretario de la Comisión de Legislación Internacional del Trabajo.⁵¹

La designación de Director de la Oficina Internacional del Trabajo recayó en Albert Thomas. Los primeros convenios adoptados por la CIT fueron los siguientes: Convenio 1, relativo a las horas de trabajo industrial; Convenio número 2, relativo al desempleo; Convenio número 3, relativo a la protección de la maternidad; Convenio número 4,

⁴⁹ Cfr. BARROSO FIGUEROA, José. Ob. Cit. Pág. 67.

⁵⁰ VALTICOS, Nicolás. Derecho Internacional del Trabajo, Tecnos, Madrid, 1977, Pág. 88.

⁵¹ Cfr. DE LA CUEVA, Mario. Ob. Cit. Pág. 311.

relativo al trabajo nocturno (mujeres); Convenio número 5, relativo a la edad mínima (industria) y Convenio número 6, relativo al trabajo nocturno de los menores (industria).

Al concluir la primera reunión, la OIT no sólo se había estructurado sino producido sus primeros óptimos frutos, dando con ellos comienzo a una brillante trayectoria que se prolonga hasta nuestros días.

Cabe sin embargo, hacer esta aclaración, que la OIT significó, en su origen, la respuesta de los países capitalistas a la revolución socialista que había triunfado en la Unión Soviética, apenas en 1918.⁵²

Al fundarse la OIT se dio vida a un 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.

Cabe hacer mención que en México sucedía lo siguiente para cuando la OIT al ser suscrita en Versalles, Francia, el 28 de junio de 1919, y a la que se adhirió México el 19 de septiembre de 1931, pero la LFT de 1931, al expedirse no tuvo ningún dispositivo legal que reflejará la aplicación de las disposiciones de la OIT.⁵³

Por lo que a pesar de que México se adhirió en el mismo año en que se publicó la LFT de 1931, en esta aún no se contemplaba lo que sucedería con los Tratados Internacionales que México ratificara, lo cual se subsana con la LFT de 1970.

3. Declaración de principios de la OIT.

La declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, fue adoptada en 1998, la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo es la expresión del compromiso de los gobiernos y de las organizaciones de empleadores y de trabajadores de respetar y defender los valores humanos fundamentales, valores de vital importancia para nuestras vidas en el plano económico y social.

La Declaración abarca 4 áreas: La libertad de asociación y la libertad sindical y el derecho de negociación colectiva; La eliminación del trabajo forzoso u obligatorio; La abolición del trabajo infantil, y; La eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

La Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo tiene por objeto lograr que el progreso social vaya a la par con el progreso económico y el desarrollo. Es un instrumento promocional mediante el cual los

⁵² Cfr. BARROSO FIGUEROA, José. Ob. Cit. Pág. 68

⁵³ Cfr. MALPICA DE LA MADRID, Luis. Ob. Cit. Pág. 147.

mandantes de la OIT (gobiernos, empleadores y trabajadores), reafirman los principios fundamentales consagrados en la Constitución de la Organización.⁵⁴

La Declaración establece claramente que estos derechos son universales y que se aplican a todas las personas en todos los países, independientemente del nivel de desarrollo económico. Menciona en particular a los grupos con necesidades especiales, tales como los desempleados y los trabajadores migrantes. Reconoce que el crecimiento económico por sí solo no es suficiente para asegurar la equidad y el progreso social y para erradicar la pobreza.

Un procedimiento de seguimiento respalda este compromiso. Los Estados miembros que no han ratificado uno o varios de los convenios fundamentales deben presentar cada año una memoria sobre la situación de los principios y derechos considerados, señalando los obstáculos que impiden la ratificación y los ámbitos en los que necesitarían asistencia. Las memorias son examinadas por un grupo de expertos consejeros independientes, los expertos consejeros en la Declaración, cuyas observaciones son consideradas por el Consejo de Administración.

La Declaración y su seguimiento ofrecen a los países, los empleadores y los trabajadores tres modalidades de ayuda para cumplir plenamente el objetivo de la Declaración. En primer lugar, se realiza un examen anual de las memorias comunicadas por los países que aún no han ratificado uno o varios de los convenios de la OIT directamente relacionados con los principios y derechos específicos enunciados en la Declaración. Este proceso de presentación de memorias da a los gobiernos la oportunidad de exponer las medidas que han tomado con el fin de dar cumplimiento a la Declaración, y ofrece a las organizaciones de empleadores y de trabajadores la posibilidad de expresar sus opiniones respecto de los progresos realizados y las medidas tomadas.

En segundo lugar, el Informe global da, todos los años, una imagen global y dinámica de la situación en que se encuentran los principios y derechos enunciados en la Declaración. El informe global proporciona una visión objetiva de las tendencias mundiales y regionales con respecto a las cuestiones relacionadas con la Declaración y pone de relieve los ámbitos que requieren más atención. Asimismo, sirve de base para fijar prioridades en materia de cooperación técnica.

Los proyectos de cooperación técnica en este ámbito, tercera modalidad para dar efecto a la Declaración, tienen por finalidad atender necesidades concretas relacionadas con la Declaración y fortalecer las capacidades locales facilitando así la aplicación de los principios en la práctica.⁵⁵

El reconocimiento de los principios y derechos enunciados en la Declaración es cada vez mayor entre las organizaciones, las comunidades y las empresas. Estos principios y derechos establecen criterios de referencia para una conducta empresarial

⁵⁴ Cfr. MALPICA DE LA MADRID, Luis. Ob. Cit. Pág. 70.

⁵⁵ Cfr. VALTICOS, Nicolás. Ob. Cit. Pág. 84.

responsable y están incorporados en la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social de la OIT.

Las líneas directrices de la Organización para las empresas multinacionales destacan los principios y derechos que figuran en la Declaración de la OIT. Asimismo, el Pacto Mundial de las Naciones Unidas los promueve como valores universales que han de tenerse en cuenta en las transacciones comerciales en el mundo entero. Un número creciente de códigos de conducta y otras iniciativas similares del sector privado se refieren también a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

Se promoverá el cumplimiento de las normas fundamentales del trabajo reconocidas internacionalmente e incorporadas en la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento, adoptada en 1998. Pues se considera que la ratificación o adhesión a las convenciones fundamentales de la OIT, es un compromiso.

A fin de avanzar en el compromiso de crear mayores oportunidades de empleo, incrementar las capacidades de los trabajadores y mejorar las condiciones laborales en todo el hemisferio, la propia OIT en la Declaración reconoce la necesidad de considerar, en los foros hemisféricos e internacionales pertinentes, las cuestiones de la globalización relacionadas con el empleo y el trabajo.

Al reconocerse la importancia de la energía como una de las bases fundamentales para el desarrollo económico, la prosperidad de la región y el mejoramiento de la calidad de vida, crean el compromiso de desarrollar iniciativas de energía renovable y a profundizar la integración energética, perfeccionando los marcos regulatorios y su aplicación, y promoviendo los principios del desarrollo sostenible.⁵⁶

La democracia y el desarrollo económico y social son interdependientes y se refuerzan mutuamente como condiciones fundamentales para combatir la pobreza y la desigualdad.

Existiendo el compromiso de impulsar programas para mejorar la agricultura y la vida rural y promover la agro-industria como contribución esencial a la reducción de la pobreza y el fomento del desarrollo integral.

Así mismo con el compromiso se fortalece la cooperación hemisférica y las capacidades nacionales para desarrollar un enfoque más integrado en el manejo de desastres naturales.

Se reconoce las contribuciones económicas y culturales que aportan los migrantes a las sociedades de destino y a sus comunidades de origen. Por lo que se compromete a asegurar tratamiento digno y humano, con protección legal adecuada, defensa de los derechos humanos y condiciones de trabajo seguras y saludables para los migrantes.

⁵⁶ Cfr. TRUEBA URBINA, Alberto. Ob. Cit. Pág. 302.

Fortaleciendo los mecanismos de cooperación hemisféricos para atender las legítimas necesidades de los migrantes.

El progreso hacia sociedades más democráticas, economías en crecimiento y la equidad social, depende de una ciudadanía educada y de una fuerza laboral capacitada. Se ha acordado una serie de políticas para mejorar el acceso a una educación de calidad a través de la capacitación de los docentes, la educación de los valores cívicos y el uso de las tecnologías de la información tanto en las aulas como en la evaluación del progreso para el logro de estos objetivos. Mejores políticas educativas y mayores inversiones en los sistemas educativos contribuirán a reducir las desigualdades de ingresos y a cerrar la brecha digital en el hemisferio.⁵⁷

El esfuerzo colectivo de los hemisféricos será más eficaz con el uso innovador de las tecnologías de la información y de las comunicaciones con el fin de conectar a los gobiernos y a los pueblos y para compartir conocimientos e ideas.

Se destaca que la buena salud y el acceso equitativo a la atención médica, a los servicios de salud y a medicinas a costos accesibles son de importancia vital para el desarrollo humano y el logro de los objetivos políticos, económicos y sociales.

Se reafirma el compromiso de proteger los derechos humanos y las libertades fundamentales de todos, incluyendo aquellos en situación de vulnerabilidad o marginalidad, los discapacitados o los que requieren protección especial. También se comprometen a erradicar todas las formas de discriminación, incluido el racismo, la discriminación racial, la xenofobia y otras formas conexas de intolerancia en nuestras sociedades, así como a promover la equidad de género y a lograr la plena participación de todos los individuos en la vida política, económica, social y cultural de toda la comunidad internacional.

El esfuerzo para asegurar que los resultados del cónclave indígena de las Américas celebrado en Guatemala y de la Cumbre de los Pueblos Indígenas de las Américas, realizada en Ottawa, se recojan en la implementación de la Declaración de la Cumbre de las Américas y su plan de acción. Apoyando los esfuerzos encaminados a la pronta y exitosa conclusión de las negociaciones del proyecto de la Declaración Americana sobre los Derechos de los Pueblos Indígenas, la cual promoverá y protegerá sus derechos y libertades fundamentales.

Se considera que la diversidad cultural que caracteriza a nuestra región es fuente de gran riqueza para nuestras sociedades. El respeto y la valoración de nuestra diversidad deben ser un factor de cohesión que fortalezca el tejido social e impulse el desarrollo de nuestra nación.

Se tiene que valorar el apoyo activo de la Organización de los Estados Americanos (OEA) y sus organismos especializados, particularmente la Organización Panamericana de la Salud, el Instituto Interamericano de Cooperación para la Agricultura y el Instituto

⁵⁷ Cfr. TRUEBA URBINA, Alberto. Ob. Cit. Pág. 302.

Interamericano del Niño, así como del Banco Interamericano de Desarrollo, la Comisión Económica para América Latina y el Caribe y el Banco Mundial.

La OEA desempeña un papel central en la implementación de las decisiones de las Cumbres de las Américas. La apertura y transparencia son vitales para el fortalecimiento de la concientización pública y la legitimidad de las tareas que tiene la OIT.

La OIT, la OEA, los Jefes de Estado y de Gobierno de las Américas, han decidido aceptar el ofrecimiento del Gobierno de la República de Argentina para ser la sede de la Cuarta Cumbre de las Américas.⁵⁸

Las Cumbres de las Américas existen para servir a la gente. Debiendo desarrollar soluciones eficaces, prácticas y solidarias para resolver los problemas que enfrentan nuestras sociedades. No se debe de tener a la globalización ni estar cegados por su brillo. Se deberá de estar unidos en la determinación de dejar a las generaciones futuras un hemisferio democrático y próspero, más justo y generoso; un hemisferio donde nadie sea relegado.

4. Declaración de Filadelfia.

La Declaración de Filadelfia que constituye la médula de la hoy día OIT, afirma que todos los seres humanos, sin distinción alguna, tienen derecho al trabajo y a perseguir su bienestar material y su desarrollo social en condiciones de libertad y dignidad. Proclama la igualdad de oportunidades que debe existir en materia de empleo.

El 17 de diciembre de 1963 la Asamblea general de la ONU aprobó enmiendas a los artículos 23, 27 y 61 de la Carta, las que entraron en vigor el 31 de agosto de 1965. El 20 de diciembre de 1971 la asamblea general aprobó otra enmienda al artículo 61, la que entró en vigor el 24 de septiembre de 1973. Una enmienda al artículo 109, aprobada por la Asamblea general el 20 de diciembre de 1965, entró en vigor el 12 de junio de 1968.

La enmienda al artículo 23 aumentó el número de miembros del Consejo de Seguridad de once a quince. El artículo 27 enmendado estipula que las decisiones del Consejo de Seguridad sobre cuestiones de procedimiento serán tomadas por el voto afirmativo de nueve miembros (anteriormente siete) y sobre todas las demás cuestiones por el voto afirmativo, incluso los votos afirmativos de los cinco miembros permanentes del Consejo de Seguridad.

La enmienda al artículo 61 que entró en vigor el 31 de agosto de 1965 aumentó el número de miembros del Consejo Económico y Social de dieciocho a veintisiete. Con la otra enmienda a dicho artículo, que entro en vigor el 24 de septiembre de 1973, se volvió a aumentar el número de miembros del Consejo de veintisiete a cincuenta y cuatro.

⁵⁸ Cfr. TRUEBA URBINA, Alberto. Ob. Cit. Pág. 90.

La enmienda al artículo 109, que corresponde al párrafo primero de dicho artículo, dispone que se podrá celebrar una Conferencia General de los Estados miembros con el propósito de revisar la Carta, en la fecha y lugar que se determinen por el voto de las dos terceras partes de los miembros de la Asamblea General y por el voto de cualesquiera de los nueve miembros del Consejo de Seguridad.

Se tomaron como finalidades el preservar a las generaciones venideras del flagelo de la guerra que dos veces ha infligido a la humanidad sufrimientos indecibles; a reafirmar la fe en los derechos fundamentales del hombre, en la dignidad y el valor de la persona humana, en la igualdad de derechos de hombres y mujeres y de las naciones grandes y pequeñas; a crear condiciones bajo las cuales puedan mantenerse la justicia y el respeto a las obligaciones emanadas de los tratados y de otras fuentes del derecho internacional.⁵⁹

Así como a promover el progreso social y a elevar el nivel de vida dentro de un concepto más amplio de la libertad; a practicar la tolerancia y a convivir en paz como buenos vecinos.

También se deseaba unir fuerzas para el mantenimiento de la paz y la seguridad internacionales, a asegurar, mediante la aceptación de principios y a la adaptación de métodos, que no se usará; la fuerza armada sino en servicio de interés común y a emplear un mecanismo internacional para promover el progreso económico y social de todos los pueblos.

En 1941, fue nombrado Director el irlandés Edward Phelan, quien conocía perfectamente la OIT, puesto que había participado en la redacción de su Constitución. Había desempeñado asimismo un importante papel durante la reunión, en medio de la Segunda Guerra Mundial, de la CIT en Filadelfia, a la que asistieron los representantes de gobiernos, empleadores y trabajadores de 41 países.

Los delegados aprobaron la Declaración de Filadelfia que, como anexo a la Constitución, sigue siendo todavía la carta en la que se fijan los fines y objetivos de la OIT. En 1948, aún durante el mandato de Phelan, la Conferencia Internacional del Trabajo adoptó el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación.

5. Carta de las Naciones Unidas.

Fue adoptada en 1945, se firmó en San Francisco, Estados Unidos, el 26 de junio del mismo año. Y de ella sólo puede decirse que marginalmente se vincula con la cuestión laboral; por el párrafo *e*) del artículo 55, la Organización de las Naciones Unidas (ONU) se compromete a promover: “*niveles de vida más elevados, trabajo permanente para todos y condiciones de progreso y desarrollo económico y social*”.

⁵⁹ Cfr. VALTICOS, Nicolás. Ob. Cit. Pág. 240.

El derecho del trabajo dejó de existir en los regímenes totalitarios, porque no puede darse ahí donde falta la libertad. La segunda guerra, sirvió para reafirmar la conciencia de la humanidad en los derechos del hombre y en los del trabajo.⁶⁰

Agrega el artículo 56, que todos los Miembros se obligan a contribuir, en cooperación con la Organización, a la realización de los propósitos consignados en el artículo 55.

Los gobiernos por medio de sus representantes reunidos en la ciudad de San Francisco habían exhibido sus plenos poderes, encontrados en buena y debida reforma, han convenido en la Carta de las Naciones Unidas, y establecieron una organización internacional que se denominaría las Naciones Unidas.

Los propósitos de las Naciones Unidas son el mantener la paz y seguridad internacionales y con tal fin tomar medidas colectivas eficaces para prevenir y eliminar amenazas a la paz, y para suprimir actos de agresión u otros quebrantamientos de la paz y lograr por medios pacíficos, y de conformidad con los principios de la justicia y del derecho internacional, el ajuste o arreglo de controversias o situaciones internacionales susceptibles de conducir a quebrantamientos de la paz.⁶¹

También un fin de las Naciones Unidas es el fomentar entre las naciones relaciones de amistad basadas en el respeto al principio de la igualdad de derechos y al de la libre determinación de los pueblos, y tomar otras medidas adecuadas para fortalecer la paz universal.

Así mismo están comprometidas las Naciones Unidas a realizar la cooperación internacional en la solución de problemas internacionales de carácter económico, social, cultural o humanitario, y en el desarrollo y estímulo del respeto a los derechos humanos y a las libertades fundamentales de todos, sin hacer distinción por motivos de raza, sexo, idioma o religión.⁶²

También las Naciones Unidas sirven de centro que armonice los esfuerzos de las naciones por alcanzar todos estos propósitos que son comunes para todas las Naciones.

El artículo 2º de la Carta de las Naciones Unidas establece que para la realización de los propósitos consignados en su artículo 1º, contarán con los siguientes principios: la Organización esta basada en el principio de la igualdad soberana de todos sus miembros, la cual se refiere a que cada uno de los integrantes de la ONU se le respetara su soberanía.

Los miembros a fin de asegurarse los derechos y beneficios inherentes a su condición de tales, cumplirán de buena fe las obligaciones contraídas por ellos de conformidad con la Carta de las Naciones Unidas.

⁶⁰ Cfr. DE LA CUEVA, Mario. Ob. Cit. Pág. 32.

⁶¹ <http://www.cndh.gob.mx>

⁶² <http://www.cndh.gob.mx>

Los miembros arreglarán sus controversias internacionales por medios pacíficos de tal manera que no se pongan en peligro ni la paz y la seguridad internacional ni la justicia.

Los miembros de la Organización, en sus relaciones internacionales, se abstendrán de recurrir a la amenaza o al uso de la fuerza contra la integridad territorial o la independencia política de cualquier Estado, o en cualquier otra forma incompatible con los propósitos de las Naciones Unidas.

La organización hará que los Estados que no son miembros de las Naciones se conduzcan de acuerdo con estos principios en la medida que sea necesaria para mantener la paz y la seguridad internacional.

Los miembros de la Organización prestarán a ésta toda clase de ayuda en cualquier acción que ejerza de conformidad con esta Carta, y se abstendrán de dar ayuda a Estado alguno contra el cual la Organización estuviere ejerciendo acción preventiva o coercitiva.⁶³

Ninguna disposición de la Carta autorizará a las Naciones Unidas a intervenir en los asuntos que son esencialmente de la jurisdicción interna de los Estados, ni obligará; a los miembros a someter dichos asuntos a procedimientos de arreglo conforme a la Carta; pero este principio no se opone a la aplicación de las medidas coercitivas prescritas en la misma.

Son miembros originarios de las Naciones Unidas los Estados que habiendo participado en la Conferencia de las Naciones Unidas sobre Organización Internacional celebrada en San Francisco, o que habiendo firmado previamente la Declaración de las Naciones Unidas de 1º de enero de 1942, suscriban la Carta y la ratifiquen de conformidad con el artículo 110 de la misma Carta.⁶⁴

6. Derechos Humanos de 1ª Generación.

Los derechos humanos son resultado de luchas sociales en demanda de mejoras en las condiciones de vida de las personas, y que a través de la historia han dado como fruto documentos en los que se consagran diversas garantías.

En el siglo XVIII se generan luchas encabezadas por los burgueses y ejecutadas por el pueblo llano, tanto en Francia como en América del norte, reflejando el descontento ante gobiernos tiránicos.

La Revolución Francesa tiene como fruto la Declaración de Derechos del Hombre y del Ciudadano, en Norteamérica la Declaración del buen pueblo de Virginia.

⁶³ <http://www.cndh.gob.mx>

⁶⁴ <http://www.cndh.gob.mx>

En estos primeros documentos están contenidos los derechos individuales que protegen a las personas de los abusos de los gobiernos y ambos han inspirado la creación de documentos signados por muchos países para la garantía de respeto a los derechos básicos de las personas, como la Declaración Universal de los Derechos Humanos por la ONU en 1978.⁶⁵

Los derechos humanos han sido calificados de diversas maneras, de acuerdo con su naturaleza, origen, contenido y por la materia que refiere.

La denominada Tres Generaciones es de carácter histórico y considera cronológicamente su aparición o reconocimiento por parte del orden jurídico normativo de cada país.

Se refiere a los derechos civiles y políticos, también denominados “libertades clásicas”. Fueron los primeros que exigió y formuló el pueblo en la Asamblea Nacional durante la Revolución Francesa. Este primer grupo lo constituyente los reclamos que motivaron los principales movimientos revolucionarios en diversas partes del mundo a finales del siglo XVIII.

