

2e/ 511

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

FACULTAD DE CIENCIAS POLITICAS Y SOCIALES

LA ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO  
Y  
LA PARTICIPACION DE MEXICO

CONVENIOS ADOPTADOS POR LA O.I.T. EN MATERIA  
LABORAL MARITIMO PORTUARIA RATIFICADOS POR  
MEXICO

TESIS PROFESIONAL  
para obtener la Licenciatura en Relaciones Internacionales

RUBEN ZENDEJAS LOPEZ



Universidad Nacional  
Autónoma de México



## **UNAM – Dirección General de Bibliotecas Tesis Digitales Restricciones de uso**

### **DERECHOS RESERVADOS © PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL**

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

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

# INDICE

## INTRODUCCION

### CAPTULO PRIMERO

#### La Organización Internacional del Trabajo.

##### 1.1 Antecedentes.

##### 1.2 Nacimiento de la O.I.T.

##### 1.3 Objetivos Generales.

##### 1.4 Estructura y Funciones.

###### 1.4.1 Conferencia Internacional del Trabajo.

###### 1.4.2 Consejo de Administración.

###### 1.4.3 Oficina Internacional del Trabajo.

###### 1.4.4 Estructura Tripartita.

###### 1.4.5 Constitución.

###### 1.4.6 Legislación Internacional del Trabajo.

###### 1.4.6.1 Procedimiento.

##### 1.5 Desarrollo.

###### 1.5.1 Primera Etapa.

###### 1.5.2 Segunda Etapa.

###### 1.5.2.1 Universalismo, Descentralización y Regionalización.

###### 1.5.2.2 La Nueva Mayoría ... el Mundo Subdesarrollado.

###### 1.5.2.3 Cooperación Técnica y Asistencia.

1.5.2.4 Labor Educativa .

1.5.2.5 La Industria .

1.5.2.6 Derechos Humanos .

1.5.3 Crisis .

1.6 Participación de México .

## CAPITULO SEGUNDO

Legislación y Práctica Mexicana en la Concertación de Compromisos Internacionales .

2.1 Definición de los Instrumentos Internacionales .

2.2 Organos Facultados y nombre de la sanción .

2.3 Instituciones Facultadas .

## CAPITULO TERCERO

Convenios de la O.I.T. en Materia Laboral Marítimo Portuaria Ratificados por México . (Participación Mexicana) .

3.1 Indicaciones Generales sobre la Legislación Nacional Mexicana y su Regulación sobre la Gente de Mar y el Trabajo Marítimo .

3.2 Definiciones .

3.3 Preámbulo Formal: Especificaciones .

3.4 Convenio 8. Indemnización del Desempleo. (Naufragio) .

3.4.1 Problema.

3.4.2 Objetivo.

3.4.3 Contenido.

3.4.4 Legislación Nacional.

3.4.5 Comentarios.

3.5 Convenio 9. Colocación de la Gente de Mar.

3.5.1 Problema.

3.5.2 Objetivo.

3.5.3 Contenido.

3.5.4 Legislación Nacional.

3.5.5 Comentarios.

3.6 Convenio 16. Examen Médico Obligatorio de los Menores (Gente de Mar)

3.6.1 Problema.

3.6.2 Objetivo.

3.6.3 Contenido.

3.6.4 Legislación Nacional.

3.6.5 Comentarios.

3.7 Convenio 22. Contrato de Enrolamiento de la Gente de Mar.

3.7.1 Problema.

3.7.2 Objetivo.

3.7.3 Contenido.

3.7.4 Legislación Nacional.

3.7.5 Comentarios.

3.8 Convenio 23. Repatriación de la Gente de Mar.

3.8.1 Problema.

3.8.2 Objetivo.

3.8.3 Contenido.

3.8.4 Legislación Nacional

3.8.5 Comentarios.

3.9 Convenio 27. Indicación del peso en los Fardos Transportados por Barco.

3.9.1 Problema.

3.9.2 Objetivo.

3.9.3 Contenido.

3.9.4 Legislación Nacional

3.9.5 Comentarios.

3.10 Convenio 32. Protección de los Cargadores del Muelle contra Accidentes (Derogado).

3.11 Convenio 52. Vacaciones Anuales Pagadas.

3.11.1 Problema.

3.11.2 Objetivo.

3.11.3 Contenido.

3.11.4 Legislación Nacional.

3.11.5 Comentarios.

3.12 Convenio 53. Certificados de Capacidad de los Oficiales.

3.12.1 Problema.

3.12.2 Objetivo.

3.12.3 Contenido.

3.12.4 Legislación Nacional.

3.12.5 Comentarios.

**3.13 Convenio 55. Obligaciones del Armador en caso de Enfermedad, Accidente o Muerte de la Gente de Mar.**

3.13.1 Problema.

3.13.2 Objetivo.

3.13.3 Contenido.

3.13.4 Legislación Nacional.

3.13.5 Comentarios.

**3.14 Convenio 58. Edad Mínima de Admisión de los Niños al Trabajo.**

3.14.1 Problema.

3.14.2 Objetivo.

3.14.3 Contenido.

3.14.4 Legislación Nacional.

3.14.5 Comentarios.

**3.15 Convenio 108. Documentos Nacionales de Identidad de la Gente de Mar.**

3.15.1 Problema.

3.15.2 Objetivo.

3.15.3 Contenido.

3.15.4 Legislación Nacional.

3.15.5 Comentarios.

**3.16 Convenio 109. Salarios, Horas de Trabajo y Dotación.**

3.16.1 Problema.

3.16.2 Objetivo.

3.16.3 Contenido.

3.16.4 Legislación Nacional.

3.16.5 Comentarios.

### **3.17 Convenio 112. Edad Mínima (Pescadores).**

3.17.1 Problema.

3.17.2 Objetivo.

3.17.3 Contenido.

3.17.4 Legislación Nacional.

3.17.5 Comentarios.

### **3.18 Convenio 134. Prevención de los Accidentes de Trabajo de la Gente de Mar.**

3.18.1 Problema.

3.18.2 Objetivo.

3.18.3 Contenido.

3.18.4 Legislación Nacional

3.18.5 Comentarios.

### **3.19 Convenio 152. Seguridad e Higiene de los Trabajadores Portuarios.**

3.19.1 Problema.

3.19.2 Objetivo.

3.19.3 Contenido.

3.19.4 Legislación Nacional

3.19.5 Comentarios.

**CONCLUSIONES**

**ANEXOS**

**BIBLIOGRAFIA**

## INTRODUCCION

México es un país que goza de una magnífica ubicación geográfica, pues cuenta con dos grandes y ricos litorales. Esto podría ser suficiente para colocarlo como un Estado que fundamentara su progreso económico y social en la actividad marítima.

Lamentablemente la realidad mexicana es muy distinta, pues tan fabulosa ventaja natural ha sido, como muchas otras, históricamente desaprovechada.

Es importante percatarse de dicha situación especialmente en tiempos de crisis general y global en los que la búsqueda de recursos que brinden soluciones viables se torna en verdad urgente.

Definitivamente el mar puede ser una de las salidas para tan escabrosa situación, ya que no sólo ofrece el quizá más prometedor recurso alimenticio del futuro, sino que también brinda potencialmente la mayor fuente de materias primas con que la humanidad podrá contar en un porvenir muy poco alentador.

No debemos olvidar, por otro lado, que tan maravilloso recurso natural puede ofrecer simultáneamente fuentes de trabajo para millones de mexicanos, lo que constituye a la labor marítimo portuaria en una prome

sa de loable solución al desempleo Nacional; en piedra angular para la superación del subdesarrollo y la dependencia.

Sin embargo, para todo esto se ha hecho requisito indispensable por un lado, la creación de una estructura industrial capaz de captar tal potencial natural, y por el otro, la creación de una estructura jurídica que flexible y realista, capte, regule, organice y planee la actividad del sector marítimo en el interior de la Nación mexicana. También se requiere para el efectivo aprovechamiento de tan grandioso recurso natural, contar con una política exterior que atenta a los requerimientos nacionales actue en forma efectiva en los foros internacionales ratificando aquellos instrumentos que por su contenido y nada más, prometan sustanciales mejoras a la propia Legislación Nacional Mexicana y a la vida y la labor de aquellos para quienes fué creada: los mexicanos.

El tema central del estudio que presentaremos a continuación radica básicamente en el análisis de una Organización que ha demostrado una peculiar preocupación por el sector marítimo, más concretamente por el aspecto laboral del mismo, y la participación del Gobierno mexicano en la ratificación de los instrumentos jurídicos adoptados por ésta.

La Organización referida es la Organización Internacional del Trabajo, organismo autónomo y miembro del Sistema de la Organización de Na

ciones Unidas que se ha constituido en la prueba feaciente de la efectividad de las Organizaciones Internacionales; de lo promisorio de su labor siempre en busca del bienestar de la humanidad en su conjunto.

A lo largo del presente trabajo se corroborará la intención nuestra por subrayar la calidad excepcional de la O.I.T. dentro de un contexto internacional contemporáneo que día a día se esmera por patentizar lo obsoleto de las iniciativas internacionales; lo infructuoso del esfuerzo de unos pocos por lograr el bienestar y la seguridad de todos.

La O.I.T. ha comprobado que los ideales de los trabajadores en el mundo son esencialmente los mismos, y que no pueden ser trastocados por ingenuas divisiones geográfico-políticas.

Así en el capítulo I daremos una semblanza general de lo que ha sido la O.I.T., de lo que es y lo que podrá ser en un futuro muy poco alentador para la paz y el bienestar de la humanidad. También nos abocaremos a lo largo de éste capítulo al análisis de la participación del Gobierno y la Nación mexicana tanto en el desarrollo de la O.I.T. como en la creación y ratificación de los instrumentos jurídicos adoptados en materia laboral marítimo portuaria.

Dicho análisis atenderá básicamente a dos objetivos: uno, demostrar

que la ya internacionalmente reconocida política exterior mexicana ha colaborado significativamente en el devenir de la Organización y en la fructífera creación del Código Internacional del Trabajo; y de... corroborar la objetiva ingerencia de tal Código en la vida laboral del sector marítimo portuario mexicano, una vez que los Convenios Internacionales que lo constituyen han sido ratificados.

En el capítulo II estudiaremos la Legislación y la práctica mexicana en la concertación de los compromisos internacionales, de manera que al introducimos finalmente en el último capítulo de nuestro trabajo referente a los Convenios adoptados por la O.I.T. en materia laboral marítimo portuaria ratificados por México, estemos efectivamente facultados para captar la lógica de la Política Exterior al respecto y su repercusión en el ámbito laboral marítimo portuario de México.

Por último, en éste apartado debemos reconocer nuestra objetiva incapacidad para proporcionar un análisis estrictamente jurídico de los instrumentos internacionales que abordaremos en el capítulo III. Sin embargo, es igualmente justo decir que por nuestra presunta calidad de científicos sociales estamos facultados, más aún, estamos obligados a captar los fenómenos sociales en la totalidad de sus factores.

El análisis global de cualquier fenómeno debe ser nuestro objetivo, y es

bajo ésta perspectiva como pretendemos enfocar el estudio de los Convenios de la O.I.T. abarcando las esferas social, económica, política y jurídica de los mismos, sin profundizar en alguna de ellas en forma particular.

Esperamos que nuestro modesto trabajo consiga cumplir con la función por la cual toda investigación social debe esmerarse: Servir como incentivo para que el esfuerzo por responder a los fenómenos sociales con la atención requerida sea compartido y continuado por los demás investigadores de las disciplinas y ciencias político-sociales, cada uno en el ramo para el cual esten facultados y con las limitaciones de profundidad pertinentes.

Esperamos que la presente investigación logre constituirse en un elemento catalizador de la iniciativa que subraya la real significancia e ingerencia del fenómeno marítimo, del sector laboral marítimo portuario y su adecuada regulación en el devenir de la Nación Mexicana.

## Capítulo primero

### LA ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO

#### 1.1 ANTECEDENTES

Al pretender introducirnos en el estudio de la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.), nos hemos encontrado con una realidad incuestionable. La creación de la O.I.T. no fué el resultado de unos cuantos años de esfuerzos por parte de los trabajadores y empleadores de la época, ni tampoco fué producto en exclusiva, de las iniciativas de los años inmediatamente anteriores a la fundación de la Organización.

Si observamos detenidamente la historia de la Organización, tendremos que la explotación de los trabajadores de los ya grandes Estados industrializados, se constituía en un fenómeno importante desde el Siglo pasado, y que por lo tanto la iniciativa de la clase trabajadora en cuanto a crear una Legislación Internacional del Trabajo que viera realmente por sus intereses, se hacía patente ya desde entonces. Serían concretamente las adversas condiciones de trabajo existentes en el Siglo XIX y su objetiva visualización por la clase trabajadora, lo que motivaría las primeras propuestas en pro del establecimiento de compromisos internacionales de legislación laboral que atendieran directamente a la realidad vivida por los trabajadores.

Así, como una coincidencia histórica, casi exactamente un siglo antes

de planteado el tratado que pondría fin a la I Guerra Mundial y que daría vida a la O.I.T., se iniciaban ya los esfuerzos más concretos y prácticos para la creación de la mencionada Legislación Internacional del Trabajo.

Robert Owen es considerado el pionero en ésta iniciativa. Su discurso pronunciado en 1816, con motivo de la inauguración de la escuela que fundó en sus establecimientos de New Lenark, ya contenía conceptos que respondían a un determinado sistema estructural, con bases y aspiraciones bastante concretas. Tal discurso lo acreditaría como el representante del primer intento formal en busca del establecimiento de una Legislación Internacional del Trabajo.

La idea desarrollada por Owen había sido planteada anteriormente por destacados pensadores, sin embargo, esto lo habían hecho sólo brindando conceptos aislados, ideas desarticuladas con respecto a la realidad del momento.

Sin embargo y a pesar de la riqueza de dicha iniciativa, nunca logró la respuesta requerida. En el Congreso de Aix La Chapelle, el resultado fué igualmente negativo, pero para fortuna del sector marítimo laboral sus proposiciones serían recogidas por dos grandes economistas: Blanqui y Sismondi; además de un importante y destacado industrial, Daniel Le Grand.

Los primeros contactos entre gobiernos en busca de una reglamentación

del ámbito laboral a nivel internacional, fueron establecidos por Inglaterra y Francia. Ya para 1840 y 1853, Le Grand propondría a los gobiernos de - Inglaterra, Francia, Prusia y Suiza, las bases de un reglamento internacional laboral, lo que implicaría necesariamente un avance muy significativo para la nueva legislación.

Posteriormente, debe señalarse, siguieron una serie de importantes esfuerzos de carácter nacional: En 1848 tenemos las propuestas sobre legislación del trabajo de la Asamblea Constituyente Francésa; en 1855, los del Gobierno del Cantón Suizo de Glaris; en 1856 las del Congreso de Beneficencia de Bruselas, que sería la primera institución de órbita internacional que propiamente se ocupara de la organización internacional del trabajo. <sup>1</sup>

Continuando en la misma línea, sólo que centrándonos en los esfuerzos de carácter plenamente internacional, tenemos a las siguientes iniciativas: El encuentro de Génova en 1866, el Congreso de Baltimore de 1867, el Programa Eisenach del Partido Obrero Social Demócrata de 1869, el Congreso de Sindicatos Obreros de Francia en 1867, el Congreso de los Católicos en 1887, el Congreso Socialista de París en 1889, el Programa de Erfurt en 1891, el Congreso Internacional convocado por Guillermo II en Berlín en 1890, el cual contaría con la asistencia de Austria, Hungría, Bélgica, Dinamarca, -

---

1

Francia, Inglaterra, Italia, Luxemburgo, Los Países Bajos, Portugal, Suecia, Noruega y Suiza. Este último intento sentaría un precedente sin paralelos, pues marcó un "record" de asistencia y participación internacional.

Los esfuerzos realizados por la Asociación Internacional del Trabajo, - iniciativa propia de la clase trabajadora, constituyeron a la Primera Internacional de 1864, la Segunda Internacional de 1889 y la Federación Sindical Internacional, fundada en el mismo año. Los tres esfuerzos se caracterizaron particularmente por abanderar las aspiraciones de los trabajadores de la época, que en aquel entonces se hallaban concentrados en el continente europeo.

Sólo para dar una más contundente imagen de la pluralidad de sectores que participaron en un esfuerzo común, el mejoramiento de las condiciones de trabajo y por ende de vida, mediante la creación de una Legislación Internacional del Trabajo, mencionamos la Encíclica emitida por el Papa León XIII en Roma el 15 de mayo de 1891, que basada en la universalidad de la Iglesia planteó una protesta contra la injusticia social, precisando que -  
2  
el Estado debe procurar y defender el bienestar de los obreros.

Continuando con esta sucesión de intentos cada vez más cercanos a la creación definitiva de la O.I.T. recordamos al Congreso Internacional de - Legislación del Trabajo, celebrado en la ciudad de Bruselas en 1897. A és

---

ta iniciativa le sucedería el Congreso de París en 1900, del cual surgiría la Organización de la Asociación Internacional para la Protección Legal de los Trabajadores, también conocida como la Asociación Internacional de - Legislación del Trabajo con sede en Basilea, Suiza. Dicha Asociación -- creó a su vez una Oficina Internacional del Trabajo que se encargaría de - recopilar, traducir y publicar los textos de las leyes laborales de distin-- tos países. Las dos últimas instituciones mencionadas deben ser subraya das por su trascendente influencia en la posterior creación de la O.I.T.

Ambas instituciones de vocación internacional celebrarían sus dos -- primeras conferencias en 1905 y 1906 en la ciudad de Berna, y una tercera en 1913 con la misma sede. También realizarían asambleas generales en las ciudades de Lucerna en 1908, Lugano en 1910 y Zurich en 1912. Final mente, la guerra europea pondría fin a tan destacadas iniciativas, que a pe sar de su corta existencia serían consideradas como las precursoras más directas de la organización a la que dedicamos nuestra investigación.

Pasando ya a los acontecimientos inmediatamente anteriores a la regla- mentación internacional del trabajo, debemos destacar a la "American Fede- ration of Labor", misma que formularía una nueva iniciativa para la reunión de los trabajadores en busca de la finalización de la guerra. Dicha inicia- tiva fué seguida por la Confederación General del Trabajo de Francia y pos- teriormente, al término de la I Guerra Mundial (1916), se reunirían en Leeds, Inglaterra, sindicalistas de varias partes del mundo bajo los auspicios de

los movimientos obreros de Francia y Gran Bretaña .

Durante el desarrollo de ésta reunión, se solicitó la creación de la primera Comisión Internacional de Legislación del Trabajo de integración tripartita, precedente fundamental para la ulterior cimentación estructural de la O.I.T. Las proposiciones que brindara tal Comisión habrían de ser incluidas en el tratado de Paz .

Por ese entonces, a nombre de la "Conference Generale du Travail" -- (C.G.T.), León Jouhaux presentó un reporte que sirvió como base para la moción final. En el reporte citado los trabajadores intentarían asegurar - que al final de la guerra se tuviera para los trabajadores de todo el mundo un mínimo de garantías de orden moral y material, relativas al derecho del trabajo, al derecho sindical, a las migraciones, a las seguridades sociales, a la duración del trabajo, a la higiene y a la seguridad del trabajo.

Otros esfuerzos anteriores al Tratado de Paz de 1919, rescatables por su relevante ingerencia en la constitución final de la O.I.T., fueron: La Unión Católica Internacional (Congreso de Zurich), en 1917, las conferencias de las Uniones Cristianas de Le Havre en 1918, y finalmente, la Federación Sindical Internacional que convocaría a una Conferencia en la ciudad de Berna y de donde surgiría la carta de Berna.

---

3 Montceau, Marc. L'organisation Internationale du travail. Paris Presses Universitaires du France 1964. P.11

4 Cincuentenario del Ingreso... P. 36

Para concluir con éste primer apartado referente a los antecedentes de la O.I.T., mencionaremos que los principales problemas sobre los que se ocuparon, ya de manera concreta, los embrionarios intentos de Legislación Internacional del Trabajo, fueron: El trabajo excesivo para menores de -- edad, la reglamentación del trabajo en las minas, el trabajo de niños, mujeres y jóvenes, la prohibición del trabajo con fósforo blanco en la producción de cerillos, el trabajo nocturno de los niños, la jornada de trabajo, seguridad social y seguridad en el trabajo.

Estos son los antecedentes generales de la Organización Internacional del Trabajo que nos hacen comprender lo prolongado de su experiencia histórica, la firmeza de sus objetivos contemporáneos y lo imperturbable de su continuo funcionar.

## 1.2 NACIMIENTO DE LA O.I.T.

"Casi todas las guerras han terminado con tratados que conservan los derechos de los reyes, las fronteras de las naciones y los privilegios de la propiedad. La gente pobre no ha tenido nunca parte en decidir la guerra o hacer la paz, sólo la ha sufrido, ha soportado ultrajes, ha muerto, pero jamás tales circunstancias han sido para monarca o estadista alguno, factor determinan-

---

5

Convenios de la O.I.T. ratificados por México, México Secretaría del Trabajo y Previsión Social 1981. P.P. 11 - 12

te en un tratado de paz. Ha llegado el momento de mejores métodos; de considerar el interés común por encima del particular; de una concepción amplia de los derechos humanos por encima de la ruindad".<sup>6</sup>

Estando próximo el final de la I conflagración mundial, los gobiernos aliados efectuaron preparativos para la Conferencia de Paz en los que -- eran consideradas ampliamente las inquietudes de los trabajadores del momento. Los gobiernos tendrían que considerar en tales preparativos: -- los esfuerzos del sector laboral, en especial los referentes a la creación de una legislación internacional del trabajo que incluyera garantías para todos los ámbitos de dicho sector.

La necesidad de garantizar una legislación de esta índole en los términos del Tratado de Paz era algo cada vez más aceptado por la sociedad internacional.

Así, a iniciativa del presidente estadounidense Thomas Woodrow Wilson se constituyó el proyecto que lleva su nombre y en el cual se establecerían las bases de la Sociedad de Naciones (SDN).

Para poder captar la trascendencia de la problemática laboral en el contexto de final de la I Guerra Mundial y los términos en los que reposaría la

paz subsecuente, nos permitimos citar lo expresado por el Presidente Wilson en el Artículo 20 del Proyecto mencionado:

"Las potencias se esforzarán por establecer y mantener condiciones de trabajo equitativas y humanitarias para el hombre, la mujer y el niño, en sus respectivos territorios y en las regiones donde tengan establecimientos de comercio o industriales; crearán una oficina permanente del trabajo que formará parte integrante en la organización de la Liga de Naciones".<sup>7</sup>

Podemos observar en dicho Artículo la génesis de la O.I.T., fundamentada sobre las bases mismas de la S.D.N.

La inestabilidad vivida por el sector laboral, especialmente el industrial en el viejo continente, consecuencia de la I Guerra Mundial requería medidas inmediatas y efectivas de reconstrucción y organización.

En la Asamblea Plenaria de la Conferencia de Paz del 25 de enero de --- 1919 se designaría una Comisión de Legislación Internacional del Trabajo, cuyas prerrogativas constituirían posteriormente la Parte XIII del Tratado de Paz. La Comisión instituida debía decidir si luchar por la inserción de la O.I.T. en el Tratado de Paz como un órgano y una constitución de carácter permanentes o sólo recomendar la adopción de una declaración de principios de carácter laboral.

---

Quizá deba decirse que para fortuna del mundo laboral, la Comisión se decidió por la elaboración de la Constitución de un organismo permanente que a partir de ese momento se encargaría de entender y examinar los problemas del trabajo a nivel internacional. La incursión en el Tratado de Paz de la Constitución de la nueva organización no se hizo esperar, y sólo a título subsidiario se accedió a la aprobación de una serie de principios generales de índole laboral. Finalmente, el reporte de la Comisión fué adoptado por la Conferencia de Paz en Abril de 1919 e incorporado en el Tratado de Versalles.

Es importante subrayar de nueva cuenta, que la Organización Internacional del Trabajo no nació como resultado exclusivo de un acto político, lo que fué el Tratado de Versalles. La O.I.T. como hemos pretendido demostrar en el apartado de los "Antecedentes", fué producto del contexto laboral vivido ó quizá sufrido por la población trabajadora, especialmente la europea. El nacimiento de la Organización respondió a las necesidades y a la naturaleza del Derecho Internacional del Trabajo, al esfuerzo histórico de los trabajadores del mundo por lograr una vida más digna y humana.

La O.I.T. fue finalmente creada en virtud del Tratado de Versalles el 28 de abril de 1919 al mismo tiempo que la S.D.N., de la que procede como órgano autónomo. La O.I.T. encarnaría los sufrimientos y aspiraciones nacidas de la Revolución Tecnológica y las conmociones sociales de -

la época; su evolución iría siempre de la mano con los cambios surgidos en el mundo laboral, como se verá más adelante.

### 1.3 OBJETIVOS GENERALES

La Organización Internacional del Trabajo surgió en 1919 para "...promover la causa de la justicia social y contribuir al establecimiento de una paz universal y permanente, mediante el fomento del bienestar económico de los pueblos, fundamentado en niveles decentes de vida, condiciones - satisfactorias de trabajo y remuneración, y oportunidades suficientes de em  
8  
pleo..."

Los autores de la Constitución de la nueva organización, no quisieron darle a ésta un "role" de carácter exclusivamente técnico-jurídico. Siguiendo los términos del preámbulo de la Constitución las altas partes contratantes aprobaron la Carta Constitutiva, tanto por los sentimientos de justicia como de humanidad en ella vertidos. Dichos sentimientos deberían guiar la acción de la Organización para la cual el objetivo más apremiante consistía en ayudar a la reconstrucción de un mundo pacífico que se desarrollará no sólo sobre las bases de la prosperidad material, sino también y en -- igual medida, sobre el respeto de la dignidad humana y sus valores espirituales.

Para contar con una imagen fiel de los objetivos y principios generales en los que se funda la Organización, debemos remitirnos directamente al preámbulo de la Constitución, el cual estipula que:

"... la paz universal y permanente sólo puede hacerse en la justicia social;

"... existen condiciones de trabajo que entrañan tal grado de injusticia, miseria y privaciones para gran número de seres humanos, que el descontento constituye una amenaza para la paz y armonía universales:... es urgente mejorar dichas condiciones...;

"... si cualquier nación no adoptare un régimen de trabajo realmente humano, ésta omisión constituiría un obstáculo a los esfuerzos de otras naciones que deseen mejorar la suerte de los trabajadores en sus propios --  
9  
países".

Atendiendo a los principios fundamentales sobre los que se basa la Organización, citamos los siguientes:

a) El trabajo no es una mercancía.

b) La libertad de expresión y de asociación es esencial para el progreso constante.

- c) La pobreza, en cualquier lugar, constituye un peligro para la prosperidad de todos.
- d) La lucha contra la necesidad debe proseguirse con incesante energía dentro de cada nación y mediante un esfuerzo internacional, continuo y concertado, en el cual los representantes de los trabajadores y de los empleadores, colaborando en un pie de igualdad con los representantes de los gobiernos, participen en discusiones libres y en decisiones de carácter democrático, a fin de --  
10  
promover el bienestar común".

Una vez citadas las consideraciones y los principios generales, pasamos ahora a nombrar los objetivos de la Organización, que plasmados en su Carta Constitutiva guían el diario proceder de la O.I.T.:

- " a) Lograr el pleno empleo y la elevación del nivel de vida;
- b) Emplear a los trabajadores en ocupaciones en las que puedan tener la satisfacción de usar, en la mejor forma posible, sus habilidades y conocimientos, y de contribuir al máximo del bienestar común;
- c) Conocer, como medio para lograr éste fin y con garantías adecuadas para todos los interesados, oportunidades de formación profesional y medios para el traslado de trabajadores, incluyendo las migraciones de mano de obra y colonos;
- d) Adoptar, en materia de salarios y ganancias, y de horas y otras condiciones de trabajo, medidas destinadas a garantizar a todos una -

- justa distribución de los frutos del progreso y un salario mínimo - vital para todos los que tengan empleo y necesiten ésta clase de protección;
- e) Lograr el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, la cooperación de empleadores y trabajadores para mejorar continuamente la eficiencia de la producción y la colaboración de empleadores y trabajadores en la preparación y aplicación de - medidas sociales y económicas;
  - f) Extender las medidas de seguridad social para garantizar ingresos básicos a quienes necesitan y prestan asistencia médica completa;
  - g) Proteger adecuadamente la vida y la salud de los trabajadores en todas las ocupaciones;
  - h) Proteger a la infancia y la maternidad;
  - i) Suministrar alimentos, vivienda y medios de recreo y cultura adecuados;
  - j) Garantizar iguales oportunidades educativas y profesionales;"

11

Las actividades desplegadas por la O.I.T. en busca de sus objetivos generales son:

" 1.- Plantear políticas y programas internacionales con el objeto de

---

contribuir al mejoramiento de las condiciones de trabajo y de vida, el aumento de las oportunidades de empleo y al fomento de los derechos humanos fundamentales;

- 2.- Formular las normas internacionales del trabajo, que son algo - así como las metas a las que deberán llegar las autoridades nacionales al ratificar los Convenios y Recomendaciones y ponerlos en ejecución en sus políticas nacionales;
- 3.- Contribuye con los gobiernos en pro de hacer efectivas las políticas antedichas, mediante programas de cooperación técnica - internacional;
- 4.- Efectuar actividades de capacitación, educación, investigación y edición con el objeto de contribuir a la promoción de las metas anteriormente mencionadas".

12

El mandato consignado a la O.I.T. desde el momento de su incorporación al sistema de la O.N.U., consistió en ayudar al establecimiento de la paz; de una paz duradera, fundada sobre la justicia social. Mandato que como ya sabemos es compartido por todos los órganos de la O.N.U., y que en éste caso deberá ser cumplido atendiendo especialmente a las mejores condiciones de vida y de trabajo de los hombres, las mujeres y los niños en el mundo entero.

La O.I.T. se ha caracterizado desde su nacimiento por participar en la elaboración de las políticas de desarrollo y velar por la protección de los derechos fundamentales del trabajador, por apoyar los esfuerzos de la sociedad internacional en busca del pleno empleo y la equitativa distribución de los fondos del progreso. La Organización Internacional del Trabajo como lo establecen los objetivos generales de su Constitución, se ha encargado de proteger la vida y la salud de los trabajadores, y fomentar una cooperación entre empleadores y trabajadores que permita mejorar tanto la producción como las condiciones de trabajo. Todo ésto lo ha venido haciendo la Organización en apego fiel a lo establecido por su Carta Constitutiva y en estrecha cooperación con otras instituciones de la sociedad internacional.

Por todo lo anteriormente expuesto, creemos importante subrayar la destacada visión de los autores de la Constitución de la O.I.T., pues la pluralidad de esfuerzos desplegados por el sector laboral en los antecedentes de la Organización fueron inteligente y eficazmente captados. Plasmados en la Constitución se convirtieron en un elemento que ha matizado y -

---

13

Preferimos usar el concepto de "Sociedad Internacional" al de "Comunidad Internacional", por considerarlo con mayor apego a la realidad internacional contemporánea. El concepto preferido atiende más objetivamente a la pluralidad de intereses económico-políticos coexistentes a nivel internacional, que el concepto de "Comunidad Internacional", el cual nos remite casi indistintamente a un "estado de lo común", a un estado de intereses regularmente compartidos; algo muy extraño ya en la realidad internacional contemporánea, en donde cada Estado parece buscar su propio beneficio, sin importar el tipo de ingerencia que ésto implique para los demás Estados. Si efectivamente existiera una "Comunidad Internacional", la O.I.T. no se toparía con obstáculos en la diaria ejecución de su noble labor.

fortalecido la existencia de la O.I.T. en un mundo que muchas veces se muestra hostil y contrario a la propia naturaleza humana.

#### 1.4 ESTRUCTURA Y FUNCIONES

Las disposiciones generales inscritas en la Constitución de la O.I.T. señalan la base estructural de la Organización, compuesta en esencia de tres órganos principales: La Conferencia Internacional del Trabajo, que es una Asamblea General; El Consejo de Administración, que funje como órgano ejecutivo; y La Oficina Internacional del Trabajo que funciona como Secretaría Permanente de la Organización.

A continuación analizaremos a cada uno de los órganos mencionados por separado, destacando su estructura interna, procedimiento y funciones.

##### 1.4.1 CONFERENCIA INTERNACIONAL DEL TRABAJO

La Conferencia Internacional del Trabajo, también conocido como la Conferencia General, ocupa el lugar y las funciones de una Asamblea General.

Esta integrada por las delegaciones de todos los Estados miembros, -

que en la actualidad suman 150 países. Cada delegación a su vez se integra por cuatro delegados: dos representantes gubernamentales, un empleado y uno trabajador. La estructura es pues tripartita, característica que por su singularidad e importancia será analizada por separado en el apartado correspondiente.

---

14

Según el cuadro de Ratificaciones de la O.I.T. en 1984, el número de Estados miembros era ya de 150. A continuación presentamos una lista de los mismos en el orden en el que aparecen en dicho cuadro:

Afganistán	Congo
Rep. Fed. de Alemania	Costa de Marfil
Alto Volta	Cuba
Angola	Chad
Antigua y Barbuda	Checoslovaquia
Arabia Saudita	Chile
Argelia	China
Argentina	Chipre
Australia	Dinamarca
Austria	Djibouti
Bahamas	Dominica
Bahrein	Rep. Dominicana
Bangladesh	Ecuador
Barbados	Egipto
Bélgica	El Salvador
Belice	Emiratos Arabes Unidos
Benin	España
RSS de Bielorrusia	Estados Unidos
Birmania	Etiopía
Bolivia	Fiji
Botswana	Filipinas
Brasil	Finlandia
Bulgaria	Francia
Burundi	Gabón
Cabo verde	Ghana
Rep. Unida del Camerún	Granada
Canadá	Grecia
Rep. Centroafricana	Guatemala
Colombia	Guinea
Comoras	Guinea-Bissau
	Guinea Ecuatorial

Guyana  
Haití  
Honduras  
Hungría  
India  
Indonesia  
Rep. Islámica del Irán  
Iraq  
Irlanda  
Islandia  
Israel  
Italia  
Jamaica  
Japón  
Jordania  
Kampuchea Democrática  
Kenia  
Kuwait  
Rep. Lao  
Lesotho  
Líbano  
Liberia  
Jamahiriya Arabe Libia  
Luxemburgo  
Madagascar  
Malasia  
Malawi  
Mali  
Malta  
Marruecos  
Mauricio  
Mauritania  
México  
Mongolia  
Mozambique  
Namibia  
Nepal  
Nicaragua  
Níger  
Nigeria  
Noruega  
Nueva Zelanda  
Países Bajos  
Pakistán

Panamá  
Papua Nueva Guinea  
Paraguay  
Perú  
Polonia  
Portugal  
Qatar  
Reino Unido  
Rep. Dem. Alemana  
Rumania  
Rwanda  
San Marino  
Santa Lucía  
Santo tomé y Príncipe  
Senegal  
Seychelles  
Sierra Loana  
Singapur  
Rep. Arabe Siria  
Somalia  
Sri Lanka  
Sudán  
Suecia  
Suiza  
Surinam  
Swazilandia  
Tailandia  
Tanzania  
Togo  
Trinidad y Tobago  
Túnez  
Turquia  
RSS de Ucrania  
Uganda  
URSS  
Uruguay  
Venezuela  
Viet Nam  
Yemen  
Yemen Democrático  
Yugoslavia  
Zaire  
Zambia  
Zimbabwe

Cada delegación de la Conferencia General, va acompañada de sus correspondientes Consejeros Técnicos.

Es común en el diario trabajar de la Conferencia, que se susciten desacuerdos entre un representante trabajador ó uno empleador y un representante gubernamental, sin importar que dicho desacuerdo surja entre delegados de la misma representación estatal

Cada uno de los representantes esta facultado para expresar libremente la opinión del grupo al que representa, lo que como consecuencia ha generado diversos y controvertidos debates, tanto en el interior de la delegación de un Estado miembro, como en el seno mismo de la Conferencia Internacional del Trabajo. Pero debe subrayarse que la estructura tripartita tanto en las delegaciones como en la Conferencia General, ha implicado que en términos globales se delibere con un carácter más constructivo y posibilite una capacidad de respuesta objetiva a los intereses particulares de cada uno de los grupos representados y del universo laboral en su conjunto.

Todo esto sin descartar la posibilidad, bastante frecuente, de que sean adoptados en la votación de la Conferencia tanto Convenios como Recomendaciones por gran mayoría e inclusive por total unanimidad.

La Constitución de la Organización establece que la Conferencia General deberá reunirse anualmente, a no ser que por alguna razón en particular

se convoque a sesión extraordinaria.

Son varias las funciones de éste órgano, a menudo comparado con un parlamento mundial del trabajo.

Cada dos años la Conferencia aprueba el Programa de Trabajo, así como el presupuesto de la Organización, cuestión fundamental para su diario proceder.

Por otra parte, los delegados del órgano se concentran alrededor de la memoria que cada año es presentada por el Director General.

Una más de sus funciones consiste en elegir a los miembros del Consejo de Administración.

La Conferencia Internacional del Trabajo es el órgano en donde se realizan las votaciones para la adopción o revisión de los instrumentos internacionales, mismos que emanados de las iniciativas de los Estados miembros integran lo que hemos venido denominando como la Legislación Internacional del Trabajo.

---

15

En la Reunión de la Conferencia General de 1983, asistieron 1900 delegados y consejeros técnicos, procedentes de 138 Estados miembros.

La O.I.T. y el mundo del trabajo, Ginebra, Oficina Internacional del Trabajo. 1985 P. 10

Finalmente, nos resta agregar a las funciones de la Conferencia General su poder para adoptar Resoluciones que contribuyan a la orientación de la política General de la O.I.T.

1.4.2. CONSEJO DE ADMINISTRACION

El Consejo de Administración es considerado el órgano ejecutivo de la Organización; "nucleo vital en el que convergen todas las actividades y del que parte toda acción".<sup>16</sup>

El Consejo cuenta con una estructura tripartita, al igual que la Conferencia General, compuesta por 56 miembros, de los cuales 10 son "miembros - de derecho", es decir, miembros que se destacan por su desarrollo industrial e ingerencia en la vida de la Organización.

Para dar un ejemplo de esta situación nombraremos a los miembros de derecho del Consejo en el año de 1983: República Federal Alemana, Brasil, China, Estados Unidos, Francia, India, Italia, Japón, Gran Bretaña y la --  
<sup>17</sup> Unión Soviética. Los 46 miembros restantes son elegidos por las delegaciones de la Conferencia General y están distribuidos de la siguiente mane-

---

16

Ibidem. P. 11

17

Idem.

ra: 18 países miembros son elegidos por los delegados gubernamentales; 14 miembros más son elegidos por los delegados trabajadores; y los 14 países miembros restantes son elegidos por los delegados empleadores. Además de estos miembros, el órgano ejecutivo comprende a 18 miembros adjuntos gubernamentales, 14 miembros adjuntos empleadores y 14 miembros adjuntos trabajadores.

Es importante aclarar que los delegados gubernamentales del Consejo actúan votando y tomando la palabra en representación y a nombre de sus países; no es así en el caso de los delegados empleadores y trabajadores, quienes lo hacen sólo en representación de los grupos de sus similares - en toda la Organización.

El Consejo de Administración se reúne 3 veces al año para determinar el Orden del Día de la Conferencia, de las Reuniones Técnicas y Seminarios. También debe conocer de las Conclusiones de las reuniones, así como decidir las medidas necesarias para el cumplimiento de las mismas.

El Consejo se encarga además de examinar el presupuesto de la Organización, elaborado para un ejercicio bianual, así como de elegir al -

---

18

El presupuesto neto de la O.I.T., fijado para el bienio de 1983-1984, fué de \$254,700,000.00 dólares.

Ibidem, P. 10

Director General de la misma.

Finalmente podemos decir que el Consejo de Administración es el encargado de coordinar las actividades de la Organización dentro de un programa general que deberá adaptarse a los constantes cambios, necesidades y prioridades de la misma Organización, y de la Sociedad Internacional por consiguiente.

#### 1.4.3. OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO

La Oficina Internacional del Trabajo es tanto una gran Administración, como un lugar de investigación, una Oficina de documentación y un centro de acción; es la Secretaría Permanente de la Organización.

Pertenecientes a por lo menos un centenar de diferentes naciones, - más de 2,950 funcionarios constituyen la estructura humana de la Oficina. Dichos funcionarios laboran tanto en Ginebra, sede de la Organización, como en las Oficinas Exteriores que en la actualidad son más de 19 40. También en los Estados miembros, especialmente en aquellos en donde se realizan programas de cooperación técnica, son colocados algunos funcionarios de la Oficina Internacional del Trabajo.

Por otro lado debemos recordar la existencia de las Oficinas Regio-

nales, que cumplen un "role" muy importante para la difusión de las acciones de la O.I.T. en todo el mundo. Las Oficinas Regionales son las siguientes: La oficina de Lima, que cubre todo el área de América Latina y el Caribe; es en ésta Oficina en donde se enlazan la O.I.T., Ginebra, y la representación de la O.I.T. en México.<sup>20</sup> La Oficina Regional para América Latina es un punto de contacto por el cual se coordinan las actividades de la representación de la Organización en México. Las otras Oficinas Regionales se encuentran en Addis Abeba, para los asuntos del Continente Africano; en Beirut, para responder a la problemática de los países árabes; en Bangkok, para atender al Continente Asiático y el Pacífico; y finalmente en Ginebra para Europa.<sup>21</sup>

La función de las Oficinas Regionales consiste en determinar objetivamente las necesidades propias de cada región en particular, pero sin perder de vista la unidad de objetivos y metas de la Organización en su conjunto.

Elegido por el Consejo de Administración, el Director General de la O.I.T. se encuentra al mando de la Oficina Internacional del Trabajo.

Para finalizar con éste apartado señalaremos las funciones que la Cong

---

20

Para mayor información acudir a las instalaciones de la Oficina Internacional del Trabajo en México, ubicada en Adolfo Prieto No. 628, esquina con Torres Adalid, México, D.F.  
Tel: 5 . 36 . 60 . 20 y 5 . 36 . 20 . 59 .

21

titución delega a la Oficina:

En calidad de Secretaría Permanente, la Oficina prepara las Reuniones de la Conferencia General, del Consejo de Administración y de algunos otros órganos; Elabora los documentos y los informes de dichas reuniones, así como los de los seminarios celebrados por la Organización; Proporciona el personal necesario para los diversos eventos, así como los especialistas requeridos para las actividades de Cooperación Técnica en el mundo, que además debe señalarse son dirigidas por la Oficina. Esto lo hace en estrecha relación con otras instituciones internacionales vinculadas con tan digna labor, con los ministros del Trabajo y de Asuntos Sociales de los Estados miembros, así como con las plurales organizaciones de trabajadores y empleadores en todo el mundo.

Por último apuntaremos que la Secretaría Permanente de la Organización en apego a lo dictado por la Constitución. está facultada para administrar los fondos extrapresupuestarios de la O.I.T.

Existen además de los 3 órganos esenciales ya mencionados, algunos otros de menor dimensión e influencia, pero que de cualquier forma son importantes. Tal es el caso de las Comisiones de Expertos y las Comisiones de la Conferencia. Las primeras están constituidas por juristas independientes de reconocido prestigio internacional, nombrados por el

Consejo de Administración a propuesta del Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, y se encargan de examinar las memorias presentadas por los Estados miembros ratificantes. Estudian los temas a presentar en la orden del día de la Conferencia General, así como la información brindada por los gobiernos sobre el proceso de sumisión de las autoridades competentes en cada nación a los nuevos instrumentos internacionales. Si la Comisión de Expertos considera que las disposiciones de algún Convenio ratificado no han sido observadas plenamente, entonces se encargará de invitar a los gobiernos a efectuar las correcciones que considere pertinentes.

22

Las observaciones y posibles medidas varían de acuerdo al grado de incumplimiento de las disposiciones establecidas.

Ahora bien, las Comisiones de la Conferencia, también denominadas bajo el rubro de "Comisiones de Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la Conferencia" se encargan de recibir los informes de las Comisiones de Expertos y a la vez de examinar los casos individuales en los que el gobierno por falta de cumplimiento, hubiese recibido alguna observación de la Comisión de Expertos.

---

22

Queremos precisar que el mecanismo para el control de aplicación de los Convenios y Recomendaciones ha ido evolucionando. Hoy en día es obligatorio que los gobiernos hagan los reportes de una forma más sistemática y detallada, sobre las acciones efectuadas en pro de la efectiva aplicación de los instrumentos ya ratificados, así como sobre el estado de sus Legislaciones Nacionales y su práctica respecto a lo dispuesto por los mismos.

En éstos casos, la Comisión de la Conferencia pide una declaración que explique las causas o motivaciones del incumplimiento, ya sea por escrito o mediante un comparecimiento de los gobiernos personalmente ante la Comisión.

Pero casi olvidamos otro tipo de Comisiones; las Comisiones de Encuesta. Cuando un Estado miembro decide presentar ante la Oficina Internacional del Trabajo una queja contra cualquier otro Estado, que a su parecer hubiese incumplido lo establecido por algún Convenio ya ratificado, el Consejo de Administración toma cartas sobre el asunto. En caso de que aún así subsista la inconformidad del Estado quejoso o el incumplimiento del Estado denunciado, entonces se recurre a la Comisión de Encuesta. Dicha Comisión examina detenidamente la queja y posteriormente rinde un informe en el cual expone el resultado de las averiguaciones realizadas. Se presenta el informe al Director General de la Oficina, quién a su vez lo comunica al Consejo de Administración, to  
23  
mándose así finalmente las medidas necesarias al respecto.

A este respecto, la Constitución en su Artículo 28 establece:

---

23

Para mayor información sobre las medidas ulteriores respecto al Informe de la Comisión de Encuesta, revisar la Constitución de la O.I.T., Cap. II, Arts. 29 al 34.

"en caso de que se decidiera someter a una Comisión de Encuesta una queja recibida, en virtud del artículo 26, cada miembro, le concierna o no directamente la queja, se obliga a poner a disposición de la Comisión todas las informaciones que tuviere en su poder, relacionadas con el objeto de dicha queja".<sup>24</sup>

#### 1.4.4. ESTRUCTURA TRIPARTITA

Como hemos visto en los apartados precedentes, tanto la Conferencia General, como el Consejo de Administración fundamentan su estructura en el tripartidismo. Los 3 grupos representados, empresarial, trabajador y gubernamental, gozan de los mismos derechos y comparten las mismas -- obligaciones en el interior de la Organización. Los delegados de los trabajadores y empleadores son sentados a la mesa de discusión de la O.I.T. con el mismo poder de participación, negociación y decisión que los delegados gubernamentales, aunque lo hagan sólo a nombre de los grupos a los que representan y no a nombre de sus gobiernos.

Tal equilibrio estructural ha brindado a las acciones realizadas por la Organización una vitalidad y un vigor raramente vistos en otro organismo internacional, integrante o no de la "Familia de Naciones Unidas".<sup>25</sup>

---

24

Constitución de la Organización, P. 19

25

Concepto extraído de: C. Wilfred Jenks. The International Labor Organization in the U. N. Family, U.S.A., U.N.I.T.A.R. N.Y. 1971. P.P. 1 - 5

Sin embargo, como ya se expresó, tan singular estructura ha generado múltiples conflictos, pues su naturaleza íntima se topa en la actualidad con un contexto internacional extraordinariamente sofisticado y cambiante. Un ejemplo de éste tipo de dificultades fué el caso soviético, en el cual resultó particularmente difícil determinar de una forma concluyente el carácter de sus delegaciones empresariales y trabajadores, pues sus integrantes, por ser parte de un Sistema de Economía Dirigida, son a la vez empresarios o trabajadores y representantes gubernamentales.

Obviamente los intereses político-estratégicos no se hicieron esperar y se infiltraron en toda manifestación de protesta, muy especialmente por parte del bloque Occidental. Este ejemplo resultaría de particular relevancia para la Organización en los años setentas, como veremos en el apartado correspondiente.

Sin embargo, para concluir este punto, queremos subrayar que por sobre todas éstas difíciles circunstancias, la O.I.T. ha salido airosa y su incesante proceder en el ámbito laboral internacional mediante la estructura tripartita es prueba feaciente de ello.

#### 1.4.5. CONSTITUCION

La Constitución de la Organización Internacional del Trabajo es pro-

ducto de un largo y brillante esfuerzo de sus creadores originales, consecuencia, claro está, de los antecedentes ya reseñados.

En la Constitución podemos encontrar toda la normatividad concerniente a la estructura, las funciones y el procedimiento de la Organización.

El contenido del texto constitucional incluye un preámbulo y cuatro capítulos. El preámbulo ya lo hemos reseñado, por lo que sólo daremos un breve resumen del contenido de los cuatro capítulos constitucionales, sin pretender introducimos en el análisis de cada uno de ellos.

El Capítulo Primero versa sobre las bases estructurales de la Organización, y esta constituido por los siguientes artículos:

Artículo Primero. - Establecimiento de la Organización; miembros; retiros; admisión y readmisión.

Artículo Segundo. - Organos.

Artículo Tercero. - Conferencia: reuniones y delegados; consejeros técnicos; representantes de los territorios no metropolitanos; designación de los representantes no gubernamentales; facultades de los consejeros técnicos; poderes de los delegados y consejeros técnicos.

Artículo Cuarto. - Derecho de voto.

Artículo Quinto. - Lugar de reuniones de la Conferencia.

Artículo Sexto.- Sede de la Oficina Internacional del Trabajo.

Artículo Séptimo.- Consejo de Administración: composición; representación de los gobiernos; Estados de mayor importancia Industrial; representantes de los empleadores y trabajadores; renovación; puestos vacantes; - designación de suplentes; mesa directiva y reglamento.

Artículo Octavo.- Director General.

Artículo Noveno.- Personal: nombramiento; carácter internacional de las funciones.

Artículo Décimo.- Funciones de la Oficina Internacional del Trabajo.

Artículo Decimoprimer.- Relaciones con los gobiernos.

Artículo Decimosegundo.- Relaciones con los Organismos Internacionales.

Artículo Decimotercero.- Acuerdos financieros y presupuestarios; retraso en el pago de contribuciones; y responsabilidad financiera del Director General.

El Capítulo Segundo se refiere básicamente al Funcionamiento General de la O.I.T. Sus artículos son:

Artículo Decimocuarto.- Orden del día de la Conferencia y preparación de trabajos de la misma.

Artículo Decimoquinto.- Comunicación del orden del día y de los informes para la Conferencia.

Artículo Decimosexto.- Objeciones al orden del día; inscripción por la Conferencia de una nueva cuestión en el orden del día.

Artículo Decimoséptimo.- Mesa de la Conferencia; funcionamiento y Comisiones; votación; quorum.

Artículo Decimooctavo.- Expertos Técnicos.

Artículo Decimonoveno.- Convenios y Recomendaciones; decisiones de la Conferencia; mayoría necesaria; modificaciones para adaptarse a las condiciones locales; textos auténticos; obligaciones de los miembros en cuanto a los Convenios; obligaciones de los miembros en cuanto a las Recomendaciones; obligaciones de los Estados Federales; efectos de los Convenios y Recomendaciones sobre disposiciones que establezcan condiciones más favorables.

Artículo Vigésimo.- Registro en las Naciones Unidas.

Artículo Vigecimoprimer.- Proyectos de Convenios no adoptados por la Conferencia.

Artículo Vigecimosegundo.- Memorias anuales sobre los Convenios ratificados.

Artículo Vigecimotercero.- Examen y comunicación de las memorias.

Artículo Vigecimocuarto.- Reclamaciones respecto a la aplicación de un Convenio.

Artículo Vigecimoquinto.- Posibilidad de hacer pública la reclamación.

Artículo Vigecimosexto.- Queja respecto a la aplicación de un Convenio.

Artículo Vigecimoséptimo.- Colaboración con la Comisión de Encuesta.

Artículo Vigecimooctavo.- Informe de la Comisión de Encuesta.

Artículo Vigecimonoveno.- Medidas ulteriores respecto al informe de la Comisión de Encuesta.

Artículo Trigécimo.- Incumplimiento de la obligación de someter los Convenios y Recomendaciones a las autoridades competentes.

Artículo Trigecimoprimerio.- Decisiones de la Corte Internacional de Justicia.