Como resultado de esas luchas, esas exigencias fueron consagradas como auténticos derechos y difundidos internacionalmente, entre los cuales figuran:⁶⁶

- Toda persona tiene derechos y libertades fundamentales sin distinción de raza, color, idioma, posición social o económica. Al protegerse estos derechos se trata de evitar cualquier tipo de discriminación que pudiera suscitar entre las personas;
- Todo individuo tiene derecho a la vida, a la libertad y a la seguridad; al protegerse estos derechos se da la seguridad de evitar que se exceda en el abuso de poder y se deja claro que el Estado esta obligado a tutelar estos derechos;
- Protección contra la tortura, las penas y tratos crueles, inhumanos o degradantes; se protegen estos derechos así como no se les puede ocasionar daño físico, psíquico o moral;
- Reconocimiento jurídico e igual protección ante la ley; este derecho trata de la igualdad que existe entre los hombres y las mujeres, pues tienen los mismos derechos;
- Contra la detención, la prisión o el destierro arbitrarios; aquí se protege la libertad y el derecho a que toda detención u orden de aprehensión sea fundada y no de manera arbitraria;
- La presunción de la inocencia hasta que se pruebe lo contrario y a un juicio justo y público por un tribunal independiente e imparcial;
- La libertad contra injerencias arbitrarias en la vida privada, la familia, el domicilio y la correspondencia; ni sufrir ataques a su honra o su reputación;
- Toda persona tiene derecho a circular libremente y a elegir su residencia, así como en caso de persecución política, toda persona tiene derecho a buscar asilo y a disfrutar de él, en cualquier país;

⁶⁵ <http://www.cndh.gob.mx>

⁶⁶ Cfr. VALTICOS, Nicolás. Ob. Cit. Pág. 379.

- Toda persona tiene derecho a tener una nacionalidad, que es el derecho que le confiere al ser ciudadano del país donde nació, radica o bien se haya nacionalizado el mismo;
- Los hombres y las mujeres tienen derecho de casarse, fundar una familia y a decidir el número de hijos que desean, de una manera informada y libre;
- El derecho a la propiedad, el cual se refiere a que toda persona tiene derecho de ejercer sobre los bienes que le pertenezcan el usarlos, disfrutarlos y gozar de ellos;
- Todo individuo tiene derecho a la libertad de pensamiento, de conciencia y de religión, expresando su opinión y expresión de ideas; y
- Toda persona tiene derecho a la libertad de reunión y de asociación pacífica.

Estos derechos están contenidos en el Pacto Internacional sobre los Derechos Civiles y Políticos, fue adoptado el 16 de diciembre de 1966, iniciando su vigencia el 23 de marzo de 1976.

A diferencia de la Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano, los pactos generan verdaderas obligaciones para los Estados que se adhieren a ellos y se ocupan básicamente de concretar la protección de los derechos humanos consagrados en aquélla.⁶⁷

El Pacto Internacional sobre los Derechos Civiles y Políticos, conjuntamente con normas de la naturaleza que indica su título, contiene otras que van directamente hacia el ámbito del trabajo, concernientes a la no discriminación, a la prohibición del trabajo forzoso y al derecho de asociación (incluido el propiamente sindical).

7. Derechos Humanos de 2ª Generación.

Tiempo después las luchas sociales incluyeron necesidades que abarcaban no solo al individuo sino a la comunidad entera y a las condiciones, garantizadas por los gobiernos, necesarias para un desarrollo adecuado de las personas.

Esto ocurrió en el siglo XIX, cuando los obreros y campesinos comenzaron la lucha por conseguir mejoras en las condiciones laborales y más oportunidades de desarrollo.

Las cuestiones sociales son la característica de esta segunda generación de los derechos humanos conocidos como Económicos, Sociales y Culturales; éstos están contemplados en algunos documentos como las constituciones de Weimar (Alemania, 1919), México (1910) y la Unión Soviética.

Tiempo después, en 1966, fue proclamado el Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales, donde los Estados se comprometen a crear las condiciones materiales adecuadas para que las personas puedan vivir dignamente.⁶⁸

⁶⁷ Cfr. BARROSO FIGUEROA, José. Ob. Cit. Pág. 32.

⁶⁸ <http://www.cndh.gob.mx>

La segunda generación la constituyen los Derechos Económicos, Sociales y Culturales, debido a los cuales, el Estado de derecho pasa a una etapa superior, es decir, a un Estado social de derecho.

De ahí el surgimiento del constitucionalismo social que enfrenta la exigencia de que los derechos sociales y económicos, descritos en las normas constitucionales, sean realmente accesibles y disfrutables. Se demanda un Estado de bienestar que implemente acciones, programas y estrategias, a fin de lograr que las personas los gocen de manera efectiva, y estos son:

- Toda persona tiene derecho a la seguridad social y a obtener la satisfacción de los derechos económicos, sociales y culturales;
- Toda persona tiene derecho al trabajo;
- Toda persona tiene derecho a igual salario por igual trabajo;
- Toda persona tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria que asegure una existencia conforme a la dignidad humana;
- Toda persona tiene derecho a fundar un sindicato y a sindicalizarse para la defensa de sus intereses;
- Toda persona tiene derecho al descanso y al tiempo libre;
- Toda persona tiene derecho a un nivel de vida adecuado para la salud y el bienestar. Para tener un nivel de vida adecuado que le asegure a él y a su familia la salud, alimentación, vestido, vivienda, asistencia médica y los servicios necesarios;
- Toda persona tiene derecho a seguros en caso de desempleo, enfermedad, invalidez, vejez y otros casos independientes de la propia voluntad;
- Durante la maternidad y la infancia toda persona tiene derecho a la protección de los mismos y a cuidados y asistencia especiales;
- Toda persona tiene derecho a la educación e sus diversas modalidades, la educación primaria y secundaria es obligatoria y gratuita;
- Derecho a la participación en la vida cultural de la comunidad, y
- Derecho de autor.

En el Pacto se subraya la necesidad de salvaguardar el derecho a trabajar, de modo que todos tengan la oportunidad de ganarse la vida, logrando con esto el bienestar social y económico que las personas necesitan para desarrollarse en toda sociedad.

En cuanto a la temática abordada por el Pacto está referida a cuestiones tan importantes como la no discriminación por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política, o de otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquiera otra condición social; la plena equiparación del hombre y la mujer, en lo que concierne al disfrute de los derechos garantizados por el Pacto.⁶⁹

Si se cotejan los respectivos contenidos de este pacto y algunos Convenios adoptados por la OIT, se advertirá la notoria simetría entre el primero y los segundos, lo cual no debe extrañar dada la comunidad esencial de propósitos.

⁶⁹ Cfr. BARROSO FIGUEROA, José. Ob. Cit. Pág. 40.

Para el universo laboral resulta de más trascendencia el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales que, equiparándose en ello a los instrumentos adoptados por la OIT, pretende edificar, de manera progresiva, un derecho común sobre la materia.

Así mismo se mencionan otros derechos como el derecho al trabajo, es decir, la oportunidad de ganarse la vida mediante una ocupación elegida libremente; el derecho a gozar condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias, derecho a una igual remuneración por trabajo de idéntico valor, sin distinción alguna; seguridad e higiene en el desempeño del trabajo; derecho a promoción; derecho al descanso, comprendiendo el disfrute del tiempo libre; vacaciones pagadas y goce de asueto en días festivos.

Así mismo, el derecho de sindicalización; y de los sindicatos a formar Federaciones y Confederaciones Nacionales, y de estas últimas a constituir organizaciones sindicales o de afiliarse a ellas, con libre ejercicio de sus actividades por parte de las asociaciones sindicales; derecho de huelga (ejercido conforme a las leyes de cada país); derecho a la seguridad social.

No dejando a un lado la protección a la familia (dentro del que va incluido la mujer, tanto antes como durante y después del parto); protección a los niños y a los adolescentes, para salvaguardarlos de la explotación económica y social, y conseguir que no sean empleados en trabajo lesivos para su moral o salud; derecho de disfrutar del más alto nivel de salud física y mental, a cuyo efecto se postula el mejoramiento, en todos sus aspectos, de la higiene del trabajo y del medio ambiente.

Tanto el Pacto Internacional sobre los derechos Civiles y Políticos como el Pacto Internacional sobre derechos Económicos, Sociales y Culturales, son instrumentos, conocidos genéricamente como Pactos Internacionales de Derechos Humanos, y ambos revisten gran importancia, aunque para nuestro tema la tiene más el segundo.

Es necesario hacer mención que el Convenio 102, de 1952, sobre la seguridad social, visto como una norma mínima y ratificado por México, señala en su artículo 7, que todo miembro para el cual este en vigor la Parte II, sobre la Asistencia Médica deberá de garantizar a las personas protegidas por la concesión, cuando su Estado lo requiera, de asistencia médica, de carácter preventivo o curativo, de conformidad con los artículos contenidos en el propio convenio.

8. Derechos Humanos de 3ª Generación.

A raíz de las guerras por la emancipación de los pueblos colonizados por Europa y América, quienes estaban en lucha comprenden que no es sólo el derecho de la libertad el que ejercen, sino que se involucra el de la vida pacífica y el derecho al desarrollo.

La llamada Tercera Generación de derechos humanos, conocida también como derechos de Solidaridad o de los Pueblos, tratan de establecer cuestiones que no se habían considerado específicamente en los documentos de las dos anteriores

generaciones de derechos humanos, pues contemplan cuestiones de carácter supranacional como el derecho a la paz y a un medio ambiente sano.⁷⁰

Este grupo fue promovido a partir de la década de los setenta para incentivar el progreso social y elevar el nivel de vida de todos los pueblos, en un marco de respeto y colaboración mutua entre las distintas naciones de la comunidad internacional.

Donde se requería una protección a los derechos de los pueblos, pues se combate contra una sociedad creciente, la cual es muy racial, y donde existen muchas limitantes contra la gente, por lo que se lucha contra la discriminación.

Siendo la discriminación en nuestros días un problema que se da en todos los ámbitos y en todos los lugares, por lo que se trata también de hacer conciencia en la gente al elevar e integrar estos derechos en la tercera generación de los derechos humanos.

Algunos documentos que ya tratan sobre estos temas son la Declaración sobre el Derecho al Desarrollo adoptada por la ONU y la Carta Africana de los Derechos Humanos y de los Pueblos, ambos de 1986, e incluyen, entre otros, el derecho a:

- Desarrollo integral del ser humano;
- Progreso y desarrollo económico y social de todos los pueblos;
- Descolonización, prevención de discriminaciones;
- Mantenimiento de la paz y la seguridad internacionales;
- Libre determinación de los pueblos (condición política, desarrollo económico, social y cultural),
- La autodeterminación;
- La independencia económica y política;
- La coexistencia pacífica;
- El entendimiento y confianza;
- La cooperación internacional y regional;
- La justicia internacional;
- El uso de los avances de las ciencias y de la tecnología;
- La solución de los problemas alimenticios, demográficos, educativos y ecológicos;
- Un medio ambiente sano;
- Al patrimonio común de la humanidad;
- Al desarrollo que permita una vida digna y
- Derecho de los pueblos a ejercer soberanía plena sobre sus recursos naturales.

Al ver los derechos que contienen las Tres Generaciones de los derechos Humanos, nos podemos dar cuenta que en ella se engloban todos los deseos de cualquier ser humano, esto para que se pueda desenvolver y crecer en un ambiente sano, pero estos derechos no solo es a nivel micro, es decir de un solo ser, sino macro, al ver a un grupo de unidades, como lo es las naciones, los pueblos, en general a la comunidad internacional.

⁷⁰ <http://www.cndh.gob.mx>

CAPÍTULO 3

LOS TRATADOS INTERNACIONALES VIGENTES EN EL DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO

En este capítulo vamos a analizar los tratados que México ha ratificado en materia de derecho del trabajo, pero que estos están vigentes en nuestra actualidad, es decir, que nuestro país no ha ratificado otro que deje sin efectos al anterior.

Es muy importante señalar que nuestro país ha ratificado un gran número de tratados internacionales en materia de derecho del trabajo, pero la realidad es que esto no se aplica en la realidad, es decir en las controversias laborales no se tiene conocimiento de que existen, por lo que muchos no lo utilizan, por lo que pensamos que es necesaria su divulgación entre los litigantes, pues son ellos los que requieren que se aplique el derecho positivo que se encuentra vigente en nuestro país.

Ahora vamos a mencionar un breve antecedente de la OIT, para honrar en los tratados que México firma y posteriormente ratifica, esto es las circunstancias por las que primeramente atravesaba el derecho del trabajo a nivel internacional y de igual manera como estaban las cosas en nuestro país.

Aunque la OIT emerge apenas concluida la primera gran Guerra, esto es en el año de 1919, el ingreso de nuestro país al magno organismo sólo acaece hasta el año de 1931, es decir a poco más de una década después de la fundación de éste.

Para explicar este retraso Barroso Figueroa nos menciona dos circunstancias: la primera de ellas es que para 1919, la fundación de la OIT, México carecía de peso específico en la política internacional. El TV fue, básicamente, un acuerdo entre los países de hecho beligerantes y aunque de alguna manera muchos de los demás, entre ellos México, se vieron involucrados en la conflagración mundial, a la hora del pago y el reparto resultaron marginados.¹

La segunda circunstancia consistió en que durante el primer tercio del presente siglo, nuestro país era contemplado con desconfianza, dado el gran caudal de violencia que implicó la lucha armada, primero contra el Porfiriato y después entre las propias facciones revolucionarias, que se disputaban el poder, dando con ello un cruento espectáculo a los ojos del mundo.

La pugna interna hubo de retardar la aceptación internacional, pero aun clarificada la situación política nacional, los poderosos condicionaban el otorgamiento de su reconocimiento oficial.

1. Facultades del Presidente y la función del Senado en materia Internacional

¹ Cfr. BARROSO FIGUEROA, José. Ob. Cit. Págs. 389-390.

En el derecho constitucional mexicano se ha consagrado como una atribución exclusiva del Ejecutivo de la Unión, como lo tanto la facultad de conducir las negociaciones diplomáticas como la facultad compartida con el Senado, para darle positividad a los tratados.

Esto obedece a que el Senado de la República, en nuestro sistema federal, representa a los Estados federados; por eso el Senado aprueba los tratados, que forman parte del derecho internacional, y que es una materia reservada exclusivamente a la Federación; los Estados federados participan por medio de sus senadores, quienes los comprometen al cumplimiento de los tratados celebrados por el Ejecutivo Federal.²

Podemos mencionar que la función del Senado es la de ratificar, aprobar o configurar actos, palabras o escritos dándolos por valederos o ciertos.

En consecuencia, la ratificación de los tratados internacionales opera como un acto posterior a la redacción y firma de tales tratados, que consiste en la aprobación del tratado por el órgano que internamente está dotado de competencia.

La voluntad de un Estado para celebrar tratados internacionales es compleja. Está integrada por la voluntad del órgano interno competente para intervenir en la redacción y firma de los tratados internacionales y por la voluntad del órgano interno competente para intervenir en la aprobación del tratado ya redactado y firmado.

Hay un doble matiz que permite examinar detenidamente el texto del tratado internacional que se celebra. En primer término, el órgano interviniente en la redacción y firma del tratado y, en segundo lugar, el órgano que tiene injerencia para analizar de nueva cuenta el tratado internacional. Es una oportunidad más al Estado contrayente para estimar las obligaciones contraídas.³

Por lo que el Senado tiene el derecho y a la vez la obligación de que los tratados que apruebe estén acorde con la Constitución, esto es que no contravengan las disposiciones contenidas en nuestra Carta Magna. Por lo que al ratificar un tratado no debe de menoscabar las garantías de los trabajadores, por el contrario debe de beneficiarlos, es la intención de los tratados internacionales como normas mínimas protectoras.

El órgano interno competente para ratificar los tratados internacionales ha de revisar el fondo y la forma del tratado internacional para que, con pleno conocimiento de causa conceda o niegue la ratificación, o, en su caso, formule las reservas procedentes.

Al actuar, ha de tomar en cuenta, entre otras, las siguientes cuestiones: Si están debidamente resguardados los intereses nacionales; Si el plenipotenciario suscriptor no se ha excedido en el ejercicio de sus atribuciones; si el no está en oposición con disposiciones constitucionales; si el tratado internacional no se opone a la tradición

² Cfr. MALPICA DE LA MADRID, Luis. Ob. Cit. Pág. 617.

³ Cfr. BARROSO FIGUEROA, José. Ob. Cit. Pág. 669.

jurídica nacional; si no hay dificultades graves en el futuro cumplimiento de las obligaciones a cargo del Estado que considera la ratificación; si hay algún vicio de la voluntad respecto del órgano firmante, como error, violencia o corrupción; si hay disposiciones oscuras, de difícil interpretación que pudieran dar lugar a problemas futuros y si conviene formular una o varias reservas.⁴

Las ideas fundamentales que destacan en la Constitución mexicana sobre la materia de los tratados son las siguientes: la facultad exclusiva que tiene el presidente para celebrar tratados y que esta prevista en el artículo 89, fracción X, de la CPEUM.

El mencionado artículo a la letra dice: “Dirigir la política exterior y celebrar tratados internacionales, sometiéndolos a la aprobación del Senado. En la conducción de tal política, el titular del Poder Ejecutivo observará los siguientes principios normativos: la autodeterminación de los pueblos; la no intervención; la solución pacífica de controversias; la proscripción de la amenaza o el uso de la fuerza en las relaciones internacionales; la igualdad jurídica de los Estados; la cooperación internacional para el desarrollo; y la lucha por la paz y la seguridad internacionales;...”

Otra es que deben de someterse los tratados a la aprobación del Senado, según lo establecido por el artículo 76, fracción I, constitucional. El cual señala que: “son facultades exclusivas del Senado: Analizar la política exterior desarrollada por el Ejecutivo Federal con base en los informes anuales que el Presidente de la República y el Secretario del Despacho correspondiente rindan al Congreso; además, aprobar los tratados internacionales y convenciones diplomáticas que celebre el Ejecutivo de la Unión...”

Y por último que los tratados internacionales que celebre México, deben de estar de acuerdo con la Constitución, de la misma manera que lo deben estar las leyes federales que emanen de ella, de conformidad con lo que establece el artículo 133 constitucional.

Esto es, el único funcionario facultado por el orden jurídico mexicano para obligarlo con órdenes jurídicos de otros países es quien constitucionalmente desempeñe el cargo de Presidente de la República.

Sin embargo, para que en el orden jurídico nacional tenga validez la obligación que a su cargo se asuma a través del tratado internacional, se requiere que éste se someta a la aprobación del Senado; pero además el tratado debe cumplir con dichos requisitos, y por ese sólo hecho, se convierte en ley suprema en la República Mexicana, lo que origina que se convierta en una norma que funda a otras que crean derechos y obligaciones válida en el ámbito nacional.⁵

Esta amplia facultad del Titular del Poder Ejecutivo, esta limitada conforme a lo dispuesto por los artículos 133, 15 y 18 constitucionales, en los siguientes términos: No puede celebrar tratados que no estén de acuerdo con la CPEUM. (artículo 133 constitucional); No se le autoriza a celebrar tratados de extradición para reos políticos,

⁴ Cfr. BARROSO FIGUEROA, José. Ob. Cit. Pág. 669.

⁵ Cfr. BARROSO FIGUEROA, José. Ob. Cit. Pág. 669.

para aquellos delincuentes del orden común que hayan tenido en el país en donde cometieron el delito, la condición de esclavos o mediante las cuales se alteren las garantías individuales (artículo 15 constitucional); y no está facultado para incluir en tratados relativos a intercambio de reos, a delincuentes del orden común, a menos que se lo soliciten los gobernadores de las entidades federativas correspondientes (artículo 18 constitucional).⁶

Por lo que podemos ver que nuestra Constitución restringe al Poder Ejecutivo para celebrar tratados, pues al limitar esta facultad, protege derechos de los humanos que no pueden ser violados, pues estos se encuentran protegidos en la cúspide de nuestras normas, en nuestra CPEUM.

2. Proceso de elaboración y ratificación de los Tratados Internacionales

Las principales referencias normativas relacionadas con la celebración de los tratados internacionales con México se contienen en la CPEUM en los artículos 76, fracción II, 89, fracción I, y 133, en la CV sobre el Derecho de los Tratados celebrado el 23 de mayo de 1969 en Viena, Austria, la que México ratificó el 25 de septiembre de 1974 y fue publicada en el Diario Oficial del 14 de febrero de 1975; entrando en vigor el 27 de enero de 1980.

En México, las disposiciones aplicables a los tratados se encuentran en la CPEUM, en la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, en la Ley Orgánica del Servicio Exterior Mexicano y en el Reglamento Interior de la Secretaría de Relaciones Exteriores (**SRE**), donde se establecen las diversas facultades que tiene asignadas el titular del ramo en materia de celebración de tratados.⁷

Los plenipotenciarios llevan el texto del tratado a la SRE para que lo analicen, y una vez realizado su estudio se turna a la SEGOB, para que por su conducto, se remita a la Cámara de Senadores.

El proceso más difundido y tradicional para la celebración de los tratados internacionales es el que abarca las etapas de: negociación, firma y ratificación.

La *negociación* está integrada por las diversas manifestaciones de voluntades de los representantes de los Estados interesados en celebrar un tratado internacional, en las que exteriorizan en fórmulas gramaticales sus diversos y respectivos intereses, hasta obtener el consenso. La negociación puede ser más o menos compleja según los intereses que se debaten antes de llegar al acuerdo.

En la negociación se obtiene el consenso entre los Estados y tal consenso ha de tener una redacción escrita en el clausulado del tratado internacional. Cuando los Estados celebrantes tienen el mismo idioma, en esa lengua se redacta el tratado internacional. Si los Estados intervinientes tienen diferentes idiomas, se requiere resolver algunos problemas que, a nuestro juicio están debidamente planteados y

⁶ Cfr. BARROSO FIGUEROA, José. Ob. Cit. Pág. 618.

⁷ Cfr. BARROSO FIGUEROA, José. Ob. Cit. Pág. 643.

resueltos en las disposiciones que se encuentran en la CV sobre el Derecho de los Tratados, en su artículo 33.

Esto es que se debe de realizar el tratado en el idioma de la mayoría de los países firmantes, el cual por lo general es en inglés y habrá otra copia en el idioma de los países en una votación.

La *firma* cumple dos funciones: una la de reconocer por parte de los representantes de los Estados el contenido del tratado y fija el final de período de negociación; la otra, significa la expresión del consentimiento del Estado para obligarse por el tratado.

En lo referente a la firma deben analizarse dos aspectos: la rúbrica, que consiste en que el representante de un Estado coloca al final del texto sus iniciales, que tiene efectos equivalentes a la firma cuando conste que los Estados partes así lo han convenido; y la firma *ad referendum*, que implica someter el tratado a la aprobación definitiva por parte del Estado correspondiente, y una vez confirmada por el Estado, equivale a una firma definitiva. La firma de un tratado no implica la obligación de ratificarlo.⁸

Por lo que si un Estado firma un tratado no esta obligado a ratificarlo, aunque la mayoría de las veces la comunidad internacional ejerce presión sobre el Estado que ha firmado un tratado y no lo ratifica, aunque es sabido que al ejercer presión se esta violando la soberanía del Estado ratificante.

Esta firma entonces significa que el tratado internacional será sometido a la consideración del gobierno de quien así firmó para que se pueda estimar el tratado como definitivo. Es decir, que el tratado está sujeto a una aprobación ulterior.

En la etapa de la firma de los tratados, Charles Rousseau⁹ distingue entre firma y rúbrica: “Una vez redactado el tratado es necesario firmarlo. Pero ello no siempre se realiza de modo inmediato, pues la práctica contemporánea acostumbra intercalar una formalidad suplementaria: la rúbrica (firma abreviada de los plenipotenciarios, que ponen sus iniciales en el tratado).”

Nos continúa diciendo el autor que el tratado queda entonces rubricado, es decir en espera de la firma. Esta formalidad resulta necesaria cuando se trata de Estados que no confieren a sus representantes plenos poderes para firmar y, también, cuando existe incertidumbre respecto a la aceptación definitiva por parte de algunos de los Estados contratantes. El plazo comprendido entre la rúbrica y la firma raramente excede de algunas semanas.

⁸ SEARA VÁZQUEZ, Modesto. Derecho Internacional Público, décima octava edición, México, Porrúa, 2000, Pág. 206.

⁹ Cfr. BARROSO FIGUEROA, José. Ob. Cit. Pág. 655.

Sin embargo, por regla general, son los mismos negociadores quienes firman el tratado; lo que es lógico, puesto que la firma no es más que la conclusión normal de las negociaciones.

La *ratificación* es el acto definitivo por el cual el Presidente de la República compromete al Estado Mexicano internacionalmente; en tanto que la *aprobación* es el acto por el cual el Senado autoriza al Presidente a ratificar los tratados, obligando este acto de aprobación a los Estados de la Federación.

La Constitución Mexicana de 1917, hace intervenir en las relaciones internacionales de manera diversa, al Presidente de la República y al Senado. El Presidente representa a México en sus relaciones con los demás países, y con ese título acredita y recibe enviados diplomáticos, se comunica con los gobiernos extranjeros y es el único poder responsable en materia internacional.¹⁰

La función de aprobar los tratados celebrados por el Presidente se otorga al Senado en el artículo 76, fracción I, de la CPEUM de 1917. En dicho numeral se establece como facultad exclusiva de la Cámara de Senadores la de aprobar los tratados y las convenciones diplomáticas; a partir de la reforma del 6 de diciembre de 1977, se da al Senado una coparticipación en el análisis de la política exterior de México, y se ha pretendido interpretar este numeral como una función de dar consejo, además de consentimiento, al Ejecutivo en las negociaciones diplomáticas; pero esta interpretación se ha abandonado para quedar la aprobación del Senado como referida únicamente a un tratado ya concluido por el Presidente. Esta misma facultad está prevista en los artículos 2º, fracción I, y 4º de la Ley Sobre la Celebración de Tratados (LSCT).

La aprobación del Senado autoriza al Presidente a llevar a cabo la ratificación, pero no lo obliga a hacerlo, pues una vez satisfecho el requisito interno de la aprobación de la Cámara Alta, la voluntad del Presidente queda libre para actuar en el plano internacional, al que pertenece la ratificación de los tratados. Cabe agregar que la aprobación de los tratados por el Senado debe efectuarse por la mayoría ordinaria de sus integrantes.¹¹

También tenemos que mencionar las *reservas* en los tratados internacionales, las cuales constituyen una institución jurídica mediante la cual, uno o varios de los Estados suscriptores de un tratado internacional, con posterioridad a la redacción de un tratado internacional, expresan su voluntad en el sentido de excluir cierta disposición del tratado internacional, e interpretar en cierto sentido algo de lo preceptuado en el tratado o de limitar o ampliar el alcance del tratado internacional.

La procedencia de las reservas está condicionada a que el tratado no las prohíba y sus efectos dependerán de diversos factores, entre los que destaca la manifestación de voluntad que, sobre ella hagan los demás Estados.¹²

¹⁰ Cfr. MALPICA DE LA MADRID, Luis. Ob. Cit. Pág. 644.

¹¹ TENA RAMÍREZ, Felipe. Derecho Constitucional Mexicano, séptima edición, México, Porrúa, 1964, Págs. 387-389.

¹² Cfr. BARROSO FIGUEROA, José. Ob. Cit. Pág. 666.

Debemos entender que las reservas excluyen parte, y no la totalidad del tratado internacional. Limitan la aceptación lisa y llana del tratado internacional.

Acerca del momento propicio en que pueden producirse las reservas, la CV sobre el Derecho de los Tratados es más explícita, en el artículo 19, parte inicial; conforme a ese dispositivo, las reservas se pueden producir en los siguientes momentos: En el momento de firmar un tratado; En el momento de ratificar un tratado; En el momento de aprobar un tratado; En el momento de adherirse al mismo.

Por lo que existe una gran libertad para el Estado que va a firmar, ratificar, aprobar o adherirse a un tratado; de crear sus reservas sobre el tratado en cuestión, pues puede ser el caso de que el tratado este mejorando las cuestiones laborales de sus trabajadores, pero al mismo tiempo restrinja derechos en los que el derecho interno es superior en cuanto a que sus normas están por encima de las que menciona el tratado, por lo que el Estado puede reservarse sobre esta parte en cuestión, en donde únicamente esta protegiendo los intereses de los ciudadanos de su país.

El texto del tratado puede admitir, rechazar o condicionar las reservas. Sobre este particular, la CV sobre el Derecho de los Tratados enuncia las hipótesis que limitan las reservas en su artículo 19, el cual menciona: cuando la reserva está prohibida por el tratado; cuando el tratado dispone que únicamente pueden hacerse determinadas reservas, entre las cuales no figura la reserva que se formula; cuando la reserva sea incompatible con el objeto y el fin del tratado.

Ya formulada la reserva, los demás Estados suscriptores están facultados para emitir su voluntad respecto a esa reserva y su actitud puede ser variada de las siguientes formas: Pueden formular una objeción total a la reserva; Pueden formular una objeción parcial a la reserva y Pueden realizar una aceptación expresa parcial o total de la reserva.

La CV sobre el Derecho de los Tratados en sus artículos 19 y 20, previene la posibilidad de un pronunciamiento previo de los Estados en relación con reservas, es decir, incluir en el clausulado de los tratados la voluntad de los Estados sobre futuras reservas de la siguiente manera: prohibir que se formulen reservas, limitar las reservas que pueden hacerse, autorizar expresamente una reserva.

En este último caso, según la misma CV en su artículo 20, ya no será necesaria la aprobación ulterior de la reserva, pues expresamente el tratado esta autorizando las reservas que los Estados consideren necesarias.

3. Publicación y entrada en vigor de los Tratados Internacionales

Ahora después de que el tratado ha pasado los anteriores pasos, vamos a hablar del momento en el que el tratado se publica, dándose a conocer a la población del país ratificante, analizaremos los medios por los que esto se da como es que posteriormente entra en vigor.

La publicación es, en general, una condición de la eficacia del tratado sobre el plano interno; no obstante, una convención publicada en el derecho interno entra en vigor hasta el momento que lo está internacionalmente.

La publicación de las leyes ha sido una práctica político-administrativa de los Estados mediante la cual, los gobernantes dan a conocer a toda la población de un país las disposiciones cuya vigencia se inicia en una determinada fecha y son obligatorias para todos.

En cada país existe una publicación de este tipo, que le llaman periódico, gaceta, boletín, diario, gaceta oficial, o algo similar; en México a esta publicación en el ámbito federal se le llama Diario Oficial de la Federación (**D. O. F.**)¹³

El fundamento constitucional de la existencia del D. O. F., son los artículos 70, 72, y 89, fracción I, de la Constitución Federal, así como la Ley del Diario Oficial y Gacetas Gubernamentales, publicada en el D. O. el 24 de diciembre de 1986.

El artículo 89, fracción I, constitucional, establece como facultades y obligaciones del Presidente de la República, la de promulgar y ejecutar las leyes que expida el Congreso de la Unión, lo que implica autenticar la existencia y regularidad de la ley, y ordena su publicación y que sea cumplida; en esa virtud se hace ejecutable, adquiere valor imperativo.

Otra de las facultades del Presidente de la República, prevista en la fracción X del artículo 89 constitucional, es la de celebrar los tratados internacionales, sometidos a la aprobación del Senado, de manera que interpretando ambas fracciones se considera que el tratado deberá ser promulgado por el Poder Ejecutivo; esa promulgación y publicación de los tratados debe realizarse en el D. O. F.

En el orden jurídico interno mexicano, la publicación de una disposición jurídica en el D. O. F. es el elemento de validez de la misma; es la forma como las personas físicas y las personas morales son informadas de sus derechos y obligaciones, y por tanto es obligatoria esa disposición jurídica. La no publicación en el D. O. afecta la validez de la disposición.

Existen disposiciones que fijan una fecha posterior a la publicación para su entrada en vigor; al período que media entre la fecha de publicación y la de entrada en vigor de una ley se llama *vacatio legis*.

Esto es, las vacaciones de la ley, para que exista un tiempo determinado en la propia ley, para que esta entre en vigor, puede variar el tiempo, pero lo cierto es que la aplicación de la nueva ley se realizara al término de la *vacatio legis*.

¹³ Cfr. MALPICA DE LA MADRID, Luis. Ob. Cit. Pág. 650.

La función del D. O. F. es, de acuerdo con el artículo 2 de su ley, “(...) publicar en el territorio nacional, las leyes, decretos, reglamentos, acuerdos, circulares, órdenes y demás actos expedidos por los Poderes de la Federación en sus respectivos ámbitos de competencia, a fin de que éstos sean aplicados y observados debidamente”.¹⁴

La materia de publicación en el D. O. F., de acuerdo con el artículo 3º de su ley, es: las leyes y decretos expedidos por el Congreso de la Unión; los decretos, reglamentos, acuerdos y órdenes del Ejecutivo Federal que sean de interés general; los acuerdos, circulares y órdenes de las dependencias del Ejecutivo Federal, que sean de interés general; los *Tratados* celebrados por el Gobierno de los Estados Unidos Mexicanos; los acuerdos de interés general emitidos por el Pleno de la SCJN; los actos y resoluciones que la Constitución y las leyes ordenen que se publiquen en el periódico oficial; y aquellos actos o resoluciones que por propia importancia así lo determine el Presidente de la República.

De conformidad con el artículo 24, incisos 1 y 2, de la CV sobre el Derecho de los Tratados, un tratado entrará en vigor dentro del orden internacional, de la manera y en la fecha que en él se disponga o que acuerden los Estados negociadores.

Por lo que en la propia Ley que regula la publicación del D. O. F. están contemplados los tratados que celebre el Gobierno de México, por lo que es necesaria esta publicación en el D. O. F. para que nuestro Tratado internacional tenga validez en nuestro país.

Pero para que un tratado entre en el orden jurídico mexicano, como ya lo mencionamos es necesario que se publique en el D. O. F. Una vez en vigor, tanto en el orden internacional como en el interno, la aplicación del tratado puede dar lugar, entre otros, a dos excepciones: a que el tratado no pueda aplicarse debido a que las circunstancias que dieron lugar a su elaboración y suscripción hayan cambiado sustancialmente o que por reciprocidad entre los Estados contratantes haya limitaciones en su aplicación; en estos casos estamos en la presencia de las cláusulas *rebus sic stantibus* y de *reciprocidad*.

En el caso de la cláusula de reciprocidad, la misma se presenta como una restricción o excepción a la aplicación de los tratados, cuando los países contratantes establecen que se aplicará ese instrumento en un Estado, en la misma medida que se aplique en el otro Estado contratante. Ejemplo típico de esta cláusula es el caso de privilegios e inmunidades diplomáticas y consulares.¹⁵

En México estas normas imperativas de derecho internacional general, son fuente de la Constitución, pues tales normas están recogidas, en la propia Carta Magna.

Según el artículo 133 constitucional, las normas convencionales que cumplan con las disposiciones del mismo precepto, pueden ser invocados y tener efectos en el orden jurídico mexicano.

¹⁴ Cfr. MALPICA DE LA MADRID, Luis. Ob. Cit. Pág. 651.

¹⁵ Cfr. MALPICA DE LA MADRID, Luis. Ob. Cit. Pág. 654.

Si la disposición de los tratados es violada por la autoridad de alguna de las partes contratantes o dichas autoridades llevan acabo una inadecuada interpretación de la cláusula de estos instrumentos, los gobernados tienen a su alcance los medios de defensa que se establezcan en el orden jurídico interno del Estado.

Respecto de la defensa de la constitucionalidad de un tratado, procede el amparo indirecto, ante el Juez de Distrito del Poder Judicial, de conformidad con el artículo 114, fracción I, de la L. A.¹⁶

La posición que le corresponde dentro del orden jerárquico mexicano a los convenios adoptados por la OIT y suscritos por nuestro país, reside en el artículo 133 de la CPEUM, cuyo texto confiere a los tratados internacionales la calidad de ley Suprema de la Unión, que sólo cede ante la propia Constitución.

Esta tesis, esgrimida repetidamente ante la propia OIT, lleva a la conclusión directa de que basta la ratificación de un convenio, seguida de su depósito formal ante la Oficina Internacional del Trabajo, para que se entienda que todas las disposiciones contenidas en el instrumento cobran vigencia en el territorio nacional y pueden ser invocadas como derecho.

Lo anterior es fundamentalmente cierto; sin embargo, la citada oficina ha considerado que no todas las disposiciones de los convenios son auto ejecutivas, algunas pueden estar en discrepancia con la legislación nacional y otras deben ser complementadas con la instauración de sanciones o al menos requieren de cierta publicidad, por lo cual es conveniente en muchos casos que se tomen por los países ciertas medidas a fin de conseguir que las normas convencionales posean actuación real.¹⁷

En opinión de Max Sorensen, “La primacía del Derecho Internacional sobre el interno no queda afectada por la diversidad de técnicas usadas en los sistemas constitucionales para la aplicación de las normas del derecho interno dentro del Estado y para la solución de los conflictos entre los dos órdenes puesto que la primacía surge del hecho de que el Estado queda obligado por el Derecho Internacional.”¹⁸

4. Ley Sobre la Celebración de Tratados

Ahora bien, analizaremos la LSCT, pues esta ley es la encargada de regular los tratados que se celebren en nuestro país, y a pesar de que es una ley muy resiente es una ley que era necesaria, pero que aún requiere de llenar algunas lagunas que tiene, pues esta únicamente menciona el mero trámite de creación y no retoma lo que se maneja en la propia Constitución para que se puedan celebrar tratados.

¹⁶ Cfr. MALPICA DE LA MADRID, Luis. Ob. Cit. Pág. 669.

¹⁷ Cfr. BARROSO FIGUEROA, José. Ob. Cit. Págs. 255-256.

¹⁸ Cfr. Cit. por BARROSO FIGUEROA, José. Ob. Cit. Pág. 258.

La LSCT, fue publicada en el D. O. F. el 2 de enero de 1992, y entro en vigor al día siguiente de su publicación.

Consta de 11 artículos, que en su mayoría repiten conceptos de la CV o de la propia CPEUM, lo cual es algo, que creemos es innecesario.

En su primer artículo la LSCT menciona que el objeto de la misma ley es el regular la celebración de tratados y acuerdos interinstitucionales en el ámbito internacional. Los tratados sólo podrán ser celebrados entre el Gobierno de los Estados Unidos Mexicanos (EUM) y uno o varios sujetos de derecho internacional público.

Los acuerdos interinstitucionales sólo podrán ser celebrados entre una dependencia u organismos descentralizados de la Administración Pública Federal, Estatal o Municipal y uno o varios órganos gubernamentales extranjeros u organizaciones internacionales.

Lo novedoso y por consiguiente importante de subrayar respecto de esta ley es, entre otras cosas, que distingue dos tipos de instrumentos internacionales: los tratados y lo acuerdos interinstitucionales.

A los primeros lo define en su artículo 2, apartado I, de la siguiente manera: Tratado es el convenio regido por el derecho internacional público, celebrado por escrito entre el Gobierno de EUM y uno o varios sujetos de Derecho Internacional Público, ya sea que para su aplicación requiera o no la celebración de acuerdos en materias específicas, cualquiera que sea su denominación, mediante el cual México asume compromisos.¹⁹

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

Como vemos, la primera parte de la definición prácticamente repite el concepto de tratado que establece la convención y la segunda, repite la regulación que hace de los tratados el artículo 133 constitucional.

Respecto de los acuerdos interinstitucionales, el mismo artículo 2, en su apartado II, señala que es “el convenio regido por el derecho internacional público, celebrado por escrito entre cualquier dependencia u organismo descentralizado de la Administración Pública Federal, Estatal o Municipal y uno o varios órganos gubernamentales extranjeros u organizaciones internacionales, cualquiera que sea su denominación, sea que derive o no de un tratado previamente aprobado”.

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

¹⁹ Cfr. ARELLANO GARCÍA, Carlos. Ob. Cit. Pág. 696

Esta regulación que la ley aplica a los acuerdos interinstitucionales ha sido muy criticada. Se ha llegado a entender que al definir esos acuerdos se faculta a “cualquier dependencia u organismo descentralizado de la Administración Pública Federal, Estatal o Municipal” para celebrar lo que prácticamente sería un tratado, y comprometer el país en el ámbito internacional.

Sin embargo, debido a la exigencia de que los acuerdos interinstitucionales estén regidos por el derecho internacional público, el legislador evito, probablemente por accidente, que se de el supuesto de que cualquier organismo o dependencia de cualquiera de los niveles de gobierno comprometa a la nación, pues el derecho internacional que rige los tratados son la CV de 1969 y 1986 y la primera de ellas regula los tratados celebrados entre organizaciones internacionales o entre organizaciones internacionales y Estados; es decir, el gobierno internacional no regula tales acuerdos interinstitucionales como lo pretende la LSCT , por lo que difícilmente podría fincársele responsabilidad internacional al Estado mexicano por el incumplimiento de estos acuerdos.²⁰

Este tipo especial de tratados no necesitan ratificación, son llamados también “acuerdos en forma simplificada”, son producto de la práctica internacional de los E. U. Tales acuerdos se diferencian de los tratados en que no es necesario que sean sometidos a la aprobación del Senado, y pueden distinguirse en dos modalidades: los *presidencial executive agreements* y los *congressional executive agreements*; los primeros, simplemente aprobados por el Presidente, y los segundos sometidos al Congreso. Gran parte de las relaciones internacionales de E. U. se llevan a cabo por medio de esos *executive agreements*, que constituyen una figura jurídica para que el Presidente norteamericano escape al control del Senado de su país.²¹

En México, el Ejecutivo mexicano ha celebrado y celebra acuerdos en forma simplificada, sin someterlos a la formalidad de la aprobación del Senado. La facultad de celebrar estos convenios administrativos, sin embargo, no esta prevista tácita ni expresamente en ninguna disposición de la Constitución mexicana.

Doctrinalmente, unos autores intentan fundamentar esta práctica en la facultad que tiene el Presidente de dirigir las negociaciones diplomáticas, contenida en la fracción X del artículo 89; otros la justifican en virtud de que a partir de las reformas de 1874 desapareció del artículo 72 actual 76, fracción I, la palabra “convenios” y en que es un hecho reconocido por la práctica constitucional mexicana que nunca ha sido objetado por la SCJN.²²

En la Exposición de motivos de la LSCT, como propósito de la expedición de la ley, se menciona: “Un acuerdo interinstitucional obliga a las partes firmantes según el Derecho Internacional Público, pero a diferencia de los tratados no requieren ser sometidos a la aprobación del Senado, pues no son Ley Suprema de la Nación, y en

²⁰ Cfr. ARELLANO GARCÍA, Carlos. Ob. Cit. Pág. 697.

²¹ Cfr. MALPICA DE LA MADRID, Luis. Ob. Cit. Pág. 645.

²² Cfr. MALPICA DE LA MADRID, Luis. Ob. Cit. Pág. 645.

contraste con los contratos internacionales privados no son regulados por reglas del Derecho Internacional Privado.”²³

Los acuerdos interinstitucionales son hoy día un fenómeno jurídico en todos los países, cuyo origen se debe a las exigencias, siempre crecientes, de mayor cooperación entre órganos gubernamentales con responsabilidades similares en sus respectivos gobiernos.

La gama de actividades de numeración es muy amplia, abarca, entre otros, acuerdos en materia de radio y televisión, enseñanza técnica, asistencia médica, seguridad social, turismo. Dicho de otra forma el ámbito material de los acuerdos interinstitucionales está circunscrito a las atribuciones propias de las dependencias y organismos descentralizados que los suscriben.