Artículo Trigecimosegundo.- Autoridad de la Corte Internacional de Justicia sobre las conclusiones y recomendaciones de las Comisiones de Encuesta.

Artículo Trigecimotercero.- Incumplimiento de las Recomendaciones de la Comisión de Encuesta o de la C.I.J.

Artículo Trigecimocuarto.- Aplicación de las Recomendaciones de la Comisión de Encuesta o de la C.I.J.

En lo que toca al Capítulo Tercero, su articulado se concentra alrededor de las prescripciones generales, y los temas fundamentales en él inscritos son los siguientes:

Artículo Trigecimoquinto.- Aplicación de los Convenios a los territorios no metropolitanos.

Artículo Trigecimosexto. - Enmiendas a la Constitución.

Artículo Trigecimoséptimo. - Interpretación de la Constitución y de los Convenios.

Artículo Trigecimoctavo. - Conferencias Regionales.

Finalmente, El Capítulo Cuarto se reduce a los siguientes artículos y temas:

Artículo Trigecimonoveno. - Estatuto jurídico de la Organización.

Artículo Cuadragécimo. - Privilegios e inmunidades.

Para concluir el presente apartado, es necesario señalar que en la parte final de la Carta Constitutiva de la Organización fué inscrito un Anexo, que como su nombre indica trata sobre los fines y objetivos de la O.I.T. La primera y segunda parte del mismo establecen los principios fundamentales de la Organización. La tercera parte plantea los objetivos generales, y por último, las partes cuarta y quinta establecen las consideraciones globales de la O.I.T.

#### 1.4.6. LEGISLACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO

La Legislación Internacional del Trabajo, también conocida como "Código Internacional del Trabajo", está constituida "... por un conjunto de -

textos establecidos por la O.I.T. para uso de los Estados y de la comunidad internacional. Se trata de una compilación de normas mínimas sobre materias que son competencia de la O.I.T." <sup>26</sup> Las normas a las que hace referencia ésta cita son los Convenios y Recomendaciones adoptados por la Conferencia Internacional del Trabajo. Su contenido es tan variado como los problemas tratados, y pueden ser aplicados a todos los trabajadores en general o sólo a alguna categoría de ellos en particular.

Tal capacidad para reglamentar la vida laboral de cualquier sector en particular, atendiendo específicamente a las características propias del mismo, concede un muy alto grado de objetividad al mencionado Código Internacional.

Como ejemplo de los sectores laborales tratados individualmente por la Legislación Internacional, tenemos los siguientes: La Gente de Mar, sector al que se dirigirá nuestro estudio; los trabajadores subterráneos, los del sector metalúrgico; los niños; los jóvenes; las mujeres; los agricultores; y las diversas clases de trabajadores industriales.

#### 1.4.6.1 PROCEDIMIENTO

El procedimiento en la creación de las normas internacionales del trabajo se inicia al incluirse un nuevo tema en el Orden del Día de la Con-

ferencia General, por decisión del Consejo de Administración y a propuesta de cualquiera de los tres grupos estructurales

Posteriormente, la Oficina Internacional del Trabajo solicita a los Estados miembros su opinión sobre el nuevo instrumento internacional, mediante un cuestionario y un proceso denominado "doble decisión". Este proceso consiste en la celebración de dos reuniones: la primera efectuada para el examen de los principios generales y la segunda para la adopción del texto definitivo.

En la Conferencia General "se constituyen tantas comisiones técnicas como temas de esta naturaleza existan en la agenda"<sup>27</sup>.

Las Comisiones Técnicas se encargan directamente de los temas a tratar, mediante los informes que le son proporcionados por la Oficina Internacional del Trabajo; informes elaborados mediante los reportes provenientes de los diferentes gobiernos.

Habiendo concluido las Comisiones el nuevo instrumento, lo presentan a la Conferencia General para la adopción del mismo. Dicha adopción requiere del voto afirmativo de la mayoría de dos tercios de los delegados acreditados.

Una vez aprobado el nuevo instrumento, pasa a ser objeto de la ratifi-

28

cación de los Estados miembros. Estos últimos, en forma individual y mediante su autoridad competente, aprueban el nuevo Convenio y es sólo entonces cuando están en posibilidad de depositar su ratificación formal ante el Director General, quién a su vez la registra y notifica al Secretario General de la O.N.U., así como al resto de los Estados miembros. Cada Estado miembro, de acuerdo a su propia Legislación Nacional, establece las modalidades para la entrada en vigor de cualquier nuevo instrumento emitido por la O.I.T.

29

Así, según lo establecido por la propia Constitución de la O.I.T., los Estados miembros que ya hubieren ratificado el nuevo instrumento se obligan a someter los Convenios y/o Recomendaciones a la autoridad competente, que no es sino aquella autoridad capacitada o facultada para dar efecto al nuevo instrumento e iniciar el proceso de legislación a partir del mismo.

---

28

Hasta el año de 1983 se había efectuado 5,100 rectificaciones de instrumentos internacionales. "La O.I.T y el, ...." P. 16

29

Analizando los convenios de la O.I.T. observamos que su articulado nos indicó individualmente la fecha de su entrada en vigor, la cual puede variar entre las siguientes alternativas:

- Cuando el Director General de la Oficina Internacional del Trabajo haya efectuado dicha notificación;
- Cuando las ratificaciones de los miembros hayan sido registradas por el Director General ó doce meses después de efectuado dicho registro.

Desde ese momento el Convenio de que se trate entrará en vigor para cada miembro, después de la fecha en que haya sido registrada su ratificación.

El plazo acordado para obligarse a la sumisión del nuevo instrumento ya ratificado es de 12 a 18 meses.

El proceso de incorporación de los nuevos instrumentos internacionales de la O.I.T. en el Derecho Interno de los Estados miembros depende, al igual que en el proceso de ratificación, de las Legislaciones Nacionales propias de cada Estado. Algunos lo hacen "ipso jure" y otros lo hacen mediante diversos proyectos legislativos. Sin embargo, bien entendido es por todos, que cualquiera de éstos procedimientos concierne en exclusiva a la Soberanía Nacional del Estado ratificante.

Sólo nos resta para concluir el apartado, señalar los 3 medios de acción a los que recurre la O.I.T. para lograr sus objetivos. La adopción de normas internacionales en forma de Convenios y Recomendaciones, así como la vigilancia de su cumplimiento, es uno de los 3 medios de acción. La cooperación con los Estados miembros en las diferentes ramas en las que éstos lo requieran, especialmente en lo concerniente a la Cooperación Técnica y el desarrollo de actividades de investigación, recopilación de datos y difusión de la información, son los dos medios de acción restantes, en los que la O.I.T. fundamenta la búsqueda de sus objetivos.

#### 1.5 DESARROLLO

La O.I.T. ha vivido en sus 56 años de existencia múltiples experien-

cias. Tanto fuertes desilusiones como grandiosas satisfacciones han ido conformando el carácter de la solidad Organización que conocemos en -- nuestros días. Es por ello que consideramos importante dar una breve sem blanza de todos éstos acontecimientos y vivencias. Con ello, quizá lo- gremos comprender más verasmente a la Organización, a su estructura y a las directrices de su firme proceder.

#### 1.5.1. PRIMERA ETAPA

Nos hemos permitido dividir la existencia de la O.I.T. en 2 etapas - básicas - primera y segunda etapas - con fines exclusivamente didácti- cos, pues de ésta forma pretendemos subrayar las trascendencia de los cambios suscitados en la Organización al final de la II Guerra Mundial, lo que significaría el epflogo de una etapa y el prólogo de la siguiente.

Una vez señalado lo anterior, pasamos a la reseña crítica de dichas etapas.

Desde sus inicios, la O.I.T. se internó en el mundo del Trabajo. La primera sesión debía tener lugar en la Ciudad de Washington, como fue- ra establecido en el Tratado de Paz a petición del Presidente estadouni- dense Woodrow Wilson. Sin embargo, las circunstancias se mostrarían adversas a su celebración en dicha sede.

En aquel entonces la colaboración estadounidense con la O.I.T. era - mucho muy escasa. Los E.U.A. no habían ratificado aún el Tratado de Paz ó Tratado de Versalles, por lo que todavía no formaban parte ni de la Sociedad de Naciones, ni de la O.I.T. Y por si esto fuera poco, en ese momento (1919), el Presidente Wilson, único foco estadounidense de intereses - colaboracionistas con la O.I.T., se encontraba enfermo.

A pesar de todo ésto y con las limitaciones que las circunstancias imponían, la Primera sesión se llevaría a cabo en la Ciudad de Washington y en ellas se adoptarían 6 Convenios y 6 Recomendaciones. Estos fueron los instrumentos internacionales "pioneros" de lo que sería la Legislación Internacional del Trabajo. Los problemas tratados en los doce instrumentos fueron:

- La jornada de 8 horas y la semana laboral de 48;
- El desempleo;
- La protección de la maternidad en la industria y el comercio;
- El trabajo nocturno de mujeres y niños; y
- La edad mínima para el trabajo en la industria.

30

No transcurrieron muchas semanas después de celebrada la Primera Se-

---

30

Morse, A. David. Orígin et evolution de l'O.I.T. et son role dans la communaute mondiale, N.Y. State School - of Industrial and Labor Relations. Cornell University -- Ithala. 1969. P. 15

sión, cuando se reunió el Consejo de Administración, elegido por la Conferencia General para constituir y organizar a la Oficina Internacional -- del Trabajo. El primer Director de la Oficina fué el francés Albert Thomas, uno de los más destacados miembros del movimiento socialista en Francia.

Es así como sólo 5 meses después de firmado el Tratado de Paz, ya -- estaba constituida la O.I.T. sobre las bases estructurales en las que descansa aún en la actualidad.

En menos de siete meses de celebrada la Primera Sesión, se realizó -- la Segunda en la Ciudad de Ginebra. En dicha reunión el trabajo marítimo ocupó un lugar fundamental. Se adoptaron 3 Convenios y 4 Recomendaciones que versaban sobre el Trabajo en el Mar y la navegación interior.

Podemos ver en todo ésto que el sector marítimo, es decir La Gente de Mar, fué el primero en ser tratado individualmente por el proceso legislativo de la O.I.T. Su peculiaridad y relevancia lo hicieron desde -- a aquel entonces, y lo hacen hoy, motivo de singular interés para todos los estudiosos de la Legislación Laboral Internacional.

La tercera Reunión tuvo como sede a la misma ciudad de Ginebra. Los 7 Convenios y 8 Recomendaciones ahí adoptados se ocuparon básicamente del Trabajo Agrícola.

En tan sólo dos años de existencia la Organización había adoptado - 34 instrumentos internacionales. Un número que implicaría mucho, no sólo por su carácter cuantitativo, sino por su significancia cualitativa. Tanto la cantidad como el contenido e impacto de los instrumentos adoptados, rompieron los cánones de cualquier otra Organización Internacional en su tiempo. El grado de ingerencia sobre la vida laboral internacional se incrementaba a pasos agigantados.

Ante tan espectacular dinámica, la Oficina Internacional del Trabajo se lanzó en busca de un ambicioso programa de publicaciones. En 1920 las publicaciones periódicas de la Organización eran: El Boletín Oficial, ocupado de rendir los informes de las medidas tomadas por la Organización; la Revista Internacional del Trabajo, publicación mensual que con la exposición descriptiva de los principios teóricos y artículos trataba de expresar las tendencias de la política social en el mundo; y el Periódico de la Organización, que informaba todos los acontecimientos de relevancia reciente en el mundo laboral.

Además, la Oficina realizaba las traducciones de los textos originales de la Ley sobre el Trabajo en la Serie Legislativa, así como ciertos análisis e investigaciones de la serie Estudios y Documentos, además de sus labores en la publicación de algunas obras especializadas.

En 1920 la Oficina Internacional del Trabajo fué trasladada a la Ciudad de Ginebra.

Así transcurría todo en el decenio de los veinte hasta que repentinamente apareciera la Gran Depresión de 1929. El optimismo de fin de la I Guerra Mundial se vendría abajo al comenzar la manifestación de los -- síntomas de la Gran Depresión. El desempleo se convertía definitivamente en el fenómeno más cotidiano y lacerante de la época.

Ante tales circunstancias fueron muchos y de muy diversos Estados - los grupos de personajes que defendieron la idea de reducir tanto el presupuesto como el margen de actividades y jurisdicción de la O.I.T.; to do pretendiendo resistir los fuertes embates de la Crisis generalizada. - Limitar el poder de la O.I.T. aparecía para muchos como una medida indispensable o por lo menos como "un mal necesario" para tan difícil si tuación.

Tal contexto obligó a la Oficina de la Organización a centrar su programa de publicaciones en un nuevo y fundamental principio: Garantizar la imparcialidad tanto por parte del personal de la Organización, por -- ejemplo la Comisión de Expertos, como en lo referente a los análisis e - informes desplegados por la Oficina misma.

Se suponía que tal estrategia evitaría o por lo menos dejaría fuera de lugar a las críticas que se suscitaban en esos momentos contra la Organización.

Por otro lado, como ya se dijo, estaba el problema del financiamiento. En esos momentos y en los términos de la propia Constitución, "La O.I.T. dependía de la S.D.N., pero dicha Constitución preveía para todos los ca<sup>31</sup> sos de política general la independencia absoluta de la Organización".

El presupuesto de la O.I.T. fué drásticamente reducido, lo que nunca implicó la paralización de su dinámico funcionar. La Conferencia continuó reuniéndose cada año, pero la elaboración de Convenios y Recomendaciones fué vigorosamente frenada. Entre 1922 y 1931, 15 convenios fueron - adoptados en total, lo que significaba un Convenio menos a los adoptados - solamente en las tres sesiones anteriores a 1922.<sup>32</sup> Estos datos son - un signo indicativo de la objetiva reducción de actividades de la O.I.T. - durante la crisis de 1929.

A partir de 1926, la Organización pretendió poner en práctica las disposiciones constitucionales relativas al control de la aplicación de los - instrumentos ratificados. Dicha iniciativa era en aquella época un asunto especialmente delicado, por lo que finalmente se decidió que en cada sesión fuera designado un Comité encargado de examinar los reportes pre sentados por los gobiernos sobre la aplicación de los instrumentos ratificados e invitar al Consejo de Administración a nombrar una Comisión de

---

31

Ibidem P.P. 19 - 20

32

Ibidem P. 21

expertos, que debía estar integrada por personalidades independientes y de un alto prestigio internacional, para poder analizar los reportes mencionados.

Las publicaciones de la Organización no sufrieron por su parte gran alteración, si acaso se pudo observar una ligera disminución cuantitativa, compensada por una marcada superación en la calidad de las mismas.

Durante todos éstos años de crisis, la Organización, dirigida por Albert Thomas, luchó incansablemente por evitar la estatificación de sus programas. Mantener estrechas relaciones con los Ministros, los dirigentes de los empleadores, jefes sindicales y personas, y organizaciones de importancia política y social, fué una de las medidas más eficaces contra la "crisis del 29".<sup>33</sup>

La destacada labor del primer Director de la Oficina Internacional del Trabajo fué troncada repentinamente por su muerte en el año de 1932. Ello marcaría el final de una época legendaria en la historia que nos permitimos reseñar.

Arnold Butler fué el sucesor de Thomas, y desde su inicio se encontró con una difícil tarea; descubrir los mecanismos adecuados que auxillaran

a la economía mundial a salir de la crisis.

El desempleo se constituyó en el fenómeno más alarmante; más de una <sup>34</sup> tercera parte de la población mundial activa se encontraba desempleada. En muchas partes del mundo la población trabajadora comenzó a creer que la única solución viable para el desempleo consistía en reducir la duración de la jornada de trabajo. De esta forma suponían que se aseguraría una -- más amplia repartición del volumen de empleo disponible. Sin embargo, la opinión de la Conferencia al respecto se encontraba más que dividida.

Los delegados gubernamentales y empleadores se oponían a tal "solución", pero la mayoría del grupo trabajador la apoyaban. La discusión no logró ninguna solución positiva y se prolongó hasta el año de 1939.

Por otra parte, las restricciones y obstáculos con los que se topaba el Comercio Mundial eran cada vez más graves e infranqueables.

Ante tal situación, Butler como Director General de la O.I.T. demostró tener una concepción más madura y conocedora del problema. Según él, la solución del desempleo no podría encontrarse a través de mecanismos aislados. Debería buscarse en la interdependencia de varias medidas sociales, económicas y financieras. Considerar a la jornada de trabajo como el medio único y milagroso para la superación de la crisis y especi

ficamente del desempleo, era ingenuo y carente de fundamentos.

Por ello, Butler decidió lanzar entre 1933 y 1938 una serie de publicaciones, pretendiendo impulsar un proyecto internacional de programas públicos que buscaran la solución a escala nacional e internacional, atendiendo siempre a tres ámbitos vitales: Social, Económico y Financiero.

A finales de los treinta fueron invitados los países extraeuropeos a participar más activamente en los programas de la Organización. En éste sentido, Butler jamás cedería en su intento por lograr la adhesión de -- E.U.A. a la O.I.T. Sin embargo, los problemas para dicha adhesión seguían latentes. E.U.A. no era parte de la S.D.N. y como se expresó, la O.I.T. desde el punto de vista constitucional, seguía a la S.D.N.

Pero no todo fué negativo; la elección de Franklin D. Roosevelt como Presidente de la potencia americana, dió nuevas esperanzas al intento de Butler.

La política del "New Deal" estadounidense ofrecía todavía más posi bilidades al ingreso de E.U.A. a la O.I.T. Tal política vencería finalmente a los grupos aislacionistas de Estados Unidos.

Ante los esfuerzos de Butler, Roosevelt y el contexto internacional

mismo, el Consejo aprobaría la afiliación estadounidense a la Organización, convirtiéndose E.U.A. automáticamente en un Estado miembro.

Dos años después se celebró una Conferencia Regional en Chile. El evento se caracterizó por haber acogido los nuevos bríos y la creciente participación de los países americanos. Las relaciones entre la Organización y los países americanos fueron tornándose cada vez más estrechas y fecundas. Esto, debe aclararse, gracias a las condiciones propias de los países americanos, por una parte, y por la otra, a que dos años antes había sido por fin aceptada una modificación a la Constitución de la O.I.T., lo que trajo como consecuencia un Consejo de Administración más amplio y plural, donde estuviera representada objetivamente todas las naciones del mundo.

De igual forma, en ésta época la Oficina Internacional del Trabajo creó una sección de países extraeuropeos con el fin de otorgar la atención debida a los problemas de éstos países, que ya para entonces se constituían en la mayoría de la comunidad de miembros de la Organización.

Los países europeos comenzaron a reconocer la imperiosa necesidad de adaptar la composición estructural de la O.I.T. a los cambios generados en la Sociedad Internacional.

La apreciación de los países europeos a la que hemos hecho referencia, sería curiosamente de vital importancia para la supervivencia de la Organización durante la más drástica conflagración mundial que hubiese vivido la humanidad, la II Guerra Mundial. La integración y consideración de los países extraeuropeos, especialmente de los americanos en el seno de la O.I.T., facilitarfa la reconstrucción y transformación de la Organización una vez terminada la guerra.

En 1939 dejó la Dirección Arnold Butler y tomó su lugar John Winant. - Desde el inicio de su gestión se negó a reconocer lo inevitable del segundo conflicto bélico mundial, sin embargo, la realidad señalaba incuestionablemente el grave avicinamiento de la conflagración mundial. Winant nunca dejó de considerar ante tales circunstancias los riesgos que implicaba la posible guerra para la Organización.

Una de las medidas tomadas en éste sentido fue la creación, mediante el Consejo de Administración, de un organismo especial denominado Comisión de Crisis, que funcionaría en caso de que la Conferencia General se viera imposibilitada para reunirse una vez iniciadas las acciones bélicas.

Todo, hasta septiembre de 1939, fecha en la que se inicia la conflagración mundial, siguió su curso en la O.I.T., pero en el mes de mayo de --

1940, Suiza y por ende la sede de la Organización, se vió amenazada por la expansión del conflicto. Para responder a tal situación fué trasladada la sede de la O.I.T. por primera vez en su historia.

Tanto la Comisión de Crisis, como el Director de la Organización estimaron conveniente establecer la sede en algún Estado Americano. Estados Unidos parecía el mejor candidato, sin embargo la presión de fuertes fracciones aislacionistas en ese país eliminaron tal posibilidad. Finalmente se optó por su establecimiento en la ciudad de Montreal, Canadá.

Así, los países americanos fueron un gran apoyo para la supervivencia de la Organización en tan crítico contexto.

En 1941, el irlandés Edward Phelan ocupó la Dirección de la Oficina -  
35  
Internacional del Trabajo. Consciente de la necesidad de reunir de nuevo a todos los miembros de la Organización, y de la imposibilidad de ha-

---

35

Edward Phelan ocupó el cargo de Director General de la Oficina Internacional del Trabajo en el período que va de 1941 a 1948. Fué el cuarto Director General de la Organización y a él le siguieron: David Morse de 1948 a 1970, Wilfred Jenks de 1970 a 1973, y finalmente Francis Blanchard, funcionario de la Oficina desde 1951 que ocupa la Dirección General desde 1974. Tomando el cargo el 26 de febrero de 1974, por un mandato de 5 años, se ha mantenido en él mediante dos nuevos períodos iniciados en 1978 y finalmente en 1983.

"La O.I.T. y el . . . ." P. 12

cerlo en forma regular, Phelan convocó a una serie de consultas y a una sesión en la ciudad de Nueva York. La última parte de dicha sesión se realizó en la Casa Blanca como muestra del entusiasmo de Roosevelt por las medidas colaboracionistas de su país y la O.I.T.

La sesión se convirtió en un evento histórico, al ser propuesta en ella la oportunidad de asociar a la Organización con los preparativos de paz y la aplicación de las medidas de reconstrucción. La reconstrucción debería fundamentarse en el mejoramiento de las condiciones de trabajo, de progreso económico y seguridad social.

Durante todos éstos años, la Organización funcionó con un personal muy reducido, pero que sin embargo, se caracterizó por su dinamismo y eficiencia.

Finalmente, en 1943. El Consejo de Administración decidió convocar a una sesión ordinaria de la Conferencia General para el año siguiente. La sesión de 1944 fué considerada como uno de los eventos más importantes en la historia de la O.I.T., pues marcó el final de la primera etapa y el inicio de una segunda en la cual brotaría una nueva filosofía, como veremos en el apartado siguiente.

En los meses de abril y mayo de 1944, justo en la parte culminante de la II Guerra Mundial, se celebró finalmente la sesión ordinaria de la

Conferencia General en la ciudad de Filadelfia. Fueron adoptados en ésta sesión siete Recomendaciones sobre los temas de seguridad social, seguridad del empleo, política social y otros, pero lo más significativo fué la Declaración de los Principios Fundamentales sobre los que descansaría la Organización a partir de ese momento. La Declaración concibió -- cambios tan importantes para el mundo laboral, que fué considerada por Roosevelt como "... la síntesis de las aspiraciones de una época marcada por dos grandes guerras mundiales ... de los principios que son el fundamento indispensable de una paz duradera".<sup>36</sup> Fué con la celebración de tal evento que culminaba la primera etapa de la Organización y se iniciaba una nueva, más madura y consciente del mundo en el que habría de actuar.

1.5.2. SEGUNDA ETAPA

"La O.I.T. fué creada en virtud del Tratado de Versalles en 1919 y en 1944 la Conferencia Internacional del Trabajo volvió a definir los fines y objetivos de la Organización en la Declaración de Filadelfia..."<sup>37</sup>

Es a partir de éste año que la O.I.T. se constituye como el primer

---

36

Morse A. David. Op. cit. P.P. 33 - 35

37

"Convenios y Recomendaciones ..." P. 1

organismo especializado de la O.N.U.

Creada a la par que S.D.N., la O.I.T. tuvo como objetivo inicial a la justicia social, lo que implicaba necesariamente la protección de los trabajadores contra la explotación, contra los riesgos innecesarios, el desempleo y el trabajo forzoso; contra la vejez sin recursos para la subsistencia, y contra las enfermedades profesionales, así como la lucha por garantizar mejores condiciones de vida para los trabajadores y sus familias. Pero al finalizar la II Guerra Mundial quedó vertida en la Declaración de Filadelfia una gran transformación de la Organización.

Sin abandonar sus objetivos iniciales, la O.I.T. se concentró en la búsqueda de un nuevo y trascendente objetivo; La cooperación técnica. Dicho objetivo estaría abocado al beneficio efectivo de los Estados miembros que más lo requiriesen, es decir, al de los países subdesarrollados.

Los principios innovados establecidos en la Declaración de Filadelfia fortalecieron el proceder de la Organización, por lo que su vigencia se prolonga imperturbablemente hasta nuestros días.

En términos generales fueron dos los principios esenciales plasmados en la Declaración mencionada:

"1.- La meta central de toda política mundial e internacional debe ser la realización de las condiciones que permitan a todos los hombres y a todas las mujeres su progreso material y su desarrollo espiritual, en la libertad y la dignidad; en la seguridad económica y las mismas oportunidades, y;

"2.- Todos los esfuerzos nacionales e internacionales deberán ser -- apreciados en función de las posibilidades que ofrezcan en busca de este objetivo".<sup>38</sup>

También es a partir de tan trascendente época que los mandatos de la O.I.T. se toman más detallados y precisos. El viejo concepto de la protección de los trabajadores contra las consecuencias de las enfermedades, de los accidentes y de la vejez, fueron remplazados por una noción más positiva: Un régimen de seguridad social que garantizara un sueldo base, los gastos médicos necesarios y un desarrollo preventivo y prolongado de la salud.

Del mismo modo, en vez de hablar de una respuesta al desempleo, se planteó la necesidad de asegurar la plenitud del empleo, contribuyéndose así a la elevación de los niveles de vida.

---

Las medidas aplicadas sobre los salarios y la duración de la jornada

del trabajo a partir de la segunda era en la O.I.T. fueron cada vez más concretas y objetivas. La noción de libertad sindical, el reconocimiento del derecho de negociación colectiva, y la cooperación de los empleadores y los trabajadores en pro de la elevación de la productividad, se han constituido en objetivos estrictamente definidos por la O.I.T.

Todos los cambios mencionados fueron producto de la objetiva necesidad de la Organización por responder a los requerimientos constantes de la Sociedad Internacional. Sin embargo, tal evolución obligó por otro lado a la Organización a responder a nuevas interrogantes.

Fueron cuestionadas en aquellos momentos la funcionalidad y eficiencia de su estructura, y la real capacidad de sus medios de acción para responder a los sofisticados problemas con los que se enfrentaba cada día. Fué así como se suscitó un debate general que llamaría la atención a toda la comunidad de Estados miembros en la O.I.T.

Antes de definir los medios con los que debía atacar a la conflictiva de la época, el debate se centró en la elaboración de una lista concreta de los principales problemas a los que debería hacerse frente. El listado mencionado incluía en términos generales lo siguiente:

"a). El mejoramiento de la calificación y una mejor utilización de la -

mano de obra en pro de un desarrollo económico;

"b). La repartición de utilidades o ingresos, y su correlación con los - objetivos económicos y sociales en general;

"c). El desarrollo de los sindicatos y de las relaciones de los trabaja-  
dor;

"e). Las repercusiones sobre la mano de obra, de la automatización y de otras formas veneradas por el perfeccionamiento y el desarrollo tecnoló-  
39  
gico".

Los medios con los que se respondería a dicha problemática ya fueron planteados en el apartado "Estructura y Funciones" del presente estudio.

Ante tal magnitud de transformaciones los delegados gubernamentales pretendieron efectuar una total modificación estructural de la O.I.T. eli-  
minando sus bases tripartitas. Obviamente dicha iniciativa se encontró - con una fuerte oposición, tanto de los delegados empleadores como de los trabajadores, pues no estarían de acuerdo en sacrificar, por ningún motivo, la estructura que los capacitaba para participar en el diario decidir de la O.I.T. en igualdad de condiciones que los delegados gubernamentales. - La estructura tripartita que coloca a los tres grupos representados del sector laboral en una misma plataforma de discusión y decisión, sería defendi-  
da enérgicamente por los grupos citados. En la actualidad es quizá el tri-  
partidismo, como veremos más adelante, la característica más destacada,

eficaz y elogiabile de la O.I.T.

Como hemos dicho ya, La Conferencia de San Francisco simbolizó el renacimiento de la Organización; el reforzamiento de la confianza hacia su labor y su proceder. Sin embargo, la Carta de la O.N.U., firmada en esa ocasión, no estipulaba originalmente la situación en la que quedaría la O.I.T.

Existían algunos grupos en el interior de la O.N.U. que comulgaban con la idea de que la O.I.T. seguía Unida a la S.D.N., por lo menos en términos constitucionales, lo que a su vez implicaba que al desaparecer la S.D.N. debería igualmente desaparecer la O.I.T. Se le pretendía sustituir por la Federación Sindical Mundial, legalmente creada en 1945, y que estaba supuestamente capacitada para actuar en el lugar de la O.I.T. sobre todos los problemas de la esfera laboral, al interior de la Familia de N.U.

En octubre de 1945, la Conferencia General se reunió en París, ante la invitación del General De Gaulle, para responder a la crisis en la que se encontraba la Organización. Fué así como se decidió suprimir las disposiciones de la Carta en donde se hiciera referencia a las relaciones con la S.D.N. en materia de finanzas y afiliación.

Las negociaciones entre la O.I.T. y la O.N.U. se hicieron cada vez -

más apremiantes, hasta que en 1946 se llevarían a cabo a nivel de Secretarios y posteriormente entre una delegación de la O.I.T. y una Comisión ad-hoc de N.U. De esta manera se llegó a un satisfactorio acuerdo, gracias - en gran parte a la confianza y mutua comprensión de dos grandes dirigentes: Guildhaume Myrddin Evans, ciudadano del Reino Unido y representante de la O.I.T. y Ramaswami Mudaciar, ciudadano indio y representante de la Comisión ad-hoc de N.U.

El acuerdo sería aprobado por la Conferencia Internacional del Trabajo en el mes de septiembre de 1946 y por la Asamblea General de la O.N.U. en diciembre de ese mismo año, convirtiéndose en el primer instrumento - de naturaleza constitutiva que haya sido concluido entre la O.N.U. y un - organismo especializado.

Finalmente, en lo que concierne a la Constitución de la O.I.T., debemos decir que su revisión motivó cambios sustantivos en la estructura y - mandatos de la misma. Por primera vez la Conferencia General adoptaría las funciones presupuestarias de la Organización, convirtiéndose en un - organismo internacional autónomo en el plano financiero.

Ya regularizada la situación de la Organización y funcionando como - el primer organismo especializado de la O.N.U., la O.I.T. se caracterizó de nuevo por su dinámico ritmo de actividades alrededor del sector internacional.

La necesidad de lograr una mayor flexibilidad en la obra normativa de la Organización se hizo patente en ésta nueva era. La inserción en los Convenios de partes que podían ser excluidas de la ratificación, logró la mayor flexibilidad para algunas normas internacionales, que por su contenido eran en muchas ocasiones inaccesibles para ciertos Estados miembros, en especial para los países subdesarrollados que aunque reconociendo lo fructífero de algún nuevo instrumento, se veían imposibilitados para su aplicación por las características íntimas del mismo.

Por otra parte, se hizo patente en ésta nueva etapa de la Organización, la importancia de revisar aquellos instrumentos internacionales que estuviesen fuera de contexto por los cambios suscitados en la Sociedad Internacional. Existen Convenios y Recomendaciones o parte de ellos que en el momento de su creación gozaron de una veracidad increíble, pero que sin embargo, con el paso del tiempo se han quedado fuera de la realidad a la que pretendieron regular, por lo que su revisión se hizo indispensable.

Finalmente tenemos como una tendencia más de la época, el constante esfuerzo por suavizar, en los casos en los que así se requiriera, la Legislación Internacional. La adopción de Recomendaciones en vez de Convenios, mismas que no requieren de ratificación sino únicamente de su aceptación, permitió y permite actualmente penetrar en problemáticas

antes inaccesibles por su alto grado de conflictividad.

Para concluir éste apartado, es necesario decir que a pesar de los grandes cambios y crisis de los años posteriores a la II Guerra Mundial y a los recientemente surgidos en la Sociedad Internacional, cambios tales como - la consolidación y el avance de las economías dirigidas o economías colectivas, la descolonización y acceso de nuevos pueblos a las responsabilidades internacionales, y el progreso tecnológico y social, no han logrado tocar los valores fundamentales de la humanidad y por lo tanto de la O.I.T.

La diversidad y divergencia de sistemas políticos, la disparidad de niveles de vida, y otros viejos o nuevos factores no han conseguido quebrantar las aspiraciones del hombre, los valores que guían el proceder de la -- O.I.T. y su estructura tripartita. La huella que ha dejado el ideal de la -- O.I.T. en todos éstos años es ahora incuestionable y especialmente relevante para el futuro de la humanidad.

#### 1.5.2.1. UNIVERSALISMO, DESCENTRALIZACION Y REGIONALIZACION

La tendencia hacia el Universalismo y la Descentralización se ha marcado profundamente como una de las características esenciales en la segunda etapa de la O.I.T.

El Universalismo tuvo un arranque impresionante a partir de las postrimerías de la II Guerra Mundial. Muestra de ello fué la readmisión de algunos miembros, tales como la República Federal Alemana y Japón en 1951, y la U.R.S.S. en 1954; el acceso de países que venían justamente de ganar su independencia soberana, como Birmania, Ceilan, Líbano y Filipinas en 1948, Israel en 1949, Indonesia y Vietnam en 1950 y Libia en 1952. Así los nuevos Estados independientes y miembros readmitidos comenzaron a engrosar las filas de la reactivada Organización.

40

Es importante aclarar que el Universalismo, desde su origen, distó mucho de lograr la uniformación entre sus miembros. Por el contrario, tal fenómeno ha sido objeto en la Organización de una pluralidad de razas, ideologías y enfoques políticos. Esto sin considerar todavía las diferencias de los Estados miembros en cuanto a los grados de desarrollo económico, político, social y cultural. Es cierto que dicha diversidad ha generado graves dificultades. Tal fué el caso del ingreso de los países socialistas a la Organización como analizaremos en el último apartado del presente capítulo. Sin embargo, los logros alcanzados han sido mucho mayores. "La noción filosófica de la unidad en la diversidad es admirable en principio, pero su aplicación en las relaciones internacionales está lejos de ser simple".

41

40

Morse A. David Op. cit. P. 45

41

Ibidem P. 46

El ingreso de los países africanos y asiáticos a la O.I.T. provocó como ya se dijo, una mayor pluralidad de intereses y enfoques en cada uno de los órganos de la Organización. Quizá el mejor ejemplo de esta tendencia lo encontramos en la Conferencia General, que al incrementar la pluralidad de intereses en su interior ha sido considerado como un verdadero Parlamento Mundial.

Por otra parte, la estructura tripartita no se ha visto sino reforzada con el Universalismo mencionado.

Tripartidismo y Universalismo han sido considerados como bases esenciales de la Organización en nuestros días. Sin embargo, cabe señalar que en los últimos años la convivencia de estos dos elementos ha hecho indispensable aportar algunos cambios y ajustes a los procedimientos y métodos de trabajo de la Organización, especialmente en lo que concierne a la Conferencia General y a la participación de los países socialistas. Dichas modificaciones han sido en infinidad de ocasiones rebatidas por algunos Estados -- miembros, pero al ser apoyados por la mayoría, han logrado finalmente su aprobación, generando la coexistencia productiva y la convivencia basada en la cooperación activa, por lo menos en el campo laboral, de los dos grandes bloques políticos en el seno mismo de la O.I.T.

El carácter Universal de la Organización ha tenido que atender a las ne-

cesidades nacionales de cada miembro y estas a su vez a su carácter regional. De aquí que el Universalismo fungiera como elemento propulsor, tanto de la Descentralización, como de la Regionalización en la O.I.T.

En la década de los veinte se llevaron a cabo los primeros intentos del mencionado proceso Regionalizador. En 1936 se realizó en Chile una Conferencia Regional para los Estados miembros de América. La primera Conferencia asiática se efectuó en 1947 y primera europea en el año de 1955. Finalmente, el primer intento Regional del Continente Africano se realizó en 1962.<sup>42</sup>

El desarrollo ulterior de dichos intentos Regionales ha sido elemental para que la O.I.T. pueda captar y resolver un mayor número de problemas, muchas veces privativos a una Región en particular. Es pues a partir de esta época que la O.I.T. guba sus actividades en el plano Regional. .

Los servicios exteriores de la Organización han sido reforzados poco a poco. En el inicio de sus existencia, la O.I.T. creó las Oficinas de Correspondencia y Correspondientes Nacionales que funcionaron --- como enlace entre los Estados miembros y la Organización pero desde

---

1949 se estimó conveniente el establecer un nuevo tipo de Oficinas Exteriores. A partir de esta fecha, las Oficinas Exteriores se encargarían, además de fungir como medio de enlace, de realizar actividades de Asistencia Técnica en una región determinada, y de servir como instrumento para la colaboración estrecha y continua entre la O.I.T. y los países --receptores de la Asistencia.

La primera Oficina con estas características fué denominada "Centro de Acción" y se estableció en Asia en el año de 1949. Con el paso de - los años fueron creadas dos más para América Latina, dos para Africa, <sup>43</sup> una más para Asia y una para el Medio Oriente.

Intensificado cada vez más el esfuerzo descentralizador, los Centros de Acción pasaron a ser Oficinas de Zona, las cuales dependían de una Oficina Regional. Esta última sería responsable de todos los programas <sup>44</sup> y proyectos de la O.I.T. en la región correspondiente.

En la actualidad la O.I.T. se esfuerza porque tanto la Descentralización como la Regionalización se logren no sólo en el campo de la Coope-

---

43

Ibidem. P.P. 68 - 69

44

Para mayor información sobre las Oficinas Regionales, ver el apartado 1.4.3., cita 18.

ración Tecnológica, sino que vayan mucho más lejos, logrando su ingerencia en áreas tales como la investigación, la educación, las comunicaciones y las relaciones generales.

Debemos subrayar en este momento, que las tres tendencias generales, Universalismo, Descentralismo y Regionalismo, no han motivado la desarticulación de la Organización. Coordinadas por los tres órganos estructurales de la O.I.T., dichas tendencias no han hecho sino facultar a la Organización para mejorar y ampliar su capacidad global de acción.

#### 1.5.2.2. LA NUEVA MAYORIA ... EL MUNDO SUBDESARROLLADO

Una gran parte en la reorientación de la O.I.T. a partir de esta segunda etapa, fué consecuencia del masivo ingreso de los países subdesarrollados, así como el desbordante desarrollo de su poder participativo en el seno de la Organización, capacidad antes exclusiva de los países desarrollados y más específicamente de los países industrializados del Continente Europeo.

Las necesidades e intereses de los países subdesarrollados comenzaron a reflejarse en los órganos de la O.I.T. a pesar de sus marcadas diferencias con los intereses de los países desarrollados. La nueva mayoría comenzó a demostrar su influencia y a hacer patentes sus inquietudes pro-

pías. Las decisiones de la Conferencia General atendieron ya desde ese -  
entonces a la nueva mayoría, pues su carácter consensual muy pocas veces  
fué afectado significativamente por los intereses individualistas de algún -  
Estado miembro.

El incremento participativo de los países subdesarrollados implicó la -  
paulatina democratización de la Organización, que se reflejaría a través -  
de una justa representación de las diferentes regiones del mundo, de los -  
diferentes regímenes económicos y de las diversas tendencias políticas, ob-  
jetivos todos que se han ido logrando en la actualidad de alguna manera. -  
Sin embargo, se incluyó dentro de esta corriente democrática de la nueva ma-  
yoría, un nuevo y punzante objetivo: La eliminación de "Los Diez Lugares" o  
puestos gubernamentales permanentes del Consejo de Administración.

Considerado por muchos como el defecto más grave de la Organización,  
"Los Diez Lugares" o "Diez de Derecho" fueron y son entendidos en la ac-  
tualidad como un mal necesario. Algo semejante a lo que ocurre en la es-  
tructura y funcionamiento de la O.N.U. con los 5 Miembros Permanentes  
del Consejo de Seguridad. Estos últimos, al contar con el "Derecho de Ve-  
to" provocan constantemente la paralización de las decisiones del Conse-  
jo de Seguridad y de las acciones de la O.N.U. en general. Todo esto só-  
lo como resultado de intereses individualistas estratégico-políticos de --  
quienes pretenden dominar al mundo.

Podemos concluir que, en principio, existe la misma deficiencia en ambos Organismos, sólo que en la O.I.T. no cumple un "role" tan determinante. La influencia de los "Diez Miembros de Derecho" en la O.I.T. es menor que la de los "Cinco Miembros Permanentes" del Consejo de Seguridad en la O.N.U., y aunque sus decisiones influyen significativamente en el proceder de la O.I.T., el ámbito laboral afortunadamente ha incitado mucho menos que el estrictamente político a los intereses egocéntricos de las naciones desarrolladas, eximiendo en parte a la labor de la O.I.T. de un alto grado de conflictividad. Sin embargo, esperamos que el proceso democratizador logre en el futuro la eliminación de dicha estructura, pues poseer un determinado desarrollo industrial es en muchas ocasiones menos significativo que el encontrarse sumergido en un profundo y deplorable subdesarrollo.

La dependencia y la pobreza han comenzado a ser consideradas, sin embargo, los resquicios de la estructura mencionada son muestra de los profundos cambios por efectuar y del camino por recorrer.

#### 1.5.2.3. COOPERACION TECNICA Y ASISTENCIA

La expresión "Asistencia Técnica" figuraba ya en un Informe de la Oficina Internacional del Trabajo en 1930, sin embargo, no es sino a partir de 1948, fecha aproximada en la que inició la segunda etapa de la O.I.T.,

que la Organización se percató de la urgente necesidad de responder al nuevo carácter Universal de la misma, atendiendo a los requerimientos de los países subdesarrollados que ya para entonces constituían casi la mitad del total de los Estados miembros. El medio para lograrlo estaría basado en un nuevo concepto: la Cooperación Técnica.

Los cambios de programas, funciones e inclusive de estructura, tuvieron como una de sus metas medulares a la Cooperación Técnica dirigida a los países subdesarrollados o en vías de Desarrollo.

Para que los programas de Cooperación Técnica y Asistencia pudieran ser llevados a cabo, se requería dar una orientación preliminar a los países subdesarrollados sobre las condiciones básicas en las que deberían encontrarse para que dichos programas atendieran realmente a las necesidades vitales de sus economías y no a requerimientos o necesidades accesorias y de breve duración como solía ocurrir anteriormente.

Como parte de dicha estrategia, fueron incluidos temas tales como la utilización de los recursos humanos, la mano de obra, la orientación profesional, la formación técnica y algunos otros de diversas índoles.

Por otro lado, la Organización desplegó una serie de investigaciones tendientes a captar más objetivamente las condiciones propias de cada Es

tado receptor de Asistencia. Es en este ámbito en donde la O.I.T. recurrió a la estrecha colaboración de otros Organismos Internacionales, especialmente a la de los Organismos miembros de la Familia de N.U., como es el caso de la F.A.O., la U.N.E.S.C.O., la O.N.U.D.I. y otros más.

En un principio, los fondos necesarios para todas estas actividades eran proporcionados exclusivamente por la Oficina Internacional del Trabajo, pero conforme los requerimientos presupuestales aumentaron y el mundo entero comenzó a preocuparse más intensamente por el retraso y la pobreza extrema en que se encontraban muchas naciones del mundo, especialmente de -- Africa, y América Latina, la Organización de Naciones Unidas se inscribió en esta lucha, participando activamente con el extenso "Programa de N.U. para el Desarrollo" (P.N.U.D.), en donde la O.I.T. sería colocada de inmediato como una "agente de ejecución".

Esto significó un presupuesto otorgado entre 1972 y 1980 de más de 460 millones de dólares, dirigidos fundamentalmente al desarrollo de 1,500 <sup>45</sup> proyectos.

Otra fuente de apoyo presupuestal de la Organización para realizar sus proyectos de Cooperación Técnica, proviene del Fondo Común de N.U. para

---

el Desarrollo Económico. Sin embargo, no debemos dejar de lado la aportación financiera de algunos países industrializados, con fondos que ascienden en el período de tiempo antes mencionado, a la suma de 65 millones de dólares.

Para citar algunos datos que nos ejemplifiquen la magnitud del esfuerzo desplegado por la O.I.T. en este campo, diremos que en la actualidad se envían alrededor de 700 expertos de la Organización a unos 140 diferentes países para este tipo de Asistencia.

La O.I.T. comprende que un proyecto de Cooperación Técnica sólo alcanzará los fines planeados, cuando su acción pueda proseguirse por el esfuerzo nacional independiente. Para ello es necesario educar a la población nativa del lugar en donde se realicen los proyectos. Este objetivo es alcanzado mediante la concesión de becas de estudio y la organización de cursos y seminarios.

En este sentido, la O.I.T. ha hecho posible que 17,000 personas competentes perfeccionen sus conocimientos en el extranjero, así como el que

---

46

"La O. I. T. y ..." P. 19

47

Idem.

sea suministrado en cantidades suficientes, el material educativo sobre -  
la materia laboral, a los Estados Miembros que así lo requiriesen. 48

Todos estos datos nos indican el gran impulso que a este rubro le ha dado la Organización Internacional del Trabajo.

Sin embargo, puede decirse que en la actualidad, las Organizaciones en general se encuentran en crisis como consecuencia de las múltiples - tensiones internacionales. La cooperación internacional se ve constantemente amenazada y en ocasiones totalmente truncada por los intereses individualistas de algunos países que no hacen sino pretender la extensión de su poder hegemónico.

La falta de conciencia por parte de los líderes de estos países, genera conflictos cada vez más complejos y sofisticados. Es así como en la - actualidad, la O.I.T. no sólo ha de batirse en una lucha contra el subdesarrollo, la dependencia y la pobreza, sino que además ha de luchar contra conflictos de orden político-estratégicos, y por si fuera poco, lo ha de hacer diezmado en su capacidad de acción por la falta de participación de - algunos de sus Estados miembros e inclusive por sus críticas y ataques - constantes.

Pero debemos subrayar que la O.I.T. ha demostrado mediante la firmeza de sus principios, que no se derrotará ante crisis temporales. La dignidad de sus objetivos ha obligado y obliga a la Nueva Mayoría, a luchar por su subsistencia e impulsarla para la plena realización de sus metas, en este caso en particular la Cooperación Técnica.

#### 1.5.2.4. LA LABOR EDUCATIVA

La O.I.T. esta plenamente convencida de que para resolver los problemas de la Sociedad Internacional, es necesario establecer programas de diversas índoles: Educación obrera, perfeccionamiento de los cuadros dirigentes y administradores del trabajo, y formación de líderes capaces de elaborar y aplicar por ellos mismos las medidas para la solución de los problemas sociales de la comunidad a la que pertenecen: Para ello la O.I.T. ha fundado diversos institutos de enseñanza, investigación e inclusive información. Sin embargo, según la opinión de un grupo muy considerable de funcionarios de la O.I.T., existía y quizá existe todavía, aunque en una medida mucho menor, una gran deficiencia o laguna en las actividades educativas de la Organización. Los cuadros de todas partes del mundo llamados a modelar la Sociedad Internacional del mañana y responsables del inicio de una lucha intensiva para resolver los grandes problemas económicos y políticos contemporáneos, se encon-

traban completamente desarticulados en lo que se refiere a su participación dentro de la O.I.T. Por ello se propuso a la Conferencia General y al Consejo de Administración desde el año de 1959, la creación de un instituto internacional que lograría la articulación de los cuadros mencionados.

De esta forma fué fundado en 1960 el Instituto Internacional de Estudios Laborales en la Ciudad de Ginebra. Dicho Instituto organizaría cursos intensivos, con duración de tres meses y sobre diversos aspectos de la política económica y social. Realizaría igualmente investigaciones y convocaría a reuniones para estudiar las relaciones profesionales.

Por las actividades que desarrolla, el Instituto Internacional de Estudios Laborales ha tomado un carácter casi universitario, constituyéndose en un verdadero ligamento que une al mundo universitario con la O.I.T.

Por otro lado, el Instituto participó activamente en la creación de la Asociación Internacional de las Relaciones Internacionales Profesionales con especial interés en la problemática de los países altamente desarrollados.

Otra institución especializada en la formación superior es el Centro

Internacional de Perfeccionamiento Profesional y Técnico inaugurado por la O.I.T. en Turín en 1965.

El objetivo de este Centro es proporcionar formación y perfeccionamiento avanzados en materias que normalmente no son impartidas en los países subdesarrollados. Sus programas están fundamentalmente destinados al personal directivo de un gran mosaico de sectores, a instructores técnicos y educativos, a profesantes de la enseñanza obrera e inclusive a dirigentes sindicales. Sólo por dar un ejemplo de la distribución mundial de sus actividades, podemos decir que de los 50 o 60 cursos de formación avanzada que se organizan todos los años, con un promedio anual de 1,000 participantes, unos 40 tienen lugar en sedes subdesarrolladas.

Los planes programados son establecidos con el fin de promover la autosuficiencia en ciertas ramas de especialización técnica y gestión, y a la vez para lograr una superación en la capacidad del personal nacional en industrias claves, paso fundamental para el acceso a niveles superiores de desarrollo económico y social. Finalmente, el Centro se encarga de fomentar la distribución de métodos y medios didácticos adaptables a los países en desarrollo, así como de administrar y supervisar

los programas de becas internacionales para realizar estudios básicos en el extranjero e inclusive de especialización, en virtud de los proyectos contemplados por el P.N.U.D. y la O.I.T. Cada año se organizan alrededor de 500 programas de esta índole.

Tanto la Cooperación Técnica como la misión educativa y normativa de la Organización deben fundamentarse en estudios objetivos y documentaciones sólidas, por lo que la O.I.T. lleva a cabo numerosos trabajos - de investigación, recopilación y análisis de datos.

La magnitud de publicaciones de la O.I.T. la han colocado como un importante centro editor mundial. Algunas de sus publicaciones más importantes son: La Revista Internacional del Trabajo, con temas económicos y sociales de alcance internacional; El Boletín Oficial, que informa sobre las actividades realizadas por la O.I.T. y publica los textos adoptados de carácter oficial; La Serie Legislativa que publica los textos de las principales leyes y reglamentos de la esfera laboral y la seguridad social; El Boletín de Actualidad Laboral, que reseña los acontecimientos de mayor trascendencia internacional, de interés para la O.I.T.; "Women at Work" que es un boletín relativo a la condición laboral de la mujer; Educación Obrera, realizada para promover las actividades educativas - de las organizaciones sindicales y otros órganos de educación obrera y; El Anuario y Boletín de Estadísticas del Trabajo, elaborados para la re-

copilación y publicación de todas las estadísticas concernientes al sector laboral.  
50

Además de todos estos documentos y publicaciones periódicas, existe una amplia gama de publicaciones en forma de libro: Estudios Internacionales, trabajos de investigación, monografías, guías, cursos y manuales.

Para dar una idea de la magnitud real del Programa de Publicaciones - en la O.I.T., diremos que el monto total de sus ingresos por concepto de ventas y derechos de autor, se eleva en la actualidad a más de 1,500,000.-  
51  
dólares anuales.

Creemos que la labor rectora de la O.I.T. en el mundo del Trabajo posee desde el punto de vista educativo, las bases suficientes para su desarrollo óptimo en pro siempre del bienestar de la humanidad.

#### 1.5.2.5. LA INDUSTRIA

El sector industrial se compone de una amplia pluralidad de sectores y actividades, conjunto que supone indistintamente un medio de vida para millones de trabajadores. El ritmo evolutivo de dicho sector es quizá el

---

50

Ibidem P.P. 21 - 22

51

"La O.I.T. y ..." P. P. 20 - 21

más elevado y dinámico en la vida internacional contemporánea. Las transformaciones se suscitan continuamente a una velocidad verdaderamente impresionante.

La revolución tecnológica es experimentada en la actualidad día a día, lo que da lugar a la desaparición cotidiana de infinidad de puestos tradicionales de trabajo.

Con las innovaciones tecnológicas, es requerida necesariamente una nueva y más sofisticada calificación laboral. La utilización de substancias y equipos totalmente nuevos, ha cambiado las condiciones de trabajo en muchos lugares, por lo que se hace patente la necesidad de proporcionar un régimen normativo adecuado a estas nuevas condiciones. Tal necesidad se hace cada instante más apremiante.