Por lo que no existe la posibilidad de que los acuerdos interinstitucionales se realicen sobre el derecho del trabajo, lo cual es materia federal, por lo que no es una de las atribuciones que se la hayan concedido a los Estados, dependencias u organismos, por lo que este tipo de acuerdos a nivel internacional no afecta al tema que nos encontramos analizando.

La “firma ad referéndum” es el acto mediante el cual México hace constar que su consentimiento en obligarse por un tratado requiere, para ser considerado como definitivo, de su posterior ratificación.

La aprobación la realizará el Senado, siendo esta el acto por el cual se aprueban los tratados que celebra el Presidente de la República. Así mismo México podrá externar su consentimiento en obligarse por un tratado al ratificar, adherirse o aceptar en el ámbito internacional su participación en el tratado internacional.

Existirá un documento mediante el cual se designa a una o varias personas para representar a México en cualquier acto relativo a la celebración de tratados, estos son los “plenos poderes”. Le corresponde otorgar los plenos poderes al Presidente de la República.

También México podrá emitir una reserva, la cual es la declaración formulada al firmar, ratificar, aceptar o adherirse a un tratado, con objeto de excluir o modificar los efectos jurídicos de ciertas disposiciones del tratado en su aplicación a los EUM.

La LSCT menciona en su artículo 4, segundo párrafo, que los tratados para ser obligatorios en el territorio nacional deberán haber sido publicados previamente en el D. O. F.

La voluntad de los EUM para obligarse por un tratado se manifestara través del intercambio de notas diplomáticas, canje o depósito del instrumento de ratificación,

²³ Cfr. MALPICA DE LA MADRID, Luis. Ob. Cit. Pág. 646.

adhesión o aceptación, mediante las cuales se notifique la aprobación por el Senado el tratado en cuestión.

La SRE, sin afectar el ejercicio de las atribuciones de las dependencias y entidades de la administración pública federal, coordinará las acciones necesarias para la celebración de cualquier tratado y formulará una opinión acerca de la procedencia de suscribirlo y, cuando haya sido suscrito, lo tendrá que inscribir en el Registro correspondiente.²⁴

Otro de los aspectos más notables de esta ley es el contenido en su artículo 8, el cual señala: “cualquier tratado o acuerdo interinstitucional que contenga mecanismos internacionales para la solución de controversias legales en que sean parte, por un lado la Federación, o personas físicas o morales mexicanas y, por el otro, gobiernos, personas físicas o morales extranjeras u organizaciones internacionales, deberá de otorgar a los mexicanos y extranjeros que sean parte en la controversia el mismo trato conforme al principio de reciprocidad internacional; asegurar a las partes la garantía de audiencia y el debido ejercicio de sus defensas y garantizar que la composición de los órganos de decisión aseguren su imparcialidad”.

Es de sobra conocido que en las relaciones jurídicas de carácter internacional rige el principio de reciprocidad, así como que en todo proceso o juicio debe respetarse la garantía de audiencia y asegurarse la imparcialidad del o de los juzgadores.

Por lo que como menciona el Maestro Arellano García, lo importante de este artículo se localiza en donde se prevé la posibilidad de que la federación sea parte en un procedimiento de solución de controversias que a su vez sea previsto por un tratado o acuerdo interinstitucional.²⁵

Por lo que podemos ver que la LSCT, contempla la situación de que se solucionen controversias, mencionando así a la federación, por lo que entraría en estos medios de solución de controversias el amparo.

Es necesario hacer mención que el Convenio 102, de 1952, sobre la seguridad social, visto como una norma mínima y ratificado por México, señala en su artículo 7, que todo miembro para el cual este en vigor la Parte II, sobre la Asistencia Médica deberá de garantizar a las personas protegidas por la concesión, cuando su Estado lo requiera, de asistencia médica, de carácter preventivo o curativo, de conformidad con los artículos contenidos en el propio convenio.

En donde podemos ver que este tratado paso por la aprobación del Senado, y en el cual se esta regulando como una norma mínima a la asistencia médica, la cual debe de ser tanto de carácter preventivo como curativo, lo cual es necesario tener presente pues este convenio es uno de los que nos están abriendo el camino a lo que se le llama la medicina del trabajo, la cual no se puede quedar únicamente a resolver el problema de

²⁴ LORETTA ORTIZ, Ahlf. Derecho Internacional Público, segunda edición, México, 1993, Pág. 50.

²⁵ Cfr. ARELLANO GARCÍA, Carlos. Ob. Cit. Pág. 698.

las enfermedades de los trabajadores, sino que se introduce mas a fondo y contempla a la prevención de estas.

Por lo que este es uno de los Tratados que, aunque no lo analizaremos en este trabajo de investigación, lo cierto es que lo mencionamos para tomar en cuenta que es esta la nueva visión de los tratados que creemos que nuestro país necesita que se ratifiquen y que realmente se apliquen.

Pues es necesario que estos tratados vallan más allá de lo que nuestra LFT contempla, y que defiendan los derechos de los trabajadores, ya sea de un tipo de área o bien en general, pues los accidentes, enfermedades a los que están expuestos los trabajadores en sus fuentes de trabajo son amplias, y se debe de contar con una regulación de las mismas.

CAPÍTULO 4

TRATADOS DE LA OIT RATIFICADOS POR MÉXICO, SOBRE SALUD EN EL TRABAJO

Antes de iniciar este último capítulo mencionaremos que el alcance de la obligación de poner en ejecución los convenios internacionales sobre salud en el trabajo ha de apreciarse teniendo en cuenta su objeto, que es el de mejorar la condición de los trabajadores. Los convenios tienen, pues, carácter de normas mínimas.

Si un país que ratifica un convenio posee ya una legislación y una práctica más favorable a los trabajadores que el contenido del convenio, esta ratificación no le obliga en absoluto a reducir el nivel de su legislación y de su práctica hasta los límites del convenio. Este no podría invocarse en ningún caso para apoyar la reducción de la protección existente en virtud de la legislación anterior.

Por lo que el país que ratifica tiene la posibilidad de crear una reserva sobre este particular, pues como hemos mencionado al ratificar un convenio la comunidad internacional trata de mejorar las condiciones de los trabajadores, y en este caso sobre la salud de estos en su medio de trabajo.

1. Indemnización por accidentes del trabajo en la agricultura.

El convenio relativo a la Indemnización por accidentes del trabajo en la agricultura, es el convenio número 12 que tiene la OIT, el cual en la Conferencia General de la OIT, convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo (CAOIT), congregada en dicha ciudad, en su tercera reunión, el 25 de octubre de 1921, y después de haberse decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la protección de los trabajadores agrícolas contra los accidentes, cuestión que estaba comprendida en el cuarto punto del orden del día de aquella reunión y al haberse decidido que dichas disposiciones revestían la forma de un convenio internacional, se adoptó el Convenio, el cual fue sometido a la ratificación de los miembros de la OIT.¹

Su fecha de adopción fue el 12 de noviembre de 1921 y la entrada en vigor fue el 26 de febrero de 1923, y México lo ratificó el 1º de noviembre de 1937. En ese entonces en nuestro país estaba vigente la LFT de 1931, la cual regulaba al trabajo del campo en el Capítulo XVII, en los artículos 190 a 205.

Este convenio fue revisado en 1964 por el Convenio 121, el cual México no ha ratificado. Por lo que queda aún vigente en nuestro país el Convenio 12.

En su artículo 1º del Convenio 12, nos menciona: “que todo miembro de la OIT que ratifique el presente Convenio se obliga a extender a todos los asalariados agrícolas el

¹ <http://www.ilo.org/ilolex/spanish/convdisp1.htm>

beneficio de las leyes y reglamentos que tengan por objeto indemnizar a las víctimas de accidentes sobrevenidos a causa del trabajo o durante la ejecución del mismo”.

Este convenio era muy avanzado en cuanto a su contenido, pues ya se quería a obligar a los patrones de los agrícolas que los indemnizarán por los accidentes que les sucedieran en su trabajo o a causa de este. México al ratificarlo podemos ver que el grupo que se encontraba en el poder estaba defendiendo los intereses de la clase trabajadora, en especial de los campesinos.

Por un lado el artículo 190, de la LFT de 1931, menciona que las disposiciones de la misma regirán el contrato de trabajo de los peones de campo, entendiéndose por tales a las personas de uno u otro sexo que ejecuten a jornal o a destajo los trabajos propios y habituales de una empresa agrícola, ganadera o forestal.

En el artículo 192 de la LFT de 1931, establece que el arrendamiento o aparcerero que contraten el servicio de peones de campo, serán considerados respecto a ellos como patrón y sus relaciones se regirán por el capítulo del trabajo del campo.

También continua diciendo el mencionado artículo que los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales que sufran el peón del arrendatario o el peón del aparcerero serán pagados por el arrendatario o el aparcerero y por el patrón agrícola en proporción a lo que le corresponda según el reparto que se haga de la cosecha, si se tratare del aparcerero, y según el importe de la renta en relación con la utilidad probable del arrendatario, si se tratare de arrendamiento.

Y en el artículo 197 de la LFT de 1931, se establecen las obligaciones especiales del patrón, y entre otras se encuentra el de proporcionar a todos los peones asistencia médica, medicamentos y material de curación en los lugares en donde sea posible y, en caso contrario, las medicinas más indispensables, las cuáles dará gratuitamente, para curaciones de accidentes, enfermedades tropicales, tétanos, picaduras de animales ponzoñosos y demás enfermedades propias de la región; debiendo también, en estos casos, pagar medio sueldo. En las demás enfermedades, el patrón estará únicamente obligado a proporcionarles a sus trabajadores tanto las medicinas como un médico cuando fuere posible.

Por otro lado el artículo 279 de la LFT de 1970, nos habla de los trabajadores del campo, quienes son los que ejecutan los trabajos propios y habituales de la agricultura, de la ganadería y forestales, al servicio de un patrón.

Podemos darnos cuenta que en este artículo se contempla a los trabajadores en la agricultura como lo maneja el Convenio 12, pero solamente en forma específica, pues se menciona en el artículo 283, fracción V y VI de la LFT vigente que el patrón tiene como obligación especial la de proporcionar a los trabajadores y a sus familiares asistencia médica o trasladarlos al lugar más próximo en el que existan servicios médicos.

También tendrán las obligaciones especiales a que se refiere el artículo 504, fracción II, el cual a la letra dice: “Cuando tengan a su servicio más de cien

trabajadores, establecer una enfermería, dotada con los medicamentos y material de curación necesarios para la atención médica y quirúrgica de urgencia...”

Claramente al leer el artículo 472 de la LFT vigente, podemos ver que las disposiciones sobre los riesgos de trabajo se aplican a todas las relaciones de trabajo, incluidos los trabajos especiales, como lo es el de la agricultura.

Pues en nuestra LFT no existe un capítulo especial sobre indemnización por accidentes de los trabajadores de la agricultura, pues estos quedan contemplados en un capítulo que integra a todos los tipos de trabajadores.

Por lo que podemos decir, que si bien es cierto que la LFT no tiene un capítulo para los trabajadores de la agricultura, también lo es que estos quedan incluidos en el capítulo de los trabajadores del campo así como en el capítulo sobre los riesgos de trabajo.

Así mismo en su artículo 6° del Convenio 12, nos menciona que “todo miembro de la OIT que ratifique el presente Convenio se obliga a aplicarlo en sus colonias, posesiones y protectorados, de acuerdo con las disposiciones del artículo 35 de la Constitución de la OIT.” Podemos ver que se trata en este artículo de lograr la eficaz aplicación del convenio en todo el territorio del país ratificante, como lo es en este caso de nuestro país.

Podemos decir que después de analizar la protección de los trabajadores en la agricultura, y por lo que respecta el convenio ayudo mucho a los trabajadores en aquella época, pues tenían muy limitados sus derechos respecto a la indemnización por accidentes de trabajo.

Y el haber firmado el Convenio 12 fue un gran avance para la protección de estos derechos, aunque a partir de la LFT de 1970, quedo obsoleto el Convenio, pero se logro garantizar estos derechos que en su momento no eran reconocidos, ni a nivel nacional ni mucho menos internacional hasta ese momento.

Es conveniente señalar que existen las Normas Oficiales Mexicanas (**NOM**), las cuales se caracterizan por ser las regulaciones técnicas de observancia obligatoria expedidas por las dependencias competentes, conforme a las finalidades establecidas en el artículo 40 de la Ley Federal sobre Metrología y Normalización, (**LFMN**) y las cuales están encaminadas a regular los productos, procesos o servicios, cuando éstos puedan constituir un riesgo latente tanto para la seguridad o la salud de las personas, animales y vegetales así como el medio ambiente en general.

La Normalización es el proceso mediante el cual se regulan las actividades desempeñadas por los sectores tanto privado como público, en materia de salud, medio ambiente en general, comercial, industrial y laboral estableciendo reglas, directrices, especificaciones, atributos, características, o prescripciones aplicables a un producto, proceso o servicio.

En cuanto al Convenio 12, existe la NOM-003-STPS-1999, sobre las Actividades agrícolas, uso de insumos fitosanitarios o plaguicidas e insumos de nutrición vegetal o fertilizantes, condiciones de seguridad e higiene. Publicada en el DOF el 28 de diciembre de 1999. Existiendo el acuerdo que modifica a la NOM-003-STPS-1999, publicado en el DOF el 18 de diciembre de 2003.

Y la NOM-007-STPS-2000, sobre Actividades agrícolas, instalaciones, maquinaria, equipo y herramientas, y condiciones de seguridad, también se encuentra relacionada con el Convenio 12, y fue publicada en el DOF el 9 marzo de 2001.

Por lo que podemos ver que las NOM coadyuvan con los convenios internacionales y con la LFT, así como la del LSS, a la seguridad de los trabajadores, pero no solo de la agricultura sino de todo tipo de trabajos en los que se encuentre en peligro la salud y la integridad de los trabajadores, pues como lo hemos señalado se requiere que el trabajador cuente con el mayor grado óptimo de salud para poder desarrollar sus actividades.,

2. Indemnización por accidentes del trabajo.

El convenio relativo a la Indemnización por accidentes del trabajo, es el Convenio número 17 que tiene la OIT, el cual en la Conferencia General de la OIT, convocada en Ginebra por el CAOIT, y congregada en dicha ciudad, en su séptima reunión, el 19 de mayo de 1925, y después de haberse decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la indemnización por accidentes del trabajo, cuestión que estaba comprendida en el primer punto del orden del día de aquella reunión y al haberse decidido que dichas proposiciones revestían la forma de un convenio internacional, se adoptó el Convenio, el cual fue sometido a la ratificación de los miembros de la OIT.²

Su fecha de adopción fue el 10 de junio de 1925 y la entrada en vigor fue el 1º de abril de 1927, y México lo ratificó el 12 de mayo de 1934. En ese entonces en nuestro país estaba vigente la LFT de 1931. La cual regulaba la indemnización por accidentes del trabajo en el Capítulo VIII, en el artículo 111, fracción VI, de las obligaciones de los patrones y en el Título Sexto, sobre los riesgos profesionales en los artículos 293 y siguientes.

Este convenio fue revisado en 1964 por el Convenio 121, el cual México no ha ratificado, por lo que queda aún vigente en nuestro país el Convenio 17.

El Convenio 17, en su artículo 2º, nos habla de la obligación de los miembros de garantizar a las víctimas de accidentes del trabajo, o a sus derechohabientes, una indemnización cuyas condiciones serán por lo menos iguales a las previstas en el propio Convenio.

Podemos ver que en este Convenio a diferencia del Convenio 12, nos habla de la indemnización por accidentes del trabajo, pero de una manera más general, aunque el

² <http://www.ilo.org/ilolex/spanish/convdisp1.htm>

propio Convenio 17 específica que no se aplicará el mismo a los trabajadores de la agricultura así como a la gente de mar ni a los pescadores, los cuales tienen sus respectivos convenios.

Por lo que cada convenio se aplica única y exclusivamente a los trabajadores del ramo a los que se este refiriendo dicho convenio, a menos de que el convenio sea en general, lo cual sucedería solo con unos convenios.

Por un lado la LFT de 1931, en su artículo 111, fracción VI, sobre las obligaciones del patrón, menciona que debe de Cubrir las indemnizaciones que sufran los trabajadores con motivo del trabajo o a consecuencia de él, y por las enfermedades profesionales que los mismos contraigan en el trabajo que ejecuten, o en el ejercicio de la profesión que desempeñen.

Podemos ver claramente que se obligaba al patrón a indemnizar al trabajador por los accidentes que ocurrieran en el trabajo. Así como en los artículos 293 y siguientes, se establecen como deberá de fijarse dichas indemnizaciones, y como será su cuantificación y cuando podrá aumentar el monto o bien disminuir.

Por otro lado el Convenio 17 al compararlo con la LFT vigente, podemos ver que en el artículo 474, de la LFT, nos menciona, que se entiende por accidentes de trabajo toda lesión orgánica o perturbación funcional, inmediata o posterior, o la muerte, producida repentinamente en ejercicio, o con motivo del trabajo, cualesquiera que sea el lugar y el tiempo en se preste.

Así mismo en los artículos 477 y siguientes de la LFT vigente, nos menciona que son los riesgos de trabajo y como deberán de ser indemnizados los mismos, lo cual lo hace de una manera más completa y detallada la LFT que el Convenio 17, pues este último únicamente maneja la asistencia médica, quirúrgica, suministro de prótesis y de ortopedia, de una manera general, no así la LFT, pues esta enumera las obligaciones que tiene el patrón para con sus trabajadores por accidentes del trabajo, esto quiere decir que la LFT supera al Convenio, al otorgar mejores medios de prevención y cuidado de los accidentes de trabajo.

También podemos ver esta situación cuando en el Convenio 17, artículo 5º, nos habla de las indemnizaciones en caso de una incapacidad permanente, al contemplar a la indemnización en forma de renta como pago a los derechohabientes de la víctima, pero no contempla en su articulado el porcentaje mínimo que deberá de tomarse en cuenta para fijar la propia indemnización.

La NOM-004-STPS-1999, sobre los sistemas de protección y dispositivos de seguridad de la maquinaria y equipo que se utilice en los centros de trabajo, publicada en el DOF el 31 de mayo de 1999, con aclaración en el DOF el 16 julio de 1999. Esta norma tiene por objetivo prevenir y proteger a los trabajadores contra los riesgos de trabajo. Se aplica donde por la naturaleza de los procesos se emplee maquinaria, equipo y accesorios para la transmisión de energía mecánica.

Por lo que esta NOM se encuentra protegiendo a varios tipos de trabajadores, así como el convenio, es decir, que ambos tienen como fin el de proteger a todos los trabajadores, aunque la NOM-004-STPS-1999, únicamente lo hace a los trabajadores que utilicen en su campo de trabajo maquinaria y equipos o accesorios que se encarguen de la transmisión de la energía mecánica.

3. Protección de los cargadores de muelle contra los accidentes.

El convenio relativo a la Protección contra los accidentes de los trabajadores empleados en la carga y descarga de los buques, es el convenio número 32 que tiene la OIT, el cual fue creado en Ginebra por el CAOIT, y congregada en dicha ciudad, en su vigésima sexta reunión, en 1932, se adoptó el Convenio, el cual fue sometido a la ratificación de los miembros de la OIT.³

Su fecha de adopción fue el 27 de abril de 1932 y la entrada en vigor fue el 30 de octubre de 1934, ratificándolo México el 12 de mayo de 1934. En ese entonces en nuestro país se encontraba en vigencia la LFT de 1931; la cual regulaba la protección contra accidentes del trabajo en el Capítulo VIII, en el artículo 111, fracción VI, de las obligaciones de los patrones y en el Título Sexto, sobre los riesgos profesionales en los artículos 293 y siguientes. Así como en el Capítulo XV del trabajo en el mar y vías navegables, de los artículos 132 al 173.

Este convenio ha sido revisado por el Convenio 152 en 1979, en virtud de este Convenio, el Convenio número 32 no está ya abierto a la ratificación. México denunció el Convenio 32, el 10 de febrero de 1982, en virtud de la ratificación del Convenio número 152.

Por un lado la LFT de 1931, en su artículo 111, fracción VI, sobre las obligaciones del patrón, menciona que este debe de cubrir las indemnizaciones que sufran los trabajadores con motivo del trabajo o a consecuencia de él, y por las enfermedades profesionales que los mismos contraigan en el trabajo que ejecuten, o en el ejercicio de la profesión que desempeñen.

Por lo que el patrón es responsable ya no solo de indemnizarlos sino también de las enfermedades profesionales que estos contraigan. Por lo que se maneja ya que existen enfermedades que los trabajadores contraen en su trabajo, por desempeñar el mismo, esto es las enfermedades profesionales, pues son causadas por el trabajo.

Así mismo en el artículo 285 de la LFT de 1931, se menciona que accidente del trabajo es toda lesión médico-quirúrgica o perturbación psíquica o funcional, permanente o transitoria, inmediata o posterior, o la muerte, producida por la acción repentina de una causa exterior que pueda ser medida, sobrevenida durante el trabajo, en ejercicio de éste o como consecuencia del mismo; y toda lesión interna determinada por un violento esfuerzo, producida en las mismas circunstancias.

³ <http://www.ilo.org/ilolex/spanish/convdisp1.htm>

Y por lo que respecta al Capítulo XV sobre el trabajo en el mar y vías navegables, la LFT de 1931, contempla en su artículo 132, que las presentes disposiciones se aplicarán al trabajo que se desarrolle a bordo de las embarcaciones y demás cuerpos flotantes nacionales.

Pero en este capítulo de la LFT de 1931, solamente se menciona en su artículo 154 que para evitar riesgos de mar, se harán las instrucciones y prácticas en los términos que prevengan los reglamentos de marina, sin que se tenga que abonar por esas labores tiempo extraordinario. Y en el artículo 162 que cuando a bordo ocurra algún accidente de trabajo, el capitán, quien se considera como patrón, informará a la Capitanía de Puerto a que se recale, dentro de las veinticuatro horas de haber sido declarado a libre plática.