Por otro lado, la situación en el Comercio Internacional contemporáneo también se refleja en el sector al que dedicamos el presente apartado, pues sus continuas contracciones generan alteraciones en la demanda internacional, y esta a su vez obliga al continuo ajuste estructural de las industrias.

Para responder a toda esta problemática, la O.I.T. ha puesto especial atención a los problemas de cada rama industrial por separado, pretendiendo captar la singularidad de cada una de ellas.

Con este propósito, el Consejo de Administración creó en 1945 un sistema de Comisiones Industriales y Comisiones Análogas. En un principio se pretendió que las Comisiones Industriales no sólo tuvieran un carácter estrictamente técnico, sino que también incluyeran aspectos de política social. Sin embargo, debemos decir que la práctica demostró que dichas Comisiones sólo se abocarían a los problemas técnico-industrial-laborales y se abstendrían de penetrar en aspectos más amplios y sofisticados, que necesariamente implicarían un mayor grado de conflictividad y terminarían por retardar la acción propia de las Comisiones.

Hasta nuestros días no es aventurado afirmar que las Comisiones Industriales han funcionado como un lazo con el que se encuentran tanto representantes gubernamentales, como trabajadores y empleadores en la búsqueda de una mejor normatividad del sector laboral-industrial internacional.

Las principales ramas de actividad atendidas por las Comisiones Industriales son las siguientes: Construcción, ingeniería civil y obras públicas, industria del carbón, industria química, del hierro, del acero y de la madera, industrias mecánicas, industria del petróleo, hostelería y restauración, alimentación, plantaciones, transportes interiores, e industrias textiles.

Existen además dos Comisiones Consultivas: Comisión Consultiva del Desarrollo Rural, y la Comisión Consultiva de los Trabajadores Intellectuales.

Existen de igual forma tres Comisiones Paritarias: Comisión Paritaria del Servicio Público, Comisión Paritaria para los Servicios de Correos y Telecomunicaciones, y la Comisión Paritaria Marítima. <sup>53</sup>

Como ya se dijo, la O.I.T. se ha interesado a lo largo de su historia, por los problemas sociales de diversas industrias y de múltiples categorías de trabajadores.

Desde su fundación se ocupó de la actividad industrial, y la primera rama a la que atendió por separado fué la de "La Gente de Mar", que es precisamente el objeto de estudio de nuestro trabajo.

La Comisión Paritaria Marítima fué desde 1920, año de su fundación, muestra feaciente de la trascendencia del sector marítimo para la Legislación Laboral Internacional. Sin embargo, es sólo hasta 1945 que las Comisiones Industriales y a su vez la Comisión Paritaria Marítima, son creadas como organismos tripartitos permanentes.

El mar y los ríos fueron el origen de dos antiquísimas industrias: La navegación y la pesca. En la actualidad, más de dos terceras partes del Comercio Mundial se realiza por la vía marítima o fluvial. <sup>54</sup>

---

53

Ibidem, P. 13

54

Ibidem. P. 67

La profesión de la Gente de Mar se ha caracterizado desde entonces por poner particularmente en evidencia la necesidad de una reglamentación laboral internacional. Los marinos y pescadores trabajan la mayor parte del tiempo fuera de sus territorios. Los riesgos de su profesión son muchos y - sin embargo no eran objeto de protección alguna por parte de las leyes sociales de sus Estados natales. Ignorados muchas veces por sus Legislaciones Nacionales, se veían singularmente desprovistos de regulación en la - que pudieran amparar su vida laboral.

En respuesta a tan controvertido sector, la O.I.T. ha elaborado un completo y sofisticado estatuto internacional de la Gente de Mar, y justamente es la Comisión Paritaria Marítima la encargada de ponerlo al día.

En el capítulo siguiente, analizaremos precisamente el estatuto del sector marítimo. Gente de Mar, trabajadores portuarios y pescadores son el - cuerpo esencial, base medular de los Convenios Internacionales sobre el Trabajo Marítimo de la O.I.T., como se verá más adelante.

#### 1.5.2.6. DERECHOS HUMANOS

Desde su inicio, la obra normativa de la O.I.T. se ocupó de ciertos - derechos del hombre.

La dignidad del hombre fué desde el nacimiento de la Organización algo que absolutamente todos los miembros debían respetar.

Los temas hasta el año de 1947 atendieron a la observancia de los Derechos Humanos pero en forma muy general. No es sino a partir de 1948, - con el despegue de la Segunda era de la O.I.T., que se observa una clara superación de orden cualitativa en la materia. La evolución de la obra normativa en lo referente a los Derechos Humanos se subrayó con la adopción de cinco Convenios Internacionales del Trabajo: Libertad sindical, - derecho de organización y negociación colectiva, abolición del trabajo - forzoso, abolición de la discriminación en materia de empleo, igualdad en la remuneración de un empleo o trabajo en relación con lo laborado. - Estos cinco Convenios atendieron directamente a la problemática de los - Derechos Humanos sin separarse un sólo instante del objetivo medular de la Organización: el mundo laboral.

Podemos afirmar que todas las actividades de la O.I.T. se refieren - directa o indirectamente a los Derechos Humanos, sin dudar nunca en su indispensable vinculación con el sector laboral.

La O.I.T., contrariamente a lo que nuestra lógica podría indicar, se ha topado con múltiples trabas y dificultades en la persecución de los objetivos mencionados. En la lucha por los Derechos Humanos, algo por todos aclamado, pero por muy pocos respetado, la Organización ha tenido que hacer frente a intereses internacionales creados, que no hacen sino responder a objetivos de política estratégica.

El ejemplo más significativo de esta situación lo encontramos en el - conflicto suscitado por la política del Apartheid seguida por la República de Sud Africa. En 1963 la O.I.T. se encontró con un nuevo y peculiar problema: los esquemas de la Organización eran palpablemente violados por la Política de Apartheid de Sud Africa. Los intereses y sentimientos de - otras naciones africanas se vieron afectados por dicha política, lo que - ocasionó que se planteara su retiro masivo de la Organización. El apoyo y posible retiro de algunos otros países extrafricanos no se hizo esperar.

La respuesta lógica e indispensable consistía en promover una modificación de la Carta Constitutiva de la Organización de manera que se permitiera la suspensión o expulsión de algún miembro indeseable por su proceder, en este caso Sud Africa.

Fué justamente aquí en donde hicieron acto de presencia los intereses individualistas político-estratégicos de algunos Estados miembros, casualmente los de mayor desarrollo industrial. Como ya se observó, contrariamente a toda lógica, la proposición fué rechazada por no lograr el número de votos necesarios a su favor. La presión de los intereses imperialistas se hizo patente.

Afortunadamente tan nefastos intereses fracasaron en su intento por - ocultar el umbral de la despreciable política del Apartheid. La realidad -

internacional misma comprobaría una vez más que irrationalidades de tal magnitud terminan cayendo irremediabilmente por su propio peso. La República de Africa del Sur manifestó formalmente su intención de retirarse de la Organización, lo que finalmente se llevaría a cabo hasta el año de 1966.

Para el año de 1981, la O.I.T. adoptó una nueva declaración referente a la política de Apartheid en Sud Africa. En dicha declaración se instó a todos los Estados miembros a luchar, con los medios a su alcance, por la eliminación de Apartheid en el país africano, así como brindar todo tipo de ayuda a los pueblos africanos más afectados.

La desagradable evolución del caso sudafricano se refleja en un informe que presenta anualmente una Comisión Especial de la Conferencia General.

Debemos por nuestra parte destacar la actuación de la O.I.T. en cuanto a este problema en particular, o en cuanto a la lucha por los Derechos Humanos en general, que a pesar de todo tipo de oposiciones se mantuvo firme en sus objetivos. Frente a poderosos intereses imperialistas no cesó en su intento por un mundo laboral en donde antes que nada fueran respetados los Derechos Humanos.

Tal firmeza de ideales, hacen de la O.I.T. una de las presiones contem

poráneas más significativas contra cualquier política violatoria de los Derechos Humanos.

### 1.5.3 CRISIS

Con 66 años de existencia, la O.I.T. sigue caracterizándose por su determinación en busca de mejores condiciones de vida y de trabajo para la humanidad. Su labor en un mundo de continua revolución tecnológica, política y social, no ha sido nada fácil y sólo su persistencia y solidez la han hecho salir adelante.

Miembro de la Familia de la O.N.U., la O.I.T. se tiene que enfrentar todos los días a una realidad más compleja y sofisticada, con un contexto internacional que requiere apremiantemente de soluciones y medidas nuevas y cambiantes.

Una multitud de fenómenos han hecho cada vez más compleja la labor de la Organización, el grado de colocarla en crisis; una crisis que comparten en general todos los organismos especializados del sistema de la O.N.U. Sin embargo la O.I.T. como ya se mencionó, nunca ha cesado en su actividad y ha conseguido refrendar sus objetivos aún en los momentos más difíciles.

Podemos decir que existen concretamente 3 elementos fundamentales con los que se enfrenta la O.I.T. en la actualidad:

1.- La tarea a la que debe enfrentarse es ahora más urgente que lo que pudo haber sido en el pasado, pues las consecuencias de una acción - inadecuada o extemporánea podrían reactivar los genocidas bríos de las naciones que viven en tensión constante, dando paso a la factible y no muy lejana exterminación nuclear de la humanidad; la mayor de las calamidades que pudiera experimentar el hombre y sin embargo objetivo irracional de sus líderes.

2.- La tarea a la que ha de abocarse la O.I.T. es ahora mucho más - compleja, sofisticada y explosiva que en el pasado.

3.- Los recursos que están en la actualidad a disposición de la O.I.T. son potencialmente superiores a los que en el pasado se pudieran haber tenido, por lo que su capacidad de acción es ahora muy superior a la que tuviese en sus primeros años.

55

Por otro lado, la O.I.T. ha contribuido a la creación de organizaciones obrero-patronales en el interior de innumerables economías nacionales. Esto ha provocado que en el presente la O.I.T. no sea ya el único organismo que busque la confrontación pacífica de los tres grupos del sector laboral. Sin embargo, tal disminución de su "influencia única" no molesta o desacredita en absoluto a la O.I.T., pues la grandeza de un líder está en sus se-

---

55

Para profundizar en el análisis de los puntos ennumerados, consultar: Wilfred Jenks. Op. cit., P.P. 5 - 6

guidores... "No hay nada más agradable o gratificante para un líder que -  
56  
ser seguido".

Inmensa en infinidad de conflictos, la acción de la Organización es -  
muchas veces calificada como política, y bajo este adjetivo se ha preten-  
dido reducir su capacidad de acción, como veremos en el análisis de una  
de las crisis más recientes y peligrosas por las que ha pasado la O.I.T.

Buscando ejemplificar el carácter de las crisis con las que se ha topa-  
do la Organización, planteamos un breve estudio de caso sobre la Crisis -  
de la O.I.T. ante el retiro de los Estados Unidos en la década de los se-  
tentas.

Varios fueron los argumentos utilizados por el gobierno de E.U.A. al -  
anunciar su decisión de retirarse de la O.I.T. como señalaremos en su mo-  
mento. Sin embargo, fué el nombramiento del soviético M. Pavel E. Asta-  
penk como Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, lo que  
podríamos denominar como la gota que derramó el vaso y motivó dicha ini-  
ciativa.

Con muchas dificultades toleró el gobierno estadounidense el ingreso de

---

los países socialistas a la Organización, especialmente atendiendo a su "estructura tripartita". También toleró que funcionarios socialistas ocuparan puestos subalternos en la estructura de la Organización. Sin embargo, nunca toleraría el que fuese ignorado en alguna forma su "poder hegemónico" dentro de la O.I.T.; el nombramiento del representante soviético como Director General significó para la estrecha visión estadounidense una muestra fehaciente del desvanecimiento de su calidad de líder hegemónico en la Organización.

El descontento fué manifestado públicamente por el Gobierno Estadounidense con su amenaza de retiro de la O.I.T. a principios de la década de -  
57  
los setentas.

Como observamos más adelante, el descontento estadounidense no sólo fué producto de su animadversión por el nuevo nombramiento. La aprobación de la Conferencia General para que fuese aceptada una delegación de la Organización para la Liberación Palestina (O.L.P.), fué otro motivo de la actitud Estadounidense.

---

57

En una declaración del Gobierno estadounidense, el Secretario Adjunto del Comercio expresó: Los Estados Unidos se podrían retirar de la O.I.T., si los comunistas continúan utilizando a la Organización para sus ataques políticos contra Occidente.

Orsini Gilbert. "Le retrait des Etats Unis et la crise de l'O.I.T.". Revue Generale de Droit International Public, París, T. III. 1983 P. 691

Por otro lado, la estructura tripartita fué igualmente inculpada por los Estados Unidos en la crisis de la década citada.

Con el ingreso de los países socialistas a la Organización se generaron múltiples inconformidades en una gran parte de los miembros occidentales. Se argumentaba que dicha estructura no podría nunca funcionar en las economías socialistas. No podían imaginar a la U.R.S.S. en la O.I.T. pues consideraban como absurda cualquier división entre los sectores empleador, trabajador y gubernamental en un régimen de economía dirigida.

¿Como podrían ser diferenciados los tres sectores si los tres eran a la vez representantes estatales? Era la pregunta del momento. Sin embargo, se logró coordinar la política económica y social de los Estados socialistas con la estructura tripartita, muy a pesar de las grandes potencias occidentales que veían en el ingreso de dichos países, mucho más que una simple inadecuación estructural.

Lo que para Henry Kissinger era "... la erosión progresiva de la <sup>58</sup> presentación tripartita..." , no fué sino un momento difícil pero superable por tan destacado principio estructural.

Por curioso que parezca, debe decirse que el grupo estadounidense que mostró una mayor animadversión hacia el ingreso de los países socialistas a la O.I.T. no fué el patronal, ni el gubernamental, sino el trabajador. Fueron ellos los que se declararon más reacios hacia el verdadero Universalismo de la Organización.

Otro de los factores que motivaron el descontento del país americano - fué la constitución de la Nueva Mayoría como un grupo verdaderamente fuerte e influyente al interior de la Organización.

La posición de los países subdesarrollados fué considerada por E.U.A., así como por muchos otros países industrializados, no sólo como diferente a la suya propia, sino como totalmente antagónica. Al ser ocupados puestos de alta jerarquía en la Organización por representantes de países subdesarrollados fueron exaltados los celos de quienes se sienten con la facultad de determinar el rumbo de toda la humanidad.

Por otro lado, la O.I.T. también fué acusada de consentir la creciente - politización de su proceder, especialmente al actuar en defensa de los Derechos Humanos. El ataque a la política del Apartheid y el reconocimiento de la O.L.P. son ejemplos de conflictos en los que la Organización se ha vis

---

59

El 12 de junio de 1975, por votación en la Conferencia General, se decidió la entrada de la O.L.P. en la Conferencia General en calidad de observador. El 4 de junio de 1976, a pesar de la amenaza de retiro estadounidense expresado el 6 de noviembre de 1975, por 31 votos a favor, 23 - en contra y una abstención; fué admitido un delegado Palestino en la Conferencia. Todo ante la amenaza de retiro de los E.U.A.

Le monde, 6 junio de 1976.

to obligada a intervenir en defensa de los Derechos Humanos, y por los que ha sido continuamente objeto de críticas de esta índole.

El control establecido por la Organización sobre el cumplimiento de lo prescrito por los Convenios aprobados y ratificados, y especialmente la creación de las Comisiones de Encuesta, han hecho que la O.I.T. intervenga en casos tales como el de las plantaciones de Ghana en 1961, el de Grecia en 1968, el de Chile en 1973, el de Japón en 1964 y el de Lesoto en 1973. Las críticas sobre la intervención de la O.I.T. en estos casos no se hizo esperar, pero provino casi exclusivamente de los países acusados de incumplimiento, en la mayoría de los casos como puede verse, dictaduras de derecha o ultraderecha, y sólo en unos cuantos casos de países industrializados como fué el caso de la crítica estadounidense.

De cualquier forma, los países de democracia popular nunca manifestaron queja alguna contra la Organización, ni fueron objeto de alguna investigación por incumplimiento. Por otro lado, es oportuno señalar que la intervención de la O.I.T. en todos estos conflictos fué obligada; el abstraerse de los mismos o ignorar su existencia, significaría el faltar a sus objetivos como miembro de la O.N.U.

Quizá sea cierta la existencia del fenómeno politizador de la Organiza-

---

ción, sin embargo, parece ser un mal necesario; "... el salvaguardar las libertades, los derechos, el bienestar y la dignidad de la persona humana, puede ser motivo de una cierta politización, difícil o imposible de evitar".<sup>61</sup> Sin embargo, si estudiamos la historia de la Organización, podremos ver - que el fenómeno politizador ha sido una característica constante de la O.I.T. en todas sus épocas y que sin embargo dicho fenómeno no ha trastocado su objetivo principal: la Legislación Laboral Internacional. Por el contrario, la politización de la O.I.T. no ha dejado de presentarse en magnitudes adecuadas y controlables, lo que sólo ha implicado su objetivo acceso a las metas originalmente planteadas.

Por lo tanto, el pretendido fenómeno politizador de la Organización no es reciente, pero su exagerada interpretación sí lo es y atiende a objetivos muy propios del gobierno y la sociedad estadounidenses.

La amenaza de E.U.A. de retirarse de la Organización, no sólo significaría una muestra de la carencia de consenso al interior de la O.I.T.; los problemas que generó su retiro trascenderían los ámbitos financiero, presupuestal, administrativo e inclusive operativo.

El aspecto financiero en la O.I.T., como en la inmensa mayoría de los

---

Organismos Internacionales es utilizado como un medio de presión por los más altos contribuyentes. Funciona como un mecanismo de presión e inclusive de sanción que obliga a recordar a todos los miembros, la presencia dominante y hegemónica del miembro que por su capacidad económica realiza las mayores contribuciones. En el caso de la O.I.T., este miembro es obviamente E.U.A.

La crisis de los setentas trajo consigo graves implicaciones financieras. La O.I.T. se vió repentinamente privada de una suma de \$3'700,000.00 dólares, lo que significaba aproximadamente el 12.5% del total de sus contribuciones.<sup>62</sup>

Las consecuencias administrativas no tardaron en manifestarse. El funcionamiento de la Organización se vió bruscamente alterado. En 1977 fueron<sup>53</sup> 51 los puestos cerrados o congelados y en 1978 la cantidad aumentó a 230.

Todo esto como es obvio, repercutió en la capacidad operativa de la Organización, pues sus actividades fueron mermadas considerable e irremediablemente. Sin embargo, y a pesar de tan difícil situación la O.I.T. logró salir adelante. Muchos de los Estados miembros decidieron otorgar contribuciones extras voluntarias. Países como Japón y Francia otorgaron sumas extras

---

62

Le Monde, 30 de junio de 1978.

63

Idem.

al presupuesto de la Organización no sólo contribuyendo a su subsistencia, sino inclusive al mantenimiento firme e irrefutable de las decisiones que motivaron el descontento estadounidense.

El apoyo de la Nueva Mayoría en coordinación con los países socialistas y los países industrializados más comprometidos con la paz internacional, hicieron subsistir e inclusive cobrar nuevos bríos a la Organización - que sin resentimientos abriría de nuevo, años más tarde, sus puertas a tan incomprensible miembro, los E.U.A.

¿Porqué fué escogida la O.I.T. por los E.U.A. para mostrar su inconformidad ante la decadencia de su calidad hegemónica? Esta era la pregunta - del momento, pues los motivos eran exactamente los mismos a los que podrían superficialmente encontrarse en cualquier otro Organismo Internacional.

La potencia norteamericana eligió a la O.I.T. por su peculiar naturaleza estructural. El tripartidismo permitía la libre participación de los tres grupos de cada miembro, y esto como ya se observó, permitía al grupo trabajador estadounidense con su reaccionaria actitud anticomunista, presionar y criticar libremente a la Organización en calidad extragubernamental. Así, el gobierno de E.U.A. podía eximirse de cualquier responsabilidad, argumentando que el grupo trabajador actuaba en forma totalmente independiente y que estaba fuera de sus alcances refrenarla.

Por otro lado, no fué este el único retiro que haya sufrido la O.I.T. a lo largo de su historia. Algunos otros casos fueron los siguientes: Alemania en 1935, Nicaragua en 1938, Italia en 1939, aunados a seis Estados más que dejaron la S.D.N. y por ende a la O.I.T., durante su Primera Etapa; en 1939 se retiraron Japón, la U.R.S.S. y Yugoslavia; Indonesia lo hizo en 1966 y Albania en 1967; Lesoto en 1971 y la República de Sud Africa como ya se dijo en 1966. <sup>64</sup>, misma que aún permanece fuera por las razones expuestas.

Sin embargo, el retiro de Estados Unidos, como esperamos haber demostrado en las páginas precedentes, implicó en aquella época mucho más que cualquier otro retiro anterior, sin querer decir con ello que la problemática generada por este no pudiera ser solventada por la O.I.T.

En todo los casos de retiro de miembros de la Organización, la O.I.T. ha respetado al pie de la letra su Carta constitutiva. Su posición siempre apegada a los cánones constitucionales ha hecho posible, casi en la totalidad de los casos, el reingreso de los Estados retirados.

La voluntad de la mayoría ha señalado imperturbablemente el rumbo a

---

seguir, aunque vaya en contra de los intereses de las grandes potencias.

La unión de los Estados miembros de la O.I.T. logró solventar la crisis. La cohesión en la comunidad de miembros pretendió mostrar a los Estados Unidos que su actitud no generaría otra cosa que un vergonzoso ejemplo hacia el resto de los Estados miembros. Con los hechos se demostró a la potencia de Norteamérica, que su interés por recuperar un lugar relevante en la Organización podría fructificar más mediante una destacada participación en el interior de la O.I.T., que por medio de un chantaje exterior, que fué exactamente lo que significó su retiro de la Organización.

No debe negarse el importante papel jugado por esta nación en la O.I.T. durante la II G.M. Su participación fué en aquel entonces muy significativa, en especial la de dos de sus ciudadanos, quienes ocuparon la Dirección General: John Winant de 1939 a 1941 y David Morse de 1948 a 1970, año en que se iniciara la crisis a la que nos hemos venido refiriendo a lo largo de este apartado.

Para concluir pretendemos subrayar que la crisis de los setentas como la mayoría de las vividas por la O.I.T., fué el resultado de la incomprensión de la Sociedad Internacional. Incomprensión de la estructura tripartita que sería utilizada por los E.U.A. como un medio de presión sobre la Organización en busca de recuperar su "poder hegemónico". Sin embargo, su proceder fué tan burdo y sus intenciones tan poco veladas, que aunque

su retiro trajo consigo graves consecuencias económicas, nunca implicó - la eliminación del conceso y el desvanecimiento de tan dinámico espíritu - normativo.

Valga pues este breve estudio de caso, para comprender prácticamente el tipo de crisis con las que se enfrenta cotidianamente la Organización, - los medios de los que se ha valido para su superación y los bríos con los - que alimenta su diario proceder después de cada triunfo.

#### 1.6 PARTICIPACION DE MEXICO

La participación de México en la Organización Internacional del Trabajo ha sido relevante por su intensidad, continuidad y firmeza, desde el 12 de septiembre de 1931, fecha de su ingreso a la misma.

La actuación mexicana en la O.I.T. la ha hecho acreedora de múltiples reconocimientos. Los ejemplos son muchos, pero quizá los incidentes más significativos son los siguientes:

- México ha participado como miembro del Consejo de Administración en tres períodos, ocupando la presidencia del mismo en cuatro ocasiones, dos de las cuales estuvieron a cargo del Embajador Emilio Calderón Puig.

- Congratulaciones de todo el mundo fueron manifestadas a México, -

al haber ocupado por segunda ocasión consecutiva la presidencia del Grupo Gubernamental del Consejo de Administración, cargo desempeñado por la Embajadora Aída González Martínez. Además cabe señalar que fué la Embajadora González la primera mujer en la historia de la O.I.T. en ocupar un puesto de tal jerarquía.

- En 1978, México tuvo el honor de ser designado por aclamación, presidente de la 64<sup>o</sup>. Conferencia Internacional del Trabajo, responsabilidad que corrió a cargo del Secretario del Trabajo y Previsión Social, Pedro Ojeda Paullada.

Actuando ya como presidente de dicha Conferencia, el Secretario de Trabajo reiteró su enérgica condena a la inhumana política del Apartheid, lo que significó para la representación mexicana en la Organización, una prueba de su honroso apego a los principios de la O.I.T. y la Familia de la O.N.U. en general.

- México participa prácticamente en todas las Comisiones de Industria de la Organización, colocándose en una categoría muy singular pues los criterios selectivos para lograr participar en cada una de dichas Comisiones son muy variados y exigentes, lo que hace que sean muy pocos los Estados miembros que puedan enorgullecerse de tal situación. En este mismo rubro, la Delegación Obrera Mexicana hizo brillar el nombre de México al

participar en forma destacada en la creación de la Comisión Industrial del Petróleo. La cooperación brindada por la Delegación Mexicana, guiada por sus propias experiencias prácticas, hizo de alguna forma posible la estructuración adecuada de dicha Comisión.

- Las delegaciones mexicanas se han caracterizado por una destacada participación en las Comisiones de Expertos, de Educación Obrera, de los Problemas de la Mujer, y en algunas otras de menor importancia. También participa dinámicamente en el Comité de Libertad Sindical, de gran importancia para la Organización, pues se encarga de todas las quejas que se presenten por violaciones a los derechos sindicales. Participaciones como la de México han hecho de este último Comité un verdadero instrumento para la lucha contra la intervención de las autoridades oficiales sobre la vida autónoma de las Organizaciones Sindicales.

- A instancias de la Delegación Mexicana, fué convocada la Conferencia Mundial del Empleo. Como un fenómeno sufrido por México y por el resto de los países subdesarrollados en términos generales, el desempleo requiere de la justa y adecuada atención, tanto de los gobiernos nacionales, como de las iniciativas emanadas de las Organizaciones Internacionales, como la O.I.T.

Por todo esto es justo señalar que, en especial, las Delegaciones Me

xicanas de Trabajadores y Empleadores gozan de un muy particular prestigio dentro de la O.I.T. Muchas han sido las decisiones de la Organización en las que han participado las delegaciones mexicanas. Medidas tomadas en "discusiones de pasillo" que aunque trascendentes no son publicadas en documento alguno, pero que, sin embargo, por su importancia hacen obligatoria su transmisión a toda la comunidad de miembros de la O.I.T.

Por lo que toca a la participación de las Delegaciones de Trabajadores Mexicanos en particular, debe ser rescatada la actuación del Representante Trabajador mexicano Alfonso Sánchez Madariaga por su indiscutible rectitud, con casi 50 años de participación en las labores de la Organización. Otro digno representantes de la Nación Mexicana es Fernando Yllanez Ramos, delegado del Grupo Empleador, que desde 1945 - reafirma decorosamente los principios del sector patronal mexicano en todas sus participaciones y que con su cúmulo de experiencias ha logrado captar las condiciones del sector patronal en México y en la Sociedad Internacional.

Es pues necesario captar la participación mexicana al interior de la O.I.T. en las magnitudes adecuadas. La ingerencia de su actuación en las decisiones cotidianas de la Organización ha sido casi tan significativa como la ejercida con su participación sobre la vida de la O.N.U.

En lo que se refiere a la creación de nuevos Instrumentos Internacionales, las Delegaciones de los tres grupos mexicanos han manifestado incesantemente su opinión. La capacidad autónoma e independiente de los Grupos Empleador y Trabajador al interior de la Organización, con respecto al Grupo Gubernamental o interés oficial, ha sido admirado por muchas otras representaciones de diversos Estados miembros. Ningún incidente ha puesto en tela de juicio dicha autonomía.

Muestra de la dinámica participación de nuestras Delegaciones en la creación del Código Internacional del Trabajo, es la ratificación mexicana de 64 Convenios Internacionales del Trabajo.

Con tal cúmulo de Convenios ratificados, México ha sido colocado dentro de los 15 Estados miembros con mayor número de ratificaciones realizadas.

Las materias sobre las que han versado estos 64 Convenios son las siguientes:

---

65

De los 64 Convenios ratificados por México, 3 han sido objeto de denuncias o revisiones posteriores (Convenios 6, 7 y 32). - Hasta el 1.º de enero de 1983, el total de Convenios aprobados en la O.I.T. era de 159, de los cuales los Convenios 46, 31, 51, 54, 57, 70, 61, 66, 72, 75, 76, 109, 133 y 157, no han conseguido el número necesario de ratificaciones para su entrada en vigor.

Los Convenios revisados por instrumentos ulteriores han sido: 3, 4, 5, 6, 7, 10, 12, 15, 17, 18, 24, 25, 31, 42, 57, 58, 59, 60, 76, 93, 101, 112, 123.

Bufete International du Travail. Cadre de Ratifications, 1985.

- a) Libertado Sindical;
- b) Trabajo Forzoso;
- c) Discriminación en el Empleo;
- d) Estadísticas;
- e) Desarrollo de los Recursos Humanos;
- f) Condiciones Generales del Trabajo;
- g) Trabajo de Menores;
- h) Trabajo de Mujeres;
- i) Seguridad e Higiene;
- j) Seguridad Social;  
66
- k) Gente de Mar;
- l) Poblaciones Indígenas y Tribiales;  
67
- ll) Consulta Tripartita.

Debemos en este punto decir que el rango que la Constitución otorga - a dichos instrumentos, se encuentra inscrito en el Artículo 133, (como pro fundizaremos en el preámbulo del siguiente Capítulo), el cual señala que "Esta Constitución, las Leyes del Congreso de la Unión que emanen de - ellas, y todos los Tratados que estén de acuerdo con la misma, celebrados

---

66

Los Convenios de la O.I.T. en esta materia, y su ratificación ó no ratificación por parte de México, serán el objeto de análisis del Capítulo siguiente.

67

"Convenios de la O.I.T. ratificados por...." P.P. 16 - 17

y que se celebren por el Presidente de la República, con aprobación del Senado, serán la Ley Suprema de toda la Nación..." De igual forma, -- nuestra Ley Federal del Trabajo, en su Artículo 6<sup>o</sup>, establece que "Las Leyes respectivas y los Tratados celebrados y aprobados en los términos del Artículo 133 de la Constitución, serán aplicables a la relación del trabajo en todo lo que beneficien al trabajador, a partir de la fecha de vigencia".

Como puede observarse, estas dos leyes elevan a rango constitucional a los Convenios aprobados por la O.I.T. y ratificados por nuestras autoridades competentes.

A continuación pretenderemos dar una breve semblanza histórica de lo que a nuestro parecer ha sido la vinculación espiritual entre la O.I.T. y la Legislación y Desarrollo Nacional Mexicano.

Aún cuando México no formó inicialmente parte de la O.I.T. sus representantes siguieron muy de cerca las labores de la Organización. Al suscribirse el Tratado de Versalles, México reafirmó su adhesión a los principios y propósitos del Capítulo XIII, en una actitud totalmente congruente con el espíritu y los objetivos de la Constitución de 1917, producto de la primera lucha social del siglo XX.

En 1930, el representante de México subrayó que "ya desde 1917 -

México consagró en su Constitución, treinta preceptos fundamentales de justicia y previsión social que abarcaban no sólo las Normas Generales - del Tratado de Versalles, sino también en forma sucinta, las materias a - las que se refieren los 28 Convenios y 34 Recomendaciones, que son el resultado de la labor de las Conferencias Internacionales del Trabajo de 1919 a 1929".<sup>68</sup>

El Gobierno Mexicano ya había enviado desde el 10 de junio de 1930 a la Conferencia Internacional del Trabajo a Antonio Castro Leal. En calidad de observador, el representante mexicano precisó cuales eran las realizaciones sociales de la Patria mexicana; cuales eran sus progresos democráticos y su Desarrollo Nacional, logrando obtener la simpatía para su ingreso a la O.I.T. Debe recordarse que unos cuantos años atrás, el período revolucionario por el que atravesaba México, lo había hecho acreedor de una muy escasa confianza internacional. Sin embargo, en la década de los treinta, serían demostrados los verdaderos resultados de tan trascendente revolución.

Al realizarse la XV reunión de la O.I.T., fué designado como observador mexicano Martínez de Alba.

Genaro Estrada, uno de los más grandes secretarios mexicanos de -

---

Relaciones Exteriores, autor de la internacionalmente famosa Doctrina que lleva su nombre, muy hábilmente planteó la entrada de México a la Sociedad de Naciones, (S.D.N.). Fué así como, el 12 de septiembre de 1931, por aclamación de la mayoría de los Estados miembros, México sería aceptado en la S.D.N. y por ende en la O.I.T. Hasta formalizado dicho acceso, México se integra a la O.I.T., conducido por un claro propósito de - solidaridad en la lucha por la justicia social.

La década de los treinta como se señaló anteriormente, significó para México una época decisiva no sólo para el movimiento obrero mexicano, sino para el destino Nacional en general. El Presidente mexicano Lázaro - Cárdenas declaró que: "El Gobierno ha procurado implementar una política obrerista, tratando de desarrollar en primer lugar la organización de los - trabajadores ... siempre siguiendo los lineamientos marcados por la Constitución en su Artículo 123 y por los principios que se consideran como ba  
69  
se del movimiento progresista".

De la cita anterior, pretendemos deducir que la lucha por el pueblo, - por los trabajadores y el campesinado en esa época fué una realidad palpable y no un simple discurso demagógico; fué el objetivo medular de la - denominada Política Progresista mexicana.

La firmeza de la política populista de los treinta<sup>s</sup> fué producto no sólo de las bases sentadas por la Revolución de 1910, sino también y muy especialmente, la certera iniciativa de Lázaro Cárdenas. La Expropiación Petrolera de 1938, realizada por el histórico visionario, fué un acto que sorprendió al mundo entero por lograr la decidida y objetiva reivindicación de la Soberanía Nacional. Tal acontecimiento necesariamente implicó repercusiones muy importantes en la participación de México a nivel internacional y más concretamente en la O.I.T. Un ejemplo de tales repercusiones fué su significativa participación en la creación de la Comisión de la Industria Petrolera.

Tan sólo durante la administración del Presidente Cárdenas, México ratificó 27 Convenios Internacionales del Trabajo. Un número que por sí sólo habla de la estrecha vinculación entre los intereses nacionales y los objetivos de justicia social de la O.I.T.

70

En el protocolo de la Segunda Epoca de la O.I.T., fué requerido el apoyo de un nutrido grupo de países para contrarrestar las críticas de algunos miembros que exigían la desaparición de la Organización por considerarla un apéndice de la S.D.N., ya extinta para entonces. México fué uno de los más destacados integrantes del grupo abocado a la defensa de la O.I.T., del respeto a su labor y funcionamiento.

---

70

Ver en este sentido lo afirmado por nosotros en el Apartado 1.5.2. supra.

Fué un triunfo para todos los países integrantes del mencionado grupo, el establecimiento del Artículo 57 de la O.N.U., pues en él se preveía la existencia de los Organismos Especializados, categoría en la cual sería - colocada la O.I.T. como pionera.

En los años de 1945 y 1946, la participación mexicana fué singularmente importante. En 1946 se constituyó un grupo de trabajo que se reunió en la ciudad de Londres y que integrado por tres representantes de los patrones, tres de los trabajadores y seis gubernamentales, estructuraría la nueva Constitución de la O.I.T., adecuándola a las condiciones internacionales contemporáneas, incertadas en la Declaración de Filadelfia.

Fué un orgullo para México, y todavía lo es, que haya sido elegido un representante de nuestra Patria para participar en este proceso. El afortunado sería Fernando Yllanez Ramos, delegado empresarial. Posteriormente México participó por medio del mismo Yllanez como miembro de la Delegación especial del Consejo de Administración de la O.I.T., en la firma del Convenio de colaboración entre la O.N.U. y la O.I.T.

Es de subrayar que México, una país dependiente y subdesarrollado, logara tan relevante participación dentro de la Organización. Con la firma - del acuerdo citado, la O.I.T. se convirtió en el primer Organismo Especializado de la O.N.U.; un ejemplo para la posterior creación de organismos

de la misma índole.

A lo largo de la Segunda Era de la Organización, los delegados de los tres sectores mexicanos ocuparon siempre diversos puestos en el Consejo de Administración. Como representantes mexicanos de la época, ejemplares por su participación en la O.I.T., debemos nombrar de nuevo a Yllanez y al destacado Vicente Lombardo Toledano, al todavía representante del grupo trabajador, Alfonso Sánchez Madariaga, al Embajador Pedro de Alba como representante del sector gubernamental, a la Embajadora Afda González Martínez, como presidente del grupo gubernamental y al Embajador Emilio Calderon Puig, ya mencionado anteriormente por su destacada labor como presidente del Consejo de Administración.

Por lo que toca al comentado Universalismo emergido con la Segunda Epoca de la O.I.T., México se propuso impulsarlo con los medios a su alcance, para lograr su real desarrollo y asimilación en la estructura, proceder y funcionamiento de la Organización. Para México, el Tripartidismo, base fundamental del fenómeno universalizador en la Organización, es una estructura preciosa cuando se realiza objetivamente. Al respecto, como señala Yllanez, a orgullo tiene México poder decir que nuestras representaciones de los sectores trabajador y empresarial en la O.I.T. "... nunca han recibido la menor consigna, ni la discreta o suave indicación para votar o actuar en tal o cual sentido; pues se sabe que somos independientes

y así convivimos los tres sectores dentro del mutuo respeto, lo que nos da prestigio y fuerza en el Consejo de Administración..."<sup>71</sup>

En 1976, la Conferencia Mundial Tripartita Sobre el Empleo, la Distribución de los Ingresos, el Progreso Social y la Distribución Internacional del Trabajo, adoptó la Declaración y el Programa de Acción Mundial sobre el Empleo, al que el Secretario del Trabajo y Previsión Social calificó en la Conferencia de 1977 como el documento que "... reconoce la dimensión internacional que caracteriza al fenómeno laboral ... toda vez que señala, como propósito el que las estrategias y políticas nacionales de desarrollo deberán incluir explícitamente la promoción del empleo y la satisfacción -<sup>72</sup> de las necesidades esenciales de la población, como objetivo prioritario".

En esa misma ocasión, Pedro Ojeda Paullada declaró que la O.I.T. tiene como meta fundamental, evitar que el hombre sea explotado por el hombre lo que llevado al plano internacional, significa el impedir que existan naciones que exploten a otras naciones, situación que es por demás decir, afecta incesantemente a la Nueva Mayoría de la O.I.T., es decir, al mundo subdesarrollado en el que se encuentra México.<sup>73</sup>

---

71

Cincuentenario del ingreso, P. 43

72

Informe de la 56<sup>o</sup> Conferencia Internacional del Trabajo, Ginebra, 2 junio 1971.

73

Idem.

Para concluir con este tema, queremos citar la opinión del Subdirector General de la Organización y Director Regional para las Américas, Julio - Galer, que no hace sino confirmar lo que hemos pretendido expresar a lo largo del apartado:

"La presencia de México en la Organización ha sido de una permanencia constante en todas sus actividades - y porque no decirlo - en la filosofía misma de la O.I.T. Existe una clara interrelación entre los principios de la O.I.T.<sup>74</sup> y el desarrollo dinámico y ejemplar de la sociedad mexicana".

Pasemos ahora al análisis de los puntos ó instituciones afines entre los preceptos de la O.I.T. y nuestra Legislación Nacional.

Los caminos paralelos seguidos por México y la O.I.T., se manifestaron como una realidad desde hace ya muchos años; primero con la presentación por el primer mandatario mexicano Venustiano Carranza, de un nuevo proyecto legislativo que recogía los aciertos de la Constitución de 1857 y sus reformas, y posteriormente con el proceso de discusión y adopción de la Ley Federal del Trabajo de 1931.

La participación de los factores de la producción en la discusión del proyecto, hizo de dicha Ley, como lo señaló el Secretario Pedro Ojeda - Paullada el 18 de agosto de 1981, "... una de las piezas fundamentales

de nuestro desarrollo político y social ..., como fruto de un proceso democrático y el ... punto de partida para nuevas conquistas sociales".

75

Por lo que toca al desarrollo de México, debe decirse que se encuentra cimentado en el Plan Nacional del Empleo, el Plan Nacional de Fomento Cooperativo y el Programa Nacional de Productividad, todos ellos concentrados en el Plan Global de Desarrollo. Este último se consolida en el marco de una concepción amplia de solidaridad entre los factores de la producción y el gobierno mexicano en dos diferentes niveles: interno y externo.

En lo interno o nivel Nacional, la Legislación Laboral se ha enriquecido con la adopción de tres reformas fundamentales al Artículo 123 Constitucional:

1.- El derecho de los trabajadores a recibir capacitación y adiestramiento a cargo de los patrones.

2.- Nuevas ramas industriales serán encomendadas a la autoridad Federal, por lo que a dichas autoridades se les dará competencia exclusiva en materia de capacitación y adiestramiento, seguridad e higiene en los centros de trabajo. Se solicitará el auxilio a las autoridades estatales en

la ejecución de estas labores.

3.- En adición al primer párrafo del Artículo 123, se estableció que -  
"toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil. Al efecto,  
se promoverá la creación de empleos y la organización social para el tra-  
bajo, conforme a la ley"<sup>76</sup>.

Por lo que toca al ámbito externo, México ha establecido puntos de -  
vinculación en varios niveles y diversas instituciones. Tal vinculación se  
realiza específicamente con las Organizaciones Internacionales, como en  
el caso de la O.I.T.

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social, en coordinación con la  
Secretaría de Relaciones Exteriores, en una primera instancia, son las -  
instituciones encargadas de realizar tal vinculación. Con este objetivo  
fué creada una unidad administrativa denominada Dirección General de -  
Asuntos Internacionales, cuya labor dependía directamente del titular de  
Secretaría del Trabajo.

Dicha Dirección contaba con la colaboración de personal califica-

---

76

Adición publicada en el Diario Oficial el 19 de diciembre  
de 1978.

Ley Federal del Trabajo, México, Editorial Porrúa 1934. P. 5

do en la materia y sus funciones se realizaban en el marco del Subprograma de Cooperación y Asuntos Internacionales, el cual estaba integrado por varios proyectos, siendo el de mayor importancia el relativo a la participación de México en la O.I.T. y el cumplimiento de sus obligaciones como Estado miembro de este organismo.

Desgraciadamente, la Dirección General de Asuntos Internacionales - de la S.T. y P.S., desapareció con el recorte presupuestal ejecutado en agosto del año en curso, por el Gobierno Federal. En la actualidad la vinculación entre la O.I.T. y la Secretaría del Trabajo se realiza directamente a través del Subsecretario "A" de esta última y el Director de la O.I.T. en México.

Sin embargo, consideramos que por la trascendencia de la O.I.T. para el sector laboral mexicano, y por el histórico desarrollo participativo - de este Estado en el seno mismo de la Organización, es necesaria la creación de un departamento u organismo que sustituya a la Dirección desaparecida pero a nivel objetivamente institucional.

Cabe subrayar que por desgracia, una iniciativa en este sentido requerirá de tiempo, más aún considerando los percances sufridos en las instalaciones físicas de la Secretaría del Trabajo, anteriormente ubicadas en -

Queremos destacar la Colaboración que la ya desaparecida Dirección General de Asuntos Internacionales nos brindó, subrayando muy especialmente la ayuda del Lic. Sergio Infante, quién además de buena - disposición demostró tener profundos conocimientos en la materia. Calidad profesional como la del personal al que nos hemos referido, toman incomprensibles algunas resoluciones oficiales, como la del

Dr. Vértiz y Dr. Río de la Loza, como consecuencia del terrible terremoto del 19 de septiembre de 1985; un fenómeno natural que además de acabar con la vida de miles de mexicanos, implicó el desvanecimiento de algunos logros del Desarrollo Nacional.

En el preámbulo del siguiente Capítulo, describiremos en detalle los puntos institucionales y legislativos de contacto concreto entre México y su Legislación Nacional, y la O.I.T. y el Código Internacional del Trabajo.

Por el momento sólo nos resta citar la opinión del expresidente de la República, José López Portillo, quien desgraciadamente sólo pareciera haber destacado - como lo hacen la inmensa mayoría de los mandatarios mexicanos - en el planteamiento de su política exterior:

"El gran umbral de la justicia se abre con el trabajo. Cumplido el Derecho del Trabajo como justicia social, surgen en toda su plenitud los derechos del trabajo que procuran seguridad y justicia distributiva en la sociedad".<sup>78</sup>

Sin la existencia de la O.I.T., tal filosofía se distanciaría irremediablemente de la realidad internacional contemporánea.

---

Capítulo segundo

LEGISLACION Y PRACTICA MEXICANA EN LA CONCERTACION DE COMPROMISOS INTERNACIONALES

2.1 DEFINICION DE LOS INSTRUMENTOS INTERNACIONALES

Iniciamos este apartado subrayando el significado que para nuestro estudio tendrá el concepto de "Convenio".

El término "Convenio" será entendido como sinónimo de "Tratado", y atenderá al sentido que le da la Convención de Viena sobre el Derecho de los Tratados:

"Se entiende por "Tratado" un acuerdo internacional celebrado por escrito entre Estados y regido por el Derecho Internacional, ya conste en un instrumento único o en dos o más instrumentos conexos por cualesquiera - que sea su denominación particular". 79

Cabe señalar en este punto, que las organizaciones internacionales - son al igual que los Estados Nacionales sujetos del Derecho Internacional por lo que están facultadas para celebrar Tratados o Convenios con los Estados.

En la práctica internacional se ha preferido emplear el término Tratado al de Convenio o Acuerdo, sin embargo, utilizaremos el de Convenio a lo -

---

79

Convención de Viena sobre el Derecho de los Tratados, 27 de enero de 1980. Artículo segundo, párrafo primero, fracción A.

Extraído de: Treviño Palacios Jorge. Tratados: Legislación y Práctica - en México. México Archivo Histórico Diplomático Mexicano # 10 S.R.E. 1982. Pag. 9

largo de nuestra investigación, por ser éste el concepto manejado por la O.I.T. en el Código Internacional del Trabajo.

Para muchos autores, la única diferencia existente entre el concepto de Tratado y el de Convenio o Acuerdo consiste en que el primer término implica una mayor formalidad. Sin embargo, tal argumento es fácilmente refutado si se observa el carácter real de los Convenios adoptados por la O.I.T., el cual dista mucho de distinguirse por su informalidad. La seriedad y efectividad de dichos Convenios ha sido constatada cotidianamente por la Sociedad Internacional.

Quizá la razón por la cual la O.I.T. prefirió denominar a sus instrumentos internacionales como Convenios atendió a que éste término se emplea preferentemente para designar a cualquier instrumentos jurídico multilateral.

## 2.2. ORGANOS FACULTADOS Y NOMBRE DE LA SANCION

Penetraremos ahora en la celebración de los Convenios o Tratados Internacionales desde la perspectiva de la Legislación Mexicana.

Los ordenamientos constitucionales que regulan todo lo concemiente a los trámites de celebración de los compromisos internacionales del Estado Mexicano, son los siguientes:

- Artículo 76: Son facultades exclusivas del Senado:

I. 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.

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

Dirigir las negociaciones diplomáticas y celebrar tratados con las potencias extranjeras, sometidas a la ratificación del Congreso Federal.

- Artículo 133: Esta Constitución, las leyes del Congreso de la Unión - que emanen de ellas y todos los tratados que estén de acuerdo con la misma, celebrados y que se celebren por el Presidente de la República con aprobación del Senado, serán la Ley Suprema de toda la Unión. Los jueces de cada Estado se arreglarán a dicha disposiciones en contrario que pueda haber en las -  
80  
Constituciones o leyes de los Estados.

Existen además de los tres preceptos elementales que nos hemos permitido reseñar otros que se remiten a la problemática de los Convenios Internacionales sólo que no lo hacen atendiendo directamente a los trámites para su celebración o perfeccionamiento.

Se ha dicho que los textos constitucionales, en lo concerniente a la participación del poder Legislativo en la conclusión de compromisos internacionales, adolecen de una marcada incongruencia, y que los preceptos que se refieren a quien tiene la facultad de celebrarlos, los requisitos que deben seguirse y la eficacia de los mismos, difieren básicamente en tres puntos:

- a) Nombre o definición de los instrumentos internacionales;
- b) Organó facultado para sancionarlos; y
- c) Nombre de la sanción.

81

Sobre esta pretendida confusión, es bien sabido por la mayoría de los especialistas en Derecho Mexicano, que primero, la costumbre internacional - ha extendido el uso del concepto "aprobación" para denominar a la sanción del Poder Legislativo, y el de "ratificación" para denominar al consentimiento de un Estado en obligarse por un instrumento internacional expresado por el Poder Ejecutivo; Segundo, que la práctica legislativa mexicana ha demostrado la facultad objetiva del Senado para aprobar los Convenios Internacionales y la del Poder Ejecutivo para ratificarlos; y tercero, que en lo referente - al nombre o la definición de los instrumentos internacionales la supuesta confusión fue solventada, si es que realmente existió, al hacernos parte del Convenio de Viena de 1969 sobre Derecho de los Tratados, pues a partir de entonces tales compromisos pueden ser denominados como Tratado, Convenio, Convención, Acuerdo, "Lettres Reversalles", "Modus Vivendi", "Pactum de Contra

endum", Concordato, Protocolo, Pacto, Alianza, etc. sin alterar el fondo o la significancia de los mismos.

Es un hecho que los preceptos constitucionales a los que hemos hecho referencia no aparecen bien nítidos en la Ley Suprema de la Nación mexicana, y que ello ha traído consigo cierta confusión entre algunos círculos de juristas nacionales.

También es cierto que si analizamos los textos constitucionales a lo largo de su desarrollo histórico nos percataremos de la diversidad de términos en ellos vertidos. Pareciera ser como si los legisladores mexicanos se hubiesen esmerado por plasmar todas las alternativas conceptuales dentro de la Carta Constitucional y evitar por este medio que algún compromiso internacional escapara a la consideración del Congreso de la Unión.

Sin embargo, como ya hemos aclarado tales circunstancias han sido superadas con la asimilación del Convenio de Viena de 1969 en el que se unifican los criterios más diversos sobre la materia, y con la práctica diaria del gremio jurídico mexicano.

Es necesario decir en este punto, que a pesar de que desde el inicio de su vida libre y soberana México utilizó los más variados nombres para designar a sus compromisos internacionales, nunca se puso en tela de juicio el que todos estos, independientemente de su denominación, fueran firmados por el Poder Ejecutivo e invariablemente sometidos a la aprobación del Po-

der Legislativo, antes de su ratificación.

Por último queremos subrayar que si aún subyacen algunos problemas de interpretación en la Constitución Nacional mexicana, es debido al cambio que esta sufrió sobre la materia en el año de 1976, al establecerse de nuevo al Senado, que fuera excluido en la Constitución original de 1957.

### 2.3 INSTITUCIONES FACULTADAS

Ahora pasaremos al análisis de las instituciones oficiales que han sido facultadas por la Legislación Nacional Mexicana para atender a la celebración de instrumentos internacionales.

La Ley Orgánica de la Administración Pública Federal en su artículo 28, fracción I, atribuye a la Secretaría de Relaciones Exteriores (S.R.E.), la facultad para "...manejar las Relaciones Internacionales y por lo tanto, intervenir en la celebración de toda clase de Tratados, Acuerdos y Convenciones en los que el país sea parte". La misma ley en su fracción XIV del artículo 35, otorga a la Secretaría de Agricultura y Recursos Humanos, el poder para "...participar en los Convenios Internacionales...relativos a los servicios meteorológicos y climatológicos." En el artículo 36, fracción V, se autoriza a la Secretaría de Comunicaciones y Transportes para otorgar permisos y negociar Convenios para la operación de Líneas Aéreas Internacionales...", y según la fracción XIV, "...intervenir en los Convenios de construcción y explotación de los puentes internacionales". Por último, a la Se-

cretaría del Turismo se le da facultad en el artículo 42, fracción XII, para "...gestionar la celebración de Convenios con otros gobiernos, organismos internacionales y empresas extranjeras que tengan por objeto promover y facilitar el intercambio y desarrollo turístico, con intervención de la Secretaría de Relaciones Exteriores y otras dependencias competentes en su caso."

82

Creemos que a pesar de que la Ley Orgánica faculta a la Secretaría de Relaciones Exteriores para manejar la celebración de Convenios o Tratados internacionales, debería señalar en forma más específica su papel rector en la elaboración de toda clase de compromisos internacionales. Debería establecer concretamente que la S.R.E. participa en estos trámites desde el punto de vista político-formal, en tanto que las dependencias interesadas lo hacen sólo en forma técnica y de acuerdo exclusivamente a sus respectivas competencias.

Al interior ya de la propia S.R.E., teníamos hasta el mes de agosto de 1985, fecha en la que se promulga el nuevo Reglamento Interior, que correspondía a la Dirección de Tratados el ocuparse de todo lo relativo a los Convenios o Tratados conforme a lo establecido en el artículo 17 de dicho Reglamento.

83

Sin embargo, el Reglamento citado asignaba también a otras Unidades

---

82

Palacios Treviño, Jorge. Op. Cit., Pag. 32

83 Para mayor información ver el Diario Oficial del 26 de noviembre de 1980.

de la S.R.E. funciones en materia de Tratados. De tal forma que teníamos a las siguientes dependencias participes en el sistema de celebración de instrumentos internacionales en cada una de sus materias particulares.

- Dirección General de Límites y Ríos Internacionales;
- Dirección General de Relaciones Económicas Bilaterales;
- Dirección General de Relaciones Económicas Multilaterales;
- Consultoría Jurídica;
- Dirección de Asuntos Culturales; y
- Dirección General de Asuntos Jurídicos.

84

En el nuevo Reglamento Interior de la S.R.E. desaparece la Dirección - General de Tratados pero permanecen las Direcciones que hemos considerado como participes en la celebración de compromisos internacionales y que acabamos de relacionar.

Tenemos pues que "para el estudio, planeación y despacho de los asuntos que le competen, la S.R.E. contará con las siguientes Unidades administrativas":

**Subsecretarías:**

De Relaciones Exteriores

De Asuntos Multilaterales

De Cooperación Internacional

Oficialía Mayor:

- \* Consultoría Jurídica
- Contraloría Interna

Direcciones Generales:

- Para la América del Norte
- Para América Latina y el Caribe
- Para Europa Occidental
- Para Europa Oriental y la U.R.S.S.
- Para África, Asia y Oceanía
- Del Servicio Exterior
- \* De Relaciones Económicas Bilaterales
- \* De Límites y Ríos Internacionales
- De Protección y Servicios Consulares
- \* De Asuntos Jurídicos
- Para la Organización de Naciones Unidas
- De Organismos Internacionales
- \* De Relaciones Económicas Multilaterales
- De Cooperación Técnica Internacional
- \* De Asuntos Culturales
- De Archivo, Biblioteca y Publicaciones
- De Protocolo
- De Comunicación Social

De Programación, Organización y Presupuesto

De Recursos Materiales y Servicios Generales

De Recursos Humanos y Servicios Sociales

Organos Desconcentrados:

Instituto Matías Romero de Estudios Diplomáticos

Secciones Mexicanas de las Comisiones Internacionales de Límites y Aguas de México - Estados Unidos y México - Guatemala

86

Delegaciones en el Distrito Federal y en los Estados."

Tres dependencias, aparte de las seis ya consideradas por el Reglamento Interior de 1980, están vinculadas con la celebración de Convenios y con el objeto de estudio de nuestra investigación: la Dirección General para la Organización de Naciones Unidas, la Dirección General de Organismos Internacionales y la Dirección General de Cooperación Técnica Internacional.

87

Por último, creemos necesario mencionar la vinculación que el Gobierno Federal ha establecido entre la S.R.E. y la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (S.T. y P.S.), dependencia esta última que por su ámbito de acción encuentra una muy estrecha relación con el punto medular -

---

86

Reglamento Interior de Trabajo de la Secretaría de Relaciones Exteriores. Diario Oficial de la Federación, 23 de agosto de 1985.

87

Para mayor información consultar el Reglamento Interior de la S.R.E. promulgado en el Diario Oficial de la Federación el 23 de agosto de 1985.

de nuestro análisis: Los Convenios Internacionales en materia laboral marítima portuaria de la O.I.T. ratificados por México.

La S.T. y P.S. en coordinación con la S.R.E. se encarga de vincular al sector laboral Nacional con el Internacional, a través de las Organizaciones Internacionales, como es el caso de la O.I.T. Para lograr tal vinculación, fue creada una Unidad Administrativa denominada Dirección General de Asuntos Internacionales, que laboraba bajo el mando del titular de la S.T. y P.S., y que fuera finalmente desintegrada por el recorte presupuestal del Gobierno Federal en 1985.

88

En la actualidad, la labor de vinculación entre la S.T. y P.S. y la O.I.T. se realiza a través del asesor del titular de la Secretaría, el Sr. Gastón Novelo.

Consideramos sobre este particular, que independientemente de lo apercibido de un recorte presupuestal del Gobierno Federal, no fue lo más acertado el eliminar a la Dirección General de Asuntos Internacionales de la S.T. y P.S. pues además de que en verdad somos testigos de su capacidad y conocimiento sobre la materia, difícilmente podrán ser cubiertas sus funciones y actividades con una simple asesoría, que además habrá de ocuparse de muchos otros asuntos, seguramente ajenos a la participación del sector laboral mexicano en la O.I.T.

---

88

Ver lo expresado por nosotros en el apartado 1.6 Supra.

Capítulo tercero

CONVENIOS DE LA O.I.T. EN MATERIA LABORAL MARÍTIMO PORTUARIA RATIFICADOS POR MÉXICO, (PARTICIPACION MEXICANA).

3.1 INDICACIONES GENERALES SOBRE LA LEGISLACION NACIONAL MEXICANA Y SU REGULACION SOBRE LA GENTE DE MAR Y EL TRABAJO MARITIMO

Con el fin de contar con una base cognoscitiva general que nos permita un fácil acceso al análisis de los Convenios de la O.I.T. ratificados por México, nos permitimos mencionar algunas indicaciones que a nuestro criterio son significativas para la comprensión global de nuestro estudio.

Una de las disposiciones más significativas de la Legislación Nacional Mexicana es la que nos dice que deben ser mexicanos los trabajadores que presten sus servicios a bordo de buques de nacionalidad mexicana. Tal principio ha sido denominado "cláusula de exclusividad de nacionalidad mexicana" y tiene su antecedente inmediato a la Ley de 1931, que en su artículo 133 efectúa una definición de los trabajadores del mar en México: "Son en general los que desempeñan a bordo algún trabajo", y el artículo 188 de la misma Ley agregó un precepto a la definición: "Los que sean considerados como trabajadores por las leyes y disposiciones sobre comunicaciones por agua".

89

Como puede observarse, en estos dos antecedentes de la cláusula de exclusividad no resulta fácil encontrar una vinculación, sin embargo fueron -

89

De la Cueva, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, México Ed. Porrúa. Pags. 457 - 458.

estas disposiciones las que sentaron las bases para la ulterior definición de la cláusula mencionada. La Nueva Ley Federal del Trabajo elaborada en 1971, supera a algunas de las disposiciones de la Ley de 1931, y para muchos uno de los adelantos más positivos fue la inclusión de la cláusula de exclusividad.

Existe la opinión de que tal disposición es explicable cuando se refiere a los Oficiales, pero que por el contrario carece de sentido cuando se dirige a quienes realizan trabajos elementales ó materiales. Se dice que es explicable cuando se aplica a quienes llevan el mando de las naves por que una vez a bordo, independientemente de su carácter de trabajadores, se convierten en representantes del patrón y además, y sobre todo, porque al momento de iniciar la travesía marítima están legalmente facultados para efectuar funciones a nombre y en representación de las autoridades gubernamentales. Pero no captan en que sentido puede influir la nacionalidad de un marino para el eficaz y responsable desempeño de sus funciones, las que sin menospreciar su importancia no poseen el mismo carácter responsable que el de los Oficiales, específicamente del Capitán que es en quien recae directamente el mando de la aventura marítima.

Los argumentos anteriores se fundamentan en principios lógicos y desde esta perspectiva son acertados, sin embargo, la cláusula de exclusividad, como la inmensa mayoría de los ordenamientos jurídicos no son necesariamente creados desde esta perspectiva. Se basan sobre todo en razones históricas producto inequívoco de la experiencia diaria.

estas disposiciones las que sentaron las bases para la ulterior definición de la cláusula mencionada. La Nueva Ley Federal del Trabajo elaborada - en 1971, supera a algunas de las disposiciones de la Ley de 1931, y para muchos uno de los adelantos más positivos fue la inclusión de la cláusula de exclusividad.

Existe la opinión de que tal disposición es explicable cuando se refiere a los Oficiales, pero que por el contrario carece de sentido cuando se dirige a quienes realizan trabajos elementales ó materiales. Se dice que es explicable cuando se aplica a quienes llevan el mando de las naves por que una vez a bordo, independientemente de su carácter de trabajadores, - se convierten en representantes del patrón y además, y sobre todo, porque al momento de iniciar la travesía marítima están legalmente facultados para efectuar funciones a nombre y en representación de las autoridades gubernamentales. Pero no captan en que sentido puede influir la nacionalidad de un marino para el eficaz y responsable desempeño de sus funciones, las que sin menospreciar su importancia no poseen el mismo carácter responsivo que el de los Oficiales, específicamente del Capitán que es en quien recae directamente el mando de la aventura marítima.

Los argumentos anteriores se fundamentan en principios lógicos y desde esta tal perspectiva son acertados, sin embargo, la cláusula de exclusividad, - como la inmensa mayoría de los ordenamientos jurídicos no son necesariamente creados desde ésta perspectiva. Se basan sobre todo en razones históricas producto inequívoco de la experiencia diaria.

En fin, el hecho es que el principio de exclusividad nos señalaba originalmente, que se requeriría la calidad de mexicano por nacimiento para desempeñar los cargos de "capitán, piloto, patrón y primeros maquinistas de los buques mercantes mexicanos, debiendo tenerla además, los que compongan las dos terceras partes de la tripulación."

90

Posteriormente se efectuó la reforma constitucional de 1934, en la cual se introdujo ya de una forma más concreta el principio citado, diciéndose que la cláusula de exclusividad de los trabajadores mexicanos se aplicaría "...para todo el personal que tripulase cualquier embarcación que se ampare con bandera o insignia mercante mexicana." Es aquí -- donde finalmente encontró explicación y justificación el artículo 189 de la Nueva Ley Federal del Trabajo que rige la actividad laboral mexicana hasta nuestros días, y que reza así:

"Los trabajadores de los buques deberán tener la calidad de mexicanos por nacimiento." 92

También en la Ley de Navegación y Comercio Marítimos, se plantea la cláusula a la que hemos hecho referencia a lo largo de este apartado.

En el artículo 20 de dicha ley se dispone que: "Todos los tripulantes de embarcaciones mexicanas incluyendo al capitán o patrón de la misma, deberán ser mexicanos por nacimiento."

93

90

Idem.

91

Idem.

92

Ibidem. Pag. 460

93

El artículo 53 bis, del Capítulo III nos dice que: "Están reservados - de manera exclusiva a mexicanos o a sociedades mexicanas con cláusula de exclusión de extranejos, las actividades de transporte marítimo nacional".

El Capítulo V, artículo 94, en su segundo párrafo, nos especifica que: "Desde el momento en que se abandere definitivamente una embarcación, - deberá ser tripulada sólo por mexicanos por nacimiento (...)".

Finalmente tenemos que la misma ley, en su Título Tercero Capítulo V, artículo 255-B subraya: "Los permisos para actuar como agentes consignatorios de buques solamente se otorgarán a ciudadanos mexicanos o sociedades constituidas conforme a las leyes mexicanas, y cuyo capital se encuentre representado por acciones nominativas."

Este último ordenamiento es a nuestro parecer particularmente acertado, pues recordando todas las dificultades que el pasado histórico deparó para México, prevee con todo cuidado la participación del sector mexicano en - exclusiva, en aquellas labores que posean un carácter vital para el desarrollo Nacional.

Por lo que toca al capitán, se plantearán algunas especificaciones tomadas de la misma Ley de Navegación y Comercio Marítimo, pues consideramos al igual que la Legislación Nacional, que dicho oficial ocupa un lugar muy singular en el devenir de cualquier aventura marítima. Su carácter res-

ponitivo lo distingue del resto de la tripulación.

Pues bien, tenemos que el Capítulo I, en su artículo 20 de la ley en referencia, estipula: "El capitán del Buque será a bordo la primera autoridad; en altamar y en aguas extranjeras será considerado representante de las autoridades mexicanas".

El artículo 21 nos señala que: "Tendrá el carácter de capitán del buque la persona designada como tal por el armador o el naviero y a falta de él, - asumirá sus atribuciones y responsabilidades la persona legalmente capacitada.

En el artículo 22 se subraya que: "La autoridad del capitán del buque no sufrirá menoscabo alguno con la presencia del practico a bordo, y le corresponderá en todo caso la responsabilidad de la seguridad de la nave".

En el artículo 23 se indican las funciones públicas que el capitán tendrá en altamar:

- I Actuar como auxiliar del Ministerio Público Federal, en los términos de la ley orgánica de dicha institución al tener conocimiento de un delito;
- II Actuar como oficial del Registro Civil en los términos del Registro Civil para el Distrito Federal;
- III Ejercer su autoridad sobre las personas y cosas que se encuentren a bordo".

Por último, tenemos al artículo 149 del Capítulo II, Título Segundo, que establece: "El capitán de un buque deberá permanecer en su cargo mientras no sea relevado. Solo podrá ser separado por las causas que establezca el reglamento de esta Ley. Si la embarcación se encontrase en el extranjero, para separarlo se requerirá además, el consentimiento del cónsul de México, siempre que haya persona capacitada para sustituirlo".

Pasando a otro punto, tenemos que la actividad laboral marítimo portuaria consta básicamente de dos elementos: Los trabajadores o Gente de Mar y los buques o naves. Hasta aquí hemos presentado los puntos legislativos nacionales que norman al primer elemento.

Por lo que toca al segundo, la Legislación Nacional específica en su artículo 187, que la Ley mexicana se aplicará a los buques que ostenten bandera mexicana, pues son ellos los que están sujetos a la vigilancia de las autoridades nacionales, esto es, que sólo aquellos buques que posean oficialmente la nacionalidad mexicana estarán sujetos a las disposiciones legislativas mexicanas y a los Convenios internacionales aprobados y ratificados por las autoridades oficiales correspondientes.

Otra indicación que a nuestro parecer tiene implicaciones significativas para nuestro estudio, se refiere al carácter que toman los instrumentos jurídicos adoptados por la O.I.T. una vez que han sido ratificados por el Gobierno Mexicano.

Como sabemos, tanto la carta constitutiva de la O.I.T. como cada uno de sus textos jurídicos, y la propia Constitución Mexicana, especifican - que las disposiciones emanadas de cualquier iniciativa internacional, en este caso en particular las provenientes de la O.I.T., nunca podrán contrariar a las disposiciones de la Legislación Nacional. Esto significa que los instrumentos internacionales serán aplicados en la medida en que otorguen beneficios mejores para la Gente de Mar mexicana que los que ofrecen las normas constitucionales.

Sobre este punto, el artículo 19, párrafo quinto, de la Constitución de la O.I.T., señala:

"En ningún caso podrá considerarse que la adopción de un - Convenio o Recomendación de la Conferencia, o la ratificación de un Convenio por cualquier Estado miembro, menoscabará cualquier ley, sentencia, costumbre o acuerdo que garantice a los trabajadores condiciones más favorables - que las que figuren en el Convenio o la Recomendación".<sup>94</sup>

Así podemos concluir atendiendo a lo expresado por nosotros sobre el procedimiento legislativo mexicano en lo referente a su participación en - compromisos jurídicos internacionales, que los Convenios de la O.I.T. - aprobados y ratificados por México se conviertan objetivamente en Derecho Positivo, y que por lo tanto la trilogía que conforma al sector laboral marítimo portuario deberá apegarse fielmente a los lineamientos por ellos prescritos.

Tanto los patrones o armadores, como los trabajadores o Gente de Mar, y obviamente los portadores de la autoridad oficial o representantes gubernamentales, deberán exigir la aplicación y cumplimiento, en forma individual y colectiva, de los preceptos plasmados en los instrumentos internacionales ratificados, ya parte integral de la normatividad Nacional mexicana.

Partiendo de estas observaciones llegamos a la conclusión de que en razón de su pertenencia a la Ley Suprema de la Nación, los instrumentos del Código Internacional del Trabajo ratificados por México se convierten en normas imperativas cuyos beneficios, como los de la Ley Federal del Trabajo, no deberán verse diezmadas por ningún motivo, ni en contratos colectivos ni en las sentencias de las juntas de conciliación y arbitraje.

Como podemos notar, las observaciones anteriores estaban ya implicadas de alguna forma en el Capítulo 2. También nos percataremos de que dichas indicaciones tendrán una importante ingerencia en el planteamiento de los comentarios del Capítulo 3, y de las conclusiones finales de -- nuestra investigación.

### 3.2. DEFINICIONES

Con el fin de abordar directamente al análisis de los Convenios de la O.I.T., pero atendiendo específicamente a aquéllos artículos que se refieren a los aspectos de fondo, presentamos en este apartado las definiciones

que aunque mencioandas en cada uno de los artículos a los que pertenecen, no han sido reseñadas.

Queremos aclarar por una parte, que en la reseña de cada definición se hará referencia del Convenio al que pertenecen, y por la otra, que también se reseñarán algunas de las definiciones que sobre el sector laboral marítimo portuario ofrece la Ley Federal del Trabajo. También para éste caso se apuntará el artículo al que pertenecen.

<u>DEFINICION</u>	<u># DE CONVENIO</u>
- " <u>Gente de Mar</u> ": Son todas las personas empleadas a bordo de cualquier buque que se dedique a la navegación marítima. 95	8-9-22-23-134
- " <u>Buque</u> ": Son todas las embarcaciones, buques o barcos cualquiera que sea su clase, de propiedad pública o privada, que se dediquen a la navegación marítima, excepción hecha de los buques de guerra. 96	8-16-22-23-58

95 En esta definición en particular se pueden establecer excepciones de acuerdo al Convenio que se trate. Por ejemplo: excepción hecha de los Oficiales (C. 9), alumnos de los buques escuela y aprendices (C.22), etc.

96 La definición de Buque para el Convenio 152 en especial, comprende todas las categorías de buques, embarcaciones, gabarras, alijadores y aerodeslizadores, con exclusión de los buques de guerra.

<u>DEFINICION</u>	<u># DE CONVENIO</u>
- " <u>Capitán</u> ": Son todas las personas, excepción hecha de los prácticos, que manden y tengan la responsabilidad del buque.	22-23
- " <u>Buque destinado al Home Trade</u> ": Son aquellas personas que realizan el comercio entre los puertos de un país determinado y los puertos de un país vecino, dentro de los límites geográficos fijados por la Legislación Nacional.	22-23
- " <u>Operaciones</u> ": Significa y comprende todo o parte del trabajo efectuado en tierra o a bordo, para la carga o descarga de todo buque dedicado a la navegación marítima o interior, con exclusión de los buques de guerra en cualquier puerto marítimo o interior, y en cualquier muelle, embarcadero o lugar análogo, donde se efectue este trabajo.	32
- " <u>Trabajador</u> ": Cualquier persona empleada en las operaciones.	32

97

Para el Convenio 53, la definición de "patrón" debe ser entendida en los mismos términos que la de "Capitán".

98

Para el Convenio 152, este concepto significa toda persona empleada en trabajos portuarios.

DEFINICION

# DE CONVENIO

- "Oficial de puente encargado de guardia": Es toda persona, con excepción de los prácticos, que de hecho esté encargada de la navegación o de las maniobras de un buque. 53
  
- "Primer maquinista": Es toda persona que maneje - de una manera permanente el servicio que asegura la propulsión mecánica de un buque. 53
  
- "Maquinista encargado de la guardia": Es toda persona que de hecho este encargada de la marcha - de las máquinas propulsoras de un buque. 53
  
- "Oficial": Es toda persona, con excepción del Capitán, que figure como Oficial en el rol de la tripulación o desempeñe una función que la Legislación Nacional, un contrato colectivo o la costumbre, consideren de la competencia de un Oficial. 109
  
- "Personal subalterno": Es todo miembro de la tripulación, con excepción del Capitán o los Oficiales, e incluye a los marinos provistos de un certificado de capacidad profesional. 109

DEFINICION

# DE CONVENIO

- "Marinero preferente": Es toda persona que según la 109  
Legislación Nacional, o en su defecto, según un -  
contrato colectivo, posea la competencia profesio-  
nal necesaria para desempeñar cualquier trabajo -  
cuya ejecución pueda ser exigida a un miembro del  
personal subalterno, destinado al servicio de cu-  
bierta, que no sea dirigente ni esté especializado.
- "Paga o salario básico": Es la remuneración en efecti 109  
ve de un Oficial o de un miembro del personal subal-  
terno, excluidos el costo de la alimentación, la re-  
muneración del trabajo extraordinario y las primas o  
demás asignaciones en efectivo o en especie.
- "Buque de cabotaje internacional": Es considerado co- 109  
mo cualquier buque destinado exclusivamente a efec-  
tuar travesías en el curso de las cuales no se aleje -  
del país de donde ha zarpado más allá de los puertos  
cercanos de los países vecinos, dentro de límites -  
geográficos.

---

99

Los límites geográficos para esta clasificación, deberán estar claramente definidos por la Legislación Nacional o por un contrato colectivo celebrado entre las organizaciones de armadores y de Gente de Mar

<u>DEFINICION</u>	<u># DE CONVENIO</u>
- " <u>Bugue dedicado a la navegacion de altura</u> " Cual- quier buque que no se dedique al cabotaje inter- nacional.	109
- " <u>Bugue de pasajeros</u> ": Cualquier buque autorizado para transportar más de doce pasajeros.	109
- " <u>Horas de trabajo</u> ": Tiempo durante el cual, un - miembro de la tripulación esta obligado, por or- den de su superior, a efectuar un trabajo para - el buque o para el armador.	109
- " <u>Barco de pesca</u> ": Son todas las embarcaciones, bu- ques y barcos, cualquiera que sea su clase, de - sociedad pública o privada, que se dediquen a la pesca marítima en agua salada.	112
- " <u>Accidente de trabajo</u> ": Son los accidentes sobreve- nidos a la gente de mar a causa o con ocasión a - su empleo.	134
- " <u>Trabajadores portuarios</u> ": Comprende la totalidad o cada una de las partes de los trabajos de carga y descarga de todo buque, así como cualesquiera	152

DEFINICION

# DE CONVENIO

operaciones relacionadas con estos trabajos.

- "Persona competente": Es toda persona en posesión de los conocimientos y experiencia necesarios para el ejercicio de una o varias funciones específicas, y reconocida como tal por la autoridad competente. 152
  
- "Persona responsable": Significa toda persona nombrada por el empleador, por el capitán del buque o por el propietario de una máquina, según el caso, para asegurar el cumplimiento de una o varias funciones específicas, y el desempeño adecuado de tales funciones. 152
  
- "Persona autorizada": Significa toda persona habilitada por el empleador, por el capitán del buque o por una persona responsable para realizar una o varias tareas determinadas, y que posea los conocimientos técnicos y la experiencia necesarios. 152
  
- "Aparejo de izado": Incluye todo aparejo de mani 152

DEFINICION

# DE CONVENIO

pulación fijo o móvil, incluyendo las rampas de muelle accionadas mecánicamente, utilizado en tierra o a bordo del buque para suspender, elevar y descender cargas y para trasladarlas, en suspensión o sostenidas, de una posición a otra.

- "Equipo accesorio de manipulación": Comprende todo dispositivo por medio del cual pueda fijarse una carga a un aparejo de izado, pero que no forme parte integrante de dicho aparejo o de la carga.

152

- "Acceso": Comprende igualmente la idea de salida.

152

Legislación Nacional: Ley Federal del Trabajo

- "Buque": Cualquier clase de barco o embarcación que ostente bandera mexicana.

Art. 187

- "Capitán": Es quién ejerce el mando directo de un buque, teniendo con respecto a los demás trabajadores la calidad de representante del

Art. 190

patrón.

Ley de Navegación y Comercio Marítimo

- "Capitán": Es la primera autoridad a bordo; en altamar y en aguas extranjeras será considerado representante de las autoridades mexicanas. Art. 20
  
- "Vías generales de comunicaciones por agua": Art. 9  
Son los mares territoriales y demás aguas de jurisdicción federal, cuando sean aptas para la navegación. Comprende las obras e instalaciones que constituyen las terminales marítimas o fluviales y las áreas necesarias para la prestación de servicios marítimos y portuarios.
  
- "Servicios Marítimos": Todos aquellos que auxilian, protejan y preserven de contingencias adversas las vidas y los bienes en la aventura de mar. Art. 14

- 
- "Servicios Portuarios": Todos los que se presten a bordo, en las dársenas o fondeaderos; en las construcciones e instalaciones portuarias, para asegurar los buques durante su estadía, facilitar sus maniobras aprovisionamientos y manejo de sus cargamentos. Art. 14
  
  - "Puertos": Por su objeto, instalaciones y servicios, los puertos pueden ser de altura, de cabotaje, de pesca o deportivos. Por su régimen de funcionamiento, los puertos pueden ser de administración descentralizada. Art. 44
  
  - "Empresa marítima": Es el conjunto de elementos materiales y de valores incorpóros coordinados para la explotación de uno o más buques en el tráfico marítimo. Art. 127
  
  - "Naviero": Es el titular de una empresa marítima. Art. 127
  
  - "Fortuna del Mar": Cada buque con sus pertenencias y accesorios, constituirá la fortuna del mar. Art. 132

- "Tripulación": Son todas las personas embarcadas para Art. 145  
laborar en la dirección, maniobras y servicios de un  
buque. .

### 3.3 PREAMBULO FORMAL: ESPECIFICACIONES

Es importante antes de abordar el análisis de los Convenios adoptados por la O.I.T. en materia laboral marítimo portuaria, ratificados por México, hacer una breve aclaración.

Como se observará a lo largo de este Capítulo, el estudio de los Convenios mencionados se ha realizado omitiendo el preámbulo formal en el que se recuerdan las circunstancias ante las cuales la Conferencia adoptó el Convenio o la Recomendación. También se omiten diversos artículos formales o uniformes que figuran al final de todos los Convenios y que tratan las cuestiones de procedimiento y no de fondo.

Los artículos omitidos se remiten a los procedimientos de "...ratificación, presentación a la Oficina Internacional del Trabajo al cabo de un período prescrito, la memoria sobre la aplicación de un Convenio, la relación entre el Convenio y todo Convenio revisor que llegue a adoptarse ulteriormente, y de la autenticidad de las versiones inglesa y francesa del texto".

Sin embargo, cuando se plantean condiciones especiales para la entrada en vigor del instrumento internacional, es decir, puntos de fondo, entonces sí se efectúa la reseña y el análisis del artículo correspondiente.

### 3.4 CONVENIO 8 INDEMINIZACIONES DEL DESEMPLEO (NAUFRAGIO).

La Conferencia General de la O.I.T., convocada en Ginebra el 15 de junio de 1920, adoptó el Convenio 8. Su entrada en vigor para la Organización se realizó el 23 de marzo de 1923. Los Estados Unidos Mexicanos lo ratificaron el 20 de mayo de 1937, entrando en vigor el mismo día y promulgándose en el Diario Oficial de la Federación el 27 de septiembre de 1937.

#### 3.4.1 PROBLEMA

El naufragio, más específicamente el desempleo generado por éste, - constituyen la base medular del Convenio 8 de la O.I.T.

La pérdida del buque por naufragio afecta directamente a la Gente de Mar, pues una vez enajenada de su medio de trabajo queda presa del desempleo e involuntariamente privada de todo ingreso económico.

#### 3.4.2 OBJETIVO

La sumersión del buque en el mar o naufragio afecta doblemente a la -

Gente de Mar, que en una primera instancia sufre los riesgos que implica un siniestro marítimo, y en una segunda padece las consecuencias económicas del naufragio, concretamente del desempleo. Debe subrayarse que ambas consecuencias recaen sobre los trabajadores del mar, sin importar si estos tienen o no responsabilidad alguna en el advenimiento del siniestro citado.

La situación anterior hace obvia la apremiante inquietud de la Gente de Mar por establecer una regulación que ampare y resguarde sus intereses. El Convenio 8 pretende sentar las bases de dicha regulación, al puntualizar la obligación del armador o de la persona con la cual la Gente de Mar hubiese celebrado un contrato para laborar a bordo del buque, de hacer frente al desempleo resultante del naufragio, pagando una indemnización a cada una de las personas empleadas en el buque perdido, "...por todos los días del período efectivo del desempleo... con arreglo a la tasa de salario pagadero en virtud del contrato."

101

La indemnización mencionada, según lo previsto por el Convenio, podrá estar limitada a un período de dos meses de salario, y la forma de su cobro será igualmente establecida por el Convenio sobre las indemnizaciones del desempleo.

Es por este camino que la O.I.T. pretende regular una situación que po

101

Convenio 8. "Sobre las indemnizaciones del desempleo (naufragio)".  
Ginebra. Oficina Internacional del Trabajo. O.I.T., 1920. Pag. 1

cas veces previsible, genera consecuencias altamente lacerantes para la -  
Gente de Mar.

### 3.4.3 CONTENIDO

El Convenio 8 de la O.I.T. está integrado por 11 artículos de los cua--  
les sólo mencionaremos los cuatro primeros, pues son estos los únicos que  
no se refieren expresamente a los puntos estipulados en el apartado "preám-  
bulo formal: Especificaciones"<sup>102</sup>.

El artículo 1o. nos señala el significado que para el presente Convenio  
tendrán los conceptos "Gente de Mar" y "Buque"<sup>103</sup>.

El artículo 2o. se remite específicamente al meollo del problema, pues  
subraya la obligación que tiene todo armador de indemnizar a las personas  
empleadas en el buque perdido por naufragio, y que como consecuencia de  
dicho siniestro se encuentran súbitamente desempleados.

La indemnización deberá ser tal que permita a la Gente de Mar hacer -  
frente al desempleo resultante del naufragio.

---

102

Ver apartado 3.3. Supra.

103

Si se desea saber el significado que el Convenio 8 da a los concep-  
tos citados ver apartado "Definiciones" 3.2 Supra.

El monto de la indemnización tendrá que corresponder a todos los días del período efectivo del desempleo, con arreglo a la tasa del salario pagado en virtud del contrato. El monto total de la indemnización no podrá ser superior a dos meses de salario.

El artículo 3o. indica la forma en la que se realizarán los cobros de las indemnizaciones, las cuales se efectuarán en forma idéntica al procedimiento de cobro de atrasos de salarios devengados durante el servicio.

Finalmente el artículo 4o. señala la obligación de los Estados ratificantes de aplicar el Convenio no sólo sobre sus Territorios Nacionales sino inclusive en sus Colonias, posesiones o Protectorados que no se gobiernan por sí mismos.

Al hacer referencia a figuras tales como los Protectorados o las Colonias, podríamos fácilmente calificar a este artículo de caduco, inaplicable y fuera de contexto, sin embargo, debemos tomar en cuenta que antes de establecer juicios apriori, tendrá que hacerse una reflexión histórica que capte el contexto preciso en el que fue creado dicho instrumento.

En el año de 1923, las especificaciones del artículo 4o. eran mucho más que acertadas, pues la figura de los Protectorados en la S.D.N. estaba en pleno apogeo y respondían a una necesidad internacional concreta. Con la incursión de la O.N.U. a la Sociedad Internacional, y el poste--

rior surgimiento de la Resolución 1514 denominada "Declaración sobre la concesión de la independencia a los pueblos y países coloniales", la figura del colonialismo desaparece y coloca fuera de contexto a las disposiciones del artículo referido, aunque todavía hoy en día puedan ser observadas singulares clases de dominación, como por ejemplo: La Guayana Francesa, San Martín, Guadalupe, Martinica, Islas Vírgenes Británicas, Aruba, Curasao, etc.

Creemos que siempre será válido hacer este tipo de retrospectivas históricas, pues nos brindan un reposo que indiscutiblemente amplía la capacidad analítica de nuestro estudio.

#### 3.4.4 LEGISLACION NACIONAL

La Legislación Nacional Mexicana prevee en la Ley Federal del Trabajo, Título Sexto, sobre Trabajos Especiales, Capítulo III, artículo 202, 203 y 209, varios de los aspectos tratados por el Convenio 8 de la O.I.T.

Introduciéndose ya de lleno en el articulado de la Ley Federal del Trabajo, tenemos que el artículo 202 plantea en su segundo párrafo, la imposibilidad de reducir los salarios de los trabajadores en caso de que el viaje se abrevie, "cualquiera que sea la causa". La frase entrecomillada nos permite incluir a la pérdida del buque por naufragio como una causa de abreviación del viaje, lo que nunca será motivo para la reducción o suspensión

del salario. Por lo tanto, el trabajador deberá recibir su salario en virtud del contrato, por el período durante el cual se encuentre involuntariamente desempleado.

El artículo 203 señala por su parte, que el pago de los salarios e indemnizaciones de los trabajadores deberán ser considerados prioritariamente por el propietario o armador del buque sobre las máquinas, aparatos, pertrechos y fletes. Tanto el propietario del buque como el patrón deben responsabilizarse por el pago de los salarios e indemnizaciones de los trabajadores a su cargo en la pérdida del buque por naufragio, como también establece el Convenio 8 de la O.I.T.

Los dos artículos anteriores no atienden directamente a la problemática del naufragio, sin embargo, fueron mencionados aquí en virtud de su relación con el mismo.

El artículo 209 por el contrario, sí aborda en forma específica el problema a citado, pues señala que al perderse el buque, ya sea por apresamiento o por siniestro, el armador, naviero o fletador, no sólo tiene la obliga-

105 En la categoría de "siniestro" puede ser incluido el naufragio, como lo establece el léxico marítimo.

106 Los conceptos "fletador", "naviero" y "armador", han sido utilizados como sinónimos por la Legislación Nacional Mexicana, especialmente por la Ley Nacional de los Trabajadores de los buques, la que a su vez ha transmitido dicha interpretación a la Ley Federal del Trabajo. Sin embargo, tal interpretación generó una fuerte discusión entre las autoridades, los técnicos oficiales y los especialistas, quienes finalmente llegaron al convencimiento de que para una mayor garantía de los trabajadores, y a fin de evitar que el uso de una denominación no incluida en la Ley pudiera conducir a confusiones, deberían requerirse utilizando a las tres definiciones por igual o simultáneamente. Por lo tanto, cualquiera que sea la denominación que se use, el patrón de los trabajadores será quien explote el buque, independientemente de que sea el propietario o no. Si se desea mayor información al respecto, consultar: Méndez de la Cueva, Op. cit.

ción de repatriar a los trabajadores víctimas del mismo, sino que onclusive deberá cubrir el importe de los salarios hasta el momento en el que se haya realizado su restitución al puerto de destino o al señalado en el contrato, - así como el pago de las prestaciones a las que se tiene derecho.

En este último artículo se plantea una situación muy peculiar. Se prevee que en el caso de que la parte patronal fuera propietaria de otro buque o tuviera bajo su explotación a otro buque, además del perdido por el naufragio, entonces esta parte podrá ponerse de acuerdo con la parte trabajadora para - convenir con ella su reinstalación en el otro buque, siempre y cuando dicha reinstalación se realice en la misma categoría en la que encontraba antes de sucedido el percance. Sin embargo, en caso de que no fuera posible llegar a un acuerdo, es decir, si el desempleo es un hecho ya inminente e irremediable, entonces como lo establece igualmente el Convenio 8 de la O.I.T., los trabajadores tendrán derecho a ser indemnizados.

La diferencia entre la Ley Federal del Trabajo Mexicano y el Convenio de la O.I.T. en lo concerniente a la indemnización de los trabajadores, es mínima y consiste básicamente, en que la Ley mexicana de un paso más allá - del dado por la O.I.T. en busca de la protección de los trabajadores, pues - prevee como monto máximo de indemnización una suma equivalente a tres meses de salario, además de hacer acredores a los desempleados por la pérdida del buque, de una determinada prima de antigüedad.

107

---

107 Debemos recordar, que según el Convenio de la O.I.T. en su artículo 2o, el monto total de la indemnización no podrá ser superior a dos meses de salario. En México, la Legislación Nacional propone mejores condiciones y por tal motivo son las disposiciones provenientes de esta las que se aplica, como lo señala tanto la propia Legislación Nacional, como la carta constitutiva de la O. I. T.

### 3.4.5 COMENTARIOS

Es necesario señalar dos importantes cuestiones. Primero, es indispensable destacar que si bien, el Convenio de la O.I.T. plantea una regulación del desempleo en la pérdida del buque por naufragio un tanto escueta e inclusive inferior en términos cualitativos y cuantitativos a la regulación procedente de la Legislación Nacional Mexicana, esto atiende concretamente a que las estipulaciones de la ley mexicana provienen de una modificación realizada en el año de 1970, en tanto que el Convenio 8 de la O.I.T. se elaboró desde 1920. Es por su antigüedad que quizá hoy en día se vea objetivamente superado por otras Legislaciones Nacionales, entre ellas la mexicana.

Sin embargo, es justo decir que el instrumento creado por la O.I.T. en el momento de su aparición, fue particularmente importante y su relevancia e ingerencia en la vida laboral de la Gente de Mar lo convirtieron, como su nombre lo dice, en un verdadero instrumento jurídico de apoyo para los trabajadores marítimos, y sin lugar a dudas el legislador mexicano de 1970 lo tuvo muy en cuenta al reformar la Ley Federal del Trabajo en ese año.

La segunda cuestión importante por señalar, es que al plantear la reinstalación de la Gente de Mar en otro buque propiedad del mismo armador víctima del siniestro, la Legislación Mexicana demuestra palpablemente su interés por asistir a las dos partes en conflicto, buscando una solución que resulte benéfica para ambas.

Con los preceptos legislativos mexicanos y los precedentes del instrumento jurídico de la O.I.T., la Gente de Mar mexicana logra amparar efectivamente su situación laboral, y por ende su seguridad económica. Logra asegurar una cantidad monetaria que por lo menos le permitirá subsanar los gastos que se presentan en un período de desocupación involuntaria. A la parte armadora se le ha facultado con estas regulaciones y en los casos específicos, para exentar los gastos de indemnización, o por lo menos para reducir los mismos, sin afectar con ello directa o indirectamente la situación de los trabajadores.

México, firme en su política laboral expresada en la Ley Federal del Trabajo, sólo confirmó sus principios populistas al ratificar el Convenio "Sobre las indemnizaciones del desempleo (naufragio)", que además, en nada entorpece u obstaculiza los proyectos mexicanos de Desarrollo Nacional.

### 3.5 CONVENIO 9 COLOCACION DE LA GENTE DE MAR

La Conferencia General de la O.I.T., convocada en Ginebra el 15 de junio de 1920, adoptó el Convenio 9, el cual entró en vigor para la Organización el 23 de noviembre de 1921. El Estado mexicano lo ratificó el 10. de septiembre de 1939, entrando en vigor el mismo día. El nuevo instrumento internacional conocido como Convenio sobre la colocación de la Gente de Mar fue promulgado en el Diario Oficial de la Federación el 14 de marzo de 1940.

### 3.5.1 PROBLEMA

La Gente de Mar regularmente sufre cambios en cuanto al armador o buque al que prestan sus servicios. Es por ello que su colocación en los puestos de trabajo se ha constituido en un hecho que además de constante posee carácter apremiante para la subsistencia económica de los trabajadores.

Esta última circunstancia es aprovechada por individuos que utilizan la necesidad ajena para obtener beneficios económicos.

La realidad ha mostrado como en diversas partes del mundo han sido constituidas agencias de colocación que exigen el pago de honorarios, tanto a la Gente de Mar como armadores y diversos representantes patronales, para efectuar la colocación de los trabajadores.

De esta forma, dichas agencias de colocación no hacen sino utilizar la necesidad de empleo de la Gente de Mar y las variaciones de mano de obra sufridas por los empleadores para instituirse en un intermediario oportunista que desgraciadamente pareciera convertirse en un mal necesario e infranqueable.

### 3.5.2 OBJETIVO

El Convenio 9 de la O.I.T. pretende evitar que la colocación de la Gente de Mar sea objeto de un comercio ejercido con fines lucrativos, por persona,

sociedad o empresa alguna .

La O.I.T. pendiente de las necesidades laborales del sector marítimo, convoca a cada entidad Nacional en particular como a la Sociedad Internacional en su conjunto, especialmente a la comunidad de Estados miembros de la O.I.T., a salvaguardar los intereses de la Gente de Mar; a captar - la búsqueda de empleo de los trabajadores del mar como una condición de corosa y honorable de dicho sector, y no como una situación inmejorable - para optimizar ganancias y propiciar angustias y vejaciones .

El Convenio 9 pretende eliminar o en su defecto reducir paulatinamente dicho fenómeno. En caso de que por las condiciones locales particulares - fuesen momentáneamente requeridos los servicios de agencias de colocación, estas, como lo establece el propio Convenio, deberán someterse al control gubernamental correspondiente; todo bajo el supuesto condicional de que tal Gobierno contribuirá a la eliminación progresiva y total de dichas - agencias de colocación .

Las autoridades nacionales, según lo estipula el instrumento de la --- O.I.T., contribuirán al establecimiento de sistemas eficaces de colocación gratuita, constituidos e integrados por asociaciones representativas - de los armadores y de la Gente de Mar.

De esta forma, si es que momentáneamente se permite la existencia de

agencias de colocación deberán ser gratuitas y representativas del sector - al cual brindarán sus servicios. Deberán dar todas las garantías y facilidades que urgentemente requiere el sector laboral del ámbito marítimo, convigiéndose en instrumento a su servicio y no en un medio idóneo para su explotación y dependencia.

### 3.5.3 CONTENIDO

El Convenio 9 contiene 18 artículos, de los cuales solo haremos referencia a los nueve primeros por ser estos los únicos que versan sobre temas - ajenos al procedimiento de todo instrumento emitido por la O.I.T.

108

El artículo 1o. señala la definición del concepto Gente de Mar.

El artículo medular del Convenio 9 es el 2o., pues en él se especifica - que la colocación de la Gente de Mar no podrá ser objeto de un comercio -- ejercido con fines lucrativos, y que cada país se verá obligado a establecer sanciones penales para quién infrinja dicha disposición.

El artículo 3o. establece una excepción a la regla. Si se suscitasen las circunstancias en las que se hiciera necesaria la intervención de agencias de colocación, éstas deberán sujetarse al control gubernamental correspondiente y su existencia sólo tendrá un carácter temporal, pues su paulatina -

---

108

Ver Apartado "Definiciones", 3.2 Supra.

eliminación es la única garantía de mejores condiciones de empleo para la Gente de Mar.

Los artículos 4o. y 5o. proponen algunas alternativas para el desarrollo de agencias de colocación gratuitas. Creadas a través de asociaciones representativas de los armadores y de la Gente de Mar o de la autoridad central correspondiente, deberán estar dirigidas indistintamente por personas con experiencia marítima práctica y coordinadas sobre una base de regulación Nacional.

Los artículos 6o. y 7o. subrayan el derecho de la Gente de Mar de escoger el buque al que prestarán sus servicios, y el derecho de los armadores a escoger la tripulación que más convenga a sus intereses. Por otra parte, se especifica que el Contrato de Enrolamiento de la Gente de Mar, deberá contener las garantías que sean necesarias para proteger a todas las partes interesadas. El libre acceso al examen del contrato, antes y después de su firma, es un derecho con el que deberá contar incesantemente la parte trabajadora.

El artículo 8o. se dirige a los Estados miembros, indicándoles el deber que tienen de poner a disposición de la Gente de Mar, todas las facilidades relativas a su colocación, recurriéndose en busca de dicho objetivo inclusive a las Oficinas Públicas.

Finalmente, el artículo 9o. plantea la posibilidad que cada país tiene -

qué decidir si incluir en los términos del presente Convenio a los oficiales de puente y a los oficiales de máquinas.

#### 3.5.4 LEGISLACION NACIONAL

La Ley Federal del Trabajo, en su Título Sexto, Capítulo III, referente a los trabajadores de los buques, no establece punto alguno que se refiera específicamente a la colocación de los trabajadores del mar o trabajadores de los buques. Lo único que podemos encontrar en dicho apartado, es la especificación de que la parte armadora, naviera o fletadora deberá hacer constar por escrito las condiciones de trabajo existentes, lo que podemos denominar como "contrato de enrolamiento".

También se establecen en la Ley mencionada, los puntos que deberán contener los contratos de este sector. Sin embargo, no logramos encontrar nada concreto que haga referencia al proceso de colocación de la Gente de Mar.

No así en el Título Cuarto, sobre derechos y obligaciones de los trabajadores y de los patrones, Capítulo I, artículo 133, Inciso III, de la Ley Federal del Trabajo, en donde se puntualiza la prohibición de la parte empleadora de cualquier sector laboral para exigir o aceptar dinero de los trabajadores como gratificación porque se les admita en el trabajo o cualquier otro motivo que se refiera a las condiciones de éste.

En el Título Primero, artículo 4o., se destaca el derecho del trabajador para abocarse a la labor que más convenga a sus intereses, siempre y cuando esta labor sea lícita.

Los artículos 12, 13 y 14 del mismo Título, versan sobre los intermediarios: Son personas que contratan o intervienen en la contratación de trabajadores que prestan sus servicios a otro patrón.

Las agencias de colocación a las que nos hemos venido refiriendo en el presente apartado, pueden ser comprendidas dentro del concepto "intermediarios". La ley subraya que las personas que utilicen intermediarios para la contratación de trabajadores, serán responsables de las obligaciones que deriven de la Ley Federal del Trabajo, y que los intermediarios o agencias de colocación no podrán recibir ninguna retribución o comisión con cargo a los salarios de los trabajadores.

Finalmente, el artículo 123 Constitucional, en su Inciso XXV, corrobora lo establecido por el Convenio 9 de la O.I.T., al decir que la colocación de los trabajadores será gratuita, tanto para los trabajadores como para los empleadores. Se propone además, que la institución que efectue la colocación, ya sea de índole municipal, bolsa de trabajo o cualquier otra institución oficial o particular, tome en cuenta la demanda de trabajo, dando prioridad a quienes representen la única fuente de ingresos para su familia.

### 3.5.3 COMENTARIOS

merso en una crisis global y generalizada, en donde el desempleo juega un papel mucho muy importante.

Con índices de desempleo que superan en muchas ocasiones al porcentaje total de la población económicamente activa, algunos sectores aprovechan cualquier situación para obtener beneficios de índole económica.

El sector marítimo no es la excepción. El desempleo de la Gente de Mar es un fenómeno cotidiano, y no sólo es motivado por un siniestro como el naufragio. Son muchos y de muy diversas índoles los motivos del desempleo en el sector marítimo, sin embargo, todos ellos presionan a quienes desean trabajar. El desempleo obliga a la Gente de Mar a comprometerse económicamente por medio de cuotas o comisiones con quienes supuestamente les brindan la oportunidad de empleo, en este caso, las agencias de colocación; intermediarios que no hacen sino explotar la comprometida posición de los que efectivamente viven de su trabajo.

En México, el desempleo es una sangría rutinaria para la población, y el sector marítimo, aunque rico por sus dimensiones, sufre directa o indirectamente los efectos de dicha situación. Es por ello que la Legislación Nacional Mexicana, sin abstraerse de tal problemática, mediante la Ley Federal del Trabajo y el artículo 123 constitucional atiende concretamente a los requerimientos y exigencias de la clase trabajadora.

La Legislación Nacional en México se encuentra suficientemente desa-

rrollada en este aspecto, sin embargo, nos parece oportuna la ratificación del Convenio 9 de la O.I.T., porque en la normatividad Nacional no se -- trata por separado al sector marítimo, que como ya hemos subrayado anteriormente presenta caracteres muy singulares, distinguiéndose palpable-- mente del resto de los sectores laborales.

Es importante hacer notar que muchas de las disposiciones planteadas por la Ley Federal del Trabajo son "letra muerta" esto es, que no cumplen con su objetivo medular: legislar la actividad laboral mexicana. Una de -- ellas es, por ejemplo, el "poner en el índice" a los trabajadores que se separen o sea separados del trabajo para que no se les vuelva a dar ocupa--  
110  
ción.

No sólo el pretender la obtención de garantías económicas mediante la colocación de la Gente de Mar se constituye en un acto ilícito dentro de la Legislación Nacional Mexicana. Bloquear a un trabajador determinado, mediante su subrepticio boletinaje, es otra de las prohibiciones establecidas -- por la regulación mexicana, aunque como ya dijimos, tal regulación resulta inocua por requerir de pruebas feacientes para poder sancionar a los patrones que hubiesen incurrido en tal falta, y en estos casos resulta particulamente complicado obviar la desleal y ventajosa acción de los mismos, -- sobre todo cuando estos lo hacen en complicidad con los demás patrones, -- en especial con aquellos a los que se les ha ofrecido el boletinaje referido.

A pesar de todo esto, consideramos que con la conjunción de la Legisla-

ción Nacional y el Convenio de la O.I.T. sobre la colocación de la Gente de Mar, se ha logrado integrar un cuerpo normativo que aunque embrionario demuestra cotidianamente su decisión de apegarse en forma práctica a la vida laboral marítimo mexicana. Lo único que nos atreveríamos a sugerir, sería la constante supervisión por parte del Estado Mexicano del correcto apego y cumplimiento de las disposiciones de la Ley Federal Mexicana, así como de las prohibiciones y obligaciones aceptadas con la ratificación del Convenio 9 de la O.I.T.

### 3.6 CONVENIO 16 EXAMEN MEDICO OBLIGATORIO DE LOS MENORES (GENTE A BORDO DE LOS BUQUES)

En la Ciudad de Ginebra, el 25 de octubre de 1921 fue adoptado por la Conferencia General de la O.I.T., el Convenio 16 conocido como Convenio sobre el examen médico obligatorio de los menores (gente a bordo de los buques). Entró en vigor para la Organización el 20 de noviembre de 1922 y para México el 9 de marzo de 1938. Ratificado por los Estados Unidos Mexicanos el mismo 9 de marzo de 1938, fue promulgado en el Diario Oficial de la Federación el 23 de abril de ese año.

#### 3.6.1 PROBLEMA

El trabajo marítimo, como ya hemos expresado, presenta una serie de características muy singulares. Una de ellas es el riesgo que los trabajadores del mar corren al internarse en los mares y verse sujetos a las adversas

condiciones laborales que ésto puede implicar.

Ante tales adversidades, se ha hecho indispensable la realización de un examen médico que certifique las óptimas condiciones físicas de un -- trabajador para el desempeño adecuado y seguro de sus labores, muy espe-- cialmente en el caso de los menores de edad.

En el Convenio 16 de la O.I.T. vemos claramente reflejada esta situa-- ción. Los menores de edad, esto es, los trabajadores con una edad menor a los 18 años, todavía no logran la madurez ni mental, ni física; madurez que se torna indispensable para la labor en el sector marítimo. Es por ello que la O.I.T. al adoptar el Convenio 16 señala a todos los miembros rati-- ficantes el deber que tienen de aplicar un examen médico a todos los traba-- jadores menores de edad, determinándose por este medio la aptitud de los mismos para enrolarse en una embarcación determinada. Obviamente tai -- disposición presenta una serie de reservas. Sin embargo, fue un gran paso de la Organización el lograr la adopción de un nuevo instrumento interna-- cional que atendiese prácticamente a las necesidades objetivas del sector marítimo laboral en lo referente al examen médico obligatorio para los me-- nores de edad.

Podemos decir que el examen médico, es en la actualidad mucho más -- que un simple trámite burocrático opcional. Se ha constituido en un indis-- pensable procedimiento que debe ser cumplido con antelación al contrato --

de enrolamiento correspondiente. Con el cumplimiento de dicho requisito, no sólo resulta beneficiado el empleado, que podrá conocer oportunamente sobre su aptitud para hacerse a la mar, evitando en la medida de lo posible los riesgos de enfermedad o accidente que la minoría de edad pudieran propiciar sobre su propia persona. También resulta beneficiada con el cumplimiento de dicho requisito la parte armadora, pues se verá facultada para prevenir cualquier incapacidad de sus empleados, especialmente en momentos en los que su labor se torne simplemente insustituible o en los que la atención médica sea particularmente limitada y poco confiable.