Por lo que podemos ver que la LFT de 1931, no tiene tampoco un apartado, exclusivo para los accidentes de trabajo de este tipo de trabajadores, pero de igual forma se debe de entender que los mismos se encuentran incluidos en el apartado sobre los riesgos profesionales.

Por otro lado el Convenio 32 al compararlo con la LFT actual en su artículo 187, menciona que le son aplicables las disposiciones del capítulo III, sobre los trabajadores de los buques, comprendiéndose dentro de esta denominación cualquier clase de barco o embarcación que ostente bandera mexicana. Se engloba en este capítulo a los cargadores de muelle, de los que habla el Convenio 32.

Pues la propia LFT, no contiene un capítulo que hable de manera específica de este tipo de trabajadores y de los accidentes que puedan tener.

Pero la LFT, al establecer un capítulo sobre los trabajadores de los buques en su apartado de trabajos especiales, en el mismo se menciona las obligaciones especiales del patrón, en su artículo 204, el cual entre otras establece: el contar con alojamientos cómodos e higiénicos, proporcionar alimentación, tratamiento médico y medicamentos, llevar a bordo el personal y material de curación que establezcan las leyes y disposiciones sobre comunicaciones por agua.

En la fracción X del citado artículo, únicamente se obliga al patrón a informar a la Capitanía de Puerto correspondiente, dentro de las 24 horas de haber sido declarado a libre plática, de 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.

A diferencia de este, el Convenio 32, menciona las medidas de seguridad con que deben de contar los muelles o en los puertos donde amarren los buques, esto para la seguridad de los cargadores.

Se menciona en los artículos del convenio las medidas que deben de tener las barandillas, los pasos peligrosos sobre los puentes, así como los medios de acceso que ofrezcan garantías de seguridad para ir al buque y regresar del mismo.

Podríamos decir, que México ratifico el Convenio 32, por la necesidad de contar con medidas de seguridad para prevenir los accidentes de trabajo que tengan los cargadores de muelle, pero al mismo tiempo se benefician con estas medidas a todos los trabajadores de los buques.

Pues al contar con dichas medidas los muelles y puertos garantizan la seguridad de todos los trabajadores de los buques que contempla la LFT, en su artículo 188. Que a la letra dice: “Están sujetos a las disposiciones de este capítulo, los capitanes, y oficiales, de cubierta y máquinas, los sobrecargos y contadores, los radiotelegrafistas, conrmaestres, dragadores, marineros y personal de cámara y cocina, los que sean considerados como trabajadores por agua, y en general, todas las personas que desempeñen a bordo algún trabajo por cuneta del armador, naviero o fletador”.

La NOM-015-STPS-1994, sobre la Protección personal para los trabajadores en los centros de trabajo. Tiene como objetivo establecer los requerimientos de la selección y uso del equipo de protección personal para proteger al trabajador de los agentes del medio ambiente de trabajo que puedan alterar su salud y vida. Se aplica en todos los centros de trabajo como medida de control personal en aquellas actividades laborales que por su naturaleza, los trabajadores estén expuestos a riesgos específicos.

Por lo que el Convenio 32 junto con la NOM-015-STPS-1994, se encargan conjuntamente de lograr el más óptimo beneficio para la protección de los cargadores de muelle contra los accidentes en sus centros de trabajo.

4. Enfermedades profesionales.

El convenio relativo a la Indemnización por enfermedades profesionales, es el convenio número 42 que tiene la OIT, el cual en la Conferencia General de la OIT, convocada en Ginebra por el CAOIT, y congregada en dicha ciudad, en su vigésimo octava reunión, en 1934, se adopto el Convenio, el cual fue sometido a la ratificación de los miembros de la OIT.

Su fecha de adopción fue el 21 de junio de 1934 y la entrada en vigor fue el 17 de junio de 1936, y México lo ratifico el 20 de mayo de 1937. En ese entonces en nuestro país estaba vigente la LFT de 1931. La cual regulaba a las enfermedades profesionales en el Capítulo VIII, en el artículo 111, fracción VI, de las obligaciones de los patrones y en el Título Sexto, sobre los riesgos profesionales desde el artículo 284 al 325 y continua con la tabla de enfermedades profesionales en su artículo 326.

Este convenio ha sido revisado por el Convenio 121 en 1964, el cual México no ha ratificado. Por lo que queda aún vigente en nuestro país el Convenio 42.

Por un lado al comparar el convenio 42 con la LFT de 1931, podemos ver que la LFT establece los conceptos de enfermedad, riesgos profesionales y accidentes de trabajo. Y en su tabla de enfermedades profesionales se contemplan 40 enfermedades, las cuales, definitivamente son superiores a las contempladas en el propio convenio 42.

Y por otro lado el Convenio 42, al compararlo con la LFT vigente, nos habla de la obligación de los países que ratifiquen el convenio de garantizar a las víctimas de enfermedades profesionales o a sus derechohabientes una indemnización basada en los principios generales de su legislación nacional sobre la indemnización por accidentes del trabajo.

De la misma forma nos habla el Convenio en su artículo 2, de la tasa que corresponde a la indemnización, la cual no deberá de ser inferior a la que establezca la legislación nacional por el daño resultante de los accidentes de trabajo. Podemos darnos cuenta que el convenio al establecer un mínimo en la tasa para la indemnización, trata de proteger (como norma mínima) al trabajador en el caso de que sufra una enfermedad profesional.

En el Convenio se maneja un cuadro donde se contempla una lista de enfermedades y sustancias tóxicas, la cual es muy breve, pues cuenta con solamente 10 enfermedades, las cuales probablemente para la época eran las más comunes y por el escaso avance tecnológico en la medicina son las que se conocían en ese entonces, pues en la actualidad y como lo maneja la LFT vigente, en su artículo 513, se enumera una tabla de enfermedades de trabajo, la cual contempla una lista de 161 enfermedades, así como los trabajos en donde se pueden presentar, pues los trabajadores al tener contacto con diversas sustancias, se va deteriorando su organismo y suelen ser estas las más comunes en manifestarse en el organismo de los trabajadores.

Podríamos decir que para la época el Convenio 42 fue muy importante para las enfermedades profesionales, y que fue un parte aguas, que junto con la ciencia y la tecnología en la medicina, se ha podido descubrir los factores que afectan al organismo de la clase trabajadora en su medio de trabajo y poder incluirlos en la tabla de enfermedades de trabajo de la propia ley laboral.

La NOM-027-STPS-1994, sobre las Señales y avisos de seguridad e higiene. Establece el código para elaborar señales y avisos de seguridad e higiene; así como las características y especificaciones que éstas deben cumplir.

Las señales y avisos de seguridad e higiene que deben emplearse en los centros de trabajo, de acuerdo con los casos que establece el Reglamento General de Seguridad e Higiene en el trabajo, y no es aplicable a señales o avisos con iluminación propia. Por lo tanto se aplica en todos los centros de trabajo.

Por lo que en esta NOM, podemos ver la necesidad de estos avisos y señales en los centros de trabajo, los cuales definitivamente ayudan a disminuir a los mismos, más no a eliminarlos.

5. Obligaciones del armador en caso de enfermedad o accidente de la gente de mar.

El convenio relativo a las Obligaciones del armador en caso de enfermedad, accidente o muerte de la gente de mar, es el convenio número 55 que tiene la OIT, el

cual en la Conferencia General de la OIT, convocada en Ginebra por el CAOIT, y congregada en dicha ciudad, en su vigésima primera reunión, el 10 de octubre de 1936, se adopto el Convenio, el cual fue sometido a la ratificación de los miembros de la OIT.⁴

Su fecha de adopción fue el 24 de octubre de 1936 y la entrada en vigor fue el 29 de octubre de 1939, ratificándolo México el 15 de septiembre de 1939. En ese entonces en nuestro país estaba vigente la LFT de 1931. La cual regulaba las enfermedades o accidentes de trabajo en el Capítulo VIII, en el artículo 111, fracción VI, de las obligaciones de los patrones y en el Título Sexto, sobre los riesgos profesionales desde el artículo 284 al artículo 325. Así como en el Capítulo XV del trabajo en el mar y vías navegables, de los artículos 132 al 173.

El Convenio 55 trata sobre las personas empleadas a bordo de un buque, que no sea de guerra, matriculado en un territorio en el que se halle en vigor el mismo convenio y dedicado habitualmente a la navegación marítima.

Pero al comparar el convenio 32 con la LFT de 1931, tenemos que tener en cuenta que la obligación del armador queda contemplada en las obligaciones de los patrones, y en lo que se llega a mencionar en el capítulo sobre el trabajo en el mar y vías navegables. Así como en la protección que se les da a los trabajadores en general sobre los riesgos profesionales y la tabla de enfermedades.

El Convenio 55 de igual manera que el Convenio 32, sobre la Protección de los cargadores de muelle contra los accidentes, la LFT, no cuenta con algún capítulo especial para estos trabajadores, por lo que la LFT los incluye en el Capítulo III, sobre los Trabajadores de los Buques, en los artículos 187 y siguientes.

Esto lo hace al mencionar en su artículo 188, que están sujetos a las disposiciones de este 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 agua, y en general, todas las personas que desempeñen a bordo algún trabajo por cuenta del armador, naviero o fletador.

De igual manera podemos mencionar que los accidentes que sufra la gente de mar, contemplando la obligación que impone el Convenio al armador, por lo que respecta a la indemnización y por las enfermedades de los trabajadores, estas las podemos incluir en el capítulo de los riesgos de trabajo de la LFT en sus artículos 472 y siguientes.

Aunque de sobremanera se puede ver que el Convenio lo hace de una forma más detallada, contemplando varias hipótesis que no se mencionan en la LFT, pues esta lo hace de manera global, pues queda entendido que estos últimos quedan incluidos en la primera.

⁴ <http://www.ilo.org/ilolex/spanish/convdisp1.htm>

La NOM-017-STPS-1994, relativa al Equipo de protección personal para los trabajadores en los centros de trabajo, se encuentra muy ligada con lo que regula nuestro Convenio 55, pues habla de la obligación del patrón de proporcionar a sus trabajadores, entre ellos la gente de mar, el equipo de protección personal.

Pues como es sabido, el patrón tiene la obligación de proporcionar a sus trabajadores el material necesario, y en varios de los casos el uniforme, el cual no debe de tener costo para el propio trabajador toda vez que es obligación del patrón el proporcionarlo.

6. Seguro de enfermedad de la gente de mar.

El convenio relativo al Seguro de enfermedad de la gente de mar, es el convenio número 56 que tiene la OIT, el cual en la Conferencia General de la OIT, convocada en Ginebra por el CAOIT, y congregada en dicha ciudad, en su vigésima primera reunión, el 6 de octubre de 1936, se adoptó el Convenio, el cual fue sometido a la ratificación de los miembros de la OIT.⁵

Su fecha de adopción fue el 24 de octubre de 1936 y la entrada en vigor fue el 9 de diciembre de 1936, y México lo ratificó el 1º de febrero de 1984. En ese entonces en nuestro país ya estaba vigente la LFT de 1970.

El artículo 1º del Convenio 56, nos menciona que “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 propio convenio y dedicado a la navegación o, a la pesca marítima, estará sujeta al seguro obligatorio de enfermedad, ya se halle empleada en el servicio del buque como capitán, como miembro de la tripulación o con cualquier otro carácter”.

Aunque el propio Convenio 56, da la facultad al miembro de la OIT, cuando ratifique el mismo, de establecer las excepciones que estime necesarias en lo que se refiera a las personas empleadas a bordo de buques pertenecientes a una autoridad pública, cuando estos buques no estén dedicados al comercio, a las personas cuyos salarios o ingresos excedan de un límite en metálico, a las personas que no perciban remuneración en metálico así como a las personas que no residan en el territorio del miembro o a los miembros de la familia del empleador; esto se presta a que el País ratificante excluya a trabajadores que se encuentren o bien pertenezcan alguna autoridad pública.

Al comparar el Convenio 56 con la LFT vigente, se vuelve a dar la misma situación que los anteriores convenios que hemos analizado, esto es que no existe un capítulo especial sobre el seguro de enfermedad de la gente de mar, sino que estos trabajadores quedan incluidos en el capítulo de riesgos de trabajo, como se menciona en el artículo 472, de la LFT.

⁵ <http://www.ilo.org/ilolex/spanish/convdisp1.htm>

Así mismo en el artículo 475 de la LFT, nos menciona que se debe de entender por enfermedad de trabajo a “todo estado patológico derivado de la acción continuada de una causa que tenga su origen o motivo en el trabajo o en el medio en el que el trabajador se vea obligado a prestar sus servicios”.

Y nos continúa hablando de esto la LFT en su artículo 476, al establecer que serán consideradas en todo caso enfermedades de trabajo las consignadas en la tabla del artículo 513. Dicha tabla contiene una lista de varias enfermedades que se pueden presentar en diversos trabajos.

En el Convenio 56, se habla de las indemnizaciones, de cómo es que deberán de realizarse, e incluso cuando podrán reducirse o suprimirse las mismas, como lo estipula el artículo 2º, en su apartado 5, al mencionar que podrá suspenderse la indemnización o suprimirse cuando la enfermedad se haya producido por culpa del asegurado.

El convenio también menciona que el asegurado tendrá derecho, gratuitamente, desde el principio de la enfermedad y, por lo menos, hasta la expiración del período previsto para la concesión de la indemnización de enfermedad, a la asistencia facultativa de un médico debidamente calificado, así como al suministro de medicamentos y otros medios terapéuticos de buena calidad y en cantidades que sean suficientes.

Pero también menciona el Convenio 56, que sin embargo, podrá exigirse al asegurado el pago de una parte de los gastos de asistencia, en las condiciones que fije la legislación nacional, dejando al ratificante del convenio la facultad de decidir el monto y cuando procederá.

La LFT en cambio menciona que el patrón queda exceptuado de la obligación de conceder la indemnización al trabajador, por un riesgo de trabajo, esto es cuando el trabajador se encuentre en estado de embriaguez, bajo la acción de algún narcótico o droga enervante, si el trabajador se lo ocasiona intencionalmente y si este es producido por alguna riña o intento de suicidio. Lo cual podemos ver que queda dentro de lo que menciona el Convenio 56, al ser culpa del propio asegurado.

Sobre el monto de la indemnización la LFT, establece que la base para fijarla será el salario diario del trabajador al ocurrir el riesgo, y también establece que el mismo no podrá ser inferior al salario mínimo.

El convenio también establece en su artículo 4, apartado 2, inciso b), una ayuda en especie o en metálico, en caso de enfermedad de los miembros de la familia del asegurado que vivan en su hogar y estén a su cargo, de lo cual la LFT, no establece algo al respecto.

Así mismo el convenio establece que la legislación nacional deberá fijar las condiciones en que la asegurada que se encuentre en el territorio del miembro de la OIT, tendrá derecho a prestaciones de maternidad.

De igual forma el convenio establece que el asegurado deberá tener derecho a recurrir, en caso de litigio sobre su derecho a las prestaciones, y que los litigios deberán seguir un procedimiento rápido y poco costoso para el asegurado, ya sea sometiéndolos a tribunales especiales o recurriendo a cualquier otro medio que la legislación nacional estime apropiado.

Sobre esto, es sabido que la LFT, establece estos derechos a todos los trabajadores, pues tienen la facultad de decidir de acudir ante las JCA, para defender sus derechos, incluido el derecho sobre el monto de las indemnizaciones, y al establecer en su artículo 685 los principios en el derecho laboral, como lo es que en este procedimiento será público, gratuito, inmediato, oral e iniciándose a instancia de parte.

Por último el Convenio 56, establece en su artículo 11, que ninguna de las disposiciones del 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 el Convenio.

Lo cual se reitera en la LFT en su artículo 6º, al mencionar que las leyes respectivas y los tratados celebrados y aprobados en los términos del artículo 133 de la Constitución serán aplicables a las relaciones de trabajo en todo lo que beneficien al trabajador, a partir de la fecha de vigencia.

La NOM-020-STPS-1994, sobre los Medicamentos, materiales de curación y personal que presta los primeros auxilios. Establece las condiciones para brindar los primeros auxilios oportunos y eficazmente. Se aplica en todos los centros de trabajo, para organizar y prestar los primeros auxilios.

En el Convenio sobre el seguro de enfermedad de la gente de mar, la NOM-020-STPS-1994, se encuentra regulando respecto a las condiciones para poder brindar los primeros auxilios, los cuáles deben ser brindados oportunamente y debiendo lograr su fin, pero esta NOM, no solo va dirigida a la gente de mar, sino a todo tipo de trabajadores.

7. Protección contra las radiaciones.

El convenio relativo a la Protección de los trabajadores contra las radiaciones ionizantes, es el convenio número 115 que tiene la OIT, el cual en la Conferencia General de la OIT, convocada en Ginebra por el CAOIT, y congregada en dicha ciudad, en su cuadragésima cuarta reunión, el 1º de junio de 1960, se adopto el Convenio, el cual fue sometido a la ratificación de los miembros de la OIT.⁶

Su fecha de adopción fue el 22 de junio de 1960 y la entrada en vigor fue el 17 de junio de 1962, y México lo ratifico el 19 de octubre de 1983. En ese entonces en nuestro país ya estaba vigente la LFT de 1970.

⁶ <http://www.ilo.org/ilolex/spanish/convdisp1.htm>

El Convenio 115 nos menciona que los miembros de la OIT que ratifiquen el mismo, se obligan a aplicarlo por vía legislativa, mediante repertorios de recomendaciones prácticas o por otros medios apropiados. Y el cual se aplica a todas las actividades que entrañen la exposición de trabajadores a radiaciones ionizantes en el curso de su trabajo.

El convenio menciona en su artículo 2º, apartado 2, que el mismo no se aplica a las sustancias radiactivas ni a los aparatos generadores de radiaciones ionizantes, que, debido a las débiles dosis de radiaciones ionizantes que se pueden recibir por su causa, quedaren exceptuados de su aplicación.

El fin del Convenio 115 es, basándose en la evolución de los conocimientos, que se debe de adoptar todas las medidas apropiadas para lograr una protección eficaz de los trabajadores contra las radiaciones ionizantes, desde el punto de vista de su salud y de su seguridad.

Para este fin, se adoptarán las reglas y medidas necesarias y se proporcionarán las informaciones esenciales para obtener una protección eficaz.

También el Convenio 115, maneja las medidas de seguridad, al no escatimar ningún esfuerzo para reducir al nivel más bajo posible la exposición de los trabajadores a radiaciones ionizantes y todas las partes interesadas deberán evitar toda exposición inútil.

Tales medidas son: el utilizar señalización de peligro apropiada para indicar la existencia de riesgos debidos a radiaciones ionizantes, proporcionando al trabajador la información necesaria al respecto; instruir a todos los trabajadores directamente ocupados en trabajos bajo radiaciones, antes y durante su ocupación en tales trabajos.

De igual forma se deberá de efectuar un control apropiado de los trabajadores y de los lugares de trabajo para medir la exposición de los trabajadores a radiaciones ionizantes y a sustancias radiactivas, con objeto de comprobar que se respetan los niveles fijados.

También el propio Convenio nos habla de la edad de los trabajadores, y la prohibición a los menores de 16 años, y por lo que respecta a los menores de 18 años, tendrán un nivel apropiado de exposición a la radiación así como a los trabajadores de 18 años y mayores de esta edad.

De igual forma el propio convenio habla de un examen médico apropiado, al que deberán de someterse los trabajadores ocupados en trabajos bajo radiaciones, antes o poco después de la ocupación en tales trabajos.

Por lo que respecta a la LFT vigente, en su artículo 472, nos habla de los riesgos de trabajo, pues estas normas protectoras se aplican a todas las relaciones de trabajo, incluidos los trabajos especiales.

De igual manera, este convenio como los anteriores que hemos analizado en este trabajo de tesis, no existe un capítulo especial para este tipo de trabajadores, pero la propia ley, los contempla en su apartado sobre trabajos especiales, y los protege contra los riesgos en el capítulo general sobre los riesgos de trabajo.

En el artículo 513, se encuentra la tabla sobre las enfermedades de trabajo, y en el apartado 151, el cual la LFT, denomina Enfermedades producidas por las radiaciones ionizantes y electromagnéticas (excepto el cáncer).

En dicha tabla quedan contemplados los trabajos especiales sobre la radiación y se les da el carácter de enfermedades a las que están expuestos los trabajadores de las mismas. Por lo que la LFT, continúa dando mayor protección a los trabajadores al incluirlos en la misma y los posibles riesgos a los que están expuestos en su fuente de trabajo.

Se aplica al Convenio 115 varias NOMS, entre ellas podemos mencionar a la NOM-012-STPS-1999, sobre las Condiciones de seguridad e higiene en los centros de trabajo donde se produzcan, usen, manejen, almacenen o transporten fuentes de radiaciones ionizantes. Publicada en el DOF el 20 de diciembre de 1999.

Su objetivo es implantar las medidas preventivas y de control a fin de que los trabajadores expuestos a radiaciones ionizantes, no reciban por este motivo dosis que rebasen los límites establecidos en la propia norma. Se aplica donde se produzcan, usen, manejen, almacenen o transporten fuentes generadoras o emisoras de radiaciones ionizantes.

Es necesario hacer mención que las fuentes que emiten o generan radiaciones ionizantes, cada vez son más frecuentes con el avance de la tecnología que se requiera de este tipo de energía, pero lo cierto es que así como avance la tecnología lo tiene que hacer la medicina del trabajo, para poder solucionar las enfermedades profesionales que se presenten en el futuro por la diversa cantidad de avances que existen en la actualidad.