Debemos subrayar que para la parte patronal del ámbito marítimo, un trabajador enfermo no sólo significa una reducción de la fuerza de trabajo disponible y por consiguiente de la productividad calculada, sino que implica también el poner en peligro a toda la tripulación ante un posible contagio. Una vez extendida la enfermedad a la mayor parte de la tripulación se puede provocar el advenimiento de un siniestro que acabe con la vida de todos, pues la disminución del personal puede afectar determinantemente la capacidad de maniobra de la embarcación en la aventura marítima.

Sin embargo, se podría decir que no tienen porque ser especialmente los menores de edad los más propensos a las enfermedades, y que el examen médico debería de ser obligatorio para toda la Gente de Mar, sin importar la edad. En realidad todos los trabajadores del mar deben someter

se a este tipo de exámenes, sin embargo según estadísticas médicas sí son los trabajadores menores de 18 años quienes por sus condiciones físicas todavía en desarrollo son más propensos a las enfermedades y riesgos que el intenso trabajo marítimo implica.

Es por esto que la O.I.T. adoptó un instrumento internacional sobre el examen médico obligatorio que se dirige especialmente a los trabajadores de los buques menores de edad.

### 3.6.2 OBJETIVO

El Convenio 16 de la O.I.T., pretende reducir los riesgos que implica el empleo de trabajadores marítimos menores de 18 años, por una parte, y por la otra asegurar el bienestar de los mismos sin atender necesariamente a su productividad en el trabajo. La mejor forma de lograr dicho objetivo fue exigiendo la realización de un examen médico que hiciese constar la aptitud física y mental del menor que busca hacerse a la mar.

Las excepciones a la regla son básicamente dos: cuando los empleados del barco sean miembros de la misma familia y cuando por el carácter urgente del inicio de la travesía marítima no se contara con el tiempo ni con las condiciones adecuadas para realizar tal examen, en cuyo caso se le permitirá al menor embarcarse, siempre y cuando el examen se realice en el primer puerto donde toque el barco.

Los exámenes son fiables y generan directamente un elevado grado de seguridad para todo el personal embarcado. Sin embargo, sólo son confiables temporalmente, por lo que se establece en el Convenio 16 que cada examen médico realizado tendrá validez por un período no mayor de un año y en caso de que ya hubiese caducado dicho examen, el trabajador se verá obligado a practicarse otro que lo volverá apto para embarcarse en cualquier buque durante otro período anual.

Con el Convenio 16 de la O.I.T., los Estados miembros buscan el incremento objetivo y sistemático de las garantías de seguridad en el trabajo marítimo, tanto para los trabajadores menores de edad, como para el resto de la tripulación. Además, se pretende garantizar el óptimo desenlace de la aventura marítima, lo que redundará en el beneficio tanto de la Gente de Mar como de la parte armadora, que invierte en espera de un rendimiento expresado en términos económicos.

### 3.6.3. CONTENIDO

El Convenio relativo al examen médico obligatorio de los menores empleados a bordo de los buques, consta de 12 artículos. En el análisis que a continuación iniciamos, sólo se omitirán los Artículos 1o, 5o, 6o, 7o, 8o, 9o, y 12, ya que estos se refieren a los puntos indicados en el apartado 3.3 de este Capítulo.

---

111

Aunque el artículo 1o. de este Convenio no ha sido incluido en el apartado "Preámbulo formal: Especificaciones", fue omitido por disponer -- exactamente los mismos puntos que los estipulados en el artículo 1o. del Convenio 8 de la O.I.T., ya reseñado en el apartado 3.4 Supra.

El artículo 2o. plantea la problemática esencial del Convenio, pues señala como obligación para los trabajadores marítimos menores de 18 años, - el someterse a un examen médico que pruebe su aptitud para hacerse a la -- mar, exceptuando los casos que mencionamos en el inciso anterior.

El artículo 3o., especifica que el trabajo de los menores sólo podrá con tinuarse con la renovación periódica del examen médico, el cual tendrá una vigencia no mayor de un año. Si la vigencia del mismo concluyese ya inicia da la travesía, se prolongará hasta el final de la misma.

Finalmente, el artículo 4o. nos indica las excepciones a las que ya he- mos hecho referencia.

Debe subrayarse que el Convenio 16 de la O.I.T. especifica claramente que el examen médico debe ser realizado por un médico capacitado y avala- do por la autoridad oficial competente.

Como puede notarse, el contenido cuantitativo del Convenio es muy -- precario, sin embargo la calidad de sus disposiciones lo hacen muy comple- to y eficaz.

#### 3.6.4 LEGISLACION NACIONAL

La Legislación Nacional Mexicana, en la Ley Federal del Trabajo, Títu

lo Sexto, Capítulo III, trata muy someramente la problemática de los trabajadores menores de edad del ámbito marítimo.

El Artículo 191 prohíbe el trabajo marítimo para los menores de 14 años, y el de los menores de 18 para la labor como pañoleros o fogoneros. Estas dos profesiones son de una muy particular exigencia física, por lo que es sólo recomendable para trabajadores mayores de edad

En el artículo 205 se puntualiza que los trabajadores marítimos están obligados a respetar y realizar todo tipo de instrucciones o políticas destinadas a prevenir los riesgos del mar; instrucciones que deberán ser dirigidas y supervisadas por los representantes de la autoridad competente, en apego a las disposiciones sobre comunicaciones por agua de la Legislación Nacional.

Además, en este artículo se le da a los capitanes y a los oficiales a bordo la facultad de representar a la autoridad en la verificación y certificación de las instrucciones mencionadas, en este caso en particular de los exámenes médicos o de aptitud.

En el artículo 208 de la misma ley fueron inscritas las causas especiales de rescisión de las relaciones de trabajo. Una de ellas es la cancelación o la revocación definitiva del certificado de aptitud o examen médico. Sin embargo, el artículo 209 de la Ley Federal del Trabajo efectúa una aclaración

sobre el punto anterior. Se especifica que las relaciones de trabajo no podrán darse por terminadas cuando el buque este en el mar, esto es, que si llegase a caducar el examen o certificado de aptitud física de un menor de edad en plena travesía marítima, no será considerado como motivo para la terminación de las relaciones de trabajo hasta que el buque haya tocado el puerto de destino.

Los cuatro artículos citados son los únicos puntos legislativos nacionales con los que se aborda la problemática tratada por el Convenio 16 de la O.I.T.

#### 3.6.5 COMENTARIOS

Después de hacer un breve estudio comparativo del Convenio 16 de la O.I.T. y la Ley Federal del Trabajo en su Título Sexto, Capítulo II sobre los trabajadores de los buques, podemos concluir que la ratificación por parte del Gobierno Mexicano del Convenio citado, fue todo un acierto, pues la normatividad nacional sólo sondea superficialmente la problemática de los trabajadores menores de edad, más aún en atención estricta de los menores de edad del sector marítimo.

Con la ratificación del Convenio 16, dicho instrumento internacional - pasó a ser ley nacional completando e inclusive perfeccionando la Legislación Nacional Mexicana

Tanto la Ley Federal del Trabajo como el Convenio 16 de la O.I.T. se complementan más que satisfactoriamente en lo que se refiere a la problemática citada.

Para concluir con este apartado, sólo queremos agregar que aunque muy escueto, el Convenio 16 aborda acertada y concluyentemente una situación que no requiere de un extenso y sofisticado texto jurídico para su regulación. Decimos que aborda concluyentemente tal problemática, por considerar que con tal instrumento se reducen en magnitudes considerables los riesgos, tanto para los trabajadores menores de edad como para el resto de la tripulación. De igual forma, aunque indirectamente, son protegidos preventivamente los intereses de la parte patronal o armadora quién ve en la seguridad de sus trabajadores la elevación de potenciales rendimientos económicos..

### 3.7 CONVENIO 22 CONTRATO DE ENROLAMIENTO DE LA GENTE DE MAR

La Conferencia Internacional del Trabajo, convocada en la Ciudad de Ginebra el 7 de junio de 1926, en su Novena Reunión adoptó el Convenio 22, el cual entró en vigor el 4 de abril de 1928. Para los Estados Unidos Mexicanos, el Convenio citado entró en vigor el 12 de mayo de 1934 y fue promulgado en el Diario Oficial de la Federación el 6 de agosto de 1935. La ratificación del Estado Mexicano se realizó el mismo día de su entrada en vigor.

#### 3.7.1 PROBLEMA

El Contrato de Enrolamiento se ha convertido en un texto esencial para

las relaciones de trabajo, pues proporciona a éstas un carácter oficial. Es la prueba escrita de un acuerdo en el cual una parte prestará sus servicios, y la otra pagará por el ejercicio de los mismos; dicha prueba se constituye en un respaldo legal, tanto para una parte como para la otra, y la carencia de esta propicia generalmente el desamparo de una de las partes, regularmente de la parte trabajadora.

En el gremio marítimo fue muy largo y doloroso el período histórico durante el cual se sufrió la carencia de un instrumento jurídico de esta índole. Es por ello, que la O.I.T. dedica un instrumento internacional para regular especialmente la problemática referente al Contrato de Enrolamiento.

Como se ha dicho una y otra vez, la Gente de Mar se ve forzada en la mayoría de los casos, a salir consuetudinariamente de sus Territorios Nacionales en el cumplimiento de sus labores. Bajo esta particular circunstancia, los trabajadores del mar se encuentran en una clara desventaja con respecto a la población y los trabajadores del país receptor; desventaja experimentada no sólo en el marco social, sino inclusive y sobre todo en el ámbito económico-laboral.

Por todo lo dicho, se hizo patente la apremiante necesidad de la Gente de Mar por contar con un instrumento jurídico que regulase oficialmente -- las relaciones de trabajo dentro y fuera de sus Territorios Nacionales.

### 3.7.2 OBJETIVO

El Convenio 22 de la O.I.T. pretende sentar las bases estructurales del Contrato de Enrolamiento, de manera tal que siempre respetando plenamente los principios de la Legislación Nacional se cuente con un verdadero sustento jurídico en las relaciones de trabajo de la Gente de Mar a nivel interna-cional.

Es importante subrayar que la O.I.T. no pretende con la adopción del - Convenio 22, sustituir, contrariar o modificar la normatividad que la Legislación de la Organización es y siempre ha sido, el crear instrumentos inter-nacionales que apoyen, refuercen e impulsen a las Legislaciones Naciona-les en busca del bienestar de los trabajadores y del gremio marítimo en ge-neral. Sólo en los casos en los que la Ley Nacional padezca alguna laguna significativa, entonces la iniciativa internacional proporcionará las bases - regulativas conveniente, pero siempre en espera de un ulterior desarrollo de la Legislación Nacional en la materia.

### 3.7.3 CONTENIDO

El Convenio 22 de la O.I.T. es uno de los más extensos del Código In-temacional del Trabajo sobre materia marítima. Consta de 23 artículos de - los cuales sólo analizaremos a los 14 primeros por ser éstos los únicos que efectivamente versan sobre una temática diferente a la reseñada por nosotros

en el apartado "Preámbulo formal: Especificaciones". de este Capítulo.

El artículo 1o. señala la jurisdicción del Convenio, misma que se reduce a los buques dedicados a la navegación marítima y matriculados en el país de una de los miembros ratificantes, así como a los armadores, capitanes y Gente de Mar de estos buques. También en éste artículo se establecen las excepciones en las cuales el Convenio dejará de aplicarse, aplicándose a los buques de guerra, de pesca, buques dedicados al cabotaje Nacional, buques estatales que no se dediquen al comercio, yates de recreo, "indian contry craff" y buques dedicados al "home trade".

El artículo 2o. define los conceptos de importancia para el Convenio: -- buque, Gente de Mar, capitán y buque destinado al "home trade".

El artículo 3o. especifica las partes que participan en la firma del Contrato de Enrolamiento; las condiciones en las que la Gente de Mar realizará la firma del mismo, condiciones que además podrán ser fijadas por la Legislación Nacional; la confirmación de las condiciones del contrato; y finalmente, el deber de la autoridad Nacional competente de prever las demás formalidades y garantías concemientes a la celebración de dicho contrato.

El artículo 4o. subraya la prioridad que deberán tener las disposiciones -- provententes de la Legislación Nacional, en atención al Contrato de Enrolamiento.

El artículo 5o. indica como la Gente de Mar tendrá derecho a recibir un documento en el cual se establezca la relación de sus servicios a bordo, - sin que se inscriban en él apreciaciones sobre la calidad del trabajo o ind ca ción alguna sobre su salario.

El artículo 6o. es el más largo y detallado, pues en él se especifican - los puntos que expresamente deberá contener cualquier Contrato de Enrolamiento, el tipo de duración del mismo y las obligaciones y derechos de cada una de las partes.

Algunos de los puntos básicos que deberá contener el Contrato de Enrolamiento, son los siguientes: Nombre y apellidos de la Gente de Mar emplea da; fecha y lugar de su nacimiento; fecha y lugar en el que fue celebrado el Contrato; designación del buque en el que se prestará el servicios; número de tripulantes a bordo; viaje o viajes a emprender; servicio a desempeñar; - lugar y fecha en que la Gente de Mar se obligará a comenzar sus servicios; los víveres que le serán suministrados a la Gente de Mar; importe de los sa larios y terminación del contrato; las vacaciones anuales después de un año de servicios prestados; y todos los demás datos que la Legislación Nacional considere pertinentes.

El artículo 7o. habla del listado de la tripulación y el artículo 8o. señala que la Legislación Nacional deberá prever las medidas necesarias para que la Gente de Mar este continua y oportunamente informada de las condiciones de su empleo, estipuladas ya de antemano en el Contrato de Enrolamiento.

El artículo 9 plantea la posibilidad que tiene cada una de las partes contratantes, de dar por terminado el Contrato de Enrolamiento, siempre y cuando se apeguen al plazo de aviso convenido, el cual no podrá ser menor de 24 horas. El aviso al que se hace referencia tendrá que realizarse por escrito y las circunstancias excepcionales que pudieran suscitarse deberán ser determinadas por la Legislación Nacional.

En este mismo punto, el artículo 10 enumera los casos en los que puede darse legalmente por terminado el Contrato de Enrolamiento. Algunos de estos son: Mutuo consentimiento; fallecimiento; pérdida o incapacidad absoluta del buque; y cualquier otra causa prevista por la Legislación Nacional.

Los artículos 11 y 12 plantean que la Legislación Nacional tendrá el deber de determinar las circunstancias en las que la parte patronal o armadora podrá despedir inmediatamente a la Gente de Mar, o las circunstancias en las que dicha Gente de Mar podrá solicitar su desembarco inmediato.

El artículo 13 atiende a una circunstancia un tanto especial. En este artículo se prevee la posibilidad que tiene la Gente de Mar de lograr ascensos en la categoría marítimo laboral; de adquirir de acuerdo a sus propias potencialidades el mando de un buque, el empleo de oficial, el de oficial mecánico, o cualquier otro empleo de mayor categoría, en cuyo caso estará facultada para pedir su licenciamiento, siempre y cuando se asegure su substitución oportuna por otra persona competente. De esta forma el empleado no limita sus aspiraciones personales, desligándose de cualquier atadu-

ra legal que pudiera marginar o limitar su capacidad de desarrollo y superación laboral, y el patrón evita el verse repentinamente privado del indispensable personal calificado.

El artículo 14 especifica que la causa de expiración o terminación del contrato no impedirá de ningún modo la expedición del documento que acredite el licenciamiento de la Gente de Mar. De igual forma, los trabajadores marítimos tendrán derecho a obtener de la autoridad del buque donde presten sus servicios, un certificado que califique la eficiencia de su trabajo o el cumplimiento de la obligaciones establecidas y aceptadas en el Contrato de Enrolamiento, lo que normalmente es denominado como "carta de recomendación".

Para concluir este Apartado, tenemos que el artículo 15 reconoce la capacidad de la Legislación Nacional para establecer las medidas que aseguren el cumplimiento de las disposiciones del Convenio 22.

#### 3.7.4 LEGISLACION NACIONAL

El Convenio 22 de la O.I.T. da por hecho que la Legislación Nacional de cada uno de los Estados miembros, prevén las disposiciones referentes al Contrato de Enrolamiento.

La Legislación Nacional Mexicana no es la excepción a la regla, pues -

en su Ley Federal del Trabajo atiende contundentemente a tal problemática. Los artículos de la Ley mexicana que se refieren directamente al Contrato de la Gente de Mar o Contrato de Enrolamiento son: 194, 195, 208 y 209.

Abordando ya el análisis de los artículos citados, tenemos que el inscrito bajo el número 194 nos indica expresamente que las condiciones de trabajo se harán constar por escrito. Quedará un ejemplar en manos de la Capitanía de Puerto o del Cónsul mexicano más cercano, y finalmente, el cuarto ejemplar se remitirá a la Inspección del Trabajo del lugar correspondiente.

De esta forma, la Legislación Nacional señala como requisito indispensable que toda actividad laboral sea objeto de un contrato escrito; contrato que podrá celebrarse con las organizaciones a las que pertenezcan los trabajadores de los buques, como pueden ser los oficiales de cubierta, los marineros, los fogoneros, etc., o en forma individual, pactando la parte patronal directamente con cada uno de los empleados marítimos.

En este caso particular, el articulado del Convenio 22 de la O.I.T., da por sentado que el Contrato de Enrolamiento deberá presentarse en forma escrita, pues inclusive los puntos concretos que deberán componerlo. Así es como el artículo 195 de la Ley Federal del Trabajo encuentra una similitud extrema con las disposiciones del artículo 60. del Convenio 22. Ambos se encargan de enumerar detenidamente los puntos específicos que deberá contener todo Contrato de Enrolamiento. En ambos casos, dichos puntos son 12

y atienden en términos generales de la misma manera a la relación laboral. Sin embargo, podemos encontrar algunas diferencias que aunque no logran trastocar el objetivo final de dichos artículos, deben ser señaladas.

Los puntos incluidos en el artículo 195 de la ley mexicana que no son - previstos por el artículo 6o. del instrumento internacional de la O.I.T., son los siguientes:

- Domicilio de la Gente de Mar y domicilio del patrón o armador;
- Estado civil de la Gente de Mar
- Tipo de contrato a celebrar, de acuerdo a la temporalidad del mismo, la cual puede ser determinada, indeterminada, por viaje o por viajes;
- Distribución de las horas de la jornada;
- Alojamiento y alimentos de la Gente de Mar; 112
- Derechos y obligaciones de los trabajadores;
- Porcentaje que perciben los trabajadores cuando se trata de dar salvamento a otro buque; y
- Demás estipulaciones que convengan a las partes sin contrariar lo establecido por las leyes mexicanas.

Invirtiendo nuestro análisis comparativo, tenemos que los puntos establecidos por el artículo 6o. del Convenio de la O.I.T. que no fueron inscritos en la ley mexicana, expresamente en su artículo 195 son los siguientes:

---

112

El concepto de "alojamiento y alimentos" es empleado en lugar del de "víveres", utilizado en el artículo 6o. del Convenio 22.

- Número de tripulante a bordo del buque;
- Lugar y fecha en que el interesado esté obligado a presentarse a bordo para comenzar su servicio; y
- Terminación del contrato.
  - a) Fecha fijada para la expiración del contrato en los casos de contrato por tiempo determinado.
  - b) Puerto de destino y tiempo que deberá transcurrir después de la llegada para que el trabajador pueda ser licenciado, en los casos de contrato por viaje.
  - c) En el caso de Contrato por tiempo indeterminado, deberán establecerse las condiciones que permitan a cada parte terminarlo, así como el plazo de aviso.

La terminación del Contrato de Enrolamiento no fue incluida en lo que la Legislación Nacional Mexicana considera como el cuerpo del contrato. El artículo 195 especifica la necesidad de apuntar el tipo de contrato, pero no la forma en la que éste expira. Dicha temática es tratada por separado en el artículo 196 y no dentro de los puntos que deberán componer el cuerpo del contrato.

Así, el artículo 196 señala que en los casos de contrato por viaje, la terminación del mismo se consumará en el momento en que haya concluido la descarga del buque o el desembarque de los pasajeros en el puerto convenido en el contrato. En los casos de contrato por tiempo determinado o indeterminado, se deberá fijar el puerto al que ha de ser restituido el trabajador.

Por otro lado, la Legislación Nacional aborda con el artículo 208 la enu-  
meración de las causas especiales de rescisión de las relaciones de trabajo -  
o expiración del contrato. Tales causas son:

- Falta de asistencia del trabajador a bordo o impuntualidad del mismo -  
para la salida del buque;
- Cuando el trabajador se encuentre en estado de embriaguez, cuando el  
buque este en el puerto, al iniciar la travesía o durante la navegación;
- Por el uso de narcóticos a bordo sin prescripción médica comprobada y  
expresada con anticipación;
- Por desobediencia o insubordinación a las órdenes del capitán como au-  
toridad competente;
- Por cancelación o revocación definitiva de los certificados de aptitud -  
o de las libretas de mar exigidas por las leyes y reglamentos mexicanos;
- Por "...violación de las leyes en materia de importación o exportación  
de mercancías en el desempeño de sus labores"; y 113
- Por "...la ejecución en el desempeño del trabajo por parte del trabaja-  
dor, de cualquier acto o la omisión intencionada o negligente que pueda  
poner en peligro su seguridad o la de los demás trabajadores, de los pa-  
sajeros o de terceras personas, o que dañe, perjudique o ponga en peli-  
gro los bienes del patrón o de terceros". 114

Finalmente tenemos al artículo 209, que apunta las normas a las que se -  
sujeta la terminación de las relaciones de trabajo de los empleados.

Por considerarlas de importancia para nuestro estudio, nos permitimos ci-  
tarlas a continuación en forma textual:

---

113

Ley Federal del ... Pags. 122-123.

114

Idem.

- I. Cuando falten 10 días o menos para su vencimiento y se pretenda - hacer un nuevo viaje que exceda en duración a este término, podrán los trabajadores pedir la terminación de las relaciones de trabajo, - dando aviso con 3 días de anticipación al de la salida del buque;
- II. Las relaciones de trabajo no pueden darse por terminadas cuando el buque este en el mar o cuando estando en puerto se intente la termi nación dentro de las 24 horas anteriores a su salida, a menos que - en este último caso se cambie el destino final del buque;
- III. Tampoco pueden darse por terminadas las relaciones de trabajo cuan do el buque este en el extranjero, en lugares despoblados o en puer to, siempre que en este último caso se exponga al buque a cualquier riesgo por mal tiempo u otras circunstancias;
- IV. Cuando las relaciones de trabajo sean por tiempo indeterminado, el trabajador deberá dar aviso al armador naviero o fletador con seten- ta y dos horas de anticipación;
- V. Cuando el buque se pierda por apresamiento o siniestro, se darán por terminadas las relaciones de trabajo...; 115
- VI. El cambio de nacionalidad de un buque mexicano, es causa de termi nación de las relaciones de trabajo. El armador, naviero o fletador - queda obligado a repatriar a los trabajadores y cubrir el importe de - los salarios y prestaciones... Los trabajadores y el patrón podrán - convenir en que se proporcione a aquellos un trabajo de la misma ca tegoría en otro buque del patrón; si no se llega a un convenio, ten drán derecho los trabajadores a que se les indemnice de conformidad con lo dispuesto en el artículo 50. 116 y 117

---

115

El inciso V de la presente cita, ya fue analizado en nuestro Apartado 3.4 Supra, , por lo que solo se menciona parcialmente.

116

Lev Federal del ... Pag. 124

117

Según el artículo 50, las indemnizaciones consistirán en: I. Si la re- lación de trabajo fuere por tiempo determinado menor de un año, en - una cantidad igual al importe de los salarios de la mitad del tiempo - de servicios prestados; si excediera de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de seis meses por el importe del primer año y de veinte días por cada uno de los años siguientes en que hubiese - prestado sus servicios; II. Si la relación de trabajo fuere por tiempo - indeterminado, la indemnización consistirá en veinte días de salario - por cada uno de los años de servicios prestados; y III. Además de las indemnizaciones a las que se refieren las fracciones anteriores, en el importe de tres meses de salario y en el de los salarios vencidos des- de la fecha del despido hasta que se paguen las indemnizaciones. Ibidem, Pag. 30

Las disposiciones del artículo que acabamos de citar deben ser aplicadas inclusive por encima de cualquier disposición general, siempre y cuando no contravengan lo dispuesto por el artículo 123 constitucional, pues dichas disposiciones constituyen lo que puede denominarse como un régimen especial.

Es importante decir que tanto el artículo 208, como el 209 de la Ley Federal del Trabajo, son asimilados por el Convenio 22 de la O.I.T., pues éste último, en sus artículos 9, 10, 11 y 12 reconoce y subraya la facultad de la Legislación Nacional para determinar las diversas circunstancias especiales por las que se dará por terminado el contrato y las relaciones de trabajo en forma legal.

Hasta aquí los artículos de la Ley Federal del Trabajo Mexicana referentes a la problemática del Contrato de Enrolamiento de la Gente de Mar.

### 3.7.5 COMENTARIOS

Como hemos podido ver a lo largo del inciso anterior, los puntos de contacto entre la Legislación Nacional y el Convenio 22 de la O.I.T. sobre el Contrato de Enrolamiento son muchos y abarcan diversos aspectos. Ciertamente existen algunas diferencias, sin embargo, éstas siempre aparecen en favor de la Legislación Nacional.

La Ley Federal del Trabajo encontró un complemento ideal en el Convenio 22 de la O.I.T. Aquellos puntos sobre la materia que no fueron considerados por el texto de la ley mexicana, fueron asimilados objetiva y oportunamente con la ratificación del Convenio citado.

Es por ello que calificamos en este caso muy en particular como idónea la ratificación del Convenio de la O.I.T. Es en estas situaciones en las que el Gobierno Mexicano debe asimilar los instrumentos emanados de la O.I.T., aún contando con un significativo desarrollo de su propia Legislación Nacional.

Para concluir con este apartado, creemos necesario decir que en el texto del instrumento internacional de la O.I.T., encontramos una y otra vez un ejemplo de la política seguida por la Organización en la creación del Código Internacional del Trabajo y su objetiva aplicación. Todo tipo de disposiciones son planteadas a reserva de las estipulaciones previstas por la Legislación Nacional. Todas las propuestas regulativas del Convenio subrayan la indispensable participación de la autoridad y ley Nacionales, hecho que por sí sólo habla del respeto a la libre determinación de los pueblos, a su autonomía y soberanía nacionales, a la indiscutible independencia de cada uno de los Estados miembros de la Organización.

### 3.8 CONVENIO 23 REPATRIACION DE LA GENTE DE MAR

En el noveno período de sesiones, el 7 de junio de 1926, la Conferen-

cia General de la O.I.T. adoptó el instrumento Internacional conocido como Convenio sobre repatriación de la Gente de Mar 1926. El nuevo texto jurídico internacional entró en vigor para la Organización el 16 de abril de 1926. México lo ratificó el 12 de mayo de 1934, entrando en vigor en esta fecha. - El Convenio ratificado se publicó en el Diario Oficial de la Federación el 7 - de agosto de 1935.

### 3.8.1 PROBLEMA

En el desempeño de sus labores, la Gente de Mar inicia travesías que - van más allá de sus fronteras nacionales.

Una vez hechos a la mar, están expuestos a múltiples siniestros que po- nen en peligro no sólo su medio de trabajo y sustento, sino inclusive su pro- pia vida. Otros tipos de incidentes que se pueden suscitar en una aventura marítima, son los accidentes y las enfermedades.

Todos estos factores influyen directa o indirectamente sobre las relacio- nes de trabajo. Es por ello que la Gente de Mar temía en el pasado, que an- te tal multitud de riesgos, se vieran obligados en un momento determinado a finalizar involuntariamente la relación de trabajo. ¿Qué traería esto consigo?

Pues bien, para la Gente de Mar la terminación de la relación de traba- jo ya hechos a la mar no sólo significaba la pérdida de sus fuentes de ingre- sos. Internados ya en aguas o territorios extranjeros se encontraban totalmen

te desprovistos de una regulación que los amparase. Su Legislación Nacional perdía todo contacto con ellos y como consecuencia quedaban simple y llanamente a expensas de regulaciones extrañas a sus propias necesidades.

Se requería pues de un instrumento internacional que regulara jurídicamente la situación y en una primera instancia obligara a la parte patronal - armadora-fletadora a asumir los gastos de repatriación de la Gente de Mar. De esta forma, dichos trabajadores regresaban a su país y quizá ahí harían frente a la penosa situación del desempleo, pero ya amparadas bajo sus propias leyes Nacionales. En una segunda instancia, con la creación del instrumento internacional asimilado por la comunidad de miembros de la O.I.T. se hicieron patentes las necesidades que compartían los trabajadores marítimos de todo el mundo, y con la consideración objetiva de éstas se brindó una regulación común, que elevada al rango internacional proporciona amparo jurídico a todos los marinos del mundo, sin distinción de raza, ideología o religión.

### 3.8.2 OBJETIVO

Con la creación y adopción del Convenio 23 de la O.I.T., pretende regular la situación anteriormente expresada.

Con la aparición del nuevo instrumento internacional se buscó y efectivamente se logró brindar un apoyo jurídico a los trabajadores del mar que fuera

de sus territorios vefan terminadas sus relaciones de trabajo.

El instrumento internacional emanado de la O.I.T. consiguió captar las diversas circunstancias por las que podría verse afectada la Gente de Mar, muy especialmente cuando por las características propias de su labor se -- vefan obligados a salir de sus territorios y mares Nacionales.

Con el surgimiento del Convenio sobre la repatriación de la Gente de - Mar, la O.I.T. pretendió apoyar directamente y desde el plano expresamen te jurídico, a la Gente de Mar, ya fuese fuera de sus fronteras Nacionales o dentro de las mismas. En este último caso, siempre bajo la jurisdicción - de la Legislación Nacional.

### 3.8.3 CONTENIDO

El Convenio 23 de la O.I.T. esta compuesto por 14 artículos, de los - cuales reseñaremos sólo los seis primeros, por ser éstos los únicos que es capan a los puntos formales y de procedimiento ya referidos en el apartado "Preambulo Formal: Especificaciones" de este Capítulo.

Iniciando con el análisis del articulado, tenemos que el artículo 1o. - nos señala el campo de aplicación del Convenio.

El artículo 2o. se remite a la definición de los concepto de relevancia

para el Convenio. Tales conceptos son: "buque", "Gente de Mar", "capitán" y "buque destinado al home trade".

Cabe decirse que el contenido de ambos artículos es textualmente el mismo que el de los artículos 1o. y 2o. del Convenio 22, ya reseñado por nosotros en el apartado anterior.

El artículo 3o. se dirige concretamente hacia el problema que motivó la creación del instrumento internacional al que pertenece: Las condiciones de la repatriación.

En términos generales, las condiciones a las que nos referimos son las siguientes:

- Mientras el Contrato de Enrolamiento este vigente, la Gente de Mar tendrá derecho a ser transportada a supropio país, al puerto donde fue contratada o al puerto donde zarpó el buque. Las disposiciones al respecto deberán ser determinadas por Legislación Nacional;
- Si se ha obtenido un empleo conveniente para la Gente de Mar a bordo de un buque que tenga como destino alguno de los puntos citados en el párrafo anterior, entónces tal acción puede ser considerada simultáneamente como la repatriación legal de dichos trabajadores. De esta forma, la parte armadora se logra abstener de los gastos y obligaciones de la repatriación;
- La Legislación Nacional es involucrada nuevamente por la O.I.T., al decirse que sólo ésta o el Contrato de Enrolamiento podrán disponer las condiciones en las que tendrá derecho a ser repatriada la Gente de Mar que hubiese sido embarcada en un país que no sea el suyo;
- "Se considerará repatriada a la Gente de Mar que haya desembarcado en su propio país, en el puerto donde fue contratada o en un puerto vecino,

o en el puerto de zarpa-del buque"

En lo que concierne al artículo 4o. , encontramos que se aboca a las -  
disposiciones sobre los gastos de repatriación .

Las circunstancias por las que los gastos de repatriación no correrían  
a cargo de la Gente de Mar se reducen a las siguientes:

Cuando el trabajador haya sido licenciado por accidente personal sufrí-  
do al servicio del buque; por naufragio; enfermedad o despido, siempre y -  
cuando la causa no este bajo la responsabilidad de la Gente de Mar.

El artículo 5o. reseña los gastos de repatriación, que son todos los re-  
lacionados con el transporte, alojamiento y manutención de la Gente de --  
Mar durante el viaje. Deben ser inciuidos también en este rubro los gastos  
de manutención de la Gente de Mar hasta el momento fijado para su salida.

Finalmente, el artículo 6o. nos habla sobre la obligación de la autori-  
dad pública del país en donde este matriculado el buque, de velar por la -  
repatriación de la Gente de Mar, la cual no se consumará hasta cumplidas  
las disposiciones estipuladas en el artículo 3o. del presente Convenio.

#### 3.8 4 LEGISLACION NACIONAL

La Legislación Nacional Mexicana no preve en forma satisfactoria, co

mo hemos podido corroborar con su revisión, la problemática de la repatriación de la Gente de Mar.

En la Ley Federal del Trabajo sólo encontramos un artículo que hace referencia a la problemática tratada. El artículo 204 del Capítulo III, del Título Sexto, en su fracción IX, señala como obligación de los patrones, el repatriar o trasladar a los trabajadores al lugar convenido, salvo los casos de separación por causas no imputables al patrón.

La falta de profundidad y desarrollo en las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo sobre la materia, se pueden observar fácilmente. Por ejemplo, no se detalla en absoluto el lugar al que deberán ser repatriados los trabajadores del mar en los casos de separación, sólo se pretende dar por entendido con la sentencia "al lugar convenido". Así, tenemos que suponer que con dicha frase deberemos remitirnos directamente al Contrato de Enrolamiento correspondiente, pues tal disposición no preve en modo alguno las diferentes opciones al respecto.

### 3.8.5 COMENTARIOS

Es por todo lo anteriormente expuesto que consideramos, por una parte, - como incompleta y consecuentemente insatisfactoria la participación de la Le

---

119

Si se desean saber las diversas causas de terminación del contrato o separación, remitirse al Inciso 2.4.3 y 2.4.4. del Apartado anterior, sobre el Contrato de Enrolamiento.

gislación Nacional en la regulación de la repatriación de la Gente de Mar, y por la otra, como indispensable y acertada la ratificación del Convenio 23 de la O.I.T., pues contando con sus disposiciones como parte integral de la normatividad Nacional podrá el sector marítimo-laboral y más específicamente la Gente de Mar, contar con un apoyo jurídico irrestricto.

Es importante dejar claro que tanto en la celebración del Contrato de Enrolamiento como en lo relativo a la repatriación del trabajador mexicano a bordo del buque extranjero es prevista por la Legislación Nacional la intervención del Cónsul mexicano para que:

- 1.- En el caso del Contrato se celebre con los requisitos mínimos indispensables establecidos para ello por la Legislación Nacional;
- 2.- Se establezca claramente cuando y a donde deberá repatriarse al trabajador.

Creemos que con ambos textos normativos, la situación de la Gente de Mar mexicana en lo referente a los casos de rapatriación queda, en términos jurídicos, satisfactoriamente sustentada.

### 3.9 CONVENIO 27 INDICACION DEL PESO EN LOS FARDOS TRANSPORTADOS POR BARCO.

La Conferencia General de la O.I.T. se reunió por duodécima ocasión el 30 de mayo de 1929 en la Ciudad de Ginebra. En dicha reunión fue adoptado el Convenio relativo a la indicación del peso de los grandes fardos transpor

tados por barco, y su entrada en vigor se realizó el 9 de marzo de 1932. México lo ratificó el 12 de mayo de 1934, entrando en vigor hasta el 12 de mayo del siguiente año. El nuevo instrumento ratificado fue publicado en el Diario Oficial de la Federación el 12 de agosto de 1935.

### 3.9.1 PROBLEMA

Debido a los grandes flujos de carga transportados por el medio marítimo y muy especialmente por el delicado manejo con el que en algunas ocasiones deben ser tratados, se ha subrayado la necesidad de hacer visible el peso de los bultos, objetos o fardos que el buque lleve a bordo.

La indicación del peso de cada uno de los fardos transportados en forma clara y duradera tiende a facilitar significativamente la estiba, alijo, carga y descarga de las mercancías transportadas.

### 3.9.2 OBJETIVO

El Convehio 27 de la O.I.T. pretende sistematizar el manejo de la carga, mediante la indicación del peso específico de cada uno de los fardos u objetos transportados a bordo de los buques.

Mediante la indicación de dicho peso, se espera contribuir objetivamente al adecuado manejo de la carga y evitar o reducir de esta forma cualquier ries

go, no sólo a nivel económico, sino y sobre todo a nivel personal, pues una estiba o un alijo realizado inadecuadamente puede generar además de graves daños a la carga, accidentes e inclusive la muerte tanto de la Gente de Mar como de los trabajadores portuarios.

### 3.9.3 CONTENIDO

Como uno de los Convenios de la O.I.T. en materia laboral marítimo portuaria más pequeños, el Convenio 27 se reduce a ocho artículos, de los cuales sólo el 10. está exento de las especificaciones del "Preámbulo Formal". Por esta razón pasaremos directamente al análisis del mismo.

120

El artículo 10. señala que todo objeto o fardo cuyo peso bruto sea por lo menos de una tonelada, consignado dentro de los límites del Territorio Nacional de un miembro ratificante y destinado a ser transportado por mar o vía navegable interior, deberá estar marcado en la parte exterior de manera que se indique claramente su peso. La superficie en la cual se indique dicho peso deberá ser particularmente visible.

En éste artículo se reconoce nuevamente la facultad exclusiva de la Legislación Nacional para autorizar la indicación del peso de una forma aproximada, es decir, sin proporcionar el peso exacto, cuando por algún motivo - sea muy difícil o prácticamente imposible determinarlo en términos exactos,

---

120

Ver apartado 3.3. Supra.

o para decidir si la obligación de indicar el peso corresponderá al remitente o a otra persona.

Por otro lado, también en este artículo se señala claramente que la obligación de vigilar la observancia de estas disposiciones sólo incumbe a la autoridad competente del Estado donde se hubiese expedido el fardo u objeto - y no a las autoridades de los Estados por donde hubiese atravesado la carga para llegar a su destino.

#### 3.9.4 LEGISLACION NACIONAL

La Legislación Nacional Mexicana mediante su Ley Federal del Trabajo, carece de un articulado que regule la problemática atendida por el Convenio 27 de la O.I.T.

Una vez realizada la revisión de los Capítulos III y VII del Título Sexto, dedicado al trabajo de maniobras de servicio público en las zonas bajo jurisdicción federal, podemos concluir que la Ley Federal no incluye absolutamente ninguna disposición sobre la indicación del peso en los fardos transportados por barco.

Es por ello, que carente de una normatividad propia sobre la materia tiene que verse obligada a acudir a otras fuentes de derecho como el Código Internacional del Trabajo.

### 3.9.5 COMENTARIOS

Consideramos que el Convenio 27 de la O.I.T. no se ha constituido todavía en una regulación estrictamente indispensable para la actividad laboral en el sector marítimo-portuario. Sin embargo, es gracias a éste tipo de instrumentos internacionales que la labor en el medio marítimo eleva tanto su productividad como la seguridad de sus trabajadores.

En el caso mexicano y ante la ausencia de una regulación jurídica propia sobre la materia, lo más adecuado y conveniente fue el realizar la ratificación del Convenio de la O.I.T. Con esto se logró una mayor vinculación entre los textos jurídicos nacionales y la práctica laboral marítimo-portuaria mexicana.

Sin embargo, no por ello debemos ignorar u olvidar la necesidad de una ampliación de la Ley Federal del Trabajo, de manera que logre abordar en forma más completa y detallada a la problemática referida del gremio marítimo.

Solo a manera de observación mencionaremos que la propia O.I.T. recomendó años más tarde, en la década de los setentas, que un trabajador no debería echarse auestas un bulto de más de 50 Kgrs. Sin embargo, en México se siguen cargando costales hasta 70 Kgrs. para el maíz, el azúcar, el café y muchos productos más. Con esto pretendemos subrayar que no bas

ta con instaurar disposiciones jurídicas nuevas; es necesario además el vigilar tenazmente su aplicación garantizando una objetiva comunión entre legislación y práctica laboral.

### 3.10 CONVENIO 32 PROTECCION DE LOS CARGADORES DE MUELLE - CONTRA ACCIDENTES

La Conferencia General de la O.I.T., congregada en la ciudad de Ginebra el 12 de abril de 1932, dentro de su décimosexta reunión, adoptó el Convenio relativo a la protección contra los accidentes de los trabajadores empleados en la carga y descarga de los buques. Su entrada en vigor para la Organización fue el 30 de octubre de 1934, y para México en mayo de 1935.

Sin embargo, nos abstendremos de desarrollar el análisis de dicho Convenio por haber sido revisado y posteriormente derogado por el Convenio 152 sobre seguridad e higiene de los trabajadores portuarios, mismo que será estudiado en la parte final de éste Capítulo.

121

---

121

Creemos importante aclarar que no se pretende ignorar en absoluto el contenido del Convenio 32. Es sólo que al decidir la O.I.T., la adopción de diversas disposiciones relativas a la revisión del Convenio citado, las plasmó en el Convenio 152, el cual además de incluir los puntos de mayor relevancia del Convenio derogado, se retroalimentó con las disposiciones del Convenio "Sobre la indicación del peso en los fardos transportados por barco", del Convenio "Sobre la protección de la maquinaria" y del Convenio "Sobre el medio ambiente del trabajo".

### 3.11 CONVENIO 52 VACACIONES ANUALES PAGADAS

En la vigésima reunión de la Conferencia General de la O.I.T., el 4 de junio de 1946 fue adoptado el Convenio sobre las vacaciones anuales pagadas, entrando en vigor para la Organización el 22 de septiembre de 1939. - México lo ratificó el 9 de marzo de 1938 y se publicó en el Diario Oficial - de la Federación el 21 de octubre de 1938. Su entrada en vigor para el Estado Mexicano se realizaría un año después de su ratificación.

#### 3.11.1 PROBLEMA

La actividad laboral en el mar, como en cualquier otro ámbito, requiere de un determinado esfuerzo; la dedicación es siempre requisito indispensable. De igual forma, se hace indispensable el descanso del trabajador, no sólo en busca de su bienestar físico y mental, sino inclusive del mejor desempeño de sus funciones, lo que repercute necesariamente en la elevación de su nivel productivo.

En el pasado, eran muchos los sectores laborales carentes de una normatividad que previera el descanso obligatorio de los trabajadores después de un determinado período. El sector laboral marítimo portuario se encontraba precisamente en esta situación.

#### 3.11.2 OBJETIVO

El Convenio 52 de la O.I.T. aborda el problema citado e intenta solven

tarlo instituyendo como derecho de todo trabajador el disfrute de las vacaciones anuales pagadas.

En la multitud de sectores regulados por el Convenio citado, está incluido el laboral marítimo portuario, que por las características de su trabajo requiere de una normatividad muy singular.

### 3.11.3 CONTENIDO

El Convenio sobre las vacaciones anuales pagadas cuenta con 16 artículos, de los cuales sólo serán analizados los siete primeros por ser éstos los únicos que atienden a cuestiones ajenas al procedimiento formal de todo instrumento adoptado.

El artículo 10. establece el campo de aplicación del Convenio.

Dentro de las empresas y establecimientos regulados por el Convenio 52, tenemos a los siguientes:

- a) Empresas de transformación;
- b) Empresas de construcción de buques;
- c) Transformación y transmisión de electricidad o de cualquier fuerza motriz;
- d) Empresas dedicadas al transporte;
- e) Industrias extractivas de cualquier clase;

122

---

122 En el inciso "d" se incluye a las empresas de manipulación de mercancías en los muelles y embarcaciones, razón por la cual se analiza al Convenio 52 en este apartado.

- f) Establecimientos y administraciones dedicados a los trabajos de oficina;
- g) Empresas de periódicos;
- h) Tratamiento y hospitalización;
- i) Servicios;
- j) Establecimientos que en términos generales revistan el carácter a la vez comercial e industrial y que no corresponda totalmente a alguna de las categorías anteriores.

El artículo 2o. aborda directamente el problema al indicar que toda persona a las actividades descritas en el artículo anterior tendrán derecho a seis días de vacaciones pagadas. El trabajador se hará acreedor a tales vacaciones después de un año de servicio continuo.

Además se aclara en este artículo que si el trabajador es menor de 16 años, entonces el período vacacional se duplicará, es decir que consistirá en 12 días pagados.

Por otro lado, se especifica que los días feriados oficiales o las inasistencias producto de enfermedad no podrán ser computadas a los efectos de las vacaciones anuales pagadas.

Por último, el artículo 2o. subraya que la duración de las vacaciones anuales deberá aumentar progresivamente en relación a la antigüedad del empleado y a las disposiciones propias de la Legislación Nacional.

El artículo 3o. dispone que el trabajador que se hace acreedor al período anual de vacaciones, deberá recibir durante las mismas la remuneración habitual de acuerdo a su propio contrato.

Ningún acuerdo o tratado podrá excluir al trabajador del derecho de las vacaciones referidas, nos señala el artículo 4o.

El artículo 5o. concibe el poder de la Legislación Nacional para nulificar el derecho de un trabajador a las vacaciones anuales pagadas si se comprueba que el susodicho empleado realiza un trabajo retribuido económicamente durante su período vacacional.

En caso de que un trabajador sea despedido de su empleo por causa imputable al empleador, antes de haber gozado de su período de vacaciones, deberá de recibir el pago proporcional a cada día de vacaciones, según lo estipulado por el presente Convenio, estipula el artículo 6o.

Finalmente, el artículo 7o. nos subraya la obligación que todo empleador tiene de llevar un registro o control que garantice la adecuada designación de las vacaciones anuales pagadas.

#### 3.11.4 LEGISLACION NACIONAL

La legislación Nacional Mexicana a través de la Ley Federal del Trabajo en su Título Tercero, Capítulo IV, aborda el tema de las vacaciones.

En el artículo 76 se concede el derecho a todo trabajador después de un año de servicios, a gozar de un período anual de vacaciones que en ningún caso podrá ser inferior a seis días laborales. Dicho período aumentará en dos días por cada año subsecuente de servicios, pero se aclara que después del cuarto año, el período vacacional aumentará a razón de dos días por cada cinco años laborados.

Si el servicio es prestado en forma discontinua, el trabajador tendrá derecho al período anual de vacaciones en proporción al número de días trabajados en el año, señala el artículo 77.

El artículo 78 y 79 especifica que el trabajador deberá disfrutar en forma continua de seis días de vacaciones, y que el goce de las mismas no podrá substituirse o compensarse con una remuneración determinada.

El artículo 80 dispone para el trabajador el derecho a una prima vacacional equivalente a un monto no menor del 25% sobre los salarios correspondientes a los días de vacaciones disfrutados.

Por último, el artículo 81 aclara que el período vacacional se podrá hacer efectivo dentro de los seis meses siguientes al cumplimiento del año de servicios.

Ahora bien, por lo que toca al Título Sexto, Capítulo III sobre trabajado-

res de los buques de la misma ley, tenemos que el artículo 199 nos dice que los trabajadores de este rubro en particular tiene derecho a un período mínimo de doce días laborales de vacaciones anuales pagadas, que se aumentarán en dos días laborables, hasta llegar a veinticuatro, por cada año subsecuente de servicios, y nos señala que después del quinto año de servicios el período vacacional aumentará en dos días por cada cinco años de servicios.

Además se aclara que las vacaciones se deberán disfrutar en tierra y que es factible su fraccionamiento de acuerdo a las necesidades de continuidad del trabajo.

Por lo que se refiere al Capítulo VII del mismo Título sobre el trabajo de maniobra de servicio público en zonas bajo jurisdicción federal, en el cual pueden ser ubicados los trabajadores portuarios, no se especifica ningún punto relativo a las vacaciones anuales pagadas por lo que se les aplica lo dispuesto por el Título Tercero, Capítulo IV.

### 3.11.5 COMENTARIOS

Después de equiparar las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo y las asimiladas con la ratificación del Convenio 52, llegamos a la conclusión de que la decisión de los negociadores oficiales sobre la ratificación de dicho instrumento internacional de ninguna forma fue un error. Sin embargo, creemos necesario subrayar que en este punto en particular la Legislación Nacional -

no sólo no era inferior en términos cualitativos al Convenio 52, sino que inclusive lo superaba pues además de ofrecer a los trabajadores, en las disposiciones Generales, un período anual de vacaciones equivalente al ofrecido por el instrumento de la O.I.T. - 6 días como mínimo - establece un apartado especial para la Gente de Mar.

Los trabajadores del mar se internan en los océanos y una vez iniciada - la travesía marítima se ven imposibilitados para abandonar el buque o lo que es lo mismo su medio de trabajo, y gozar de un período de vacaciones determinado. Adecuadamente, la Ley Federal del Trabajo preve esta situación, disponiendo que el período anual de vacaciones pagadas para este sector en particular no sea menor de 12 días y que además de recibir durante el mismo un salario proporcional y un 25% adicional por concepto de prima vacacional, deberá disfrutar sus vacaciones invariablemente en tierra, evitando de este modo el surgimiento de circunstancias que podrían ser con facilidad aprovechadas y optimizadas por alguna de las partes, especialmente por el gremio empresarial.

Los trabajadores portuarios conservan con la ratificación del Convenio -- 52, la prestación social que ya les brindaba la Ley Federal del Trabajo, pues esta última no preve para ellos ninguna disposición especial.

### 3.12 CONVENIO 53 CERTIFICADOS DE CAPACIDAD DE LOS OFICIALES

La Conferencia General de la O.I.T., convocada en la ciudad de Ginebra

el 6 de octubre de 1936 en su vigésimo primera reunión, adoptó el Convenio sobre los certificados de capacidad de los oficiales. El Convenio 53 entró en vigor para la Organización el 29 de marzo de 1939 y para los Estados Unidos Mexicanos el 1 de septiembre de 1940. El nuevo Convenio fue ratificado por México el 21 de septiembre de 1939 y publicado en el Diario Oficial de la Federación el 29 de febrero de 1940.

### 3.12.1 PROBLEMA

La navegación marítima por su características propias puede y debe ser considerada como una de las labores más sofisticadas y riesgosas del mundo del trabajo. Un error consecuencia de la negligencia, incompetencia o irresponsabilidad de la Gente de Mar y muy en especial de los oficiales, puede poner en peligro no sólo al desenlace satisfactorio de la aventura marítima en términos económicos, sino inclusive la existencia del buque y la vida de toda la tripulación. Es por ello que la preparación de la tripulación, muy especialmente la del personal sobre el que recae el mando de la travesía, debe realizarse y comprobarse en forma satisfactoria. Sólo de esta manera se logrará reducir y quizá descartar los errores producto de la ineptitud.

La seguridad de la Gente de Mar y del resto de la tripulación se verá directamente beneficiada con la profesional preparación del personal al mando.

### 3.12.2 OBJETIVO

El instrumento internacional emanado de la O.I.T., busca incrementar sistemáticamente la seguridad de la Gente de Mar y de la tripulación marítima en su conjunto, mediante la implantación de los certificados de capacidad.

Tales certificados, sólo podrán ser adquiridos mediante la aprobación de los exámenes que necesariamente amparen la capacidad y experiencia de los oficiales a cuya dirección quedan los buques echos a la mar.

Contando con el apoyo de los Estados ratificantes, se logrará el eficaz apego a las disposiciones establecidas en el instrumento jurídico internacional y ésto a su vez redundará en la continua e imperturbable supervisión de la capacidad de quienes tienen el mando de un buque por parte de las autoridades nacionales. Sólo con el incondicional apoyo de los Estados ratificantes se alcanzará el objetivo medular del Convenio 53.

Considerando que ninguna precaución es en vano, la O.I.T. instauró las disposiciones del Convenio 53. Implementó los requisitos que por sí solos hablan de la objetiva eficiencia y capacidad de los oficiales y del grado de seguridad con el que viajará la Gente de Mar en el ejercicio de sus funciones.

Debemos recordar en este punto, que la Organización Consultiva Marítima Internacional, conocida desde el 22 de mayo de 1982 como Organización Marítima Internacional (O.M.I.) similar de la O.I.T. en el Sistema de Naciones Unidas, adoptó en Londres el 7 de julio de 1978 el Convenio sobre las normas de formación, titulación y guardia para la Gente de Mar, instrumento interna-

cional ratificado por México y publicado en su Diario Oficial el 13 de abril de 1982. De igual forma, es necesario destacar a la Universidad Marítima Mundial, institución creada por la O.M.I. para la adecuada capacitación de la Gente de Mar.

Ambos instrumentos han hecho de la O.M.I. un fiel colaborador de la O.I.T. en el esfuerzo por apoyar a aquellos Estados Nacionales que efectivamente se preocupan por la adecuada preparación de la Gente de Mar, requisito indispensable para su propia seguridad.

### 3.12.3 CONTENIDO

El Convenio 53 de la O.I.T. se compone de 14 artículos. Sin embargo sólo nos remitiremos al análisis de los siete primeros por ser éstos los únicos que se escapan en su contenido a las disposiciones de procedimiento ya expresadas en el apartado 23 de este Capítulo.

El artículo 1o. establece el campo de aplicación del Convenio, mismo que se reduce a los buques matriculados en los Territorios donde se hubiese puesto en vigor el Convenio. Las excepciones son específicamente los buques de guerra, los del Estado y aquellos que estén al servicio de una administración pública que no se dedique al comercio, así como los barcos de madera o de construcción primitiva, tales como los "dhows" y los juncos.

El mismo artículo reconoce la facultad de la Legislación Nacional para es-

tablecer las excepciones a los buques cuyo tonelaje bruto sea inferior a las 200 toneladas.

Por otro lado, el artículo 2o. nos señala las definiciones que interesan directamente al Convenio citado. Tales definiciones son: Capitán, patrón, oficial de puente encargado de la guardia, primer maquinista y maquinista encargado de la guardia.

123

Podemos decir que el artículo 3o. expresa concretamente el objetivo del Convenio 53, pues señala como requisito indispensable para actuar como oficial, el poseer un certificado que pruebe su capacidad para el ejercicio de las funciones propias de dicha categoría.

124

Además el artículo 3o. indica que dicho certificado deberá ser expedido o aprobado por la autoridad pública del territorio donde estuviese matriculado el buque. De esta manera se busca asegurar que dicho requisito no sea por ningún motivo objeto de favoritismos o trámites ilícitos.

El artículo 4o., enumera los requisitos concretos para recibir un certificado de capacidad, como la edad mínima establecida por la Legislación Nacional, experiencia profesional determinada, y la aprobación de los exámenes organizados y vigilados por la autoridad competente.

---

123 Si se desea saber la definición que el instrumento internacional da a cada uno de estos conceptos, como las que otros Convenios dan a sus conceptos, ver Apartado "Definiciones", 3.2 Supra.

124 En esta categoría, oficial, podemos ubicar a cualquiera de los cargos - definidos en este Apartado.

La excepción a la regla puede ser planteada exclusivamente por la autoridad pública de cada Estado ratificante, en los casos en los que la experiencia práctica sea tal, que se pueda asegurar la aptitud del solicitante para el adecuado desempeño de sus funciones, así como el que nunca haya incurrido en una falta técnica grave.

El artículo 50. menciona la posible participación de las Legislaciones Nacionales en el cumplimiento del Convenio 53. En este sentido, la Legislación Nacional debiera:

- Garantizar la aplicación de las disposiciones provenientes del Convenio;
- Prever los casos en los que la autoridad Nacional podrá detener los buques matriculados en su Territorio, que hubiesen infringido las disposiciones del Convenio; y
- En caso de comprobar la violación o infracción de las disposiciones provenientes del Convenio 53, comunicarlo al Cónsul del Estado miembro en cuyo Territorio hubiese sido matriculado dicho buque.

En cuanto al artículo 50. podemos decir que se remite específicamente a las sanciones penales o disciplinarias en caso del incumplimiento de las disposiciones del Convenio.

Las sanciones deberán ser establecidas por la Legislación Nacional contra el armador, su gente, el capitán o el patrón, cuando contraten a una persona para actuar como oficial sin que esta posea su certificado de aptitud; - contra el capitán o patrón cuando permita a una persona que no cuente con su

certificado de aptitud, ejercer una de las funciones definidas en el artículo 2o. del Convenio; y cuando las personas que adquieran el certificado de aptitud por medio de fraude o documentación falsa.

Finalmente, el artículo 7o. estipula la obligación de los Estados miembros ratificantes, de señalar las posibles reservas o puntos concretos en los que por su situación particular, el Convenio resultara inoperante o que no se aplicara plenamente.

La posibilidad de establecer tales reservas fue un gran paso de la O.I.T. en la búsqueda de una mayor flexibilidad en el Código Internacional del Trabajo, lo que a su vez redundaría en una mayor funcionalidad y operatividad.

En este caso en particular, tal flexibilidad puede observarse prácticamente en la capacidad que cada Estado ratificante tiene para señalar los Territorios respecto de los cuales se obliga a aplicar las disposiciones del Convenio, los Territorios en los cuales no existirá tal compromiso, y finalmente aquellos Territorios respecto de los cuales se reservará la decisión.

#### 3.12.4 LEGISLACION NACIONAL

La Legislación Nacional Mexicana, por medio de la Ley Federal del Trabajo no preve ningún punto relativo al certificado de capacidad de los oficiales. Si acaso plantea la definición del concepto capitán. No existe en tal regula-

ción ningún punto que de alguna forma disponga la creación o institución de un instrumento que ampare la objetiva capacidad de quienes tienen en sus manos el cabal desarrollo de una aventura marítima y la supervivencia de la tripulación.

Sin embargo, la Ley de Navegación y Comercio Marítimo si atiende a la problemática a la que hemos hecho referencia, aunque solo lo haga con un ordenamiento.

En el Título Segundo, Capítulo I, artículo 146, la ley citada establece que todos los miembros de la tripulación de un buque, además de ser mexicanos por nacimiento, deberán hacer constar su pericia, capacidad técnica o práctica en el desempeño de sus funciones a bordo.

Por otro lado, también se cuenta con la aportación de la Ley para el Desarrollo de la Marina Mercante Mexicana, que sobre la materia plantea algunos ordenamientos siempre buscando asegurar la capacidad técnica de los oficiales, lo que a su vez necesariamente garantiza la seguridad de la Gente de Mar.

Así tenemos que la ley de referencia, en su Capítulo Segundo, artículo 7o. establece: La Secretaría de Comunicaciones y Transportes (S.C.T.) establecerá los sistemas de educación y capacitación para preparar al personal de mando, oficialidad y subalternos y marinería que requiera las embarcaciones

mercantes nacionales.

El artículo 8 señala que en los términos que sean estipulados por los tratados y acuerdos internacionales suscritos por el Gobierno de México, serán autorizados por la S.C.T. los programas de estudio para los diversos niveles profesionales, de subaltemos y marinería.

La expedición de los títulos profesionales, certificados de aptitud y cartillas o libretas de mar corresponderá a la S.C.T., y sólo se harán acreedores a estos los egresados de las escuelas náuticas y del centro de capacitación de la Marina Mercante, explica el artículo 9.

El artículo 10 especifica que en las escuelas náuticas se impartirán los cursos para pilotos, segundos maquinistas, los de actualización y especialización para el personal profesional. Los cursos de marinería y personal subaltemo serán impartidos en el Centro de Capacitación de la Marina Mercante.

También en este artículo se aclara que en la aplicación de esta última disposición como en las provenientes de los tres artículos anteriores se dará la intervención que legalmente corresponda a la Secretaría de Educación Pública.

En el artículo 11 se dispone que solo ante el Centro de Capacitación de

la Marina Mercante serán acreditados los conocimientos y prácticas que son requeridas para la obtención de los grados del personal subaltémo.

Por último el artículo 12 señala que: "La Secretaría de Comunicaciones y Transportes llevará un registro del personal de la marina mercante, con los -  
datos generales y de capacitación de cada una de las personas inscritas". 126

### 3.12.5 COMENTARIOS

Consideramos después del análisis realizado, que en efecto la Legislación Nacional Mexicana cuenta con las estructuras jurídicas suficientes para garantizar la capacidad técnica de los Oficiales e inclusive de la Gente de Mar en su conjunto. Además creemos justo destacar en este punto, que las autoridades nacionales conscientes de la indispensable vinculación entre los ordenamientos jurídicos y las instalaciones, especialmente en esta materia, previó a través de la S.C.T. la creación de Escuelas Náuticas para los Oficiales en Tampico, Veracruz y Mazatlán y para la capacitación del resto de la tripulación se creó la Escuela de Maestranza en la Ciudad de Lázaro Cárdenas.

Debemos subrayar que las Escuelas citadas no sólo cuentan con personal docente altamente capacitado y con métodos de enseñanza a nivel internacional, sino que además están dotadas de los instrumentos didácticos y las --

instalaciones más avanzadas del mundo. Tal es el caso del Buque Escuela Náuticas México que fue construido en Holanda con adelantos tecnológicos de vanguardia.

Pues bien, amén de lo anteriormente expresado, creemos que la ratificación Nacional cuenta con los elementos jurídicos indispensables para solventar la problemática a la que hemos hecho referencia, la normatividad asimilada con el nuevo instrumento internacional de ninguna forma entorpece los proyectos nacionales de capacitación de los oficiales y de la Gente de Mar. Por el contrario, incentiva la iniciativa del Gobierno mexicano mediante la inserción de disposiciones complementarias.

Contando con un adecuado cuerpo legislativo, con un personal docente de alta envergadura y las instalaciones y medios físicos idóneos, México podrá efectivamente confiar en la capacidad técnica de sus oficiales, y por consiguiente en la seguridad de la Gente de Mar y el Desarrollo de la Marina Mercante Nacional.

### 3.13 CONVENIO 55 OBLIGACIONES DEL ARMADOR EN CASO DE ENFERMEDAD, ACCIDENTE O MUERTE DE LA GENTE DE MAR

En el vigésimo primer período de sesiones de la Conferencia General de la O.I.T. del 6 de octubre de 1936, se adoptó el Convenio sobre las obligaciones del armador en caso de enfermedad o accidente de la Gente

de Mar; Este instrumento jurídico internacional entró en vigor para la Organización el 29 de octubre de 1939. México lo ratificó el 15 de septiembre del mismo año, no entrando en vigor para la Nación mexicana sino hasta el 15 de septiembre de 1940. El Convenio 53 fue promulgado en el Diario Oficial de la Federación el 12 de febrero de 1941.

### 3.13.1 PROBLEMA

Como se ha expresado ya, por la singularidad de su labor la Gente de Mar se ve forzada a salir de su Territorio Nacional. Tal situación la coloca en una posición desventajosa, pues ante la eventualidad de un accidente o enfermedad se veía desprovista en el extranjero de cualquier apoyo jurídico.

En el pasado, si la Gente de Mar era víctima de alguna enfermedad o accidente, tenía que atenerse a la buena voluntad de quién la hubiese contratado, es decir, de la parte armadora; voluntad que si hemos de decir verdad distaba mucho de corresponder equitativamente a la calidad del servicio --brindado por los trabajadores marítimos.

### 3.13.2 OBJETIVO

La carencia de un régimen jurídico que amparase a la Gente de Mar --- cuando ésta se veía afectada por un accidente, una enfermedad o por la ---

muerte misma, se fue manifestando durante toda la historia del sector marítimo laboral. Sin embargo, no es sino hasta el primer tercio del siglo XX que dicha carencia se logra solventar con la creación de un instrumento internacional que se aboca directamente a dicho problema.

El nuevo instrumento internacional pretende regular las relaciones de trabajo del ámbito marítimo en los casos de accidente, enfermedad o muerte de los trabajadores del mar. Pretende amparar la posición de la Gente de Mar que es quién por lo regular se expone en forma frecuente a las enfermedades y accidentes producto de su diario laborar. Sin embargo, no deja de atender a las inquietudes del grupo patronal o armador, que muy fácilmente puede verse afectado por el engaño, abuso o la negligencia de la misma Gente de Mar.

Es así como la O.I.T., mediante el Convenio 55, en apego estricto a la estructura tripartita, busca regular una situación que aunque producto de la eventualidad debe ser prevista sistemáticamente.

### 3.13.3 CONTENIDO

El Convenio 55 de la O.I.T., está estructurado por veinte artículos, - sin embargo sólo analizaremos los trece primeros por ser éstos los únicos que escapan a la temática expresada en el apartado 3.3 de éste capítulo.

El artículo 1o. establece el campo de aplicación del Convenio, el cual se remite concretamente a todas las personas empleadas a bordo de un buque que no sea de guerra y que se dedique habitualmente a la navegación marítima.

Las excepciones se reservan a criterio de la Legislación Nacional, sobre las personas empleadas a bordo: buques pertenecientes a la autoridad pública, que además no estén dedicados al comercio; barcos de pesca costera; barcos cuyo desplazamiento bruto es menor a veinticinco toneladas; barcos de construcción primitiva, "dhows" y "juncos". Otras excepciones pueden ser planteadas sobre las personas contratadas por un empleador que no sea el armador, las personas empleados no para la travesía, sino para la reparación, limpieza, carga o descarga y demás actividades portuarias, los familiares del armador y los prácticos.

El artículo 2o. se remite directamente a la problemática del Convenio, señalado como una obligación del armador el cubrir los gastos que surjan como consecuencia de la enfermedad o accidente ocurridos durante el servicio, período que va entre la iniciación del contrato y la terminación del mismo, o de la muerte como resultado de cualquier enfermedad o accidente dentro del mismo período.

De nueva cuenta, la O.I.T. concibe en el Convenio 55 la intervención de la Legislación Nacional otorgándole plena facultad para determinar las -

excepciones en las que el armador quedará libre de toda responsabilidad. - Los casos en los que la Legislación Nacional podrá determinar dichas excepciones son: Cuando el accidente no haya sobrevenido durante el servicio en el buque o haya sido producto de un acto voluntario, de una falta intencionalmente cometida, con dolo y premeditación, o como consecuencia de una mala conducta. Otra excepción podría ser planteada cuando la enfermedad, lesión o deficiencia física se hubiesen disimulado u ocultado al efectuarse el Contrato de Enrolamiento.

Finalmente, en el mismo artículo 2o. se concede a la Legislación Nacional la facultad para eximir al armador de toda responsabilidad cuando se presente la enfermedad, accidente o muerte de aquellas personas que se hubiesen negado a presentar el examen médico correspondiente.

El artículo 3o. sólo define los términos en los que el armador deberá asistir a la Gente de Mar.

Básicamente, la asistencia consistirá en el tratamiento médico y el suministro de medicamentos adecuados, así como los gastos de alimentación y alojamiento correspondientes.

Como se estipula en los artículos 4o. y 5o. la asistencia mencionada deberá ser cubierta por el armador hasta la curación del enfermo o hasta que quede demostrado el carácter permanente de la enfermedad o incapacidad. -

Sin embargo, el Convenio 55 deja a criterio de la Legislación Nacional el de cidir como lapso mínimo de asistencia un período de dieciseis semanas.

De igual forma, la O.I.T. reconoce la capacidad de la Legislación Nacional de cada Estado ratificante para determinar el límite de la responsabilidad de los armadores en los casos de accidente o enfermedad de la Gente de Mar, especialmente cuando se cuente con la existencia de seguros obligatorios de accidente o de indemnización por accidente de trabajo y siempre y cuando - dichos seguros estén en vigor en el Territorio donde estuviese matriculado. - Es así como el deslinde de responsabilidad para la parte patronal sólo podrá ser determinado por la Legislación Nacional y ante la objetiva existencia de los seguros mencionados.

El artículo 6o. habla de los gastos que deberá sufragar el armador para - la repatriación de la Gente de Mar herida o enferma. Dentro de estos gastos se incluirá todo lo relativo a la transportación, alojamiento y alimentación - durante el viaje y los gastos de su sostenimiento hasta el momento de la par tida.

Los puertos a los que deberá ser repatriada la persona afecta ya fueron - señalados en el Convenio 23, Apartado 3.8 de nuestro estudio.

Para concluir con este artículo, debemos decir que subraya la oportuni- dad que se da a la parte armadora para eximirse de los gastos de repatriación,

en los casos en los que la persona afectada a pesar de su precaria situación se vea objetivamente prosibilitada para trabajar, en cuyas circunstancias el armador le procurará un empleo conveniente a bordo del buque que se dirija a alguno de los puertos previstos por este Convenio para su repatriación.

Los gastos de funeral, de acuerdo con el artículo 7o., correrán a cargo del armador sin embargo, dichos gastos le podrán ser reembolsados ante la existencia de una institución o sistema de seguros que prevea como una de sus prestaciones los gastos funerarios.

El artículo 8o. dispone como obligación del armador, el proteger los bienes que el trabajador fallecido, herido o enfermo, hubiese dejado a bordo.

El artículo 9 invita a las Legislaciones Nacionales a impulsar en la medida de sus posibilidades, la rápida solución de los litigios a que pudieran dar lugar las obligaciones del armador, es decir, el deslinde de responsabilidades en caso de accidente, enfermedad o muerte de un trabajador, para la parte patronal.

El artículo 10 nos dice que el armador podrá ser eximido de las obligaciones ya mencionadas, en los casos de enfermedad, accidente o muerte de la Gente de Mar, siempre que la autoridad pública asuma la responsabi-

dad de dichas obligaciones.

El artículo 11 subraya uno de los principios ideológicos de la Organización, al reconocer el derecho que tiene la Gente de Mar, de reclamar las -- prestaciones ya citadas, sin atender a interpretaciones que conciban distinción de nacionalidad, residencia, raza, culto o tendencia política.

El artículo 12 sólo nos recuerda que las disposiciones del presente Convenio, como las de cualquier otro de la O.I.T., no menoscabarán en modo -- alguno las leyes, sentencias, costumbres o acuerdos celebrados entre las -- partes, que de alguna forma garanticen condiciones más favorables.

Para concluir con el articulado del Convenio 55, tenemos al artículo 13 que nos indica como todo Estado ratificante deberá manifestar a la Organiza ción el territorio o territorios sobre los que se obliga por la ratificación del Convenio, así como aquellos territorios en donde se establecerán reservas o  
128  
en los que dicho Convenio se declarará simplemente inaplicable.

---

127

En el caso mexicano, esta situación se presenta con la intervención de las instituciones de asistencia pública, como son el I.M.S.S., I.S.S.S.T.E., etc. Tales instituciones, cubren los gastos de pen-- sión, incapacidad y atención médica por una cuota mensual que es -- pagada por el trabajador y el patrón.

128

Las alternativas señaladas por el Código Internacional del Trabajo -- para la determinación del campo de aplicación territorial del Conve-- nio 55, son las mismas que nos hemos permitido reseñar en el artí-- culo 7o. del Convenio 53, apartado 3.12 Supra,

### 3.13.4 LEGISLACION NACIONAL

En cuanto a las obligaciones de la parte armadora en los casos de accidente, enfermedad o muerte de la Gente de Mar, la Legislación Nacional Mexicana preve en su Título Sexto, Capítulo III, artículo 204, fracciones VII, VIII., IX y X, las disposiciones siguientes:

El armador deberá proporcionar alimentación y alojamiento, tratamiento médico, medicamentos y otros medios terapéuticos, a la Gente de Mar, en los casos en los que así lo requiera, como explica la fracción VII, demostrando su estrecha vinculación con el artículo III del Convenio 55.

La fracción VIII considera un aspecto no previsto por el Convenio de la O.I.T. Inscribe como una más de las obligaciones del armador, el llevar personal y material de curación según lo establecido por las leyes y disposiciones sobre comunicaciones por agua, en toda travesía marítima.

Nos ha parecido especialmente acertada esta disposición de la Ley Federal del Trabajo por propiciar la oportuna atención de los enfermos y heridos así como la adecuada prevención de eventualidades que en cualquier momento pueden suscitarse.

La fracción IX señala la obligación que todo armador tiene de repatriar al trabajador que hubiese sufrido alguno de los percances citados. Dicha -

obligación es prevista en forma detallada por el Convenio 55, artículo 6o., por lo que puede ser considerada como otro punto de contacto entre ambas regulaciones.

La fracción X nos habla del deber de la parte armadora de informar a la Capitanía de Puerto correspondiente, dentro de las veinticuatro horas de haber sido declarada la libre plática, sobre los accidentes de trabajo ocurridos a bordo. El informa de los percances ocurridos a bordo del buque que hubiesen generado lesiones al personal, de una mayor garantía a la Gente de Mar, pues el armador deberá responder por dichos percances no solo ante la parte afectada sino inclusive ante la autoridad pública correspondiente, lo que le da un carácter oficial a cualquier reclamación al respecto.

Finalmente, podemos decir que según lo estipulado por la Legislación Nacional Mexicana, mediante la Ley Federal del Trabajo, la parte armadora se hará cargo del pago de las prestaciones según sea el tipo del percance sufrido por la Gente de Mar. Sin embargo, también es considerada en la Legislación como obligación de la parte trabajadora el respetar y realizar las instrucciones y prácticas destinadas a la prevención de los riesgos del mar.

### 3.13.5 COMENTARIOS

La problemática normada por el Convenio 55 de la O.I.T. se ha manifestado cotidianamente a lo largo del desarrollo histórico laboral marítimo por-

uario. Es quizá por lo prolongado de este vivencia que la O.I.T. impulsó - tan acertadamente un instrumento internacional que previera directamente la situación de la Gente de Mar en los casos de enfermedad, accidente o muerte.

Por su parte, la Legislación Nacional Mexicana como hemos tenido oportunidad de observar capta tal problemática de una forma muy similar, sin embargo, su respuesta normativa esta todavía en desarrollo. Es por ello que - nos ha parecido muy oportuna la ratificación del Convenio 55. Con ello el - sector laboral marítimo mexicano es atendido ante una circunstancia que por desgracia suele presentarse específicamente en los países de economía subdesarrollada, categoría en la que se encuentra la Nación mexicana.

Con la ratificación del Convenio reseñado y las disposiciones propias - de la Legislación Nacional Mexicana, la Gente de Mar se ve solidamente amparada. Las instituciones mexicanas de asistencia pública o privada ven por el restablecimiento y la seguridad de los trabajadores del Mar. La amalgama surgida con la unión de ambas regulaciones se constituye en una prueba indeleble de la preocupación del pueblo y el Gobierno Mexicano por el sector marítimo, especialmente por las adversidades físicas con las que pueda enfrentarse.

En cuanto a bases regulativas, el Estado mexicano ya cuenta con la estructura jurídica suficiente. Sin embargo habría que constatar su capacidad real para hacer cumplir las disposiciones al respecto; Su capacidad real pa

ra informar a los trabajadores y a los empleadores sobre este cuerpo legislativo.

### 3.14 CONVENIO 58 EDAD MINIMA DE ADMISION DE LOS NIÑOS AL TRABAJO MARITIMO

La reunión celebrada a finales del mes de octubre de 1936, la Conferencia General de la O.I.T. adoptó el Convenio 58 que a continuación describimos y que tuviera como fecha de entrada en vigor al 11 de abril de 1939. Para México el nuevo instrumento internacional no entraría en vigor sino hasta el mes de junio de 1953. Además debe decirse que el Convenio sobre edad mínima de admisión de los niños al trabajo marítimo, también conocido como Convenio sobre la edad mínima (trabajo marítimo), fue realizado en 1936. El Convenio 58 fue ratificado y publicado en el Diario Oficial de la Federación el 18 de julio de 1952.

#### 3.14.1 PROBLEMA

Uno de los más importantes aspectos de la legislación laboral que ha interesado a la Asamblea General de la O.I.T., es aquel referido al trabajo infantil, específicamente a la edad idónea para que los menores comiencen a trabajar.

Este interés se manifiesta en el ámbito de la legislación marítima, ámbito en el que se trata de dar respuesta al problema y se elabora un nuevo instrumento internacional para su regulación ... el Convenio 58 de la O.I.T.

### 3.14.2 OBJETIVO

Cualquiera diría que la contratación de menores en empresas agrícolas, mineras, industriales y de otras índoles ha pasado a formar parte de numerosos pasajes de obras escritas en siglos pasados. Sin embargo, en la actualidad, cuando los pueblos del mundo han alcanzado importantes victorias laborales, se continúan registrando infinidad de casos de infantes contratados para la realización de la más variada gama de actividades.

El trabajo marítimo no se ha visto exento de la situación señalada. Por esta razón, la Asamblea General decidió establecer a través del presente documento, la que considera edad más adecuada para que los pequeños sean contratados e inicien en la faena marítima.

### 3.14.3 CONTENIDO

El Convenio que ocupa nuestra atención está compuesto por doce artículos. De ellos, sólo los primeros cinco serán reseñados ya que los restantes se relacionan con las cuestiones señaladas en el apartado 3.3 de este Capítulo.

El artículo 1o. define el concepto de "buque"

El artículo 2o. especifica que para los pequeños puedan trabajar a bordo

de un buque, deben tener una edad mínima de 15 años, Los buques que tengan empleados a los miembros de su familia quedan excluidos de esta disposición.

Este artículo de facultad a la Legislación Nacional para que permita la entrega de certificados que autoricen la contratación de infantes de por lo menos catorce años de edad. Ello siempre y cuando las autoridades asignadas por la propia Legislación Nacional comprueben que el empleo es adecuado para el pequeño, después de haber estudiado detenidamente su salud y estado físico, y las posteriores ventajas que el trabajo pueda brindarle.

El artículo 3o. aclara que se exceptuará de lo señalado en el artículo anterior, a los pequeños que laboren en los buques escuela, siempre que las autoridades autoricen y custodien dicho trabajo.

El artículo 4o. se plantea que el capitán o patrón del buque llevará un registro de la tripulación en que estén inscritos las personas menores de dieciséis años que en él trabajen y se señale la fecha de su nacimiento; todo ello para que se mantenga un control de lo dispuesto en el texto jurídico.

De acuerdo al artículo 5o., sólo se hará vigente el presente Convenio cuando la Conferencia Internacional del Trabajo adopte dos reglamentos: uno que revise al documento en que se establece la edad mínima de admisión de los menores a los trabajos industriales; otro que revise aquél referido a la edad de admisión de los menores a las labores no industriales (1932).

#### 3.14.4 LEGISLACION NACIONAL

En el Título Sexto, Capítulo III, artículo 191 de la Ley Federal del Trabajo, se prohíbe a los menores de quince años trabajar a bordo de los buques. En el mismo artículo se establece que para las labores como pañolero o fogonero, se requerirá la mayoría de edad, en este caso, mayores de 18 años.

Esto es todo lo que la Ley Federal del Trabajo dispone sobre el trabajo para los menores de edad en el ámbito marítimo.

#### 3.14.5 COMENTARIOS

El trabajo en el mar, dista mucho de ser considerado como un oficio ligero o de fácil realización. Posee una serie de características que lo colocan definitivamente dentro de las labores más pesadas y exigentes. El ámbito marítimo requiere de sus trabajadores una alta resistencia física y mental, condición alcanzable casi exclusivamente con la experiencia y sobre todo, con la madurez física. Es por ello que la O.I.T. se ha preocupado por normar la intervención de los menores de edad en este especial rubro de actividades.

México por su parte, muestra la misma inquietud. Desafortunadamente su Legislación Nacional a través de la Ley Federal del Trabajo no prevé suficientemente tal circunstancia.

Es por ello que el Gobierno Mexicano mediante la calificada participación de sus representantes en política exterior ratificó el Convenio 58 de la

O.I.T., pretendiendo, y consideramos que logrando, cubrir una situación a todas luces importante para el país: el cabal desarrollo de la juventud e infancia mexicana y su adecuada inserción en el sector marítimo laboral.

### 3.15 CONVENIO 108 DOCUMENTOS NACIONALES DE IDENTIDAD DE LA GENTE DE MAR

El 29 de abril de 1958, en la ciudad de Ginebra durante la cuadragésima primera reunión de la Conferencia General de la O.I.T., se adoptó el Convenio 108, conocido como Convenio sobre los documentos nacionales de identidad de la Gente de Mar.

Su entrada en vigor para la Organización fue el 19 de febrero de 1961 y para los Estados Unidos Mexicanos el 11 de septiembre de 1962. Su promulgación en el Diario Oficial se realizó en la misma fecha, ratificándolo el Estado mexicano exactamente el mismo día pero de 1961.

#### 3.15.1 PROBLEMA

Resulta indispensable para todo ciudadano tener documentos que certifiquen su identidad, fecha de nacimiento, nacionalidad, ocupación, y otros. La misma complejidad y amplitud de la humanidad contemporánea así lo exige.

La necesidad de contar con documentos de indentificación resulta ser --

O.I.T., pretendiendo, y consideramos que logrando, cubrir una situación a todas luces importante para el país: el cabal desarrollo de la juventud e infancia mexicana y su adecuada inserción en el sector marítimo laboral.

### 3.15 CONVENIO 108 DOCUMENTOS NACIONALES DE IDENTIDAD DE LA GENTE DE MAR

El 29 de abril de 1958, en la ciudad de Ginebra durante la cuadragésima primera reunión de la Conferencia General de la O.I.T., se adoptó el Convenio 108, conocido como Convenio sobre los documentos nacionales de identidad de la Gente de Mar.

Su entrada en vigor para la Organización fue el 19 de febrero de 1961 y - para los Estados Unidos Mexicanos el 11 de septiembre de 1962. Su promulgación en el Diario Oficial se realizó en la misma fecha, ratificándolo el Estado mexicano exactamente el mismo día pero de 1961.

#### 3.15.1 PROBLEMA

Resulta indispensable para todo ciudadano tener documentos que certifiquen su identidad, fecha de nacimiento, nacionalidad, ocupación, y otros. La misma complejidad y amplitud de la humanidad contemporánea así lo exige.

La necesidad de contar con documentos de identificación resulta ser --

más apremiante para aquellas personas que suelen salir de sus Territorios - Nacionales. Tal es el caso de los trabajadores del mar, ya que ellos se trasladan constantemente de un Territorio a otro por el carácter mismo de sus labores.

### 3.15.2 OBJETIVO

Los trabajadores de mar deben contar con un documento que los identifique no sólo ante las autoridades de su país de origen, sino también ante los representantes de la autoridad de las demás Naciones del globo.

Atendiendo a este imperativo, la Conferencia General de la O.I.T. adoptó el presente Convenio, a fin de que mediante el mismo se señalaran las disposiciones sobre las características que el documento de identificación debería poseer, documento que fue denominado "tarjeta Nacional de identificación de la Gente de Mar".

### 3.15.3 CONTENIDO

Son catorce los artículos que conforman al Convenio que estamos reseñando. Sin embargo, sólo serán recuperados los primeros seis, pues los ocho últimos se refieren a los señalamientos que forman parte del "Preámbulo Formal"

Todo aquel marino que trabaje en un barco registrado en cualquier Territorio en que esté vigente el presente Convenio, estará bajo las disposiciones de éste; así lo señala el artículo 1o.

En este artículo se afirma también, que si surgieran dudas sobre el tipo de trabajadores que deben ser considerados como Gente de Mar a los efectos del Convenio 108, el asunto será resuelto por las autoridades nacionales competentes, previa consulta con empresarios y trabajadores del mar interesados. La decisión deberá ser tomada mediante el respeto a la estructura tripartita.

El artículo 2o., señala que todo miembro que esté bajo los preceptos del Convenio, tendrá que otorgar a su nacionales que ejerzan la profesión de marinos y siempre que los interesados se lo pidan, un documento de identidad de la Gente de Mar de acuerdo al dispuesto en el artículo 4o. de éste Convenio. Si la persona no pudiera presentar el documento, podrá mostrar un pasaporte que indique que su titular es marino.

En el artículo 2o. se agrega que los miembros descritos podrán "a petición de los interesados, otorgar el documento de identidad de la Gente de Mar a otros marinos empleados a bordo de un barco matriculado en su territorio o registrados en una agencia de colocación situada en su Territorio".

En el artículo 3o. por otra parte, se afirma que el titular deberá portar

siempre el documento que lo identifique.

Según el artículo 4o. el documento identificatorio de la Gente de Mar tendrá un formato sencillo y será elaborado con material resistente. En él se estipularán además, nombre y título de la autoridad que lo otorgue, lugar y fecha de otorgamiento, y la testificación de que es documento de identidad para los efectos de este Convenio.

En el artículo se señala que se deberán presentar en el documento de identificación: nombre completo, lugar y fecha de nacimiento, nacionalidad, fotografía, características físicas y firma o impresión del dedo pulgar, en caso de que el titular no sepa firmar.

En este artículo se precisan, por otra parte, los siguientes puntos:

- En caso de que un miembro extienda un documento de identidad a un marino extranjero, no será requisito indispensable el que figure en el mismo ninguna declaración relativa a la nacionalidad y tampoco será prueba concluyente de la nacionalidad la declaración que figure a ese respecto.
- Se deberá marcar la fecha límite de cualquier documento de identidad.
- Después de haber consultado a las organizaciones de armadores y marinos interesados, quien otorgue el documento mencionado, establecerá la forma y contenido exactos de éste, a reserva de lo dispuesto en párrafos anteriores.
- La Legislación Nacional podrá agregar otras disposiciones al documento.

Cualquier titular de un documento de identificación, nos dice en el artí-

culo 5o., será readmitido en un Territorio, siempre y cuando esté en vigor el presente Convenio en el Territorio en cuestión.

Se agrega en este artículo, que el interesado deberá ser readmitido en dicho Territorio por lo menos durante un año, y si la hubiera, en la fecha en que expire la validez del documento.

De acuerdo al artículo 6o., todo miembro dejará entrar a un Territorio para el cual sea válido el presente Convenio, al titular del documento identificatorio, siempre que la estancia de éste sea durante el período que dure la escala del buque. Dicha entrada sería autorizada cuando el documento - de identificación de la Gente de Mar contenga espacios en blanco para las acotaciones conveniente y la entrada tenga como finalidad:

131

- "El embarco en su buque o el reembarco en otro buque";
- El paso para embarcarse en su buque en otra Nación o para repatriarse;
- Otro propósito aceptado por las autoridades del miembro interesado.

Dicho miembro estará facultado para exigir pruebas al marino, al armador o su representante y al cónsul interesado, sobre los propósitos del marino y su capacidad para realizarlos, antes de dejarlo entrar en su Territorio con - alguno de los propósitos señalados. El miembro también podrá establecer un período razonable de estadía del marino, teniendo en cuenta los fines que éste tenga.

Lo dispuesto en éste artículo no deberá ser interpretado como limitación de las facultades que tenga un miembro para impedir la entrada o permanencia de cualquier marino en su territorio.

#### 3.15.4 LEGISLACION NACIONAL

La Ley Federal del Trabajo no establece disposición alguna sobre los documentos de identidad de la Gente de Mar.

#### 3.15.5 COMENTARIOS

Creemos, después de analizados los puntos anteriores, que los documentos Nacionales de identidad de la Gente de Mar son vitales para el cabal desempeño de las funciones de dicha población laboral. De igual forma entendemos como una necesidad incuestionable la inscripción en la Legislación Nacional de las disposiciones que atiendan a tal situación.

Desgraciadamente, la Legislación Mexicana carece a la fecha de una regulación concreta sobre la materia. Ni el más insignificante señalamiento sobre los documentos de identificación de la Gente de Mar fue encontrado en la Ley Federal del Trabajo.

Por otro lado, se debe decir que la O.I.T. ha logrado solventar esta gran laguna, no sólo en el caso mexicano, sino en la mayoría de los Estados ---

miembros con economías subdesarrolladas. Además de conseguir el reconocimiento recíproco o internacional de las tarjetas nacionales de identidad de la Gente de Mar, el instrumento jurídico internacional de la O.I.T. apoya e impulsa el desarrollo de las regulaciones internas de cada uno de los Estados ratificantes.

Por todo esto nos atrevemos a concluir que la ratificación del Convenio "Sobre los documentos nacionales de identificación de la Gente de Mar" de la O.I.T., fue todo un acierto que respondió a las necesidades nacionales reales, y que debe además servir como acicate para el ulterior desarrollo de los ordenamientos jurídicos nacionales en la materia.

### 3.16 CONVENIO 109 SALARIOS, HORAS DE TRABAJO Y DOTACION

Producto de la cuadragésima primera reunión de la Conferencia General de la O.I.T. fue adoptado el Convenio 109, conocido como Convenio sobre salarios, horas de trabajo y dotación. Creado en el año de 1958, todavía no entraba en vigor para la Organización en el mes de septiembre de 1965. Revisado el mismo año de su creación, el Convenio 109 entró en vigor para los Estados Unidos Mexicanos en septiembre de 1962.

---

132 Según la publicación de la S.T. y P.S. "Convenios de la O.I.T. ratificados por México", el Convenio 109 ya entró en vigor para México desde 1962. Sin embargo, en otras poblaciones de la S.R.E., especialmente de la Consultoría jurídica, sobre Tratados o Convenios vigentes para México, no se hace mención del mismo. Quizá la razón de esta circunstancia se deba al hecho de que el Convenio citado ya fue revisado por otro instrumento de la propia O.I.T.

### 3.16.1 PROBLEMA

La Gente de Mar, como todos los trabajadores del mundo, se ha visto frecuentemente inmiscuida en problemas relacionados con el monto salarial considerado como suficiente para su manutención y esparcimiento, el total de horas que deben ser incluidas en sus diarias jornadas laborales, sus condiciones de trabajo, etc. Ellos han tratado, a través de negociaciones y arduas luchas laborales, de mejorar su situación. En algunos casos lo han logrado, pero en otros, los más, ésto ha resultado imposible.

### 3.16.2 OBJETIVO

La posibilidad de mejorar las condiciones de trabajo y de vida de la Gente de Mar ha sido uno de los más caros propósitos que han orientado a la O.I.T.

La Asamblea General de este organismo hace patente tal espíritu al expedir el Convenio 109, con el cual pretende señalar algunas disposiciones que ayuden a mejorar los niveles salariales de la Gente de Mar, a hacer menos áridas de lo que ya son sus condiciones de trabajo y a garantizar una alimentación y habitación decorosas.

### 3.16.3 CONTENIDO

El presente Convenio consta de cinco partes: disposiciones generales,

salarios, horas de trabajo a bordo del buque, dotación y disposiciones finales. Cuenta además con 33 artículos, de los cuales serán reseñados los primeros 27 ya que los otros hacen referencia a los puntos señalados en el apartado 3.3 de éste Capítulo.

#### Parte I. Disposiciones Generales.

El artículo 1o. plantea que lo dispuesto en el Reglamento no menoscabará resolución alguna sobre salarios, horas de trabajo a bordo o dotación, establecida en leyes, acuerdos o costumbres que garanticen a la Gente de Mar mejores condiciones que las prescritas en el presente Convenio, aclaración esta última nunca ignorada por la O.I.T.

De acuerdo con el artículo 2o., el presente documento jurídico será válido para aquel buque de propiedad pública o privada de propulsión mecánica registrado en un Territorio en que se aplique éste Convenio destinado al transporte comercial de mercancías o pasajeros, y usado en travesías marítimas. El texto jurídico no tendrá validez para los buques de un tonelaje bruto registrado inferior a 500 toneladas, los barcos de madera de construcción simple, los buques dedicados a actividades pesqueras y barcos destinados a la navegación en estuarios.

En el artículo 3o. se dice que el Convenio se aplica a toda la Gente que cumpla con una función dentro del buque, excepción expresa del capitán, el

"práctico" que no forme parte de la tripulación, el galeno y el personal que realice actividades de enfermería, el capellán, la gente que este relaciona da únicamente con labores educativas, los músicos, aquellos que presten servicios de carga a bordo, las personas que trabajen por su cuenta o sean remuneradas únicamente con las utilidades o ganancias, quienes no sean remunerados por sus servicios o reciban solamente un salario nominal, las gentes que sean contratadas por un empleador que no sea el armador, excepción de quienes trabajen para una compañía de radiotelegrafía, los cargadores a bordo que no formen parte de la tripulación, las personas empleadas en cualquier labor de pesca de ballena o en operaciones similares, cuyas condiciones de trabajo sean reguladas por un contrato colectivo o acuerdo celebrado por una organización de la Gente de Mar, las gentes que no siendo miembros de la tripulación son contratados durante el tiempo en que el buque esté en el puerto, en labores "de reparación, limpieza, carga o descarga del buque, en trabajos similares o funciones de relevo, conservación, guardia o vigilancia".

133

La definición de los términos "oficial" y "marinero preferente" ocupan al artículo 4o.

Por otro lado, se dice que todo miembro de la tripulación que no sea capitán u oficial formará parte del "personal subalterno". En él se incluirá también a los marinos con certificado de capacidad profesional.

Por último, en este artículo se dice que el pago en efectivo a un oficial o miembro del personal subalterno se denomina "paga o salario básico". Este no incluye el costo de la alimentación, la remuneración por labores extras y las demás asignaciones en moneda o en especie.

En cuanto al artículo 50. se señala que todo miembro que confirme este Convenio podrá excluir de su ratificación a la parte II del mismo. A reserva de esta exclusión, lo prescrito en la segunda parte tendrá el mismo efecto - que todo lo dispuesto en el Convenio.

Todo aquel que conceda su ratificación dará información precisa sobre - el pago por mes civil de servicio de un marineró preferente que labore en un buque en el que se aplique el reglamento creado por este instrumento internacional.

El artículo 50. también dice que quién haga una exclusión de este tipo, podrá mediante una nueva declaración notificar la aceptación de la parte II.

Por otra parte, mientras permanezca en vigor la exclusión descrita, el miembro podrá hacer explícita su intención de aceptar la parte II del Convenio como si fuera una recomendación.

#### Parte II. Salarios.

El artículo 60. plantea en esta sección, que la paga de un marino prefere

rente que labore en un buque no podrá ser menor a dieciséis libras en moneda del Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte, o a sesenta y cuatro dólares en moneda de los Estados Unidos, o a una cantidad equivalente en moneda de otra Nación.

En él se añade que si hubiere una fluctuación en el tipo de cambio de la libra o el dólar, comunicado al Fondo Monetario Internacional después de 1946:

- El salario mínimo deberá reajustarse para que recupere su equivalencia con la otra moneda;
- El Director General de la O.I.T. comunicará tal reajuste a los miembros de la O.I.T.;
- El salario mínimo ajustado sería obligatorio para los miembros que hayan aceptado el Convenio y se hará vigente a más tardar el segundo mes que siga a aquel en que el Director General notifique el cambio a los miembros. 134

Continuando con el tema de los salarios, el artículo 7o. afirma que si existieren buques en que resultare necesario contratar un número mayor de -

---

134

De acuerdo al tipo de cambio de 12.50 pesos por 1.00 Dólar del año en que fue creado el Convenio 109, el salario mensual propuesto por dicho instrumento internacional correspondería a 800.00 pesos, cantidad que haciendo memoria, era muy superior al poder adquisitivo del sueldo mínimo mexicano de nuestros días. En la actualidad (1986), el tipo de cambio a una tasa promedio de 500.00 pesos por 1.00 Dólar, implicaría un salario mensual de 34,000.00 pesos, por debajo del salario mínimo oficial de 40,950.00, que además es con mucho insuficiente ante una inflación galopante cotidianamente acrecentada en la economía mexicana. Debe pues tomarse en cuenta lo oportuno de las notas aclaratorias del artículo 6o., ya que prevén acertadamente el desajuste que vive la inmensa mayoría de los países subdesarrollados consecuencia tanto de las tendencias de la economía nacional como internacional.

personas del que normalmente es requerido como personal subalterno, éstas serán remunerados con un salario equivalente al prescrito en el artículo anterior. Tal equivalencia, se agrega, estará sustentada en el principio "a -- igual trabajo igual salario", y en ella se tomarán en cuenta el número suplementario de personas que empleen esos grupos y el incremento o disminución que la contratación de estas personas propicie en los gastos del armador.

Las organizaciones interesadas de armadores y de la Gente de Mar, celebrarán contratos colectivos, en los que se establecerán los salarios de estos últimos. De no ser así y siempre que los interesados estén conformes, la autoridad competente del Territorio de donde provenga la Gente de Mar fijará dicha paga.

Si la alimentación no fuere otorgada gratuitamente, nos dice el artículo 80., el salario mínimo deberá ser incrementado en una cantidad establecida en el contrato colectivo celebrado por los interesados.

135

El artículo 90. plantea que para establecer la equivalencia del salario básico con otra moneda, se establecerá la relación entre el valor a la par de la moneda en que se remunere y aquel de la libra o el dólar.

Si se tratara de la moneda de un miembro de la O.I.T. que forme parte del F.M.I., el valor se hará a la par de aquel vigente en el estatuto de este organismo.

---

135 El salario mínimo de la Gente de Mar en México, equivale a un monto mensual de \$40,950.00 y el salario mínimo general oficial equivale a \$49,500.00, primer semestre de 1996.

Si la moneda fuera de un miembro de la O.I.T. que no perteneciera al -- F.M.I., el valor a la par será el del tipo de cambio oficial en función del -- oro o del dólar estadounidense, con el peso y ley vigentes el primero de julio de 1944.

Por otra parte, si no se pudieran aplicar las disposiciones de los dos -- párrafos precedentes, el tipo de cambio que se adopte será determinado por el miembro de la O.I.T. interesado, quién notificará su decisión al Director General de la O.I.T., quién a su vez notificará a los miembros que hayan ra tificado el presente Convenio.

Cualquier miembro que haya ratificado el Convenio podrá comunicar al -- Director General de la O.I.T. en un período no superior a 6 meses a partir -- de la fecha en que se le haya dado esta información, su inconformidad con -- la decisión adoptada.

En este artículo se señala por último, que si se modificara el salario mí nimo a causa de un cambio en el tipo de cambio usado para establecer el -- equivalente en otra moneda, tal modificación se hará vigente a más tardar -- al empezar el segundo mes siguiente a aquel en que se diera el nuevo tipo -- de cambio.

En otro artículo, el 10, se plantea que todo miembro estará obligado a -- garantizar, a través de métodos de inspección y sanción, que los pagos no

sean inferiores a los establecidos en el presente Convenio. Deberá velar también, porque toda persona que reciba un pago menor al aquí establecido recobre por todos los medios legales la cantidad que se le adeuda.

### Parte III. Horas de trabajo a bordo del buque.

El artículo 11 señala que no estarán bajo los preceptos de esta sección: el primer oficial y el jefe de máquinas, el sobrecargo, todo oficial que tenga a su cargo un servicio y no haga guardias, todo individuo que realice labores de oficina o pertenezca al personal de fonda que posea una jerarquía superior establecida en un contrato colectivo celebrado por los interesados, labore fundamentalmente por cuenta propia y sea remunerado por comisión o por participación en las utilidades.

Tratando de delimitar algunos términos, el Convenio 109 en su artículo 12 establece las definiciones de "buque de cabotaje internacional", "buque dedicado a la navegación de altura", "buque de pasajeros" y "horas de trabajo".

El artículo 13 se aplicará a los oficiales y miembros del personal subalterno que presten servicios en cubierta, máquinas y radiotelegrafía a bordo de buques de cabotaje internacional.

Las horas de trabajo para este personal será superiores a 24 horas duran

te dos días, mientras el buque este en el mar; mientras éste se encuentre - en puerto laborarán a lo más dos horas en el día de descanso semanal, un - máximo de dos semanas seguidas.

Las horas exentas de labores señaladas se pagarán como horas extraor- dinarias de acuerdo a lo prescrito en el artículo 18 del presente Convenio.

En caso de que el total de horas de trabajo realizado durante doce horas seguidas, excluidas las horas denominadas extraordinarias, excediera de - ciento doce, la persona interesada estará facultada para ser compensada -- con la exención de servicio y de presencia en el puerto o con otra compensación establecida en el contrato colectivo.

Los casos en que debe establecerse que un buque está en mar o en puerto serán indicados en la Legislación Nacional o en los contratos colectivos.

Los oficiales y miembros del personal subalterno que efectuen servicios de cubierta, de máquinas y de radiotelegraffa a bordo de buques destinados a la navegación de altura, se encuentran bajo el campo de aplicación del artículo 14.

Este personal deberá laborar ocho horas como máximo, durante el tiempo en que el buque se encuentre en el mar y en las jornadas de arribo y zarpa.

Cuando el buque esté en puerto, el personal mencionado trabajará a lo - más dos horas en su día de descanso semanal y ocho horas durante los otros días.

Quién labore durante una jornada de trabajo mayor a la establecida, tendrá derecho a ser compensado de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 14 - de este Convenio.

Si el personal señalado trabaja más de cuarenta y ocho horas durante una semana, excluida ñas horas extraordinarias, tendrá derecho a ser compensa- do con la exención de servicio y de presencia, concedida en el puerto o con otra gratificación que determine el contrato colectivo celebrado por los inte- resados.

También se establece en este artículo, que la Legislación Nacional o los contratos colectivos determinarán cuando un buque esté en el mar o cuando en un puerto.

El artículo 15 se aplica a los trabajadores de fonda de un buque.

Si el buque es de pasajeros, el horario normal del trabajo no será mayor de diez horas durante catorce, cuando el buque esté en el mar y en los días de arribada y zarpa. Si el buque se encuentra en el puerto, los trabajadores laborarán diez horas en el curso de catorce horas, cuando estén a bordo; --

cinco horas, el día de descanso semanal y aquel anterior a este; cinco horas también quienes trabajen en los servicios de alimentación; dos, los que realicen trabajos corrientes o de limpieza; todos laborarán ocho horas los demás días.

En caso de que el buque no fuera de pasajeros, el horario de trabajo no será mayor de nueve horas, durante trece horas seguidas, mientras el barco esté en el mar y en los días de arribado y zarpe. Cuando el buque esté en puerto trabajarán: cinco horas, el día de descanso semanal; seis horas, la jornada anterior a éste; ocho horas a lo largo de doce horas, durante los demás días.

Si estos trabajadores laboraran más de ciento doce horas en un lapso de dos semanas, tendrán derecho a una compensación en forma de exención de presencia y servicios, cuando el buque esté en puerto, o de otra manera establecida en un contrato colectivo celebrado por los interesados.

En cuanto a los vigilantes nocturnos, su horario de trabajo podrá ser establecido por la Legislación Nacional o cualquier otro documento elaborado por los interesados.

Las exenciones de servicios y presencia que se concedan a oficiales y personal subalterno son objeto de la atención del artículo 16, el cual señala que la forma que asuman tales exenciones será negociada por las organizaciones.

Según se establece en el artículo 17, la autoridad competente podrá excluir de lo que aquí se disponga a los oficiales que no estén fuera de lo prescrito en el artículo 11, siempre que cumplan los siguientes requisitos:

- Que mediante un contrato colectivo, los oficiales puedan gozar de condiciones de empleo que la autoridad competente certifique;
- Que tal contrato se haya convenido antes del 30 de junio de 1946 y continúe vigente "ya sea directamente o después de haber sido revisado". 136

Aquel que recurra a lo arriba dispuesto, brindará al Director General de la Organización información sobre cualquier contrato colectivo de este tipo. El Director dará un resumen de los datos referidos a la comisión descrita en el artículo 22, la cual analizará los contratos colectivos y constatará si las condiciones de trabajo que prescriben se constituyen en compensación a esta parte del reglamento.

El artículo 18 señala que en la Legislación Nacional y en los contratos colectivos se establecerán las tasas de remuneración por horas extraordinarias y que tales tasas no deberán ser menores al pago normal por hora más un veinticinco por ciento.

Por otra parte, estos instrumentos jurídicos podrán establecer un tipo de compensación distinto al pago en efectivo, como puede ser la exención de servicio y de presencia.

No se puede exigir la realización continua de labores en horario extraor

dinario. Ello quedó asentado en el artículo 19, el cual agrega que el tiempo usado en las siguientes labores no será englobado ni en las horas normales de trabajo ni en aquellas que sean extraordinarias:

- Las que el capitán considere labores indispensables o inaplazables para la seguridad del barco, la carga o las personas a bordo;
- Aquellas que el capitán demande para ayudar a otros buques o gentes - en peligro;
- Para realizar actividades en que se anticipen posibles reacciones ante - situaciones de peligro;
- Las labores extras para cumplir con requisitos por formalidades aduaneras o de carácter sanitario;
- Los trabajos que necesitan hacer los oficiales para establecer la situación del buque o realizar algunas constataciones meteorológicas;
- El horario extra que se requiere en el relevo normal de las guardias.

Lo dicho no debe ser visto como limitante a las facultades que tiene el capitán para exigir otras labores que considere indispensables o a la obligación que tienen oficiales y personal subalterno para realizarlas.

Concluyendo con la Sección III, el artículo 20 establece que ningún empleado menor de dieciseis años podrá laborar durante la noche.