8. Higiene en el comercio y las oficinas.

El convenio relativo a la Higiene en el comercio y en las oficinas, es el convenio número 120 que tiene la OIT, el cual en la Conferencia General de la OIT, convocada en Ginebra por el CAOIT, y congregada en dicha ciudad, en su cuadragésima octava reunión, el 17 de junio de 1964, se adoptó el Convenio, el cual fue sometido a la ratificación de los miembros de la OIT.⁷

La fecha de adopción del convenio fue el 8 de julio de 1964 y la entrada en vigor el 29 de marzo de 1966, ratificándolo México el 18 de junio de 1968. En ese entonces en nuestro país estaba vigente la LFT de 1931.

⁷ <http://www.ilo.org/ilolex/spanish/convdisp1.htm>

El Convenio 120, menciona en su artículo 1º, que el mismo se aplicará a los comercios, a los establecimientos, instituciones o servicios administrativos cuyo personal efectúe principalmente trabajos de oficina, así como a los que no estén sometidos a la legislación nacional o a otras disposiciones relativas a la higiene en la industria, las minas, los transportes o la agricultura, a toda sección de otros establecimientos, instituciones o servicios administrativos en que el personal efectúe principalmente actividades comerciales o trabajos de oficina.

El Convenio 120, establece que la legislación por la que se dé efecto para la aplicación de las propias disposiciones del Convenio, así como aquella por la que se asegure, dentro de lo que sea posible y conveniente, habida cuenta de las condiciones nacionales, que se dé efecto a las disposiciones de la Recomendación sobre la higiene (comercio y oficinas), de 1964, o a disposiciones equivalentes, deberán ser establecidas previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores interesadas, donde tales organizaciones existan.

Otorgándose así esta facultad discrecional a las organizaciones de patronos y de trabajadores que estén interesadas en las normas de trabajo, pues al mencionar que se realizará una consulta previa, deja una gran brecha para poder decidir sobre la aplicación del convenio, lo cual no debe de interpretarse así, pues esta obligación no da la opción de elegir sobre su aplicación.

El convenio establece como medidas de seguridad las siguientes: Todos los locales utilizados por los trabajadores y los equipos de tales locales deberán ser mantenidos en buen estado de conservación y de limpieza; deberán tener suficiente y adecuada ventilación natural o artificial, o ambas a la vez, que provean a dichos locales de aire puro o purificado; deberán estar iluminados de manera suficiente y apropiada. Los lugares de trabajo tendrán, dentro de lo posible, luz natural; deberá mantener la temperatura más agradable y estable que permitan las circunstancias.

También establece que todos los locales de trabajo, así como los puestos de trabajo, estarán instalados de manera que no se produzca un efecto nocivo para la salud de los trabajadores. Se deberá poner a disposición de los trabajadores, en cantidad suficiente, agua potable o cualquier otra bebida sana.

Deberán existir instalaciones para lavarse e instalaciones sanitarias, apropiadas y en número suficiente, que serán mantenidas en condiciones satisfactorias. Así como poner asientos adecuados y en número suficiente a disposición de los trabajadores.

Por último establece que los locales subterráneos y los locales sin ventanas en los que se efectúe regularmente un trabajo deberán ajustarse a normas de higiene adecuadas. Debiendo ser reducidos en todo lo que sea posible los ruidos y las vibraciones que puedan producir efectos nocivos en los trabajadores, esto con las medidas apropiadas.

Menciona que las fuentes de trabajo deben de contar con una enfermería o un puesto de primeros auxilios propio o común con otros establecimientos, instituciones, servicios

administrativos, o sus secciones; o en su caso uno o varios botiquines, cajas o estuches de primeros auxilios.

Al comparar el Convenio 120 con la LFT vigente, en su artículo 527, fracción II, apartado 3, segundo párrafo, nos menciona que cuando exista conflicto sobre la aplicación de las normas de trabajo corresponde a las autoridades federales cuando estas obligaciones patronales en las materias de capacitación y adiestramiento de sus trabajadores y de seguridad e higiene en los centro de trabajo, no se de en la forma y manera que la propia LFT lo menciona.

Podemos ver que la LFT, establece quienes serán las autoridades competentes para resolver sobre el cumplimiento de las obligaciones de los patrones de proporcionar a sus trabajadores seguridad e higiene en los centros de trabajo.

De igual forma la LFT, en su artículo 132, fracciones XVI a la XIX, establece las obligaciones de los patrones respecto a la seguridad e higiene.

La fracción XVI establece como obligación del patrón: “Instalar, de acuerdo con los principios de seguridad e higiene, las fábricas, talleres, oficinas y demás lugares en que deban ejecutarse las labores, para prevenir riesgos de trabajo y perjuicios al trabajador, así como adoptar las medidas necesarias para evitar que los contaminantes excedan los máximos permitidos en los reglamentos e instructivos que expidan las autoridades competentes. Para estos efectos, deberán modificar, en su caso, las instalaciones en los términos que señalen las propias autoridades”.

La LFT continua enumerado las obligaciones del patrón, en su fracción XVII, qe a la letra dice: “Cumplir las disposiciones de seguridad e higiene que fijen las leyes y los reglamentos para prevenir los accidentes y enfermedades en los centros de trabajo y, en general, en los lugares en que deban ejecutarse las labores; y, disponer en todo tiempo de los medicamentos y materiales de curación indispensables que señalen los instructivos que se expidan, para que se presten oportuna y eficazmente los primeros auxilios; debiendo dar, aviso a la autoridad competente de cada accidente que ocurra”.

El artículo 134, fracción II, establece las obligaciones de los trabajadores: entre las cuales para nuestro tema destaca la de observar las medidas preventivas e higiénicas que acuerden las autoridades competentes y las que indiquen los patrones para la seguridad y protección personal de los propios trabajadores.

De igual forma en los artículos 423, fracción III y 511, de la LFT, se continúan estableciendo más normas sobre la seguridad e higiene, y las medidas para lograr su eficaz logro.

Podemos ver que tanto la LFT como el Convenio 120, manejan varias medidas de seguridad e higiene, y aunque el Convenio las trata de una manera más detallada, la LFT delega su regulación a las leyes y reglamentos sobre la seguridad e higiene, pero continúa integrando a todos los trabajadores, no solamente a los del comercio y oficinas, como lo hace el convenio, sino a todos los trabajadores.

Se aplica a este Convenio la NOM-001-STPS-1999, sobre las Condiciones de seguridad e higiene en las edificaciones, locales, instalaciones y áreas de los centros de trabajo, publicada en el DOF, el 13 de diciembre de 1999.

De igual forma a este Convenio se le puede integrar lo que regula la NOM-016-STPS-1993, sobre las Condiciones de seguridad e higiene en los centros de trabajo referente a ventilación. De fecha 6 de julio de 1994. Y la NOM-025-STPS-1993, sobre los Niveles y condiciones de iluminación que deben tener los centros de trabajo, de fecha 25 de mayo de 1994.

Por lo que podemos ver que a cada Convenio internacional que ha celebrado nuestro país esta ligado y que coadyuva a su mejor aplicación las NOM, por lo que son varias de estas normas las que se pueden aplicar a cada convenio y en especial a cada trabajador.

9. Prevención de accidentes de la gente de mar.

El convenio relativo a la Prevención de los accidentes del trabajo de la gente de mar, es el convenio número 134 que tiene la OIT, el cual en la Conferencia General de la OIT, convocada en Ginebra por el CAOIT, y congregada en dicha ciudad, en su quincuagésima quinta reunión, el 14 de octubre de 1970, y después de haberse tomado nota de las disposiciones de los convenios y recomendaciones internacionales del trabajo aplicables al trabajo a bordo de los buques en puerto y en el mar, y relacionadas con la prevención de los accidentes del trabajo de la gente de mar, así como para que se apliquen eficazmente las medidas adoptadas en materia de prevención de accidentes a bordo de los buques, es importante que se mantenga una estrecha cooperación, en sus respectivas esferas de competencia, entre la OIT y la Organización Consultiva Marítima Intergubernamental (OCMI), por lo que se adoptó el Convenio, el cual fue sometido a la ratificación de los miembros de la OIT.⁸

Su fecha de adopción fue el 30 de octubre de 1970 y la entrada en vigor fue el 17 de febrero de 1973, y México lo ratificó el 2º de mayo de 1974. En ese entonces en nuestro país ya estaba vigente la LFT de 1970.

El Convenio 134, nos menciona en su artículo 1º, que la expresión gente de mar, es aquella que se aplica a todas las personas empleadas 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 Convenio, aplicándose este a los accidentes sobrevenidos a la gente de mar a causa o con ocasión de su empleo.

El Convenio establece que la autoridad competente de cada país marítimo deberá adoptar las medidas necesarias para que los accidentes del trabajo se notifiquen y estudien en forma apropiada, así como para asegurar la compilación y análisis de estadísticas detalladas de tales accidentes. Y estos accidentes deberán notificarse, y las

⁸ <http://www.ilo.org/ilolex/spanish/convdisp1.htm>

estadísticas no deberán limitarse a los accidentes mortales o a los accidentes que afectan al propio buque.

Estas estadísticas se deben de registrar tanto el número, naturaleza, causas y efectos de los accidentes del trabajo, indicándose en qué parte del buque (por ejemplo: puente, máquinas) y en qué lugar (por ejemplo, en el mar o en el puerto) ocurrió el accidente.

Deberán establecerse disposiciones relativas a la prevención de accidentes mediante legislación, repertorios de recomendaciones prácticas u otros medios apropiados. Estas deberán referirse a toda norma general de prevención de accidentes y protección de la salud en el empleo que sea aplicable al trabajo de la gente de mar, y deberán especificar medidas para la prevención de accidentes propios del empleo marítimo.

Estas disposiciones habrán de comprender, en particular, los siguientes aspectos: características estructurales del buque; máquinas; medidas especiales de seguridad sobre el puente y bajo el puente; equipos de carga y descarga; prevención y extinción de incendios; anclas, cadenas y cables; cargas y lastres y equipo de protección personal para la gente de mar.

En general, cualquier obligación que incumba al armador de suministrar equipo de protección o dispositivos de otra naturaleza para la prevención de los accidentes deberá ir acompañada de normas para la utilización de dicho equipo o de dichos dispositivos de protección por parte de la gente de mar y de la obligación para ésta de sujetarse a las mismas.

La autoridad competente habrá de fomentar y, en la medida en que sea apropiado en virtud de las condiciones nacionales, garantizar la inclusión de instrucción en materia de prevención de accidentes y protección de la salud en el trabajo en los programas de las instituciones de formación profesional para todas las categorías y clases de gente de mar; esta instrucción deberá formar parte de la enseñanza profesional.

Asimismo deberán adoptarse todas las medidas apropiadas y viables para informar a la gente de mar acerca de riesgos particulares, por ejemplo, mediante avisos oficiales que contengan las correspondientes instrucciones.

El Convenio 134, a diferencia del Convenio 56 sobre el Seguro de enfermedad de la gente de mar, el cual se refiere al seguro de enfermedad y el que estamos analizando en este momento es sobre la prevención de accidentes de la gente de mar.

Podemos decir que este Convenio al igual que los anteriores se encuentra contemplado en la LFT en el apartado sobre los riesgos de trabajo. Pues reiteramos que la LFT no cuenta con un apartado especial sobre la gente de mar, pero estos se encuentran incluidos en los riesgos de trabajo, y la forma de prevenirlos es por medio de las medidas de seguridad que establece la propia LFT en sus artículos 132, fracciones XVI a la XIX, pues establece las obligaciones de los patrones respecto a la seguridad e higiene, que se debe tener en la fuente de trabajo, para un medio en el que el trabajador cuente con lo necesario.

La NOM-021-STPS-1993, relativa a los requerimientos y características de los informes de los riesgos de trabajo que ocurran, para integrar las estadísticas, publicada en el DOF el 24 de mayo de 1994 (aclaración DOF el 8 de junio de 1994). Esta NOM se encuentra ligada al Convenio 134, pues se habla de las estadísticas que se deberán de realizar sobre los riesgos de trabajo.

Esto es muy importante, pues las autoridades requieren de estos informes, para conocer y poder evaluar sobre los riesgos de trabajo, pues es necesario conocer si los niveles de riesgo están disminuyendo en las fuentes de trabajo, así como conocer en que área se dan mas estos accidentes o también las enfermedades profesionales.

10. Seguridad y salud de los trabajadores.

El convenio sobre Seguridad y salud de los trabajadores y el medio ambiente de trabajo, es el convenio número 155 que tiene la OIT, el cual en la Conferencia General de la OIT, convocada en Ginebra por el CAOIT, y congregada en dicha ciudad, en su sexagésima séptima reunión, el 3° de junio de 1981, se adopto el Convenio, el cual fue sometido a la ratificación de los miembros de la OIT.⁹

La fecha de adopción del Convenio 155, fue el 22 de junio de 1981 y la entrada en vigor el 11 de agosto de 1983, y México lo ratifico el 1° de febrero de 1984. Estando vigente en nuestro país la vigente LFT.

El Convenio 155, se aplica a todas las ramas de la actividad económica, (incluida la administración pública). Todo miembro que ratifique el Convenio podrá, previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores interesadas, excluir parcial o totalmente de su aplicación a determinadas ramas de actividad económica, tales como el transporte marítimo o la pesca.

El Convenio establece que la Salud en relación con el trabajo, abarca no solamente la ausencia de afecciones o de enfermedad, sino también los elementos físicos y mentales que afectan a la salud y están directamente relacionados con la seguridad e higiene en el trabajo.

El convenio establece una Política Nacional, la cual tendrá por objeto prevenir los accidentes y los daños para la salud que sean consecuencia del trabajo, guarden relación con la actividad laboral o sobrevengan durante el trabajo, reduciendo al mínimo, en la medida en que sea razonable y factible, las causas de los riesgos inherentes al medio ambiente de trabajo.

La situación en materia de seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo deberá ser objeto, a intervalos adecuados, de exámenes globales o relativos a determinados sectores, a fin de identificar los problemas principales, elaborar medios eficaces de resolverlos, definir el orden de prelación de las medidas que haya que tomar, y evaluar los resultados.

⁹ <http://www.ilo.org/ilolex/spanish/convdisp1.htm>

El Convenio establece en su artículo 8º, que todo miembro deberá adoptar, por vía legislativa o reglamentaria o por cualquier otro método conforme a las condiciones y a las prácticas nacionales, y en consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores interesadas, las medidas necesarias para dar efecto al Convenio.

También establece el control de la aplicación de las leyes y de los reglamentos relativos a la seguridad, la higiene y el medio ambiente de trabajo deberá estar asegurado por un sistema de inspección apropiado y suficiente. El sistema de control deberá prever sanciones adecuadas en caso de infracción de las leyes o de los reglamentos.

Deberán tomarse medidas conforme a la legislación y práctica nacionales a fin de velar por que las personas que diseñan, fabrican, importan, suministran o ceden a cualquier título maquinaria, equipos o sustancias para uso profesional: se aseguren, de que la maquinaria, los equipos o las sustancias en cuestión no impliquen ningún peligro para la seguridad y la salud de las personas que hagan uso correcto de ellos.

También deberán de facilitar información sobre la instalación y utilización correctas de la maquinaria y los equipos y sobre el uso correcto de sustancias, sobre los riesgos que presentan las máquinas y los materiales y sobre las características peligrosas de las sustancias químicas, así como instrucciones acerca de la manera de prevenir los riesgos conocidos; efectúen estudios e investigaciones o se mantengan al corriente de cualquier otra forma de la evolución de los conocimientos científicos y técnicos necesarios para cumplir con las obligaciones expuestas.

Deberá exigirse a los empleadores que, garanticen que los lugares de trabajo, la maquinaria, el equipo y las operaciones y procesos, así como los agentes y las sustancias químicas, físicas y biológicas que estén bajo su control son seguros y no entrañan riesgo alguno para la seguridad y la salud de los trabajadores.

Cuando sea necesario, los empleadores deberán suministrar ropas y equipos de protección apropiados a fin de prevenir, en la medida en que sea razonable y factible, los riesgos de accidentes o de efectos perjudiciales para la salud.

Deberán adoptarse disposiciones a nivel de empresa en virtud de las cuales: los trabajadores, cooperen al cumplimiento de las obligaciones que incumben al empleador en el ámbito de la seguridad e higiene del trabajo; los trabajadores y sus representantes en la empresa reciban una formación apropiada en el ámbito de la seguridad e higiene del trabajo; el trabajador informará de inmediato a su superior jerárquico directo acerca de cualquier situación de trabajo que a su juicio entrañe, por motivos razonables, un peligro inminente y grave para su vida o su salud.

Y mientras el empleador no haya tomado medidas correctivas, si fuere necesario, no podrá exigir de los trabajadores que reanuden una situación de trabajo en donde exista con carácter continuo un peligro grave e inminente para su vida o su salud.

El Convenio establece en su artículo 21, que las medidas de seguridad e higiene del trabajo no deberán implicar ninguna carga financiera para los trabajadores.

Al comparar el Convenio 155 con la LFT, en su artículo 527, fracción II, apartado 3, segundo párrafo, nos menciona que la aplicación de las normas de trabajo corresponden a las autoridades federales cuando exista conflicto sobre las obligaciones patronales en las materias de seguridad e higiene en los centro de trabajo.

Podemos ver que la LFT, establece quienes serán las autoridades competentes para resolver sobre el cumplimiento de las obligaciones de los patrones sobre proporcionar a sus trabajadores seguridad e higiene en los centros de trabajo.

De igual forma la LFT, en su artículo 132, fracción XVI establece como obligación del patrón: “el instalar, de acuerdo con los principios de seguridad e higiene, las fábricas, talleres, oficinas y demás lugares en que deban ejecutarse las labores, para prevenir riesgos de trabajo y perjuicios al trabajador, así como adoptar las medidas necesarias para evitar que los contaminantes excedan los máximos permitidos en los reglamentos e instructivos que expidan las autoridades competentes. Para estos efectos, deberán modificar, en su caso, las instalaciones en los términos que señalen las propias autoridades”.

La LFT continua enumerado las obligaciones del patrón, en su fracción XVII: “Cumplir las disposiciones de seguridad e higiene que fijan las leyes y los reglamentos para prevenir los accidentes y enfermedades en los centros de trabajo y, en general, en los lugares en que deban ejecutarse las labores; y disponer en todo tiempo de los medicamentos y materiales de curación indispensables que señalen los instructivos que se expidan, para que se presenten oportuna y eficazmente los primeros auxilios; debiendo dar aviso a la autoridad competente de cada accidente que ocurra”.

El artículo 134, fracción II, establece las obligaciones de los trabajadores, entre las cuales esta la de Observar las medidas preventivas e higiénicas que acuerden las autoridades competentes y las que indiquen los patrones para la seguridad y protección personal de los trabajadores.

De igual forma en los artículos 423, fracción III y 511, de la LFT, se continúan estableciendo otros derechos sobre la seguridad e higiene para los trabajadores, así como para lograr el óptimo bienestar de la clase trabajadora.

La NOM-027-STPS-1994, sobre las Señales y avisos de seguridad e higiene. Establece el código para elaborar señales y avisos de seguridad e higiene; así como las características y especificaciones que éstas deben cumplir.

Las señales y avisos de seguridad e higiene que deben emplearse en los centros de trabajo, de acuerdo con los casos que establece el Reglamento General de Seguridad e Higiene en el Trabajo, y no es aplicable a señales o avisos con iluminación propia. Por lo tanto se aplica en todos los centros de trabajo.

Como lo hemos mencionado ya la NOM-027-STPS-1994, es muy importante que se aplique, pues es una de las causas por las que las estadísticas sobre los riesgos de trabajo y las enfermedades profesionales han disminuido.

11. Servicios de salud en el trabajo.

El convenio sobre los Servicios de salud en el trabajo, es el convenio número 161 que tiene la OIT, el cual en la Conferencia General de la OIT, convocada en Ginebra por el CAOIT, y congregada en dicha ciudad, en su septuagésima primera reunión, el 7 de junio de 1985, se adoptó el mismo, siendo sometido a la ratificación de los miembros de la OIT.¹⁰

Teniendo en cuenta que la protección de los trabajadores contra las enfermedades, sean o no profesionales, y contra los accidentes del trabajo constituye una de las tareas asignadas a la OIT por su Constitución; y del mismo modo los convenios y recomendaciones internacionales del trabajo en la materia, que establecen los principios de una política nacional y de una acción a nivel nacional; y después de que se decidió adoptar diversas proposiciones relativas a los servicios de salud en el trabajo, cuestión que constituyó el cuarto punto del orden del día en aquella reunión, y después de haberse decidido que dichas proposiciones revestían la forma de un convenio internacional, se adoptó el mismo.

La fecha de adopción del Convenio fue el 25 de junio de 1985 y su entrada en vigor fue el 17 de febrero de 1988 y México lo ratificó el 1º de febrero de 1984. Estando vigente en nuestro país la actual LFT.

El Convenio 161, designa como servicios de salud en el trabajo a los servicios investidos de funciones esencialmente preventivas y encargados al empleador, a los trabajadores y a sus representantes de la empresa acerca de los requisitos necesarios para establecer y conservar un medio ambiente de trabajo seguro y sano que favorezca una salud física y mental óptima en relación con el trabajo y la adaptación del trabajo a las capacidades de los trabajadores, habida cuenta de su estado de salud física y mental.

El Convenio en su artículo 3, establece que todo miembro se compromete a establecer progresivamente servicios de salud en el trabajo para todos los trabajadores, incluidos los del sector público y los miembros de las cooperativas de producción, en todas las ramas de la actividad económica y en todas las empresas. Las disposiciones adoptadas deberían ser adecuadas y apropiadas a los riesgos específicos que prevalecen en las empresas.