#### Parte IV. Dotación.

Esta sección está integrada únicamente por el artículo 21. En él se afirma que los buques deberán contar con "una dotación eficiente y suficiente-

137

mente numerosa" de manera que sean capaces de brindar seguridad a -- quienes se encuentran a bordo; den seguimiento a lo prescrito en el parte anterior; impidan que la tripulación se exceda en sus diarias labores.

Deberá ser creado un organismo que investigue y solucione todo conflicto vinculado con la dotación de un buque. Tal organismo deberá estar constituido por representantes de armadores y de Gente de Mar.

#### Parte V. Aplicación del Convenio.

En el artículo 22 se destaca como instrumento que dará seguimiento a lo prescrito en el Convenio a la Legislación Nacional; los contratos colectivos celebrados por los interesados, excepto en lo dispuesto en el párrafo dos del artículo 21, o los dos tipos de reglamentos jurídicos.

Si recurriere a un contrato colectivo para cumplir con lo dispuesto en el presente Convenio, el miembro estará facultado para no aplicar lo prescrito en el artículo 10, o en cualquier otra disposición de este reglamento, siempre que a esta última se le haya dado seguimiento en el contrato colectivo.

Aquel miembro que confirme este texto jurídico brindará al Director General de la O.I.T. un informe preciso acerca de las disposiciones tomadas para su seguimiento; participará también a través de una delegación tripartita, en cualquier comisión que sea creada para analizar el seguimiento que se de a lo aquí dispuesto.

La comisión se encargará de revisar los contratos colectivos que se le muestren y constatará si efectivamente responden a lo dispuesto en la presente regulación. Las sugerencias y observaciones que haga la comisión a partir de esta revisión deberán ser tomadas en cuenta por los miembros y por las organizaciones interesadas.

El artículo 23 afirma que todo miembro que confirme el presente texto jurídico debe aplicar sus preceptos a los barcos registrados en su territorio; si existiere algún contrato colectivo que diera seguimiento al Convenio, debe mantener vigente una legislación que:

- Establezca las responsabilidades del armador y el capitán en cuanto al seguimiento del reglamento;
- Determine castigos en caso de infrigimiento de lo aquí dispuesto;
- Instale un sistema oficial de inspección, a fin de que se aplique lo dispuesto en esta sección;
- Pida el registro de todas las horas de trabajo realizadas tanto en horas normales como extraordinarias;
- Asegure que se paguen las horas extras o las remuneraciones atrasadas a la Gente de Mar.

El artículo exige también pedir la asesoría de las organizaciones interesadas para establecer cualquier precepto normativo que permita dar seguimiento a lo dispuesto en el Convenio.

De acuerdo al artículo 24 todo miembro que haya ratificado el Convenio

debe pedir a la autoridad competente de cualquiera de sus puertos que informe a la autoridad consular o a la autoridad que corresponda de cualquier otro miembro, sobre cualquier anomalía o incumplimiento de las disposiciones del presente instrumento; de las que se hayan percatado durante sus labores.

#### Parte VI. Disposiciones Finales.

El presente instrumento jurídico internacional hace una revisión de los instrumentos de 1946 y de 1949 sobre salarios, horas de trabajo a bordo y dotación. Así queda constatado en el artículo 25.

Por otra parte, se señala en el artículo 26 que se deberá notificar al Director General de la O.I.T. sobre las ratificaciones formales de la presente regulación.

En el último artículo que reseñamos, el 27, se plantea que sólo deberán aplicar estas disposiciones los miembros que hayan ratificado el Convenio ante el Director General de la Organización. Se señala además, que el texto jurídico entrará en vigor seis meses después de:

- Haber sido legalmente aceptado por nueve de los siguientes países: -- Rep. Federal de Alemania, Argentina, Australia, Bélgica, Brasil, Canadá, Chile, China, Dinamarca, España, E.U.A., Finlandia, Francia, Grecia, India, Irlanda, Italia, Japón, Noruega, Países Bajos, Polonia, Portugal, Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte, Suecia, Turquía, Unión de Repúblicas Socialistas Soviéticas y Yugoslavia;

- De menos cinco de los países que hayan registrado su ratificación, deberán contar con una marina mercante con un tonelaje bruto no menor - de un millón de toneladas;
- Los miembros deberán tener también, al momento de hacer sus ratificaciones, un tonelaje de flota mercante igual o superior a quince millones de toneladas brutas de registro.

Lo arriba prescrito ha sido dispuesto con el fin de estimular la más pronta aceptación del Convenio. Partiendo de su entrada en vigor inicial, el reglamento tendrá vigencia para cada miembro después de seis meses de registrada la ratificación.

#### 3.16.4 LEGISLACION NACIONAL

La Ley Federal del Trabajo nos indica en el Título Sexto, Capítulo III, artículo 194, que las condiciones de trabajo de la Gente de Mar se harán constar por escrito, quedando un texto en manos de cada parte, otro se dará a la capitana del puerto o al Cónsul mexicano y otra más a la Inspección del Trabajo donde se estableció.

De acuerdo al artículo 195 del Capítulo señalado, el ejemplar mencionado deberá estar formado por:

- Fecha y sitio de celebración;
- "Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil y domicilio del trabajador y el patrón"; 138

- Señalamiento de los barcos en que se realizarán los servicios;
- Si estos se llevarán a cabo por tiempo determinado, indeterminado, o por viaje;
- Las características del servicio que se prestará;
- El horario de trabajo de la Gente de Mar;
- El monto de los pagos;
- Alimentos y alojamiento que se brindarán al trabajador;
- Las vacaciones de que gozará;
- Los derechos y obligaciones de la Gente de Mar;
- Las retribuciones que se les darán cuando tengan que ayudar en labores de salvamento de otro buque;
- Las demás prescripciones que establezcan los interesados.

Se establece además en el artículo 200, que no atenta contra el principio de igualdad salarial la prescripción que establezca salarios diferentes para trabajo igual, si éste se brinda en buques de distintas categorías.

El artículo 198 señala que "...cuando el buque se encuentre en el mar y la naturaleza del trabajo no permita el descanso semanal, se aplicará lo dispuesto en el artículo 73", <sup>139</sup> de la misma Ley. Este último nos indica que no es considerada como una obligación de los trabajadores el prestar sus servicios en días de descanso y que en caso de que se llegará a contravenir este punto, el patrón estará obligado a pagar al trabajador "...inde-

pendientemente del salario que le corresponda por el descanso, un salario  
140  
doble por el servicio prestado".

Se señala en el artículo 201 que los salarios podrán pagarse en el equi-  
valente en moneda extranjera, si la Gente de Mar así decide y cuando el -  
buque se encuentre en puerto extranjero.

El artículo 202 reconoce como un derecho de los trabajadores contrata-  
dos por viaje el recibir un aumento proporcional de sus salarios en los ca-  
sos en los que la travesía se prolongue o se tetaude.

Finalmente, el artículo 204 en sus fracciones II y III estipula que el pa-  
trón tiene la obligación de proporcionar a los trabajadores de altura, cabo-  
taje y dragado, la alimentación necesaria, en las condiciones que garanti-  
cen niveles de nutrición y salubridad óptimos.

Además, el patrón se obligará a proporcionar el alojamiento y los alimen-  
tos que sean requeridos cuando el buque sea llevado a puerto extranjero pa-  
ra su reparación y las condiciones del mismo sean tales que impidan la per-  
manencia de la tripulación en él.

Hasta aquí la reseña de lo dispuesto por la Legislación Nacional Mexi-  
cana en lo referente a los salarios, horas de trabajo y dotación de la Gente  
de Mar.

3.16.5 COMENTARIOS

El Convenio 109 de la O.I.T. se ha convertido en nuestra opinión, no sólo en uno de los instrumentos más extensos del Código Internacional del Trabajo, sino que se ha constituido en una verdadera herramienta jurídica de la comunidad marítimo laboral.

Podemos afirmar que el Convenio reseñado abarca plenamente la problemática salarial, las horas de trabajo y la dotación, como se expresa justamente en el título del mismo.

Dicho instrumento ataca directamente la problemática de los salarios y lo hace en una forma particularmente inteligente, pues sus disposiciones logran substraerse del momento histórico en el que fueron creadas y de esa forma librarse de cualquier etiqueta temporal. Obviamente presenta signos en su contenido que nos remiten al año de 1958. Sin embargo, tanto en --- aquel entonces como hoy en día, (1986) el Convenio de la O.I.T. plantea - audazmente objetivas mejoras en las relaciones de trabajo, especialmente para quienes más la necesitan, esto es, la Gente de Mar.

El tiempo, contrariamente a lo acaecido con la mayoría de los instrumentos jurídicos de la O.I.T., no ha afectado el significado y la repercusión o ingerencia del Convenio 109 en el mundo del trabajo.

Por su parte, la Legislación Nacional Mexicana no se ve significativa

mente rezagada en la regulación de estos tres elementos fundamentales en toda relación laboral.

Puede decirse que en términos cuantitativos, la Legislación Nacional Mexicana es inferior, en los tres puntos referidos, al instrumento jurídico emanado de la O.I.T. Sin embargo, no podemos decir lo mismo desde la perspectiva cualitativa, pues la Ley Federal del Trabajo ha alcanzado un desarrollo bastante considerable en sus ordenamientos sobre la materia.

Consideramos por consiguiente que la ratificación del Convenio 109 de la O.I.T. fue un acierto, pero sin querer decir con ello que tal ratificación fue una acción vital en el intento del Gobierno Nacional Mexicano por normar la vida laboral marítima mexicana, en lo concerniente a salarios, horas de trabajo y dotación.

Siempre será un acierto el asimilar un ordenamiento jurídico de la calidad del Convenio 109 de la O.I.T., sin embargo, sería falsear su relevancia para el contexto Nacional marítimo mexicano el atribuirle el calificativo de indispensable.

Las disposiciones surgidas del Convenio de la O.I.T. complementan positivamente los textos jurídicos nacionales, y en aquellos casos en los que los ordenamientos mexicanos han superado a los de la O.I.T. o han propuesto objetivamente condiciones más favorables para la Gente de Mar

que las propuestas por el instrumento internacional, entonces: como se indica en la primera parte del Convenio reseñado, se han respetado al pie de la letra los preceptos legislativos nacionales.

Así bajo la cabal convivencia de las dos regulaciones se logra normar - la vida laboral de la Gente de Mar en México. Salarios, horas de trabajo y dotación, son específicamente los puntos a los que el Gobierno mexicano - ha conseguido responder en forma satisfactoria con el calificado sustento - jurídico del Convenio 109 de la O.I.T. y Ley Federal del Trabajo.

### 3.17 CONVENIO 112 EDAD MINIMA (PESCADORES)

La Conferencia Internacional del Trabajo se congregó en la Ciudad de Ginebra el 3 de junio de 1959. Así en su cuadragésima tercera reunión, el 19 de junio del mismo año, la Conferencia General adoptó el Convenio sobre la edad mínima de los pescadores, también conocido como Convenio 112. Su entrada en vigor, para la Organización fue el 7 de noviembre de 1961. México lo ratificó el 9 de agosto de 1962 y lo promulgó en el Diario Oficial de la Federación el 25 de octubre de 1961. La ratificación mexicana del Convenio 112 se realizó el 9 de agosto de 1961.

#### 3.17.1 PROBLEMA

La pesca es una de las más importantes actividades que realiza la Gen-

te de Mar. Como otras tantas labores productivas, se ve envuelta en lo más variados escollos: captura azarosas, variaciones climatológicas, conflictos entre las personas que se dedican a ella y muchos más.

La Organización, teniendo presente tal situación, ha legislado sobre varios de los ámbitos que la caracterizan, encontrándose como primordial para los efectos del presente texto aquel referido a la edad mínima exigida a un pescador para ser contratado.

Se podrá decir que la edad mínima de los trabajadores del mar ya fue tratada por otro instrumento internacional, específicamente por el Convenio 58. Sin embargo, debe decirse que la O.I.T. ha preferido atender a la singularidad de cada sector laboral para cimentar una reglamentación adecuada. Este es el caso del sector pesca, que como el portuario, presenta una serie de - características que lo diferencian del resto de los sectores y lo hacen acreedor de una normatividad especial.

### 3.17.2 OBJETIVO

Como otras tantas actividades, la pesca tiene que enfrentarse a una serie de interrogantes en el momento de la contratación de sus trabajadores. - Una de ellas es el encontrar la edad más adecuada o apropiada para que los infantes se integren al gremio.

Tratando de dar una solución legal a dicho dilema, la Conferencia Gene

ral elaboró la presente reglamentación, pretendiendo establecer los instrumentos jurídicos que regulen efectivamente la situación laboral de estos menores.

### 3.17.3 CONTENIDO

El instrumento internacional cuyo contenido reseñaremos a continuación está formado por doce artículos, de los cuales sólo analizaremos los cuatro primeros por ser éstos en exclusiva los que hacen referencia a los puntos que no aparecen en el apartado 3.3 del presente Capítulo.

De acuerdo al artículo 1o, el Convenio 112 no tendrá ingerencia en la pesca realizada en puerto y estuarios, ni para las gentes que se dediquen a la pesca deportiva y recreativa.

Esta prohibido que los menores de quince años laboren en barcos de pesca, según preve el artículo 2o. No obstante, los menores podrán participar esporádicamente en estas actividades, siempre y cuando lo hagan durante las vacaciones escolares y su participación no resulte nociva para su salud, no obstaculice su regular asistencia a clases y no procure objetivo comercial alguno.

Por otra parte, podrán ser empleados quienes tengan una edad mínima de catorce años, siempre que la Legislación Nacional lo autorice después de que la autoridad escolar o cualquier otra designada por tal legislación compruebe

que tal empleo es conveniente para los niños o el niño de que se trate.

Según el artículo 3o., no podrán ser contratados como paleros, fogoneeros o pañoleros de máquina en barcos pesqueros movidos por carbón, quienes tengan menos de dieciocho años.

El artículo 4o. por su parte, afirma que lo prescrito en los dos anteriores artículos no será aplicado a las labores infantiles en barcos escuela.

#### 3.17.4 LEGISLACION NACIONAL

En la Ley Federal del Trabajo no se establece ninguna disposición que prevea específicamente la edad idónea para que la población activa del sector marítimo se incorpore a la actividad pesquera.

Sin embargo, debe decirse que la Ley Mexicana prohíbe el trabajo al que se refiere el Capítulo III, del Título Sexto, es decir, al realizado por los trabajadores de los buques, a los menores de quince años, y el de pañolero o fogonero a los menores de dieciocho años.

#### 3.17.5 COMENTARIOS

Nos ha parecido pertinente la ratificación del Convenio 112 de la O.I.T. por parte del Gobierno Mexicano, ya que dicho instrumento solventa las ca

rencias jurídicas que sobre la materia presenta la Legislación Nacional Mexicana.

El texto de la O.I.T., preve suficientemente una situación que podría ir en detrimento de la población infantil laboralmente activa del sector marítimo mexicano.

El Convenio de la O.I.T. sobre la edad mínima de los pescadores concibe en forma objetiva las características propias de la actividad pesquera, y por consiguiente las disposiciones legales que deberán normarla. De esta forma se evitará que laboren en dicho rubro aquellos infantes que no estén plenamente facultados para hacerlo y/o se logrará normar la actividad de -- aquellos que por su condición propia sí se encuentren objetivamente capacitados para hacerlo.

Finalmente, podemos concluir que la ratificación mexicana del Convenio 112 de la O.I.T. en nada entorpece o contraviene a los planes dispuestos para el Desarrollo Nacional Mexicano y que inclusive con la lectura de ambos textos pueden ser encontradas profundas similitudes que redundan en beneficio de los trabajadores del mar, en este caso, los pescadores.

### 3.18 CONVENIO 134 PREVENCIÓN DE LOS ACCIDENTES DE TRABAJO DE LA GENTE DE MAR

Convocada en Ginebra a mediados de octubre de 1970, la Conferencia de

la O.I.T. adoptó el Convenio 134, que entró en vigor el 17 de febrero de -- 1973. Dicho reglamento fue aprobado después de haber sido revisado lo prescrito en reglamentos y recomendaciones referidas a la prevención de percances laborales de la Gente de Mar que trabaja a bordo de los buques en puerto y en mar; después de haber considerado lo dispuesto en la "Convención sobre la seguridad de la vida humana en el mar", y después de haber adoptado diversas proposiciones que forman parte del contenido del presente texto jurídico. Por su parte, Mexico ratificó el nuevo instrumento internacional el 2 de mayo de 1974 y lo publicó en el Diario Oficial de la Federación el 21 de enero de 1975. La entrada en vigor del nuevo instrumento internacional para los Estados Unidos Mexicanos se realizaría un año después de su ratificación.

### 3.18.1 PROBLEMA

La palabra "riesgo" se ha convertido en parte del léxico común con que cuenta la sociedad laboral actual. Es así como se habla en forma común de los riesgos a los que diariamente se expone el hombre al realizar sus arduas tareas en la campiña, o al hacer trabajar modernas y complicadas máquinas; de los peligros que enfrenta el que trabaja inmerso en un infinito universo de sofisticados sistemas laborales.

Las condiciones de trabajo en que vive la Gente de Mar no son la excepción a tan paradójica regla. De ahí que resulte necesario legislar y dar una

solución jurídica con la que se anticipen soluciones a cualquier posible contratiempo que en ese sentido surja.

### 3.18.2 OBJETIVO

A fin de dar las más adecuadas salidas a los peligros a los que se enfrentan los trabajadores del mar durante las horas de la travesía marítima, la Conferencia General decidió expedir el presente reglamento internacional, el cual busca prevenir con lineamientos jurídicos las posibles eventualidades que se presenten en cualquier aventura marítima.

### 3.18.3 CONTENIDO

El instrumento que reseñaremos esta conformado por 18 artículos. Sin embargo, sólo serán rescatados los 10 primeros para su análisis ya que los 8 restantes versan sobre la temática vertida en el apartado 3.3 de este Capítulo.

El primer artículo centra su atención en la definición del término Gente de Mar y señala que si hubiere dudas sobre el tipo de personas a las que se deberá incluir dentro de esta categoría, las autoridades competentes de cada Nación darán solución al problema, después de haber consultado a las organizaciones interesadas.

En el artículo 2o. se señala que la autoridad designada por cada miembro deberá velar porque los accidentes de trabajo sean comunicados y estu-

diados adecuadamente, y porque se recopilen, concentren y analicen los datos referidos a tales percances.

Será necesario que todos los accidentes, no sólo los mortales o aquellos que afecten al propio buque sean notificados. También se requerirá la información detallada sobre la cantidad, naturaleza, causas y consecuencias de tales percances laborales, así como de las partes del buque que fueron dañadas y el lugar en el que aconteció el percance.

La autoridad competente deberá realizar un estudio sobre los factores que produjeron el percance y las circunstancias en las que sucedió, siempre - que éste hubiere sido de consecuencias considerables.

Resultará conveniente, afirma el artículo 3o., contar con estudios acerca de las tendencias generales de los riesgos; estudios que basarán su análisis en estadísticas fidedignas a fin de contar con fundamentos sólidos que logren prevenir percances laborales imputables a peligros propios de la actividad marítima.

De acuerdo a lo dispuesto en el artículo 4o., se establecerán prescripciones sobre la prevención de accidentes a través de todos los medios jurídicos necesarios, leyes, recomendaciones prácticas, etc. Tales disposiciones contendrán una normatividad completa sobre prevención de incidentes laborales y protección de la salud de la Gente de Mar. Además, tales - medios jurídicos tendrán que estar compuestos por:

- Prescripciones generales y básicas;
- Características del barco;
- Máquinas;
- "Medidas especiales de seguridad sobre el puente y bajo el puente" <sup>141</sup>
- Implementos de carga y descarga;
- Prevención y combate de incendios; <sup>142</sup>
- "Anclas, cadenas y cables"; <sup>143</sup>
- "Cargas y lastres";
- Implementos de protección personal de los trabajadores del mar.

El artículo 5o. señala que al brindar los implementos necesarios para la prevención de accidentes, el armador acompañará tal equipo con las instrucciones pertinentes para su adecuado y oportuno uso.

En cuanto al artículo 6o., se plantea como indispensable la adopción de medidas que aseguren el cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 4o. Se velará también porque quienes vigilen su cumplimiento estén familiarizados con la situación de la Gente de Mar.

A fin de hacer más factible la instrumentación de lo dispuesto, se colocarán resúmenes o textos que expliquen las indicaciones mencionadas en lugares particularmente visibles de los buques.

Deberá seleccionarse de entre los tripulantes un grupo o comité que se

---

141 Convenios de la O.I.T. ratificados... Pag. 289.

142 Idem.

143 Idem.

responsabilice de la prevención de percances y funciones bajo las órdenes del capitán. Así lo prescribe el artículo 7o.

Según plantea el artículo 8o., las autoridades competentes y las organizaciones interesadas eleborarán los programas de prevención de accidentes laborales y participarán activamente en la aplicación de los mismos.

El artículo 9o. nos indica que la instrucción en materia de prevención de accidentes y protección de la salud en el empleo deberá ser incluida en los programas de formación profesional de la Gente de Mar, y que las autoridades competentes deberán fomentar su inclusión en cualquier programa educativo del sector laboral marítimo.

Finalmente se señala en el artículo 10 que las Naciones miembros cooperarán para alcanzar una mayor uniformidad en cualquier otra medida referente a la prevención de los accidentes y enfermedades del sector marítimo laboral.

#### 3.18.4 LEGISLACION NACIONAL

La Ley Federal del Trabajo en su Título Sexto, Capítulo III, artículo -- 204, destaca entre las obligaciones que los patrones tienen para con la Gente de Mar la de comunicar a la capitanía del puerto pertinente, "dentro de -  
144  
las 21 horas de haber sido declarado a libre plática", los accidentes -

laborales acaecidos a bordo, y añade que en caso del arribo del buque a puerto extranjero tal comunicado se hará con el Cónsul mexicano o en todo caso con el capitán del primer puerto Nacional al que se arribe.

En el siguiente artículo de esta ley, el 205, se señala que los empleados deben respetar y aplicar las instrucciones y prácticas orientadas a la prevención de riesgos laborales marítimos, las cuales se realizarán de acuerdo a lo prescrito por las leyes y disposiciones referidas a las comunicaciones por agua. En él se agrega que capitanes y oficiales actuarán en representación de la autoridad y no de los patronos.

Por lo que se refiere a la Ley de Navegación y Comercio Marítimo, tenemos a los siguientes artículos, que de una u otra forma hacen referencia a la seguridad de la Gente de Mar o como lo estipula el Convenio 134 de la O.I.T. la prevención de los accidentes de trabajo de la Gente de Mar.

El artículo 14-B, en su inciso I nos dice que: "El servicio de visitas de inspección a las embarcaciones comprenderá las iniciales, sobre condiciones técnicas de construcción de la embarcación, las periódicas tanto ordinarias como especiales y las extraordinarias que se harán a los buques que arriben a los puertos mexicanos cuando fuere oportuno, ya sea porque se descubra un defecto u ocurriere un accidente que afecte la seguridad del buque o la eficiencia o integridad de los aparatos de salvamento y otros elementos del armamento. Este servicio incluirá en su caso, la expedición de los certificados de seguridad".

Con el servicio de visitas de inspección se preven, posibles fallas y defectos en la construcción de un buque; eventualidades que de no ser atendidas se instituyen en un riesgo latente para la Gente de Mar.

El inciso II del mismo artículo establece, que también se deberá prestar el servicio de inspección a botes, balsas, chalecos y aros salvavidas, para que en caso de que se suscitase un percance grave, la Gente de Mar cuente con los elementos materiales necesarios para su supervivencia.

En el inciso IV se señala: "La autoridad marítima vigilará que los buques estén provistos de medios eficaces para hacer señales de socorro o salvamento de día o de noche".

146

En el inciso V del mismo artículo 14-B, la Ley de Navegación y Comercio Marítimo dispone que de acuerdo a el tonelaje bruto de las embarcaciones, los buques deberán contar con los medios adecuados de comunicación, que pueden ser estaciones radiotelegráficas o radiotelefónicas en su defecto.

El inciso siguiente nos indica que la autoridad marítima, es decir la Secretaría de Marina, el capitán o el Cónsul mexicano, dependiendo de cada caso, deberá vigilar que los servicios meteorológicos sean tomados en cuenta, atendidos y difundidos con la importancia adecuada para el cabal desarrollo de la navegación.

El inciso VII especifica: "La autoridad marítima deberá vigilar que ninguna instalación en los pasillos, escaleras y salidas del buque, obstruya el - acceso a los puestos de lanzamiento y lugares de estiba de los botes o bal-  
147  
sas salvavidas".

Por lo que toca al inciso VIII tenemos, que: "La autoridad marítima vigi- lará que las alarmas contra incendios, sistemas de detección, instalación - rociadora y en general los dispositivos para la extinción de incendios tanto en los buques de pasaje como de carga, se mantengan en buen estado de fun- cionamiento y dispuestos para su inmediato empleo.

En todo buque de pasaje y cuando sea aplicable en los buques de carga, se expondrá permanentemente, para orientación de los oficiales del buque, - los planos generales que indiquen claramente la disposición en cada cubier- ta de las estaciones para combatir incendios". 148

En el artículo 14-C. inciso III se subraya que la administración portua- ria estará obligada a vigilar la adopción de las precauciones necesarias que aseguren la estabilidad de los buques que transporten graneles.

El artículo 30 plantea que: "A la llegada de un buque a puerto, su capi- tán dará cuenta a la autoridad marítima y en el extranjero al Cónsul de Mé-  
149  
xico, de los acontecimientos extraordinarios", como pueden ser los ac-

---

147

Idem.

148

Ibidem. Pag. 482 - 483.

149

Ibidem. Pag. 495.

cidentes suscitados durante la travesía.

Esto es todo por lo que se refiere a la regulación proporcionada por la -  
Ley Federal del Trabajo y la Ley de Navegación y Comercio Marítimo.

### 3.18.5 COMENTARIOS

Un error cometido históricamente por el ser humano ha sido el actuar --  
después de lo debido, es decir, el responder a una situación determinada -  
una vez que ésta se ha consumado y ha ocasionado consecuencias indesea-  
bles.

En el ámbito laboral se presenta de igual forma dicha actitud, y no es --  
sino hasta tiempos muy recientes que el hombre ha iniciado una lucha pre--  
ventiva contra todo riesgo. El sector marítimo se ha inscrito a través del Cód-  
igo Internacional del Trabajo y más concretamente a través del Convenio -  
134 de la O.I.T. en éste intento. Sin embargo, es un hecho que desgracia-  
damente ni la parte armadora, ni la trabajadora, acatan como es debido el  
cuerpo normativo creado. Es por ello que se hizo necesario de tal problemá-  
tica, sino inclusive y sobre todo a la parte gubernamental, pues es ésta la  
que se hará responsable de vigilar su cumplimiento.

Por otro lado, como ya hemos podido constatar, la Legislación Nacio--  
nal Mexicana no ha atendido con sus disposiciones a la prevención de los

accidentes en el medio marítimo laboral, o por lo menos no lo ha hecho en la medida de las necesidades nacionales.

Las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo sobre la materia son mínimas, y por lo que toca a la Ley de Navegación y Comercio Marítimo, mediante la observación del análisis hecho a los artículos de alguna forma vinculados con el tema, nos podemos dar cuenta que atienden más que a la prevención de accidentes de trabajo de la Gente de Mar, a la seguridad de ésta pero enfocada hacia la travesía marítima. En la Ley de Navegación y Comercio Marítimo, no se plantean ordenamientos jurídicos específicos que atiendan a la prevención de los riesgos de trabajo del sector marítimo.

Por todo lo anterior fue que se consideró oportuno la ratificación del Convenio 134 de la O.I.T. con la firma y ratificación de dicho instrumento internacional, se ha conseguido paulatinamente reducir los accidentes de trabajo. Se ha logrado detectar los riesgos propios de la actividad laboral marítima y de esta forma preparar los mecanismos que objetivamente protegen a los trabajadores en su diario laborar.

Sin embargo, no está por demás decir que esperamos un mayor desarrollo tanto del Código Internacional del Trabajo como de la Legislación Nacional Mexicana en éste campo, pues por las características propias del sector laboral marítimo portuario son muchos y muy frecuentes los riesgos de accidente que deben ser atendidos y los mecanismos utilizados deben ser actualizados en la medida en que el avance tecnológico lo determine. El sector implica una evolución constante. El sistema de trabajo está en continuo cambio y

por ende los riesgos de trabajo.

De la evolución normativa mexicana dependerá la seguridad de sus trabajadores.

### 3.19 CONVENIO 152 SEGURIDAD E HIGIENE EN LOS TRABAJOS PORTUARIOS.

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la O.I.T. el 6 de junio de 1979, la Congerencia General aprobó el Convenio 152 que entró en vigor el 10 de febrero de 1983.

El Convenio sobre seguridad en los trabajos portuarios de 1983 fue adoptado recordando las disposiciones y recomendaciones internacionales del trabajo pertinentes, "...y los fardos transportados por barco, 1929; del Convenio sobre la protección de la maquinaria, 1963; y del Convenio sobre el medio ambiente de trabajo (contaminación del aire, ruido y vibraciones), 1977".

En el citado Convenio 152 se incluyen además diversas proposiciones - relativas a la revisión del Convenio 32, que hemos ya mencionado en éste Capítulo pero que preferimos omitir abarcaría implícitamente al Convenio - sobre la protección de los cargadores de muelle.

México efectuó la ratificación del Convenio en referencia el 10 de febrero de 1982 y lo promulgó en el Diario Oficial de la Federación el 14 de

mayo del mismo año. El Convenio 152 entró en vigor para los Estados Unidos Mexicanos.

### 3.19.1 PROBLEMA

Quién vive saludablemente vive mejor y aquel que trabaja en condiciones higiénicas por lo regular se conservará sano. Claro está que no basta con desenvolverse en ámbitos laborales limpios; es necesario contar también con un equipo adecuado y con algo que resulta también muy importante, la certeza de que la prestación del servicio se realizará en un marco de seguridad real.

Sería paradójico que la Asamblea General de éste organismo internacional no hubiese preparado un documento que proporcionará respaldo jurídico a la Gente de Mar y a quienes realizan las operaciones portuarias en los problemas de seguridad e higiene. Sin embargo, fue hasta 1979 que las elaboró y sistematizó de una manera amplia y detallada.

### 3.19.2 OBJETIVO

Orientada por el propósito de apoyar jurídicamente a los trabajadores portuarios en la defensa legal de sus derechos laborales, la Asamblea General propuso el Convenio 152. Tal instrumento internacional plantea las condiciones que mejor garanticen la seguridad e higiene de los trabajadores de tan peculiar sector.

En el Convenio 152 de la O.I.T. se prevén absolutamente todos los aspectos del trabajo en el puerto y se proponen los medios que a su parecer - mejor posibilitan el cabal desarrollo del trabajo portuario.

### 3.19.3 CONTENIDO

El texto jurídico que a continuación reseñaremos está compuesto por -- cinco secciones a saber: Campo de Aplicación y Definiciones, Disposiciones Generales, Medidas Técnicas, Aplicación Práctica y Disposiciones Finales. Consta de 51 artículos, de los cuales descartaremos del 44 al 45 - pues consideramos que su contenido forma parte de lo señalado por noso-- tros en el apartado 3.3 de éte Capítulo.

#### Parte I. Campo de Aplicación y Definiciones.

En el artículo 1o. de esta acción, se afirma que todas las labores de - carga y descarga de un buque, así como las operaciones vinculadas a és- tas, forman parte de los trabajos portuarios. También señala que las reglamentaciones y prácticas nacionales delimitarán tales trabajos a partir de - la consulta con las organizaciones interesadas.

Si las labores portuarias se realizaran en un lugar caracterizado por - un tráfico irregular, circunscrito a barcos de poco tonelaje o con barcos - dedicados a actividades pesqueras, señala el artículo 2o., los países -- miembros estarán facultados para autorizar excepciones completas o par-- ciales en relación a la instrumentación de lo aquí prescrito, siempre que:

- Las labores se realicen en condiciones de seguridad;
- Las autoridades designadas comprueben, después de haber consultado a las organizaciones interesadas, que son razonables tales excepciones;

En él se agrega que podrían reformarse algunos puntos de la sección III de éste texto, siempre que la autoridad competente, previa consulta con las organizaciones interesadas, considere que tales reformas son más ventajosas que lo prescrito en éste documento para la parte trabajadora.

Las excepciones que se establezcan y los motivos que las propicien deberán informarse en las memorias sobre la aplicación del Convenio de acuerdo a lo prescrito en el artículo 22 de la Constitución de la O.I.T.

El artículo 3o. define las expresiones trabajador, persona competente, persona autorizada, aparejo de izado, equipo accesorio de manipulación, - accesorio de manipulación, acceso y buque.

## Parte II. Disposiciones Generales.

De acuerdo al artículo 4o., corresponde a la Legislación Nacional ver - que se apliquen las reglas prescritas en la sección III sobre la Gente de Mar, a fin de:

- Brindar y dar mantenimiento a lugares y equipos, además de usar métodos de trabajo seguros e higiénicos;

- Brindar y dar mantenimiento a medios seguros de acceso a las zonas - de labores;
- Dar la información, formación y control que permitan garantizar a los - trabajadores protección contra accidentes o perjuicios a la salud duran - te las horas de trabajo;
- Ofrecer a los empleados equipo y vestimenta de protección personal, y todos los instrumentos de salvamento necesario si no pudieren brindar - se otros medios que garanticen seguridad y salud en el trabajo;
- Dar servicios de primeros auxilios y de salvamento adecuados y sufi - cientes;
- Establecer métodos adecuados que permitan afrontar las situaciones de emergencia que pudieran surgir.

El artículo señala además que las medidas usadas para aplicar el presen - te instrumento jurídico deben contener:

- Disposiciones generales sobre la construcción, equipo y preservación de las instalaciones portuarias y otros sitios en que se lleven a cabo - labores portuarias;
- Previsión y protección contra incendios y explosiones;
- "Medios seguros de acceso a los buques, bodegas, plataformas, equi - pos y aparejos de izado". 151
- Traslado de empleados;
- Abertura y cierre de escotillas, resguardo de las bocas de escotilla y labores en los almacenes;
- Fabricación, preservación y uso de los implementos de izado y de ma - nejo de carga;
- Fabricación, mantenimiento y uso de plataformas;
- Aparejamiento y manipulación de puntales de carga en los barcos;

- Experimentos, evaluaciones y certificación, si se juzga conveniente, de los aparejos de izado, de todo el equipo accesorio de manejo y de aquel que forme parte de la carga;
- Manejo de los distintos tipos de carga;
- Acomodo y almacenamiento de la carga;
- Diversos riesgos del medio laboral como sustancias peligrosas;
- Ropa y equipo de protección personal;
- Instalaciones de bienestar y sanitarias;
- "Control médico";
- Labores de primeros auxilios y de rescate;
- "Organización de la seguridad y de la higiene";
- Preparación de empleados;
- Información e investigación sobre percances y enfermedades laborales.

152

153

La instrumentación de lo arriba establecido deberá garantizarse a través de reglamentos técnicos aceptados por la autoridad competente, o mediante otros métodos afines a la práctica y condiciones nacionales.

Tocará a la Legislación Nacional, según afirma el artículo 5o, velar por que las personas indicadas, empleadores, capitanes y otros, se encarguen del cumplimiento de lo prescrito en el artículo anterior. En caso de que varios empleados lleven a cabo al mismo tiempo y en el mismo sitio sus labores, colaborarán en la instrumentación de las medidas dispuestas sin por ello menoscabar la responsabilidad que respecto a la seguridad e higiene de

---

152

Idem.

153

Idem.

sus trabajadores tienen los empleadores.

De acuerdo al artículo 6o., se tomarán las medidas indispensables para que los trabajadores:

- No perturben sin motivo válido el funcionamiento, ni usen inapropiadamente los sistemas de seguridad dispuestos para su protección;
- Cuiden su misma seguridad y aquella de las personas a quienes llegaran a afectar sus actos u omisiones laborales;
- Comuniquen rápidamente a su superior inmediato cualquier posibilidad de peligro que ellos no pudieran solucionar, a fin de tomar las medidas para remediarlo.

Los trabajadores estarán facultados para contribuir al logro de la seguridad laboral en la medida en que puedan acceder al control de equipos y métodos de trabajo y formular su propia opinión sobre las cuestiones de seguridad planteadas por los métodos de trabajo empleados. Si existieran comisiones de seguridad e higiene creadas a partir del artículo 37 del presente texto jurídico, tales facultades se ejercerán a través de dichas comisiones.

El artículo 7o. por otra parte, plantea que en cuanto a lo prescrito por el presente Convenio, la autoridad Nacional deberá actuar consultando a las organizaciones interesadas; agrega que deberá existir una estrecha colaboración entre empleadores y trabajadores o sus representantes en la instrumentación de lo prescrito en el párrafo I del artículo 4o. del presente instrumento.

Parte III. Medidas Técnicas.

De acuerdo al artículo 8o., si existieren riesgos para la seguridad e higiene en determinado lugar de trabajo se tomarán las disposiciones necesarias para brindar protección a los empleados hasta que tal sitio recupere sus condiciones de seguridad.

El artículo 9o. señala que se deberá colocar un alumbrado adecuado y suficiente en todos los sitios en que se lleven a cabo labores portuarias y en los accesos a dichos lugares. Si existiere un obstáculo riesgoso para las labores a bordo, y si éste por motivos prácticos no pudiera ser eliminado, deberá entonces ser adecuadamente señalado y si es necesario contar con alumbrado apropiado. Debe de señalarse claramente el riesgo para que los trabajadores puedan prevenirse oportunamente.

En cuanto al artículo 10, en él se afirma que las áreas usadas para el tráfico de vehículos el acomodo de mercancías deberán ser adecuadas para tales fines y contar con un mantenimiento apropiado.

Deberá velarse porque se realicen acertada y precautoriamente las labores de apilamiento o desapilamiento, estiba o desestiba de los productos, tomando en cuenta su naturaleza y acondicionamiento de tal forma que no se dañen ni los productos ni los trabajadores que los manejan.

Según afirma el artículo 11, se dejarán pasillos con una extensión que per

mita el uso seguro de vehículos y aparejos de manejo de carga. Cuando se requiera y si es posible se contará con pasillos separados para el tránsito de peatones, los que contarán con una extensión suficiente y si es posible estarán separados de aquellos destinados al tráfico de vehículos.

Se brindarán y mantendrán disponibles los medios requeridos para la lucha contra incendios a fin de que sean usados en donde se lleven a cabo labores portuarias. De esta forma lo prescribe el artículo 12.

De acuerdo al artículo 13, se deberán cubrir todas las secciones peligrosas de una máquina, a menos que por su misma naturaleza se encuentren protegidas. Además, se tomarán las medidas necesarias para cortar el suministro de energía de cualquier máquina en caso de que se presentará una urgencia.

Si resultare necesario llevar a cabo labores de limpieza, mantenimiento o reparación que impliquen algún riesgo, se parará la máquina antes que comience el trabajo y se tomarán las medidas necesarias para asegurar que ésta no inicie su funcionamiento hasta no haberse terminado el servicio, sin perjuicio de que algún responsable la haga funcionar para llevar a cabo pruebas o ajustes que no se puedan realizar cuando la máquina este inactiva.

Sólo aquel a quien le este permitido podrá quitar un resguardo, si así lo requiriera la labor que debe realizarse, o un dispositivo de seguridad para -

llevar a cabo limpiezas, ajustes o reparaciones. En cuanto al resguardo, éste se deberá volver a colocar lo más rápido posible; el dispositivo de seguridad, ya sea que se quitara o neutralizara, también se colocará y pondrá en funcionamiento lo más pronto posible y se velará porque no se ponga en marcha la instalación de que se trata hasta que el dispositivo no haya entrado en funcionamiento.

Finalmente, el mismo artículo 13 define el concepto de buque.

El artículo 14 señala que se deberán construir, instalar, accionar y mantener, los equipos e instalaciones eléctricas, a fin de evitar cualquier riesgo. También nos dice que será necesario que tales equipos e instalaciones se ajusten a las disposiciones aceptadas por la autoridad competente.

Si se cargara o descargara un barco atracado en otro buque o en el muelle, será necesario instalar y sujetar adecuadamente los medios de acceso a éste, así lo indica el artículo 15.

Según se afirma en el artículo 16, se deberán adoptar las medidas apropiadas para lograr que haya seguridad en las labores de embarque, transporte y desembarque de la Gente de Mar; será necesario además establecer las condiciones que han de reunir los buques destinados a tal fin.

Se velará también porque los medios de transporte terrestre que tengan que usar los trabajadores en un momento determinado con el objeto de trasladarse

hasta un puesto de trabajo o de regreso de éste, cumplan con los requisitos mínimos de seguridad.

Continuando con la temática de la seguridad laboral, el artículo 17 afirma que se deberá acceder a las bodegas o abiertas de carga ya sea por una escalera fija o por tojinos o nichos de tamaño y resistencia apropiados y construcción resistente, o por otros medios reconocidos por la autoridad competente.

Conforme fuere posible estos medios de acceso deberán estar separados de la boca de la escotilla. El artículo agrega finalmente, que no se podrá obligar a los trabajadores a que usen medios de acceso distintos de los aquí descritos.

De acuerdo al artículo 18 sólo se permitirá el uso de cuarteles, baos o galeotas de escotilla cuando sean de buena construcción, y resulten resistentes y adecuados. En caso de que los cuarteles de escotilla se accionen con un aparato elevador, deberán contar con fijaciones adecuadas y accesibles para "trincar las eslingas u otros accesorios de izado"; si los cuarteles y baos de escotilla pudieran intercambiarse, deberán señalarse las escotillas a que pertenecen y su posición en ella.

Sólo podrá abrir o cerrar los cuarteles de escotilla accionados por el motor, que por cierto no se podrán abrir o cerrar cuando tales operaciones im

pliquen un riesgo, aquel que esté autorizado. Esta disposición se hará válida "mutatis mutandis" para instalaciones del buque accionadas por motor, - como puertas del casco del buque, rampas, puentes retráctiles para traslado de vehículos y otros equipos.

Según señala el artículo 19, y a fin de que no caigan personas y vehículos en orificios de puertas o entrepuertas en que se labore, se tomarán las - disposiciones de protección requeridas. Agrega además, que se cerrará o se llará cuando ya no se use toda boca de escotilla que no cuente con brazolas de altura y firmeza apropiadas, excepto durante cortas suspensiones de labores; que se encargará a una persona se responsabilice de la ejecución de estas disposiciones.

Durante el lapso en que funcionen vehículos de motor o se realicen labores de carga y descarga mediante aparejos accionados por motor, afirma el - artículo 20, se adoptarán las disposiciones que aseguren la estancia de los trabajadores en las bodegas o en los entrepuentes de carga de la embarcación. Se velará también porque se quiten o coloquen cuarteles de escotilla y baos de escotilla cuando se ejecuten labores en el almacén localizado bajo la boca de la escotilla; porque se quite todo cuartel o bao de escotilla que se pueda resbalar por defecto de fijación, antes de que se lleve a cabo cualquier - labor de carga o descarga.

A fin de evitar los peligros que puedan implicar para la salud los gases emitidos por motores de combustión interna u otras máquinas, se hará funcio

nar un sistema apropiado de renovación de aire en bodegas o entrepuentes de carga de la embarcación. Será necesario también, que se tomen medidas apropiadas para brindar la seguridad requerida a toda persona, mientras se cargue o descargue "carga" seca o granel en el almacén o entrepuente de una embarcación, o mientras el trabajador labore en una tolva a bordo de ésta.

Por otra parte, declara el artículo 21 que tanto aparejo de izado y piezas de equipo accesorio de manejo como toda eslinga o dispositivo elevador que integre la carga, deberán estar bien diseñados y contruidos con una solidez apropiada para los fines que tengan. Será necesario mantenerlos en buenas condiciones de funcionamiento y colocarlos apropiadamente si así lo requirieren las condiciones de la embarcación, así como usarlos en forma apropiada y segura; Sólo se superará el límite de carga máxima cuando haya ensayos reglamentarios dirigidos por una persona competente.

Será indispensable, subraya el artículo 22, que de acuerdo con la Legislación Nacional un individuo competente ponga a prueba los aparejos de izado y las piezas de equipo accesorio de manejo antes de ser usados por primera vez, o después de todo cambio o arreglo importante de cualquier sección que pudiera afectar su seguridad.

Se deberá someter a prueba cada 5 años por lo menos, todo dispositivo de izado que conforme al aparejo de un buque; también pasará por este exa-

men, con la periodicidad dispuesta por la autoridad competente, el equipo de muelle.

Finalmente, los aparejos o piezas de equipo accesorio serán examinados estrictamente después de que haya sido puesto a prueba un aparejo de izado o una parte del equipo accesorio de manejo, por aquel que haya realizado esta prueba, quien a su vez expedirá el certificado correspondiente.

Según plantea el artículo 23, y agregando a lo prescrito en el artículo anterior, una persona competente se encargará de examinar por lo menos -- anualmente todo aparejo de izado y pieza del equipo accesorio de manipulación, así como de remitir el certificado correspondiente.

A los efectos del artículo anterior y el presente, se define el término -- "examen detallado", que es un examen visual detenido y efectuado por una -- persona competente para llegar a conclusiones fidedignas en cuanto a la seguridad. En el artículo 24 se afirma que antes de ser usada se inspeccionará toda parte del equipo accesorio de manipulación. Eslingas fungibles o desechables no se usarán nuevamente, sólo que se trate de carga preeslingada; -- Las eslingas se revisarán tan frecuentemente como sea posible.

Partiendo de lo arriba estipulado, se entiende por inspección a un examen visual efectuado por alguien que se responsabilice de establecer, en la medida que lo permita tal examen, si el equipo o la eslinga pueden seguirse usando.

El artículo 25 dice que ya sea en tierra, y a bordo, se llevarán registros correctamente autenticados que sean prueba suficiente del estado de seguridad de aparejos de izado y equipo accesorio de manejo, con descripción detallada de la carga máxima de seguridad y fechas y conclusiones de los exámenes, pruebas pormenorizadas e inspecciones que señalan los artículos 22, 23, y 24 del presente texto jurídico, excepción hecha de las inspecciones señaladas en el párrafo I del artículo 24, en que se levantará acta cuando se encuentre una deficiencia.

Partiendo de los preceptos que establezca la autoridad competente y considerando el modelo propuesto por la O.I.T., se mantendrá un registro de aparejos de izado y equipo accesorio de manipulación que cuente con certificados reconocidos por la autoridad competente, o copias de tales certificados establecidos igualmente por la autoridad competente y que también tomen en cuenta modelos recomendados por éste organismo, en relación a pruebas e inspecciones, según se trate de los aparejos de izado y equipo accesorio señalados.

Movido por el propósito de garantizar la aceptación mutua de los Estados miembros ratificantes en lo referente a las pruebas, exámenes pormenorizados inspecciones y certificados de aparejos de izado y equipos accesorios de manipulación que conformen el aparejo estable de una embarcación y de los registros correspondientes, señala el artículo 26 que:

- La autoridad competente del Estado miembro que haya aceptado este tex-

to jurídico, nombrará o reconocerá de otra forma a individuos u organizaciones nacionales o internacionales a fin de que realicen ensayos, inspecciones u otras acciones, en una situación que asegure que la permanencia de dicho nombramiento o reconocimiento se supedita a un desempeño correcto de su cometido. .

- Dichos miembros aceptarán también a individuos o instituciones nombradas de acuerdo con el anterior apartado o en dado caso, establecerán acuerdos de reciprocidad sobre tal reconocimiento; todo esto, siempre que tales personas o entidades ejecuten apropiadamente su cometido.

No se permitirá que se use aparejo de manipulación alguno cuando la autoridad competente, habiéndosele presentado certificado de prueba o acta autenticada, no esté segura de que la prueba, exámen e inspección necesarios se hayan realizado conforme a lo prescrito en el presente documento; o cuando dicha autoridad considere que tal uso implique algún peligro. Claro está que lo dicho no se aplicará de forma que retarde la carga o descarga de una embarcación cuyo equipo en funcionamiento parezca conveniente a la autoridad competente.

El artículo 27 afirma, por otra parte, que todo el aparejo de izado, excepto los puntales de carga, al que se haya prescrito una carga máxima de gamtía invariable y todo equipo accesorio de manejo, deberán tener meticulosamente señalada su carga máxima de seguridad por estampado u

otro medio apropiado. El aparejo de izado, excepto los puntales de carga, en el que se señale una carga máxima de garantía, deberá contar con los medios apropiados para establecer la carga máxima, según cada modalidad de uso.

Todo puntal de carga, excepción hecha de las grúas de pescante móvil, deberá estar marcado con la carga máxima de garantía, para los casos en que se use "aisladamente", con un aparejo prolongado para la carga o acoplado a la americana en todas las posiciones posibles de carga.

155

Toda embarcación, plantea el artículo 28, deberá contar con los planes de uso de los aparejos y con todo tipo de información requerida para que el aparejamiento de los puntales de carga y sus accesorios se realicen en condiciones óptimas de seguridad.

De acuerdo al artículo 29, bateas o paletas y otros aparatos análogos - de admisión o contención de carga deberán estar bien fabricados, ser resistentes y estar exentos de deficiencias que puedan hacer riesgoso su uso.

Sólo cuando estén eslingadas o fijadas de otra forma segura, señala el artículo 30, podrán ser izadas y bajadas las unidades de carga.

Por su parte, el artículo 31 establece que se velará porque las estacio-

---

nes terminales de contenedores de carga se dispongan y hagan funcionar de forma que garanticen la seguridad de los empleados; lo mismo ocurrirá con buques portacontenedores cuyo equipamiento también deberá garantizar las condiciones óptimas de seguridad en las labores en las que se trinquen o destrinquen contenedores.

Por otra parte, declara el artículo 32 que se embalará, signará y rotulará, manejará, guardará y estibará, toda mercancía peligrosa, sustentándose en las prescripciones que sobre transporte acuático de productos riesgosos, específicamente sobre traslado en los puertos, establezcan los instrumentos jurídicos internacionales.

Sólo se podrán manejar, almacenar y estibar, las sustancias peligrosas cuando hayan sido empacadas, signadas y rotuladas, sustentándose también en los instrumentos jurídicos internacionales. En caso de que los recipientes de estas sustancias sufrieran algún daño que extrañara peligro, se interrumpirán las labores que no sean indispensables para acabar con tal riesgo y se conducirá a los empleados a un sitio seguro hasta que éste se acabe.

Será necesario prevenir mediante disposiciones apropiadas que la Gente de Mar se exponga a atmósferas plagadas de agentes tóxicos o explosivos, o que no cuenten con suficiente oxígeno. Se tomarán también medidas para prevenir incidentes laborales o daños a la salud a que se pueden en-

frentar dichos empleados cuando se encuentren en un espacio en el que puedan haber concentraciones de sustancias tóxicas o carencia del oxígeno requerido.

Se velará igualmente, como señala el artículo 33, porque se proteja a los empleados contra las consecuencias negativas de un ruido extremada en el lugar de trabajo.

En el artículo 34 se dice que en caso de que no se cuente con otros medios de protección contra peligros de incidentes o perjuicios para la salud, se brindará a los trabajadores y se les exigirá el uso apropiado del equipo y prendas de protección individual para que lleven a cabo sus labores en condiciones de seguridad. Trabajadores y empleadores se responsabilizarán por el equipo y prendas de protección individual; los primeros cuidándolas apropiadamente y los segundos dándoles un mantenimiento adecuado.

Según versa el artículo 35, se contará con medios apropiados, incluyendo al personal calificado, para que en caso de accidente se pueda salvar a las personas en peligro, brindarles auxilio e inclusive posibilitar su evacuación cuando ésta sea conveniente.

En cuanto al artículo 36 se dice que es necesario que, después de consultar a las Organizaciones interesadas y de atender estrictamente al contexto Nacional, los Estados miembros establezcan:

- Aquellos peligros laborales para los que se necesiten exámenes médicos preliminares o regulares, o uno y otro;

- La periodicidad con que se realizarán los exámenes regulares, habiendo considerado las características de los peligros y la situación de cada caso;

- La extensión de aquellos exámenes que se consideren indispensables, si se tratare de empleados expuestos a determinados riesgos profesionales;

- Las disposiciones apropiadas para brindar servicios médicos laborales a los empleados.