Así mismo establece una medida de seguridad de los trabajadores para evitar que se involucre su salud con algún otro fin, esto lo hace en su artículo 10, el cual a la letra dice: “El personal que preste servicios de salud en el trabajo deberá gozar de plena independencia profesional, tanto respecto del empleador como de los trabajadores y de sus representantes, cuando existan”.

¹⁰ <http://www.ilo.org/ilolex/spanish/convdisp1.htm>

Al analizar esta independencia es esencialmente para permitir una transparencia en el trabajo del personal de salud, y lograr así el mejoramiento del servicio de esta, evitando la corrupción.

El artículo 5 del convenio establece que “sin perjuicio de la responsabilidad de cada empleador respecto de la salud y la seguridad de los trabajadores a quienes emplea y habida cuenta de la necesidad de que los trabajadores participen en materia de salud y seguridad en el trabajo, los servicios de salud deberán asegurar las funciones que sean adecuadas y apropiadas a los riesgos de la empresa para la salud en el trabajo, entre las cuales destacan las siguientes: identificación y evaluación de los riesgos que puedan afectar a la salud en el lugar de trabajo; vigilancia de los factores del medio ambiente de trabajo y de las prácticas de trabajo que puedan afectar a la salud de los trabajadores, incluidas las instalaciones sanitarias, comedores; participación en el desarrollo de programas para el mejoramiento de las prácticas de trabajo, así como en las pruebas y la evaluación de nuevos equipos, en relación con la salud; asesoramiento en materia de salud, de seguridad y de higiene en el trabajo y de ergonomía, así como en materia de equipos de protección individual y colectiva”.

Y continúa el Convenio 161 en su artículo 12, estableciendo normas para evitar que se lucre con la salud del trabajador, como lo es al mencionar que “La vigilancia de la salud de los trabajadores en relación con el trabajo no deberá significar para ellos ninguna pérdida de ingresos, deberá ser gratuita y en la medida de lo posible, realizarse durante las horas de trabajo”.

También se establece que los servicios de salud en el trabajo deberán ser informados de los casos de enfermedad entre los trabajadores y de las ausencias del trabajo por razones de salud, a fin de poder identificar cualquier relación entre las causas de enfermedad o de ausencia y los riesgos para la salud que pueden presentarse en los lugares de trabajo.

Al comparar el Convenio 161 con la LFT vigente en su artículo 132, fracción XVI, que establece como obligación del patrón la de instalar, de acuerdo con los principios de seguridad e higiene, las fábricas, talleres, oficinas y demás lugares en que deban ejecutarse las labores, para prevenir riesgos de trabajo y perjuicios al trabajador, así como adoptar las medidas necesarias para evitar que los contaminantes excedan los máximos permitidos en los reglamentos e instructivos que expidan las autoridades competentes. Para estos efectos, deberán modificar, en su caso, las instalaciones en los términos que señalen las propias autoridades.

La LFT continua enumerado las obligaciones del patrón, en su fracción XVII, estableciendo que este deberá de cumplir las disposiciones de seguridad e higiene que fijen las leyes y los reglamentos para prevenir los accidentes y enfermedades en los centros de trabajo y, en general, en los lugares en que deban ejecutarse las labores; y disponer en todo tiempo de los medicamentos y materiales de curación indispensables que señalen los instructivos que se expidan, para que se presenten oportuna y

eficazmente los primeros auxilios; debiendo dar aviso a la autoridad competente de cada accidente que ocurra”.

El artículo 504 de la LFT, establece que existen obligaciones especiales de los patrones, como la de mantener en el lugar de trabajo los medicamentos y material de curación necesarios para primeros auxilios y adiestrar al personal para que los preste, cuando tenga a su servicio más de cien trabajadores, establecer una enfermería, dotada con los medicamentos y material de curación necesarios para la atención médica y quirúrgica de urgencia.

De igual forma la LFT en sus artículos 512 a 512-F, señala las medidas para prevenir los riesgos de trabajo, y entre ellas podemos destacar que las autoridades laborales serán las encargadas de expedir instructivos donde se fijarán las medidas necesarias para prevenir los riesgos de trabajo y lograr que este se preste en condiciones que aseguren la vida y la salud de los trabajadores.

En general, este convenio al igual que los anteriores trata de proteger a los trabajadores, pero este lo hace en una forma global, pues entraña en si a todas las ramas de actividad económica y en todas las empresas, incluyendo al sector público.

La NOM-020-STPS-1994, sobre los Medicamentos, materiales de curación y personal que presta los primeros auxilios. Establece las condiciones para brindar los primeros auxilios de una manera oportuna y eficaz. Esta se aplica en todos los centros de trabajo, y siendo su fin el de organizar y prestar los primeros auxilios.

Por lo que al aplicarse en todos los centros de trabajo, cada uno de estos, debe de contar con el botiquín de primeros auxilios, el cual contendrá lo necesario para poder resolver alguna emergencia médica al momento de que ocurra un riesgo de trabajo.

12. Bienestar de la gente de mar.

El convenio sobre el Bienestar de la gente de mar en el mar y en puerto, es el convenio número 163 que tiene la OIT, el cual en la Conferencia General de la OIT, convocada en Ginebra por el CAOIT, y congregada en dicha ciudad, en su septuagésima cuarta reunión, el 24 de septiembre de 1987, se adoptó el Convenio, el cual fue sometido a la ratificación de los miembros de la OIT.¹¹

Su fecha de adopción fue el 8 de octubre de 1987 y la entrada en vigor el 3 de octubre de 1990 y México lo ratificó el 5 de octubre de 1990, estando vigente en nuestro país la actual LFT.

El Convenio 163, establece en su artículo 1º que la gente de mar o marinos son 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.

¹¹ <http://www.ilo.org/ilolex/spanish/convdisp1.htm>

De igual forma designa a los medios y servicios de bienestar como los medios para obtener el bienestar, cultural, recreativo y de información.

Crea la obligación de los miembros de la OIT de ratificar el convenio, de comprometerse a velar para que se faciliten medios y servicios de bienestar adecuados a la gente de mar tanto en los puertos como a bordo de buques, 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.

Al comparar este Convenio con la LFT, en su artículo 132, sobre las obligaciones del patrón, en la fracción XII, el cual a la letra dice: “Establecer y sostener las escuelas “Artículo 123 Constitucional”, de conformidad con lo que dispongan las leyes y la Secretaría de Educación Pública” (SEP).

Y en la fracción XIII, del mismo artículo se establece la cooperación del patrón con las autoridades del trabajo y de educación, de conformidad con las leyes y reglamentos, a fin de lograr la alfabetización de los trabajadores.

En la fracción XV, del citado artículo se establece que el patrón tiene la obligación de proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores.

La LFT establece más obligaciones al patrón, entre ellas podemos mencionar la de reservar, cuando la población fija de un centro rural de trabajo exceda de doscientos habitantes, un espacio de terreno no menor de cinco mil metros cuadrados para el establecimiento de mercados públicos, edificios para los servicios municipales y centros recreativos.

Por último se crea la obligación al patrón de contribuir al fomento de las actividades culturales y del deporte entre sus trabajadores y de proporcionarles los equipos y útiles indispensables.

La LFT al igual que el Convenio 163, ven al trabajador como ser humano, en su conjunto, además de ser la mano de obra en los factores de la producción al mismo tiempo lo es la persona que tiene necesidades y merece tener una real protección a su salud. De ahí el fin social de la materia laboral, por lo que se trata de brindar al trabajador un medio en el que se pueda desenvolver y que pueda tener los medios de bienestar, culturales, recreativos y de información. Pero el Convenio lo hace solamente por los trabajadores de mar, y no así como lo contempla la LFT, la cual lo hace de una manera general, es decir, para todo trabajador, sea o no de mar.

Entonces podemos concluir que la LFT rebasa al convenio, pues supera y mejora la protección de los derechos de los trabajadores, al contemplarlos a todos y no al excluir a los trabajadores que no pertenecen al mar.

La NOM-015-STPS-1994, se refiere a la Protección personal para los trabajadores en los centros de trabajo. El objetivo de esta norma es establecer los requerimientos de

la selección y uso del equipo de protección personal para proteger al trabajador de los agentes del medio ambiente de trabajo que puedan alterar su salud y su vida.

Se aplica en todos los centros de trabajo como medida de control personal en aquellas actividades laborales que por su naturaleza, los trabajadores estén expuestos a riesgos específicos.

13. Protección de la salud y la asistencia médica de la gente de mar.

El convenio sobre la Protección de la salud y la asistencia médica de la gente de mar, es el convenio número 164 que tiene la OIT, el cual en la Conferencia General de la OIT, convocada en Ginebra por el CAOIT, y congregada en dicha ciudad, en su septuagésima cuarta reunión, el 24 de septiembre de 1987, se adoptó el Convenio, el cual fue sometido a la ratificación de los miembros de la OIT.¹²

Y 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 OIT, la Organización Marítima Internacional (**OMI**) y la Organización Mundial de la Salud (**OMS**) mantengan una estrecha cooperación dentro de sus respectivas esferas y toda vez que las normas que afectan a los trabajadores han sido elaboradas con la intervención de estas organizaciones, en consecuencia con la cooperación de la OMI y de la OMS se prevé proseguir la cooperación con dichas organizaciones en lo que atañe a la aplicación de estas normas.

Su fecha de adopción fue el 8 de octubre de 1987 y la entrada en vigor fue el 11 de enero de 1991 y México lo ratificó el 5 de octubre de 1990, estando vigente en nuestro país la actual LFT.

El mencionado Convenio, se aplica a todo buque dedicado a la navegación marítima, de propiedad pública o privada, matriculado en el territorio de un miembro de la OIT, para el cual el Convenio se halle en vigor y destinado normalmente a la navegación marítima comercial.

Se establece en el Convenio que los miembros de la OIT, deberán prever que los armadores sean considerados responsables del mantenimiento de los buques en condiciones sanitarias e higiénicas adecuadas.

El convenio establece como medidas que garantizarán la protección de la salud y la asistencia médica de la gente de mar a bordo, entre otras el 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; 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.

¹² <http://www.ilo.org/ilolex/spanish/convdisp1.htm>

También se establece que se debe de garantizar a la gente de mar el derecho de visitar sin demora a un médico en los puertos de escala, cuando ello sea posible, así como garantizar la asistencia médica y la protección sanitaria sean prestadas gratuitamente a los marinos inscritos en el rol de la tripulación; 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.

Se habla en el Convenio de llevar a bordo del buque un botiquín, el contenido de este y del 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.

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.

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.

Se establece la ayuda internacional en el mar, pues 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.

Se manejan las condiciones de la enfermería, la cual 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. Así como de 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.

Al comparar el Convenio 164 con la LFT, con su artículo 504, el cual nos habla sobre las obligaciones especiales del patrón, entre estas esta la de mantener en el lugar de trabajo los medicamentos y material de curación necesarios para primeros auxilios y adiestrar al personal para que los preste, cuando tenga a su servicio más de cien trabajadores, establecer una enfermería, la cual deberá de estar dotada con los medicamentos y material de curación necesarios para la atención médica y quirúrgica de urgencia.

En el Capítulo III, artículo 187 de la LFT, sobre los Trabajos especiales, se habla de los trabajadores de los buques comprendiéndose dentro de esta denominación cualquier clase de barco o embarcación que ostente bandera mexicana.

Por lo que debemos incluir a la gente de mar y las medidas de protección de la salud y asistencia médica que se contemplan en este capítulo, así como las que maneja la LFT, en su capítulo de riesgos de trabajo, en el artículo 472 y siguientes.

En el artículo 204 de la LFT, se estipulan las obligaciones especiales del patrón y entre otras se establece el contar con alojamientos cómodos e higiénicos, proporcionar alimentación, tratamiento médico y medicamentos, llevar a bordo el personal y material de curación que establezcan las leyes y disposiciones sobre comunicaciones por agua.

En la fracción X del citado artículo, únicamente se obliga al patrón a informar a la Capitanía de Puerto correspondiente, dentro de las 24 horas de haber sido declarado a libre plática, de 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.

En el Convenio se establece como una de las múltiples obligaciones del patrón la de contar con señalamientos de peligro en los lugares donde sea más proclive que ocurra un accidente. Esto lo señala de igual manera la NOM-027-STPS-1994, sobre las Señales y avisos de seguridad e higiene.

La cual establece el código para elaborar señales y avisos de seguridad e higiene; así como las características y especificaciones que éstas deben cumplir. Las señales y avisos de seguridad e higiene que deben emplearse en los centros de trabajo, de acuerdo con los casos que establece el Reglamento General de Seguridad e Higiene en el Trabajo, y no son aplicables las señales o avisos con iluminación propia. Por lo tanto se aplica en todos los centros de trabajo.

14. Seguridad y salud en la construcción.

El convenio sobre el Seguridad y salud en la construcción, es el convenio número 167 que tiene la OIT, el cual en la Conferencia General de la OIT, convocada en Ginebra por el CAOIT, y congregada en dicha ciudad, en su septuagésima quinta reunión, el 1º de junio de 1988, se adoptó el Convenio, el cual fue sometido a la ratificación de los miembros de la OIT.¹³

Su fecha de adopción fue el 20 de junio de 1988 y la entrada en vigor fue el 11 de enero de 1991 y México lo ratificó el 5 de octubre de 1990, estando vigente en nuestro país la actual LFT.

El Convenio 167, se aplica a todas las actividades de construcción, es decir, los trabajos de edificación, las obras públicas y los trabajos de montaje y desmontaje, incluido cualquier proceso, operación o transporte en las obras, desde la preparación de las obras hasta la conclusión del proyecto.

Con el convenio se trata de lograr y garantizar una condición donde se cree un medio ambiente de trabajo seguro y salubre para los trabajadores en la construcción.

¹³ <http://www.ilo.org/ilolex/spanish/convdisp1.htm>

El propio Convenio en su artículo 2º, establece que el término construcción abarcará a la edificación, incluidas las excavaciones y la construcción, las transformaciones estructurales, la renovación, la reparación, el mantenimiento (incluidos los trabajos de limpieza y pintura) y la demolición de todo tipo de edificios y estructuras; las obras públicas, incluidos los trabajos de excavación y la construcción, transformación estructural, reparación, mantenimiento y demolición de, por ejemplo, aeropuertos, muelles, puertos, canales, embalses, obras de protección contra las aguas fluviales y marítimas y las avalanchas, carreteras y autopistas, ferrocarriles, puentes, túneles, viaductos y obras relacionadas con la prestación de servicios, como comunicaciones, desagües, alcantarillado y suministros de agua y energía; el montaje y desmontaje de edificios y estructuras a base de elementos prefabricados, así como la fabricación de dichos elementos en las obras o en sus inmediaciones.

México al ratificar el Convenio 167 se compromete con base en una evaluación de los riesgos que existan para la seguridad y la salud, a adoptar y mantener en vigor una legislación que asegure la aplicación de las disposiciones del Convenio.

El artículo 10 del Convenio establece que “la legislación nacional deberá prever que en cualquier lugar de trabajo los trabajadores tendrán el derecho y el deber de participar en el establecimiento de condiciones seguras de trabajo en la medida en que controlen el equipo y los métodos de trabajo, y de expresar su opinión sobre los métodos de trabajo adoptados en cuanto puedan afectar a la seguridad y la salud”.

El convenio contempla varias medidas de prevención y protección, así como la seguridad en los lugares de trabajo, como adoptarse todas las precauciones adecuadas para garantizar que todos los lugares de trabajo sean seguros y estén exentos de riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores.

Así mismo se señalan condiciones que deben de tener los centros de trabajo, como son en los andamiajes y escaleras de mano; aparatos elevadores, accesorios de izado; vehículos de transportes y maquinaria de movimiento de tierras y de manipulación de materiales; instalaciones, máquinas, equipos y herramientas manuales; trabajos en alturas, incluidos los tejados; excavaciones, pozos, terraplenes, obras subterráneas y túneles; ataguías y cajones de aire comprimido; armaduras y encofrados; trabajos por encima de una superficie de agua; trabajos de demolición; alumbrado; electricidad y explosivos.

Se contempla en el Convenio 167, en su artículo 28, los riesgos para la salud del trabajador, entre otros riesgos existe que le trabajador pueda estar expuesto a cualquier riesgo químico, físico o biológico en un grado tal que pueda resultar peligroso para su salud deberán tomarse medidas apropiadas de prevención a la exposición.

Esta exposición se refiere a que se deberá prevenir reemplazando las sustancias peligrosas por sustancias inofensivas o menos peligrosas o aplicando medidas técnicas a la instalación, a la maquinaria, a los equipos o a los procesos.

También se emplearán medidas de seguridad y precauciones contra incendios, para evitarlos, extinguir rápida y eficazmente cualquier brote de incendio, asegurar la evacuación rápida y segura de las personas y debiéndose prever medios suficientes y apropiados para almacenar líquidos, sólidos y gases inflamables. Incluso se contempla en el convenio el uso de ropas y equipos de protección personal.

Al comparar el Convenio 167 con la LFT, en su artículo 472 y siguientes, sobre los riesgos de trabajo, donde se prevén que los riesgos que pueden sufrir los trabajadores en general, quedan contemplados los trabajadores de la construcción.

De igual forma podemos mencionar que contienen normas sobre la seguridad y salud de los trabajadores los artículos 504, 512 y siguientes, donde quedan contemplados los derechos a la seguridad de los trabajadores de la construcción.

El Convenio 167, se encuentra relacionado con la NOM-011-STPS-2001, sobre las Condiciones de seguridad e higiene en los centros de trabajo donde se genere ruido, publicada en el DOF el 17 abril de 2002.

De igual forma la NOM-002-STPS-2000, relativa a las condiciones de seguridad, prevención, protección y combate de incendios en los centros de trabajo, publicada en el DOF el 8 de septiembre de 2000 con la aclaración en el DOF el 2 de enero de 2001.

Esta norma establece las condiciones de seguridad para la prevención contra incendios. Se aplica en aquellos lugares donde las mercancías, materias primas, productos o subproductos que se manejan en los procesos, operaciones y actividades que impliquen riesgos de incendio.

15. Productos químicos.

El convenio sobre la Seguridad en la utilización de los productos químicos en el trabajo, es el convenio número 170 que tiene la OIT, el cual en la Conferencia General de la OIT, convocada en Ginebra por el CAOIT, y congregada en dicha ciudad, en su septuagésima séptima reunión, el 6 de junio de 1990, se adoptó el Convenio, el cual fue sometido a la ratificación de los miembros de la OIT.¹⁴

Su fecha de adopción fue el 25 de junio de 1990 y la entrada en vigor fue el 4 de noviembre de 1993 y México lo ratificó el 17 de septiembre de 1992, estando vigente en nuestro país la actual LFT.

Observando que la protección de los trabajadores contra los efectos nocivos de los productos químicos contribuye también a la protección del público en general y del medio ambiente; y que el acceso a la información sobre los productos químicos que se utilizan en el trabajo responde a una necesidad y es un derecho de los trabajadores.

¹⁴ <http://www.ilo.org/ilolex/spanish/convdisp1.htm>

Y al considerarse que es esencial prevenir las enfermedades y accidentes causados por los productos químicos en el trabajo o reducir su incidencia, y que todos los productos químicos sean evaluados con el fin de determinar el peligro que presentan; proporcionando a los empleadores sistemas que les permitan obtener de los proveedores información sobre los productos químicos utilizados en el trabajo, de manera que puedan poner en práctica programas eficaces de protección de los trabajadores contra los peligros provocados por los productos químicos; proporcionando a los trabajadores informaciones sobre los productos químicos utilizados en los lugares de trabajo, así como sobre las medidas adecuadas de prevención que les permitan participar eficazmente en los programas de protección y estableciendo las orientaciones básicas de dichos programas para garantizar la utilización de los productos químicos en condiciones de seguridad.

Refiriéndose a la necesidad de una cooperación en el seno del Programa Internacional de Seguridad en los Productos Químicos entre la OIT, el Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente y la OMS, así como con la ONU para la Agricultura y la Alimentación y la ONU para el Desarrollo Industrial, y siguiendo los instrumentos, códigos y directrices pertinentes promulgados por estas organizaciones, se crea el Convenio 170, sobre productos químicos.

El convenio establece que se aplicará a todas las ramas de actividad económica en las que se utilizan productos químicos.

Los productos químicos deberán llevar una marca que permita su identificación. Y los productos químicos peligrosos deberán llevar además una etiqueta fácilmente comprensible para los trabajadores, que facilite la información esencial sobre su clasificación, los peligros que entrañan y las precauciones de seguridad que deban observarse.

En el convenio se establece que a los empleadores que utilicen productos químicos peligrosos se les deberán proporcionar fichas de datos de seguridad que contengan información esencial detallada sobre su identificación, su proveedor, su clasificación, su peligrosidad, las medidas de precaución y los procedimientos de emergencia.

Y por lo que respecta a los proveedores, ya se trate de fabricantes, importadores o distribuidores, de productos químicos deberán asegurarse de que los productos químicos que suministran han sido clasificados conforme con el convenio, en base al conocimiento de sus propiedades y a la búsqueda de información disponible.

Los proveedores de productos químicos peligrosos deberán velar por que se preparen y suministren a los empleadores, según un método conforme con la legislación y práctica nacionales, las etiquetas y fichas de datos de seguridad revisadas cada vez que aparezca nueva información pertinente en materia de salud y seguridad.

En su artículo 10, el convenio continúa señalando las obligaciones de los patrones, entre las cuales tenemos que los empleadores deberán de asegurarse de que sus trabajadores no se hallen expuestos a productos químicos por encima de los límites de exposición y el control del medio ambiente de trabajo establecidos por la autoridad

competente o por un organismo aprobado o reconocido por la autoridad competente, de conformidad con las normas nacionales o internacionales; vigilar y registrar la exposición de los trabajadores a productos químicos peligrosos, cuando ello sea necesario, para proteger su seguridad y su salud o cuando esté prescrito por la autoridad competente.

Al comparar el Convenio 170 con la LFT, en su artículo 472 y siguientes, sobre los riesgos de trabajo, donde se prevén que los riesgos que pueden sufrir los trabajadores en general, quedan contemplados los trabajadores que manejan productos químicos.

Pues como lo hemos mencionado en los anteriores convenios que se han analizado, todos los trabajadores que corran alguna enfermedad o riesgo de trabajo, se encuentran contemplados en este capítulo de la LFT.

Por lo que respecta a los productos químicos peligrosos que no se necesiten más y los recipientes que han sido vaciados, pero que pueden contener residuos de productos químicos peligrosos, deberán ser manipulados o eliminados de manera que se eliminen o reduzcan al mínimo los riesgos para la seguridad y la salud, así como para el medio ambiente, de conformidad con la legislación y las prácticas nacionales.

Por su parte los trabajadores deberán cooperar lo más estrechamente posible con sus empleadores en el marco de las responsabilidades de estos últimos y observar todos los procedimientos y prácticas establecidos con miras a la utilización segura de productos químicos en el trabajo.

Así como tomar todas las medidas razonables para eliminar o reducir al mínimo para ellos mismos y para los demás los riesgos que entraña la utilización de productos químicos en el trabajo.

Los trabajadores deberán tener el derecho de apartarse de cualquier peligro derivado de la utilización de productos químicos cuando tengan motivos razonables para creer que existe un riesgo grave e inminente para su seguridad o su salud y deberán señalarlo sin demora a su supervisor.

La NOM-010-STPS-1999, sobre las Condiciones de seguridad e higiene en los centros de trabajo donde se manejen, transporte o almacenen sustancias químicas capaces de generar contaminación en el medio ambiente laboral, se encuentra relacionada con lo que regula el Convenio que analizamos, pues es la materia prima de estos trabajadores.

De igual forma la NOM-009-STPS-1994, sobre la Seguridad e higiene para el almacenamiento, transporte y manejo de sustancias corrosivas, irritantes y tóxicas. Siendo el objetivo de esta el prevenir y proteger a los trabajadores contra los riesgos de quemaduras, irritaciones o intoxicaciones. Se aplica donde se almacenen, transporten o manejen sustancias corrosivas, irritantes o tóxicas.

Y por lo que hace a la NOM-018-STPS-2000 y la NOM-028-STPS-2005, sobre el Sistema para la identificación y comunicación de peligros y riesgos por sustancias químicas peligrosas en los centros de trabajo y la Organización del Trabajo y la Seguridad en los Procesos de sustancias químicas, publicadas en DOF el 27 de octubre del 2000, aclaración DOF 2 de enero de 2001 y el 14 de enero de 2005, respectivamente, también se encuentran ligadas con nuestro Convenio.

CONCLUSIONES

PRIMERA. Los trabajadores tienen reconocido el derecho a que se les proporcione la salud por parte de los patrones, tanto en el derecho interno como en el derecho internacional. Y en todo momento la lucha de los trabajadores por su salud, es una de las luchas que mantiene una vigencia permanente y representa, tanto un análisis metodológico y científico como un instrumento político e ideológico, que debe estar en manos de los trabajadores.

SEGUNDA. Tanto en el derecho interno como en el derecho internacional, se maneja el principio regulado por nuestra LFT, en su artículo 6, sobre el principio de aplicar la norma que más beneficie al trabajador.

TERCERA. Aunque la máxima prioridad para los trabajadores en la actualidad es la defensa del empleo, no debe de quedar relegada la lucha por su salud, pues de otra manera no será posible lograr los objetivos de la política económica, como lo es la productividad, la competitividad y la calidad; pues para cada uno de estos objetivos se requiere que los trabajadores gocen de una buena salud.

CUARTA. Si bien es cierto que los objetivos de la Medicina del Trabajo son curativos, también lo es que en la práctica éstos, se encuentran condicionados por aspectos de carácter económico, social, jurídico y político, lo que reduce y altera el aspecto de la salud de los trabajadores, cuando sufren enfermedades y riesgos.

QUINTA. La salud de los trabajadores no es sólo la aparente ausencia de enfermedad, o el sentirse bien o apto para trabajar, sino que su salud abarca, entre otros aspectos, muchas veces olvidados como el salario, las horas extras, el modo de trabajar y el de vivir, los ritmos de trabajo, el desarrollo productivo, económico y urbanístico, el equilibrio ecológico, la igualdad social, la libertad y la discriminación.

SEXTA. En materia internacional al patrón se le denomina empleador, lo cual no cambia en ninguna forma la esencia del mismo, pues sigue teniendo las mismas obligaciones para con sus trabajadores.

SÉPTIMA. Respecto a la competencia para celebrar Tratados Internacionales, conforme con el artículo 89 Constitucional, fracción X, está es exclusiva del Presidente de la República, quien actúa como Jefe del Estado.

OCTAVA. Los tratados firmados por el Presidente, deben ser sometidos al Senado, de conformidad con el artículo 76, fracción primera de la CPEUM. Siendo este el órgano jurisdiccional competente para ratificar los tratados internacionales, el cual debe de revisar el fondo y la forma del tratado internacional para que, con pleno conocimiento de causa conceda o niegue la ratificación, o, en su caso, formule las reservas procedentes.

NOVENA. Para que el Tratado Internacional tenga una eficaz aplicación en nuestro país, se requiere de su debida publicación de dicho tratado en el D. O. F. Pues un Tratado entrará en vigor dentro del orden internacional, de la manera y en la fecha que en él se disponga o que acuerden los Estados negociadores, concediéndose un término para los Estados de publicar el mismo en su territorio.

DÉCIMA. El convenio número 12, sobre la Indemnización por accidentes del trabajo en la agricultura, nos menciona que México se obliga a extender a todos los asalariados agrícolas el beneficio de las leyes y reglamentos que tengan por objeto indemnizar a las víctimas de accidentes sobrevenidos a causa del trabajo o durante la ejecución del mismo. Y en la LFT podemos ver que las disposiciones sobre los riesgos de trabajo se aplican a todas las relaciones de trabajo, incluidos los trabajos especiales, como lo es el de la agricultura. Pues si bien es cierto que la LFT no tiene un capítulo para los trabajadores de la agricultura, también lo es que estos quedan incluidos en el capítulo de los trabajadores del campo así como en el capítulo de los riesgos de trabajo.

DÉCIMA PRIMERA. El convenio número 17, sobre la Indemnización por accidentes del trabajo, nos habla de la indemnización por accidentes del trabajo de una manera general, pues el propio Convenio especifica que no se aplicará el mismo a los trabajadores de la agricultura así como a la gente de mar ni a los pescadores, los cuales tienen sus respectivos convenios. Por lo que excluye de una forma a este tipo de trabajadores, lo cual no hace la LFT, pues el convenio se crea para un tipo de trabajadores, viendo cada una de sus necesidades en su campo de trabajo, y las cuáles son distintas a los trabajadores en general.

DÉCIMA SEGUNDA. El convenio número 32, sobre la protección de los cargadores de muelle contra los accidentes. Por lo que México ratifico el Convenio 32, por la necesidad de contar con medidas de seguridad para prevenir los accidentes de trabajo que tengan los cargadores de muelle, pero al mismo tiempo se benefician con estas medidas a todos los trabajadores de los buques. Pues al contar con dichas medidas los muelles y puertos; garantizan la seguridad de todos los trabajadores de los buques que contempla la LFT, en su artículo 188.

DÉCIMA TERCERA. El convenio número 42, sobre las Enfermedades profesionales. Podemos ver por ejemplo que el convenio al establecer un mínimo en la tasa para la indemnización, trata de proteger (como norma mínima) al trabajador en el caso de que sufra una enfermedad profesional. Lo cual para la época, el Convenio 42 fue muy importante para las enfermedades profesionales, convirtiéndose en un parte aguas, que junto con la ciencia y la tecnología en la medicina, han podido descubrir los factores que afectan al organismo de la clase trabajadora en su medio de trabajo y poder incluirlos en la tabla de enfermedades de trabajo de la propia ley laboral.

DÉCIMA CUARTA. En cuanto al convenio número 55, sobre las obligaciones del armador en caso de enfermedad o accidente de la gente de mar, podemos concluir que los accidentes que sufra la gente de mar, contemplando la obligación que impone el convenio al armador, por lo que respecta a indemnización y por las enfermedades de los trabajadores, estas se encuentran incluidas en el capítulo de los riesgos de trabajo de la LFT en sus artículos 472 y siguientes. Aunque de sobremanera se puede ver que el Convenio lo hace de

una forma más detallada, contemplando varias hipótesis que no se mencionan en la LFT, pues esta lo hace de manera global, pues queda entendido que estos últimos quedan incluidos en la primera. Por lo que el convenio rebasa a la LFT, pues protege en una forma más general a los trabajadores.

DÉCIMA QUINTA. Por lo que respecta al convenio número 56, sobre el seguro de enfermedad de la gente de mar, se contempla en el mismo que los litigios deberán seguir un procedimiento rápido y poco costoso para el asegurado, ya sea sometiéndolos a tribunales especiales o recurriendo a cualquier otro medio que la legislación nacional estime apropiado. Por lo que podemos ver que el convenio esta a la par de la LFT, pues al contemplar los principios procesales en materia laboral, que se encuentran en la ley de la materia, claro no solo esto, sino lo que además hemos venido mencionado en los demás convenios que ha ratificado México y que este no es la excepción, pues en este convenio se protege a la gente de mar, y la LFT protege, por lo que hace al seguro de enfermedad a todos los trabajadores.

DÉCIMA SEXTA. El fin del convenio número 115, sobre la protección contra las radiaciones, basándose en la evolución de los conocimientos, que se adopte todas las medidas apropiadas para lograr una protección eficaz de los trabajadores contra las radiaciones ionizantes, desde el punto de vista de su salud y de su seguridad. Para este fin, se adoptan las reglas y medidas necesarias y se proporciona la información esencial para obtener una protección eficaz.

DÉCIMA SÉPTIMA. El convenio número 120, sobre la higiene en el comercio y las oficinas. En este convenio, tanto la LFT como el Convenio manejan varias medidas de seguridad e higiene, y aunque el Convenio las trata de una manera más detallada, la LFT delega su regulación a las leyes y reglamentos sobre la seguridad e higiene, pero continúa integrando a todos los trabajadores, no solamente a los del comercio y oficinas, como lo hace el convenio, sino a todos los trabajadores.

DÉCIMA OCTAVA. El convenio número 134, sobre la prevención de accidentes de la gente de mar, implementa una medida para conocer el índice de accidentes, realizando estadísticas, que deben de registrar tanto el número, naturaleza, causas y efectos de los accidentes del trabajo, indicándose en qué parte del buque (por ejemplo: puente, máquinas) y en qué lugar (por ejemplo, en el mar o en el puerto) ocurrió el accidente. Lo cual es una manera optimista de identificar los accidentes de trabajo, lo cual se presta a varias formas de que se falsee la información de las mismas, lo cual se debe de implementar una manera para poder evitar esto.

DÉCIMA NOVENA. Se establece en el convenio número 155, sobre la seguridad y salud de los trabajadores, una Política Nacional, la cual tendrá por objeto prevenir los accidentes y los daños para la salud que sean consecuencia del trabajo, guarden relación con la actividad laboral o sobrevengan durante el trabajo, reduciendo al mínimo, en la medida en que sea razonable y factible, las causas de los riesgos inherentes al medio ambiente de trabajo. La situación en materia de seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo es objeto, a intervalos adecuados, de exámenes globales o relativos a determinados sectores, a fin de identificar los problemas principales, elaborar medios

eficaces de resolverlos, definir el orden de prelación de las medidas que haya que tomar, y evaluar los resultados.

VIGÉSIMA. El convenio número 161, sobre los servicios de salud en el trabajo, este convenio al igual que los anteriores convenios trata de proteger a los trabajadores, pero este lo hace en una forma global, pues entraña en si a todas las ramas de actividad económica y en todas las empresas, incluyendo al sector público. Así mismo establece una medida de seguridad de los trabajadores para evitar que se involucre su salud con algún otro fin, pues los servicios de salud que se presten en el trabajo deberán gozar de plena independencia profesional, tanto respecto del empleador como de los trabajadores y de sus representantes.

VIGÉSIMA PRIMERA. El convenio número 163, sobre el bienestar de la gente de mar. De este convenio podemos concluir que la LFT rebasa al convenio, pues supera y mejora la protección de los derechos de los trabajadores, al contemplarlos a todos y no al excluir a los trabajadores que no pertenecen al mar.

VIGÉSIMA SEGUNDA. El convenio número 164, sobre la protección de la salud y la asistencia médica de la gente de mar. Establece la ayuda internacional en el mar, pues 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. En el Convenio se establece como una de las múltiples obligaciones del patrón la de contar con señalamientos de peligro en los lugares donde sea más proclive que ocurra un accidente. Esto lo señala de igual manera la NOM-027-STPS-1994, sobre las Señales y avisos de seguridad e higiene.

VIGÉSIMA TERCERA. El convenio número 167, sobre la seguridad y salud en la construcción. Podemos concluir que el convenio señala que se emplearán medidas de seguridad y precauciones contra incendios, para evitarlos, extinguir rápida y eficazmente cualquier brote de incendio, asegurar la evacuación rápida y segura de las personas y debiéndose prever medios suficientes y apropiados para almacenar líquidos, sólidos y gases inflamables. Incluso se contempla en el convenio el uso de ropas y equipos de protección personal.

VIGÉSIMA CUARTA. El convenio número 170, sobre los productos químicos. Al ver que la protección de los trabajadores contra los efectos nocivos de los productos químicos contribuye también a la protección del público en general y del medio ambiente; y que el acceso a la información sobre los productos químicos que se utilizan en el trabajo responde a una necesidad y es un derecho de los trabajadores.

VIGÉSIMA QUINTA. Las NOM, al ser las regulaciones técnicas de observancia obligatoria expedidas por las dependencias competentes, las cuales están encaminadas a regular los productos, procesos o servicios, que puedan constituir un riesgo latente tanto para la seguridad o la salud de las personas, trabajadores en nuestro caso, los animales y vegetales así como el medio ambiente en general.

Por lo que las NOM coadyuvan a la real aplicación de los tratados internacionales en materia de salud, pues integran en gran parte las medidas que se requieren para brindar una protección a los trabajadores en sus centros de trabajo.

VIGÉSIMA SEXTA. En virtud de que los tratados y las leyes ordinarias de los Estados están subordinados a la Constitución federal, no hay supremacía u orden jerárquico entre ellos, sino que se aplican en ámbitos distintos.

VIGÉSIMA SÉPTIMA. Los Tratados Internacionales que se analizaron en este trabajo de investigación son solo una parte de la gran gama de tratados que existen, pero lo cierto es que podemos ver que desde hace años se trata de proteger a la clase trabajadora y al crearse organismos como la ONU, la OIT y la OMS, se trata incluso a nivel internacional el de incluir este derecho de clase y reconocerse por parte de los países, y que México, al ser un miembro activo en defensa de estos, debemos dar una continuidad, pues de nada sirve que se celebren tratados a favor de los trabajadores, y que estos no tengan conocimiento de los mismos, y más aún al llegar a un juicio, que los abogados no conozcamos los mismos.

VIGÉSIMA OCTAVA. Lamentablemente en la práctica no es muy usual ver que en un juicio laboral, los abogados invoquen a los Tratados Internacionales, pues no existe plena difusión sobre como mencionar a estos en una demanda laboral, pues al no conocer esta reglamentación, y al creer erróneamente que es una prueba, es mejor evitar el invocarla. Ya que a los Tratados Internacionales se les debe invocar en el capítulo del Derecho y más aún cuando estos contengan mejoras a los trabajadores.

Pues estamos seguros que se puede mejorar e innovar el juicio laboral, pero es necesario integrar los Tratados Internacionales a los juicios cotidianos. Y al mismo tiempo obligaremos a las Autoridades Laborales a tomar en cuenta estas normas protectoras de los trabajadores, que han sido reconocidas a nivel internacional.

BIBLIOGRAFÍA

1. **ALSINA, Hugo.** Enciclopedia Jurídica Omeba, Tomo VIII, Bibliografía Argentina. Buenos Aires, Argentina.
2. **ARELLANO GARCÍA, Carlos.** Primer Curso de Derecho Internacional Público, segunda edición, México, 1993.
3. **BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago.** Conceptos Básicos del Derecho del Trabajo, Fondo de Cultura Económica, México, 1995.
4. **BARROSO FIGUEROA, José.** Derecho Internacional del Trabajo, Porrúa, México, 1989.
5. **BECERRA RAMÍREZ, Manuel.** Derecho Internacional Público, México, 1993.
6. **BORRELL NAVARRO, Miguel.** Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo, Sista, México, 1998.
7. **CARPIZO, Jorge.** Estudios Constitucionales, Porrúa, México, séptima edición, 1999.
8. **CHARIS GÓMEZ, Roberto.** Derecho Internacional del Trabajo, Porrúa, México, 1994.
9. **CLIMÉNT BELTRÁN, Juan B.** Derecho Procesal del Trabajo, cuarta edición, Esfinge, México, 2003.
10. **DÁVALOS, José.** Derecho del Trabajo I, Porrúa, México, novena edición, 1999.
11. **DE BUEN, Néstor.** Derecho del Trabajo, Tomo I, décima edición, Porrúa, México, 2000.
12. **DE LA CUEVA, Mario.** El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, Porrúa, México, 1993.
13. **MELLONI, Reverté.** Diccionario Médico Ilustrado. España, 1983.
14. **FERNÁNDEZ OSORIO, Jorge R.** La Lucha de los Trabajadores por su Salud, segunda edición, México, 2006.
15. **FERNÁNDEZ OSORIO, Jorge R.** Medicina del Trabajo y Salud de los Trabajadores, México, 2003.
16. **HANS, Kelsen.** Teoría General del Estado, traducción de Luis Legaz y Lacambra, México, Editora Nacional, 1959.
17. **INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS.** Nuevo Diccionario Jurídico Mexicano, Tomo II, Porrúa, México, 2000.
18. **KAPLAN, Juan.** La Empresa y la Salud de los Trabajadores, Argentina, Ateneo, 1972.
19. **LORETTA ORTIZ, Ahlf.** Derecho Internacional Público, segunda edición, Oxford University, México, 1993.
20. **QUIROZ ACOSTA, Enrique.** Lecciones de Derecho Constitucional, Porrúa, México, 1999.
21. **RUIZ MORENO, Guido.** Lecciones de Higiene, Medicina Preventiva y Medicina Social, Tomo I, Buenos Aires, 1968.
22. **SÁNCHEZ BRINGAS, Enrique.** Derecho Constitucional, Porrúa, México, cuarta edición, 1999.
23. **SEARA VÁZQUEZ, Modesto.** Derecho Internacional Público, décima octava edición, Porrúa, México, 2000.
24. **TENA RAMÍREZ, Felipe.** Derecho Constitucional Mexicano, séptima edición, Porrúa, México, 1964.

25. **TRUEBA URBINA, Alberto.** Nuevo Derecho Internacional Social, Porrúa, México, 1979.
26. **VALTICOS, Nicolás.** Derecho Internacional del Trabajo, Tecnos, Madrid, 1977.

LEGISLACIÓN

1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, SISTA, México, 2006.
2. Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, SISTA, México, 2006.
3. Ley Federal del Trabajo, SISTA, México, 2006.
4. Ley sobre la Celebración de Tratados, SISTA, México. 2006.

TRATADOS INTERNACIONALES

1. Convenio Num. 12, de 1921. “Sobre la Indemnización por accidentes del trabajo en la agricultura”.
2. Convenio Num. 17, de 1925. “Sobre la Indemnización por accidentes del trabajo”.
3. Convenio Num. 32, de 1932. “Sobre la Protección de los cargadores de muelle contra los accidentes”.
4. Convenio Num. 42, de 1934. “Sobre las Enfermedades profesionales”.
5. Convenio Num. 55, de 1936. “Sobre las Obligaciones del armador en caso de enfermedad o accidente de la gente de mar”.
6. Convenio Num. 56, de 1936. “Sobre el Seguro de enfermedad de la gente de mar”.
7. Convenio Num. 115, de 1960. “Sobre la Protección contra las radiaciones”.
8. Convenio Num. 120, de 1964. “Sobre la Higiene en el comercio y las oficinas”.
9. Convenio Num. 134, de 1970. “Sobre la Prevención de accidentes de la gente de mar”.
10. Convenio Num. 155, de 1981. “Sobre la Seguridad y salud de los trabajadores”.
11. Convenio Num. 161, de 1985. “Sobre los Servicios de salud en el trabajo”.
12. Convenio Num. 163, de 1987. “Sobre el Bienestar de la gente de mar”.
13. Convenio Num. 164, de 1987. “Sobre la Protección de la salud y la asistencia médica de la gente de mar”.
14. Convenio Num. 167, de 1988. “Sobre la Seguridad y salud en la construcción”.
15. Convenio Num. 170, de 1990. “Sobre los Productos químicos”.

DICCIONARIOS Y ENCICLOPEDIAS

1. **ALSINA, Hugo.** Enciclopedia Jurídica Omeba, Tomo X, Bibliografía Argentina, Buenos Aires, Argentina.
2. **CABANELLAS, Guillermo.** Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual, Tomo III, vigésima edición, Editorial Heliasta, Buenos Aires Argentina, 1981.

INTERNET

- <http://www.cndh.gob.mx>
<http://www.ilo.org/ilolex/spanish/convdisp1.htm>
http://www.stps.gob.mx/noms_stps.htm