No deberán tales exámenes implicar gasto para el trabajador, además de que los resultados en ellos vertidos deberán guardarse confidencialmente.

En los puertos en que se contrata gran cantidad de trabajadores, y si -  
fuese posible en otros, señala el artículo 37, deberán existir comisiones de seguridad e higiene integradas por representaciones bipartitas. Por otra parte y previa consulta a las organizaciones interesadas, se determinarán las características y funciones de estas comisiones por la Legislación Nacional o cualquier otro método propio de la práctica legislativa de cada Estado ratificante.

Será indispensable que todo trabajador reciba antes de ser empleado, una información adecuada sobre los peligros que pueden implicar sus labores. Tal es la afirmación del artículo 38, el cual agrega que sólo manipula

rán aparejos de izado y otros aparatos de manejo de carga, los individuos mayores de 18 años con experiencia y aptitudes, o aquellos que en proceso de formación laboren bajo supervisión apropiada.

Señala el artículo 39 que con el propósito de prevenir incidentes laborales y enfermedades profesionales, se tomarán las disposiciones convenientes para que tales percances sean comunicados a la autoridad competente y si es posible se recurra a una investigación.

En el artículo 40 tenemos que de acuerdo con la Legislación Nacional y sus prácticas, se establecerán instalaciones sanitarias y de limpieza - apropiadas en cada muelle que sea factible. Además, tales instalaciones deberán ubicarse a una distancia razonable del centro de trabajo.

#### Parte IV. Aplicación Práctica.

De acuerdo con el artículo 41, todo Estado ratificante, tendrá que:

- Detallar los deberes que respecto a higiene laboral tendrán que seguir individuos y organismos vinculados a labores portuarias;
- Tomar todas las disposiciones que garanticen la instrumentación de lo prescrito en el presente documento;
- Brindar servicios apropiados de inspección para velar por que se instrumente apropiadamente lo aquí dispuesto, o asegurar la realización de una inspección apropiada.

Será necesario, afirma el artículo 42, que sea establecido por la Legislación Nacional el plazo en que se instrumentará lo prescrito en el presente reglamento, en relación a:

- 156
- "La construcción o el equipo permanente de un buque";
  - La fabricación o equipo de todo aparejo de izado o manejo de carga - en superficie terrestre;
  - La fabricación de todo equipo accesorio de manejo.

Los términos establecidos en dicha instrumentación no deberán ser mayores de 4 años a partir de la fecha en que se ratifique el presente Convenio.

#### Parte V. Disposiciones Finales.

El presente texto jurídico, afirma el artículo 43, revisa tanto el Convenio referido a la protección de los cargadores de muelles contra los accidentes de 1929, como aquel que revisó a éste, adoptado en 1932.

#### 3.17.4 LEGISLACION NACIONAL.

Según se plantea en la Ley Federal del Trabajo, en su Título Sexto, Capí

---

156

Ibidem, Pag. 325.

157

Los demás artículos de esta sección no fueron reseñados por referirse a las cuestiones señaladas en el apartado 3.3 de este capítulo.

tulo III, artículo 204, los patrones están obligados a brindar alojamiento y alimentos sanos y abundantes cuando el barco sea conducido a puerto extranjero, a fin de ser reparado y su situación no permita la permanencia a bordo.

El patrón deberá además contar a bordo con el personal y material de curación señalados por las leyes y prescripciones referidas a las comunicaciones por agua.

En cuanto a los empleados, señala el artículo 205, deben respetar y llevar a cabo aquellas instrucciones y prácticas orientadas a la prevención de los riesgos del mar, las cuales se realizarán de acuerdo a lo prescrito por las leyes y disposiciones sobre comunicaciones por agua. Tanto capitanes como oficiales actuarán en estas circunstancias como representantes de la autoridad y no de los patrones.

Esto fué lo único que pudimos encontrar sobre la seguridad e higiene del trabajo marítimo, en el Título Sexto, sobre trabajos especiales, Capítulo III, sobre trabajadores de los buques.

Sin embargo, encontramos otro artículo que atiende a la misma problemática, pero para el caso específico de los trabajadores portuarios, objeto de estudio del Convenio 152 de la O.I.T.

Primero tenemos que decir, que el Capítulo VII del Título Sexto, se re-

mite directamente al trabajo de maniobras de servicio público en zonas bajo jurisdicción Federal, y sus disposiciones "...se aplican al trabajo de maniobra de servicio público, de carga, descarga, estiba, desestiba, alijo, - 158 chequeo, atraque, amarre, acarreo, almacenaje y transbordo de carga..."

El artículo 268 aclara que son patrones para los trabajadores portuarios, las empresas navieras y las de maniobras, los armadores y los fletadores, - los consignatarios, los agentes aduanales y las demás personas que ordenen los trabajos. 159

El artículo 276 nos dice que para el pago de indemnizaciones en los casos de riesgos de trabajo, las normas que deberán ser observadas son las siguientes:

I. "Si el riesgo produce incapacidad, el pago se hará de conformidad con lo dispuesto en el artículo 483; 160

II. El patrón bajo cuya autoridad se prestó el trabajo, será responsable de los accidentes de trabajo; y

---

158

Ley Federal del ... Pag. 140.

159

Ibidem, Pag. 141.

160

El artículo 483 dice lo siguiente: "las indemnizaciones por riesgos de trabajo que produzcan incapacidades, se pagarán directamente - al trabajador. En los casos de incapacidad mental, comprobados ante la junta, la indemnización se pagará a la persona o personas, de las señaladas en el artículo 501, a cuyo cuidado quede; en los casos de muerte del trabajador, se observará lo dispuesto en el artículo 15.

Ibidem, Pag. 206.

III. Si se trata de enfermedades de trabajo, cada patrón que hubiese utilizado los servicios del trabajador durante 90 días, por lo menos, - en los tres años anteriores a la fecha en que se determine el grado de incapacidad para el trabajo, contribuirá en la proporción en que hubiese utilizado los servicios." 161

Finalmente, tenemos al artículo 278, el cual señala que en "... los contratos colectivos, podrá estipularse que los patrones cubran un porcentaje - sobre los salarios, a fin de que se constituya un fondo de pensiones de jubilación o de invalidez...". Hasta aquí podemos encontrar en este artículo cierta relación con la problemática tratada por el Convenio 152, sin embargo, al final del mismo se especifica que tal fondo de jubilación o invalidez se aplicará siempre que dichos cargos no sean producto de un riesgo de trabajo. -- Tal aclaración deslinda toda vinculación del artículo citado con la temática sobre la que se aplica el Convenio 152 de la O.I.T.

Por lo que toca a la Ley de Navegación y Comercio Marítimo, tenemos - que son varios los artículos que atienden a la seguridad e higiene de los trabajos portuarios.

El artículo 14-C, ya citado parcialmente en el análisis del Convenio 134 de la O.I.T. <sup>162</sup> en su inciso I, nos dice: El servicio de aseguramiento de la carga consiste en revisar el plan de estiba de un buque e indicar las características principales de las instalaciones utilizadas para asegurar su estabilidad.

---

161

Ibidem, Pag. 144

162

Ver apartado 3.18.4 Supra.

En el inciso II se habla sobre las medidas a tomar en el caso del transporte de mercancías peligrosas. Se estipula que: "...los documentos de embarque deberán acompañarse de un certificado de la autoridad marítima o declaración ante la misma, de que el cargamento está embalado y marcado en forma adecuada por el embarcador o el expedidor, con las etiquetas necesarias y en debidas condiciones para su manejo y transporte".

163

Se subraya que éste tipo de mercancías deberán ser estibadas en forma segura y apropiada.

Por último, sobre la higiene en el trabajo portuario, la Ley de Navegación en su artículo 14-H establece: "Son servicios portuarios en las construcciones e instalaciones del puerto, los siguientes:

- a) De limpieza;
- b) De vigilancia del sistema contra incendio;
- c) De cobertizos y defensas contra la intemperie;
- d) De almacenes, electricidad y agua;
- e) De conservación y mantenimiento;
- f) Los demás que señalen las disposiciones sobre la materia".

164

En el inciso I del mismo artículo se dice que con el objeto de eliminar

---

163

Código de Comercio y Leyes ... Pag. 183.

164

Ibidem, Pag. 489.

los desechos ocasionados por los usuarios, concesionarios y permisionarios, la autoridad marítima efectuará la limpieza del recinto portuario.

Por último, el inciso II nos habla de la vigilancia del sistema contra incendio, misma que deberá estar sujeta a una revisión periódica y que correrá a cargo de la autoridad marítima. También en éste inciso se subraya que el servicio de bomberos para el recinto portuario deberá ser proporcionado por la misma autoridad marítima.

### 3.17.5 COMENTARIOS

Definitivamente, el Convenio 152 es el instrumento jurídico internacional más completo que haya adoptado la O.I.T. en materia laboral marítimo portuario.

Como es sabido, la prevención de los accidentes y enfermedades es un asunto pocas veces atendido por las Legislaciones Nacionales, y si es que se establece alguna regulación al respecto se hace sólo sobre el sector marítimo laboral y nunca o casi nunca sobre el sector portuario laboral.

El ejemplo de esta situación lo podemos encontrar en la Ley Federal del Trabajo Mexicano y la Ley de Navegación y Comercio Marítimo que plantean una normatividad insuficiente y en ocasiones inadecuada sobre salubridad e higiene de los trabajadores portuarios.

Creemos que nunca está por demás plantear todas las posibles variables de una determinada situación al momento de crear una regulación sobre la misma, y parece ser éste el criterio que guió a los miembros de la O.I.T. creadores del Convenio 152, que con una extraordinaria visión y experiencia regularon la inmensa mayoría de los aspectos relacionados con la materia, siempre absteniéndose de implicar con ello una ostentosa complejidad que pudiera tomarse inaccesible y ajena a la población laboral para la cual fué -- creado.

Es por todas estas características, y por la carencia de un ordenamiento Nacional suficiente sobre la problemática que consideramos como adecuada y oportuna la ratificación del Convenio 152 sobre seguridad e higiene en los trabajos portuarios.

Cabe mencionar aquí al Código de Mercancías Peligrosas adoptado por la O.M.I. que contiene preceptos jurídicos que inclusive van más allá de los planteados por el Convenio analizado.

Contando con el nuevo instrumento jurídico de la O.I.T. y las disposiciones del Código de la O.M.I. México pretende solventar, y creemos que lo consigue, una laguna Legislativa que además debe tener un carácter estrictamente temporal.

Restaría sólo corroborar tanto el cumplimiento como el objetivo conoci-

miento de los instrumentos citados por parte de los trabajadores portuarios y de los armadores ó patronos, pues por más que se elogie a tan extraordinarios ordenamientos, su existencia sólo cobra sentido en cuanto consiguen ser aplicados y logran implicar una modificación real y positiva de las relaciones de trabajo.

## CONCLUSIONES

Producto de las necesidades del hombre, de su historia y de su labor surgió la Organización Internacional del Trabajo, constituyéndose paulatinamente en un instrumento sin límites o fronteras nacionales.

Muchas fueron las iniciativas y los hombres que conformaron sus antecedentes, sin embargo, todos ellos provinieron de una común y vital experiencia: la labor humana... el esfuerzo cristalizado a través de una actividad denominada trabajo.

Desde los tiempos más remotos hasta el nacimiento mismo de la Organización el factor cristizador de la iniciativa internacional fué el trabajo. La actividad laboral del hombre traspasó fronteras, épocas e ideologías hasta materializarse en una institución de carácter estrictamente internacional.

Parida en un momento caracterizado por proyecciones optimistas, la O.I.T. surgió a la vida internacional en virtud de un acto político, más nunca como producto del mismo, y desde entonces se abocó a la lucha -- por los objetivos que validan su inapreciable existencia.

Contribuir al establecimiento de una paz Universal y permanente me-

diante el bienestar económico y social, lo que implica necesariamente condiciones satisfactorias de trabajo y remuneración y oportunidades suficientes de empleo, fue la meta que dirigió ya desde sus primeros latidos al proceder de la O.I.T.

Aunque en una primera instancia el propio contexto de su nacimiento pareció señalar como objetivo prioritario y quizá exclusivo de la nueva Organización Internacional el ayudar a la reconstrucción de un mundo lacerado por una primera conflagración mundial, la magnitud y trascendencia de sus antecedentes terminaron por ampliar extraordinariamente sus horizontes hasta alcanzar las dimensiones que en la actualidad la han colocado como la Organización Internacional de proceder más estable e imperturbable dentro de un mundo particularmente conflictivo, intransigente e incomprensible.

Las principales metas que han guiado al diario proceder de la O.I.T., - plasmadas por la destacada visión de sus fundadores en la Carta Constitutiva, son: el logro del pleno empleo y la elevación de los niveles de vida; la humanización del trabajo y el desarrollo personal y espiritual del trabajador en el desempeño de sus labores; la realización del trabajo bajo óptimas condiciones de seguridad e higiene; la eficiente y productiva cooperación entre los empleadores y los trabajadores; la oportuna atención médica y la igualdad de oportunidades educativas y profesionales; la justa y equitativa distribución de los frutos del progreso, producto irrestricto del trabajo humano. - En fin, todos y cada uno de estos objetivos buscan el bienestar del hombre

sin importar si se encuentra en el role del trabajador o en el del empleador.

En la búsqueda de dichos objetivos se han planteado principios generales y desplegado muy diversas actividades, pero todo se ha amparado en -- una estructura extraordinariamente sólida.

Constituida por tres órganos, La Conferencia Internacional del Trabajo, el Consejo de Administración y la Oficina Internacional del Trabajo, la O.I.T. -- distribuye sus funciones y facultades, amparándose en un principio único e inalterable: El Tripartidismo.

Dicho principio exige como partes indispensables para la solución de los problemas laborales, dentro y fuera de los foros internacionales, a los tres sectores implicados en cualquier relación laboral: La parte trabajadora, la parte empleadora y la parte gubernamental. Es éste el principio que no sólo ha singularizado el desarrollo histórico de la O.I.T. sino que lo ha hecho virtualmente factible. En más de una ocasión ha sido puesta en tela de juicio la razón de ser de la Organización, pero todas y cada una de las crisis sufridas fueron superadas mediante el principio tripartita.

Cierto es por otro lado, que la estructura tripartita ha generado debates -- muy sofisticados. Sin embargo, también es cierto que todos ellos han sido resueltos y que tales experiencias, sumadas a los múltiples triunfos logrados

por los trabajadores o por los propios empleadores e inclusive de manera in directa por los representantes gubernamentales, se han constituido en irrefutable prueba de la efectividad de dicho principio; de su indiscutible asimilación por todos y cada uno de los grupos que integran a las delegaciones nacionales.

Ahora bien, la Organización cuenta con un instrumento regulativo de su propia actividad: La Carta Constitutiva.

Dicho texto regula todo lo concerniente a la estructura, las funciones y el procedimiento de la Organización. Debe subrayarse que en tal instrumento fueron vertidas las extraordinarias visiones de los creadores de la O.I.T. y que fue su reconocimiento de la historia laboral del hombre lo que dió un carácter atemporal a todos sus conceptos; principios y metas que no han sido trastocados por dos grandes conflagraciones mundiales filosofía que ha mantenido firme su visión del mundo.

Es importante subrayar ésto una vez que el contexto mundial ha alcanzado un ritmo de transformación tal que muy pocas o quizá ninguna de las Organizaciones Internacionales, a excepción de la O.I.T., ha logrado asimilar. Sus estructuras han quedado una y otra vez fuera de contexto; sus medios e instrumentos se han convertido en fruto del pasado y su aplicación en el presente se ha constituido en un objetivo practicamente inalcanzable. Su caducidad ha sido un hecho subrayable en cada momento. Sin embargo, el caso -

particular de la O.I.T. ha demostrado la objetiva capacidad de un Organismo Internacional para mantenerse firme contra la irracible corriente de quienes parecen luchar incansablemente por la exterminación del género humano.

Es bajo ésta sólida estructura, considerando tanto las bases institucionales como los ordenamientos jurídicos, que la O.I.T. funciona sobre la Sociedad Internacional y realiza las siguientes actividades: Planteamiento de políticas y programas internacionales en busca del mejoramiento de las condiciones de trabajo y de vida; Aumento de las oportunidades de empleo ; Fomento de los derechos humanos; Establecimiento de las políticas de cooperación técnica, en especial tratándose de países subdesarrollados; Y formulación de las normas internacionales del trabajo.

La última de las actividades citadas es quizá la de mayor trascendencia tanto para la vigencia de la Organización como para el objetivo medular de nuestro estudio. La formulación de las Normas Internacionales del Trabajo ha generado lo que ahora conocemos como el Código Internacional del Trabajo.

Así pues, tenemos que los Convenios Internacionales adoptados por la O.I.T. son los portadores de las normas laborales mencionadas. Para el caso particular del presente estudio, tales Convenios se reducen a aquellos referentes al sector laboral marítimo portuario. Sin embargo, su capacidad como instrumentos internacionales permite reglamentar objetivamente la vi-

da de cualquier sector en particular, atendiendo en forma específica a las características de cada uno.

Por otro lado, la organización ha experimentado múltiples vivencias. - Ha sido objeto de innumerables victorias y reconocimientos, pero también se ha visto inmersa en profundas crisis y ha sido centro de infinidad de críticas.

Ante tal mosaico de experiencias y para fines estrictamente didácticos se dividió al desarrollo de la Organización en dos etapas generales. Sin embargo, y es justo decirlo, en ambas se ha podido constatar la capacidad de adaptación y maleabilidad de la O.I.T; se ha podido observar como en ningún momento han sido afectados gravemente sus principios, sus metas e -- ideales, su filosofía... su apego a las necesidades del hombre y su trabajo.

A pesar de esto, cabe mencionar que la segunda etapa adquirió un papel especialmente relevante para lo que hoy es la O.I.T. En ésta etapa se tornaron cada vez más concretos y detallados los conceptos de libertad sindical, cooperación de los empleadores y los trabajadores, y derecho de negociación. El concepto de la protección de los trabajadores contra las consecuencias de las enfermedades, de los accidentes y de la vejez, fue reemplazada por una noción más positiva: un régimen de seguridad social que garantiza un salario base, la atención médica adecuada y un desarrollo preven-

tivo y prolongado de la salud. Es a partir del inicio de la segunda etapa, - año de 1944, en virtud de la declaración de Filadelfia, que la O.I.T. inicia tan trascendentales transformaciones. De ese momento en adelante nuevos y renovados objetivos marcarían el sendero a seguir por la O.I.T.

Objetivos como la Cooperación Internacional que nunca antes habían sido concebidos en la O.I.T., más aún, en un mundo caracterizado todavía - en la actualidad por la divergencia de sistemas políticos y la disparidad extrema entre los niveles de vida.

Otras tendencias emergidas en la segunda etapa de la O.I.T. y quizá - las más significativas fueron: El Universalismo, la Descentralización y la Regionalización de la Organización y de su diario proceder.

La primera de las tres tendencias referidas, el Universalismo, se refiere a la admisión de la inmensa mayoría de los Estados Nacionales, incluyendo a países con sistemas políticos totalmente antagónicos, de diferente ascendencia racial, ideología e inclusive religión. Tales contrastes han generado infinidad de conflictos, especialmente en el campo de los diferentes enfoques políticos. Sin embargo, los logros alcanzados han sido mucho mayores.

La tendencia de la Organización hacia el Universalismo atendió en forma cada vez más directa a las necesidades propias de cada Nación. Como producto de tal circunstancia, el Universalismo se constituyó en elemento

catalizador del proceso regionalista.

Las Conferencias Internacionales encontramos foros cada vez lejanos - a lo que fuera el corazón natal de la O.I.T., el Continente Europeo. Se hizo patente la necesidad de descentralizar los focos de gestión de la Organización. Fueron establecidos centros de acción en Asia, Africa, Medio Oriente y América Latina. De esta forma se respondió directamente a los requerimientos de cada nación y de la Región a la que pertenecen.

Cabe subrayar en este punto, que las tres tendencias a las que hemos - hecho alusión no han significado nunca la desarticulación de la O.I.T. Coordinadas por los tres órganos estructurales, Universalismo, Regionalismo y - Descentralización han ampliado la capacidad global de la O.I.T.

Otro factor que es importante señalar por su relevancia para el desarrollo contemporáneo de la O.I.T., es el ingreso masivo de los países subdesarrollados, más aún, el incremento progresivo de su poder participativo en el interior de la misma.

La incursión de éste nuevo grupo de países denominado "La Nueva Mayoría" ha traído consigo muy diversas reacciones, pero de entre todas ellas la más significativa ha sido la paulatina democratización de la O.I.T. La justa representación de las diferentes regiones del mundo, de los diferentes regímenes económicos y políticos, y de los diversos niveles de desarrollo, es -

una manifestación obligada del proceso democratizador.

A partir de la segunda etapa la influencia de la Nueva Mayoría en el interior de la Organización ha conseguido que la dependencia y la pobreza - sean consideradas y atendidas formalmente.

Finalmente, debemos agregar que en la segunda etapa de la O.I.T. y - simultáneamente al surgimiento de las tres tendencias citadas y a la incur - sión de la Nueva Mayoría, la Organización centró su acción en cuatro ru - bros principales: La Cooperación Técnica, la Labor Educativa, la Industria, rubro en el que se incerta la actividad del sector laboral marítimo portuario, objetivo de estudio de nuestra investigación, y los Derechos Humanos.

Todas éstas acciones son, o por lo menos deben ser, realizadas por los - Organismos miembros del Sistema de Naciones Unidas. Sin embargo, la sin - gularidad de la O.I.T. reside en el hecho de que ésta Organización concibe y procede para cada uno de los rubros citados en atención a su apego y vin - culación con el mundo del trabajo.

Pasando a otro punto, tenemos que la O.I.T. se enfrenta cotidianamen - te a complicadas compulsiones internacionales, lo que la ha hecho afrontar irremediabilmente múltiples crisis.

La Incomprensión de la Sociedad Internacional hacia el principio estruc

tural tripartita, hacia la tendencia Universalista y el proceso Descentralizador de la Organización-incomprensión en ocasiones natural o espontánea y en ocasiones producto de mesquinos intereses chobinistas-no ha conseguido trastocar los inalterables objetivos de la O.I.T.; No ha logrado mermar gravemente la cohesión de la mayoría de los Estados miembros que libres de pretensiones hegemónicas ven en la O.I.T. a un instrumento idóneo para alcanzar el desarrollo armónico, bajo un contexto de paz, respeto y seguridad.

Por lo que toca a la participación mexicana en la O.I.T., es justo decir que en verdad ha sido relevante por su intensidad, continuidad y firmeza desde el 12 de septiembre de 1931, fecha en la que consumó su ingreso a la misma.

Su participación en el sistema interno de la Organización ha sido igualmente destacada, pues ha ocupado puestos y realizado funciones de considerable trascendencia: Ha sido miembro del Consejo de Administración por 3 períodos, ha ocupado la presidencia del mismo en cuatro ocasiones y presidido en dos ocasiones consecutivas la presidencia del grupo gubernamental del Consejo de Administración. México fue además designado presidente de la 64<sup>o</sup> Conferencia Internacional del Trabajo y participa prácticamente en todas las Comisiones de la Industria.

Por otro lado, las Delegaciones mexicanas se han caracterizado por una

muy destacada actuación en las Comisiones de Expertos, de Educación Obrera y de los Problemas de la Mujer, así como en el Comité de Libertad Sindical.

La autonomía e independencia demostradas por las delegaciones de los trabajadores y empleadores mexicanos ha quedado demostrado a lo largo de su intensa participación en los foros de la O.I.T. Ha comprobado su efectiva independencia en relación a las políticas y objetivos gubernamentales - defendiendo decididamente los ideales de los grupos específicos a los que representan; capacidad anhelada por muchos otros Estados miembros de la Organización.

La activa colaboración de México en la creación y depuración del Código Internacional del Trabajo ha sido reconocida internacionalmente. Una muestra de ello es la ratificación por parte del Gobierno Mexicano de 64 Convenios Internacionales del Trabajo, colocándolo de ésta forma dentro de los 15 Estados miembros con mayor número de ratificaciones realizadas.

La importancia que éste país ha dado a los instrumentos adoptados por la O.I.T. ha sido constatada mediante su inscripción en la Legislación Nacional. Los Convenios citados, según los propios ordenamientos legislativos mexicanos y una vez que han sido ratificados por el Gobierno Nacional, son elevados a rango constitucional. Su apego y observancia pasan a ser vigilados oficialmente por las autoridades nacionales como sucede con cualquier otro -

ordenamiento constitucional producto de una iniciativa interna.

México, como ya sabemos, no formó parte de la O.I.T. en el momento de su nacimiento, sin embargo, siempre siguió muy de cerca sus pasos -- pues ya desde entonces se hacía obvia la vinculación entre los principios generales de la Organización y los ideales popular-progresistas de la Nación Mexicana. Como ejemplo claro de ésta situación tenemos que ya desde 1917 México había consagrado en su Constitución treinta preceptos fundamentales de justicia y prevención social que abarcaban no sólo lo que -- fueron las normas generales del Tratado de Versalles, sino inclusive en forma sucinta, las materias a las que se refieren los 28 Convenios y 34 Recomendaciones resultado de los 10 primeros años de sesiones de las Conferencias Internacionales del Trabajo. Desde su ingreso a la Organización México se condujo en un claro propósito de solidaridad en la lucha por la justicia social.

La estabilidad mostrada en dicha conducta, además de destacarlo del resto de los países subdesarrollados e inclusive de algunos desarrollados, ha implicado un gran apoyo para la O.I.T., especialmente en momentos de crisis real como los experimentados en los setentas donde fue cuestionada inclusive la existencia misma de la Organización.

Definitivamente el apoyo incondicional a la O.I.T. de algunos países como México y lo determinante y fiel de sus objetivos, hacen practicamente

inalterable la existencia y el proceder de la Organización y el respeto a la vida laboral del hombre.

¿Cuál es el factor que ha posibilitado a una nación subdesarrollada para adquirir tal relevancia dentro de una Organismo Internacional de las magnitudes de la O.I.T.? Creemos que la respuesta reside en el hecho de que desde su nacimiento ambas entidades han seguido caminos paralelos; han experimentado cada una bajo su propio contexto las mismas inquietudes y aspiraciones, han buscado la justicia social y la autodeterminación, el bienestar del pueblo y de los trabajadores. Vivencias sociales, problemas, carencias palpables y luchas comunes, han sido los factores de comunión entre la O.I.T. y México, pues nos parece obvia la imposibilidad de un acto político o de un plan programado y preestablecido teóricamente para lograr tan estrecha vinculación.

Por otro lado, México ha creado las bases estructurales que a su parecer responden en forma más efectiva a dicha vinculación. Debe decirse además, que los cambios que se han suscitado en tal estructura han sido objeto de un proceso de evolución paralelo al desarrollo de la Nación mexicana, y que en más de una ocasión estos cambios han implicado la desaparición de algunas dependencias en otros tiempos consideradas como indispensables para el óptimo desarrollo de las relaciones entre la realidad laboral Nacional y el mundo internacional del trabajo vía O.I.T. Este fue precisamente el caso de la Dirección General de Asuntos Internacionales de la S.T. y P.S. desintegrada en 1985.

En cuanto a los ordenamientos legislativos nacionales que regulan la ingerencia de los instrumentos jurídicos internacionales y en específico de los provenientes de la O.I.T. en México, es necesario decir que por desgracia no son lo coherentes, explícitos y específicos que se deseara. Sin embargo, los especialistas en Derecho Mexicano han sabido interpretar adecuadamente los ordenamientos constitucionales sobre la materia, amparándose acertadamente en ellos para la celebración de cualquier nuevo compromiso internacional o la aplicación del mismo.

Por otro lado, la asimilación de un número considerable de Convenios por parte de la Legislación Nacional, su ingerencia en la vida laboral mexicana y finalmente la relevante influencia de las representaciones mexicanas en la estructura interna, al procedimiento y la vigencia de la O.I.T. nos obligan a concluir que efectivamente la participación de México en la Organización ha adquirido magnitudes y matices extrañamente observables en alguna otra Nación subdesarrollada.

Ahora bien, pasando ya a lo que sería la tercera parte de nuestro estudio, varias son las conclusiones que nos parece pertinentes señalar. La primera de ellas nos indica que la participación de México en la O.I.T. ha redundado en beneficio tanto de la propia Organización como de la Nación mexicana. En el caso de la O.I.T. la relevancia e ingerencia de dicha relación ya fue mencionada. Para México el indicador más objetivo de tan fructífera participación puede ser encontrado en el número de Convenios ra

tificados; sesenta instrumentos jurídicos internacionales que efectivamente amplían la capacidad regulativa de la Legislación Nacional en lo que se refiere a la actividad laboral.

De los sesenta Convenios ratificados, sólo quince se refieren a la labor en el puerto y en el mar. Sin embargo, la aportación de éste reducido número de instrumentos ratificados, como hemos podido verificar, ha implicado significativas mejoras en la normatividad de la Gente de Mar y de los trabajadores portuarios en México.

Puede decirse que de los quince instrumentos ratificados sobre la materia, sólo dos - Convenios 8 y 52 - han dejado de significar una evolución - objetiva para la Legislación mexicana, pues su contenido ya había sido considerado e inclusive superado por los ordenamientos propios de la Ley Federal del Trabajo mexicana. A pesar de esto, su ratificación en nada entorpece o aletarga los proyectos de Desarrollo Nacional, pues como explica tanto la Carta constitutiva de la O.I.T. como el propio texto de cada uno de los Convenios adoptados, ninguno de sus ordenamientos menoscabará en forma alguna las disposiciones nacionales, acuerdos o costumbres que garantizan a los trabajadores mejores condiciones de trabajo y de vida.

De los mismos quince Convenios citados, nueve han aportado elementos verdaderamente innovadores para la Legislación Nacional y nuestras consideraciones sobre los mismos son las siguientes: Dos ratificaciones - Conve-

nios 108 y 112 - pueden ser calificados como estrictamente indispensables, pues sus disposiciones no encuentran paralelo alguno en la Ley Federal del Trabajo, lo que nos obliga a pensar que sin el auxilio de las mismas, la realidad laboral marítimo portuaria mexicana sería necesariamente desatendida en algunos de sus aspectos; Cuatro más - Convenios 23, 58, 134 y 152 - cumplen en atención a la práctica laboral de México un rol más que complementario, pues en realidad sus ordenamientos son muy superiores en términos cualitativos a los ya existentes en la Legislación Nacional. Su aportación impulsa y perfecciona el incipiente desarrollo de la normatividad Nacional; Finalmente, las tres ratificaciones restantes - Convenios 16, 27 y 53 - sólo complementan los planteamientos jurídicos propios de la Legislación Nacional sobre la materia, es decir que proporcionan ideas y preceptos que asimilados y conjugados por la propia normatividad mexicana conducen a una más adecuada regulación del trabajo marítimo y portuario en éste país.

Por último y para concluir con las estimaciones sobre las quince ratificaciones mexicanas de los Convenios en materia laboral marítimo portuaria, debemos decir que son cuatro - Convenios 9, 22, 55, y 109 - las que sólo reafirman y quizá complementan pero en una medida apenas perceptible a las disposiciones plasmadas en la legislación mexicana, específicamente en la Ley Federal del Trabajo .

Ahora bien, atendiendo a criterios de índole estrictamente cuantitativos

podemos concluir que la aportación del Código Internacional del Trabajo al sector laboral del mar y el puerto en México ha sido muy pobre, pues dicho país solo ha ratificado el 50% del total de los Convenios adoptados por la O.I.T. sobre la materia.

Sin embargo, para éste caso en particular como para la inmensa mayoría de los juicios a emitir, el criterio más apropiado y significativo es aquel - que atiende a la cualidad y no a la cantidad. Es bajo ésta perspectiva que consideramos muy productiva la aportación del Código Internacional del Trabajo a la Nación mexicana. Por desgracia el contenido legislativo de dicho Código parece ser ignorado no sólo por la parte trabajadora, quien debería conocerlo al pie de la letra para efectuar una mejor defensa de sus intereses, sino inclusive por la parte patronal.

La difusión de los Convenios ratificados es mínima y la información sólo circula entre grupos muy reducidos. Se dice que sólo las grandes centrales sindicales están objetivamente enteradas y que por consiguiente son - éstas las únicas capacitadas para utilizar dicha normatividad en defensa de sus intereses. Sin embargo, su muy singular relación con el partido en el poder y su frecuente apego a los intereses gubernamentales disminuye visiblemente su capacidad de demanda.

Esto implica, como consecuencia directa, que el sector empresarial - no encuentre presión alguna para considerar y mucho menos para sujetarse a las disposiciones de los instrumentos ratificados.

Por otro lado, es conveniente mencionar en éste punto, amén del razonamiento anterior, que los patrones argumentan un segundo factor para justificar su desinterés por los instrumentos citados. Se dice que existe una manifiesta desvinculación entre los negociadores oficiales encargados de realizar las ratificaciones y las partes implicadas en el fenómeno laboral, pues nunca se consulta al sector patronal y mucho menos al trabajador. Su opinión, producto fiel de la experiencia, es simplemente ignorada.

Consideramos que el Gobierno mexicano en efecto ha tenido que responder directa o indirectamente a ciertos intereses políticos con la ratificación de los instrumentos internacionales, en éste caso de los Convenios adoptados por la O.I.T., hecho que podemos fácilmente verificar mediante un breve análisis de los Convenios aún no ratificados - objeto de otra investigación -, pero debe reconocerse que a pesar o independientemente de ello - son muchos los ámbitos que se han visto jurídicamente regulados y favorecidos con las disposiciones provenientes de los textos ratificados, aún considerando que efectivamente nunca se tomara en cuenta el punto de vista del trabajador o el empleador.

Muchos son los casos en los que la normatividad internacional asimilada ha conseguido regular aspectos hasta entonces desatendidos por la Ley Federal del Trabajo, pero quizá se lograría mucho más si en realidad se efectuaran tales ratificaciones con pleno conocimiento de las circunstancias concretas a las que habrá de enfrentarse, objetivo éste último que se hará factible siempre y cuando se cuente con la consulta previa de las par

tes implicadas, obviamente empleadores y trabajadores.

Por otro lado, como nos lo expresó el Director de la Oficina Internacional del Trabajo en México, el Sr. Antonio Cabral de Andrade, la Nación mexicana cuenta con un reconocido grupo de juristas de alto nivel, lo que le ha valido para alcanzar un muy singular desarrollo en términos legislativos. El que el Estado mexicano ratifique o no un Convenio determinado no se debe de ninguna forma a la carencia o desconocimiento de los elementos teóricos sobre la materia. Los asesores jurídicos de los negociadores oficiales difícilmente podrían ser criticados en este sentido. Las razones de una decisión en éste sentido son otras, pero el analizarlas a profundidad sería objeto de otra investigación.

Para concluir, creemos conveniente plantear algunas sugerencias que - de ser atendidas necesariamente redundarían en beneficio de los trabajadores, los patrones y el Estado mexicano en su conjunto.

Se requiere la creación de un procedimiento que en forma oficial sistematice la consulta de los tres grupos implicados en una relación laboral, - previa ratificación de cualquier Convenio o Acuerdo sobre la materia. Se tendrá que idear la forma de otorgarle un carácter obligatorio a dicha consulta, de manera que se tenga la certeza de que cualquier ratificación concluida - por los negociadores oficiales responderá invariablemente a las necesidades propias del pueblo mexicano. Esto no sería otra cosa que trasplantar,

en la medida de sus posibilidades, el principio tripartita de la O.I.T. al interior de la política Nacional. Empleadores, trabajadores y representantes gubernamentales, aún considerando sus diferentes enfoques e intereses, podrán en un esfuerzo común tomar coherente y sobre todo útil cualquier ratificación de un nuevo texto jurídico internacional.

Una vez logrado el objetivo anterior, se deberá difundir la información sobre los Convenios ya asimilados. El sector gubernamental, en un esfuerzo por preservar el carácter democrático de sus gestiones, tendrá que propiciar tal difusión, lo cual de ninguna manera significa que los grupos empresarial y trabajador podrán limitarse a exigir y recibir pasivamente la información. Ambos grupos habrán de distribuirla entre sus propios colegas y esforzarse porque su contraparte laboral esté oportuna y continuamente enterada, pues de ello dependerá el futuro de sus demandas laborales y el cabal desarrollo de cualquier relación de trabajo.

Se ha hecho necesaria la revisión analítica de la Ley Federal del Trabajo buscando captar el grado real de vinculación entre ésta y la realidad laboral mexicana, pues hemos encontrado varios aspectos que hasta la fecha son desatendidos.

Son muchos los puntos de las relaciones laborales marítimo portuarias - que aún carecen de una normatividad efectiva que las regule. La Ley Federal del Trabajo adolece de ciertas lagunas legislativas que aún sin alcanzar magnitudes alarmantes implican en determinadas circunstancias el desamparo de

un sector específico y el deterioro de su bienestar económico y social.

Se deberán revisar también los Convenios de la O.I.T. ya ratificados, analizando especialmente su vigencia, de tal forma que aquellos que por su propio contenido se hubiesen distanciado de la realidad Nacional y su continuo proceso evolutivo fueran eliminados, y sólo aquellos que preservaran su vigencia y lograran responder a las necesidades prácticas para las que fueron creados serían conservados y necesariamente aplicados.

Por último, consideramos indispensable una minuciosa revisión de los Convenios adoptados por la O.I.T. en materia laboral marítimo portuaria que aún no han sido ratificados, pues creemos que muchas de las lagunas encontradas en la Legislación Nacional pueden ser solventadas con la ratificación de nuevos instrumentos. Sin embargo, cabe mencionar aquí a los Contratos Colectivos de Trabajo que en ocasiones van mucho más allá que la propia Ley Federal del Trabajo. Tal es el caso del Contrato Colectivo de Petróleos Mexicanos que por sí mismo solventa muchas de las carencias jurídicas de la Legislación Nacional Mexicana.

El Código Internacional del Trabajo ha brindado la mano al trabajador y al empleador mexicano, y su apoyo puede acrecentarse si se toman las medidas adecuadas. Será necesario que los negociadores oficiales den prioridad a los requerimientos propios de la realidad laboral mexicana en la toma de decisiones futuras. Será requisito indispensable dejar a un lado ciertos intereses políticos y definir la política exterior mexicana en base al mexicano y su trabajo, a sus necesidades y perspectivas futuras.

un sector específico y el deterioro de su bienestar económico y social.

Se deberán revisar también los Convenios de la O.I.T. ya ratificados, analizando especialmente su vigencia, de tal forma que aquellos que por su propio contenido se hubiesen distanciado de la realidad Nacional y su continuo proceso evolutivo fueran eliminados, y sólo aquellos que preservaran su vigencia y lograran responder a las necesidades prácticas para las que fueron creados serían conservados y necesariamente aplicados.

Por último, consideramos indispensable una minuciosa revisión de los Convenios adoptados por la O.I.T. en materia laboral marítimo portuaria que aún no han sido ratificados, pues creemos que muchas de las lagunas encontradas en la Legislación Nacional pueden ser solventadas con la ratificación de nuevos instrumentos. Sin embargo, cabe mencionar aquí a los Contratos Colectivos de Trabajo que en ocasiones van mucho más allá que la propia Ley Federal del Trabajo. Tal es el caso del Contrato Colectivo de Petróleos Mexicanos que por sí mismo solventa muchas de las carencias jurídicas de la Legislación Nacional Mexicana.

El Código Internacional del Trabajo ha brindado la mano al trabajador y al empleador mexicano, y su apoyo puede acrecentarse si se toman las medidas adecuadas. Será necesario que los negociadores oficiales den prioridad a los requerimientos propios de la realidad laboral mexicana en la toma de decisiones futuras. Será requisito indispensable dejar a un lado ciertos intereses políticos y definir la política exterior mexicana en base al mexicano y su trabajo, a sus necesidades y perspectivas futuras.

1 January 1986

Chart of Ratifications of International Labour Conventions (continued)

STATES	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65	66	67	68	69	70	71	72	73	74	75	76	77	78	79	80	81	82	83	84	85	86	87	88	89	90	91	92	93	94	95	96	97	98	99	100	101	102	103	104	105	106	107	108	109	110	111	112	113	114	115	116	117	118	119	120	121	122	123	124	125	126	127	128	129	130	131	132	133	134	135	136	137	138	139	140	141	142	143	144	145	146	147	148	149	150	151	152	153	154	155	156	157	158	159	160	161	162	163	164	165	166	167	168	169	170	171	172	173	174	175	176	177	178	179	180	181	182	183	184	185	186	187	188	189	190	191	192	193	194	195	196	197	198	199	200	201	202	203	204	205	206	207	208	209	210	211	212	213	214	215	216	217	218	219	220	221	222	223	224	225	226	227	228	229	230	231	232	233	234	235	236	237	238	239	240	241	242	243	244	245	246	247	248	249	250	251	252	253	254	255	256	257	258	259	260	261	262	263	264	265	266	267	268	269	270	271	272	273	274	275	276	277	278	279	280	281	282	283	284	285	286	287	288	289	290	291	292	293	294	295	296	297	298	299	300	301	302	303	304	305	306	307	308	309	310	311	312	313	314	315	316	317	318	319	320	321	322	323	324	325	326	327	328	329	330	331	332	333	334	335	336	337	338	339	340	341	342	343	344	345	346	347	348	349	350	351	352	353	354	355	356	357	358	359	360	361	362	363	364	365	366	367	368	369	370	371	372	373	374	375	376	377	378	379	380	381	382	383	384	385	386	387	388	389	390	391	392	393	394	395	396	397	398	399	400	401	402	403	404	405	406	407	408	409	410	411	412	413	414	415	416	417	418	419	420	421	422	423	424	425	426	427	428	429	430	431	432	433	434	435	436	437	438	439	440	441	442	443	444	445	446	447	448	449	450	451	452	453	454	455	456	457	458	459	460	461	462	463	464	465	466	467	468	469	470	471	472	473	474	475	476	477	478	479	480	481	482	483	484	485	486	487	488	489	490	491	492	493	494	495	496	497	498	499	500	501	502	503	504	505	506	507	508	509	510	511	512	513	514	515	516	517	518	519	520	521	522	523	524	525	526	527	528	529	530	531	532	533	534	535	536	537	538	539	540	541	542	543	544	545	546	547	548	549	550	551	552	553	554	555	556	557	558	559	560	561	562	563	564	565	566	567	568	569	570	571	572	573	574	575	576	577	578	579	580	581	582	583	584	585	586	587	588	589	590	591	592	593	594	595	596	597	598	599	600	601	602	603	604	605	606	607	608	609	610	611	612	613	614	615	616	617	618	619	620	621	622	623	624	625	626	627	628	629	630	631	632	633	634	635	636	637	638	639	640	641	642	643	644	645	646	647	648	649	650	651	652	653	654	655	656	657	658	659	660	661	662	663	664	665	666	667	668	669	670	671	672	673	674	675	676	677	678	679	680	681	682	683	684	685	686	687	688	689	690	691	692	693	694	695	696	697	698	699	700	701	702	703	704	705	706	707	708	709	710	711	712	713	714	715	716	717	718	719	720	721	722	723	724	725	726	727	728	729	730	731	732	733	734	735	736	737	738	739	740	741	742	743	744	745	746	747	748	749	750	751	752	753	754	755	756	757	758	759	760	761	762	763	764	765	766	767	768	769	770	771	772	773	774	775	776	777	778	779	780	781	782	783	784	785	786	787	788	789	790	791	792	793	794	795	796	797	798	799	800	801	802	803	804	805	806	807	808	809	810	811	812	813	814	815	816	817	818	819	820	821	822	823	824	825	826	827	828	829	830	831	832	833	834	835	836	837	838	839	840	841	842	843	844	845	846	847	848	849	850	851	852	853	854	855	856	857	858	859	860	861	862	863	864	865	866	867	868	869	870	871	872	873	874	875	876	877	878	879	880	881	882	883	884	885	886	887	888	889	890	891	892	893	894	895	896	897	898	899	900	901	902	903	904	905	906	907	908	909	910	911	912	913	914	915	916	917	918	919	920	921	922	923	924	925	926	927	928	929	930	931	932	933	934	935	936	937	938	939	940	941	942	943	944	945	946	947	948	949	950	951	952	953	954	955	956	957	958	959	960	961	962	963	964	965	966	967	968	969	970	971	972	973	974	975	976	977	978	979	980	981	982	983	984	985	986	987	988	989	990	991	992	993	994	995	996	997	998	999	1000	1001	1002	1003	1004	1005	1006	1007	1008	1009	1010	1011	1012	1013	1014	1015	1016	1017	1018	1019	1020	1021	1022	1023	1024	1025	1026	10
--------	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	----







## ANEXO II

### CONVENIOS MARITIMO-PORTUARIOS DEL TRABAJO

- Num. 7 La edad mínima (trabajo marítimo), 1920.
- 8 Las indemnizaciones de desempleo (naufregio), 1920.
- 9 La colocación de la gente de mar, 1920.
- 15 La edad mínima (pañoleros y fogoneros), 1921.
- 16 El examen médico de los menores (trabajo marítimo), 1921.
- 22 El contrato de enrolamiento de la gente de mar, 1926.
- 23 La repatriación de la gente de mar, 1926.
- 27 Indicación del peso en los fardos trasportados por barco, 1929.
- 32 Protección de los cargadores del muelle contra los accidentes. (Revisado y derogado), 1932.
- 52 Vacaciones anuales pagadas, 1936.
- 53 Los certificados de capacidad de los oficiales, 1936.
- 55 Las obligaciones del armador en caso de enfermedad o accidente de la gente de mar, 1936.
- 56 El seguro de enfermedad de la gente de mar, 1936.
- 58 La edad mínima (trabajo marítimo) (revisado), 1936.
- 68 La alimentación y el servicio de fonda (tripulación de buques), 1946.
- 69 El certificado de aptitud de los cocineros de buque, 1946.
- 70 La seguridad social de la gente de mar, 1946.\*
- 71 Las pensiones de la gente de mar, 1946.
- 73 El examen médico de la gente de mar, 1946.
- 

\*

Convenio que aún no ha recibido el número necesario de ratificaciones para su entrada en vigor.

\*\*

Los números subrayados nos indican que el Convenio al que corresponden fue ratificado por el Estado Mexicano, y que por consiguiente es objeto de análisis de nuestro estudio.

- Num. 74 El certificado de mariner preferente, 1946.
- 91 Las vacaciones pagadas de la gente de mar (revisado), 1949.
- 92 El alojamiento de la tripulaci3n (revisado), 1949.
- 108 Los documentos de identidad de la gente de mar, 1958.
- 109 Salarios, horas de trabajo a bordo y dotaci3n (revisado), 1958.\*
- 112 Edad m3nima (pescadores).
- 133 El alojamiento de la tripulaci3n (disposiciones complementarias), 1970.\*
- 134 La prevenci3n de accidentes (gente de mar), 1970.
- 145 La continuidad del empleo (gente de mar), 1976.
- 146 Las vacaciones anuales pagadas (gente de mar), 1976.
- 147 La marina mercante (normas m3nimas), 1976.
- 152 La seguridad e higiene en los trabajos portuarios, 1979.
- Todos los trabajadores incluyendo gente de mar,
- Num. 87 La libertad sindical y la protecci3n del derecho de sindicaci3n, 1948.
- 98 El derecho de sindicaci3n y de negociaci3n colectiva, 1949.
- 130 Asistencia m3dica y prestaciones monetarias de enfermedad, 1969.
- 138 La edad m3nima, 1973.
- 

\* Idem

\*\* Idem

ANEXO III

CUADRO DE RATIFICACIONES DE CONVENIOS  
MARITIMOS DEL TRABAJO  
(al 31.12.1981)

		<u>Total por país</u>
Albania	16, 58	2
Alemania, Rep. Fed. de	(7), 8, 9, (15), 16, 22, 23, 56, 73, 92, 133, 134, 147	13
Angola	7, 68, 69, 73, 74, 91, 92, 108	8
Argelia	56, 58, 68, 69, 70, 71, 73, 74, 91, 92	10
Argentina	7, 8, 9, 15, 16, 22, 23, 53, 58, 68, 71, 73	12
Australia	7, 8, 9, 15, 16, 22, 109	7
Bahamas	7, 22	2
Bangladesh	15, 16, 22	3
Barbados	7, 22, 74, 108	4
Bélgica	7, 8, 9, 15, 16, 22, 23, 53, 55, 56, 58, 68, 69, 73, 74, 91, 92	17
RSS de Bielorrusia	15, 16, 58	3
Birmania	15, 16, 22	3
Brasil	<sup>1</sup> (7), 16, 22, 53, 58, 91, 92 108, 109	9

1

Denuncias posteriores a la ratificación de un convenio revisado.

		<u>Total por país</u>
Bulgaria	7, 8, 9, 15, 16, 22, 23, 53, 55, 56, 58, 68, 69, 71, 73, 108	16
Rep. Unida del Camerún	9, 15, 16, 146	4
Canadá	7, 8, 15, 16, 22, 58, 68, 69, 73, 74, 108	11
Chile	7, 8, 9, 15, 16, 22	6
China	7, 15, 16, 22, 23, 53, 58, 73, 91, 92	2 10
Chipre	15, 16	2
Colombia	7, 8, 9, 15, 16, 22, 23	7
Costa Rica	92, 134, 145, 147	4
Cuba	(7), 8, 9, (15), 16, 22, 23, 53, (58), 91, 92, 108, 145	13
Dinamarca	7, 8, 9, 15, 16, 53, 58, 73, 92, 108, 134, 147	12
Djibouti	9, 15, 16, 22, 23, 53, 55, 56, 58, 69, 71, 73, 91, 108	14
Rep. Dominicana	7	1
Egipto	53, 74	2

2

Todos los datos consignados en el presente cuadro se refieren a ratificaciones comunicadas en nombre de China, Miembro originario de la O.I.T., por las autoridades que representaban a China en la O.I.T. en la fecha de esos actos. Cinco ratificaciones (Convenios núms. 7, 15, 16, 22, 23) se registraron antes del 10. de octubre de 1949, fecha de fundación de la República Popular de China. Las ratificaciones restantes se registraron después del 10. de octubre de 1949 y antes del 16 de noviembre de 1971, - fecha en que el Consejo de Administración de la O.I.T. decidió reconocer al Gobierno de la República Popular de China como gobierno representativo de China.

		<u>Total por país</u>
España	(7), 8, 9, (15), 16, 22, 23, 53, 55, 56, (58), 68, 69, 70, 73, 74, 91, 92, 108, 109, 134, 145, 146, 147	24
Estados Unidos	53, 55, 58, 74	4
Fiji	8, 58, 108	3
Filipinas	23, 53	2
Finlandia	(7), 8, 9, (15), 16, 22, 53, 73, 91, 92, 108, 133, 134, 145, 147	15
Francia	8, 9, 15, 16, 22, 23, 53, 55, 56, 58, 68, 69, 70, 71, 73, 74, 91, 92, 108, 109, 133, 134, 145, 146, 147	25
Ghana	8, 15, 16, 22, 23, 58, 69, 74, 92, 108	10
Grecia	7, 8, 9, 15, 16, 23, 55, 58, 69, 73, 108, 134, 147	14
Granada	7, 8, 16, 58, 108	5
Guatemala	58, 108, 109	3
Guinea	16, 133, 134	3
Guinea-Bissau	7, 68, 69, 73, 74, 91, 92, 108	8
Guyana	7, 15, 108	3
Honduras	108	1
Hungría	7, 15, 16, 145	4
India	15, 16, 22	3
Irán	108	1
Iraq	8, 15, 16, 22, 23, 58, 92, 145	8

		<u>Total por</u> <u>pais</u>
Irlanda	(7), 8, (15), 16, 22, 23, 68, 69, 74, 92, 108	11
Islandia	15, 58, 91, 108	4
Israel	9, 53, 91, 92, 133, 134	6
Italia	7, 8, 9, 15, 16, 22, 23, 53, 55, 58, 68, 69, 71, 73, 74, 91, 92, 108, 109, 133, 134, 145, 146, 147	24
Jamaica	7, 8, 15, 16, 58	5
Japón	7, 8, 9, 15, 16, 22, 58, 70, 73, 134	10
Kenia	15, 16, 58	3
Líbano	15	1
Liberia	22, 23, 53, 55, 58, 92, 108, 133, 147	9
Jamahiriya Arabe Libia	53	1
Luxemburgo	(7), 8, 9, (15), 16, 22, 23	7
Malasia		
Sabah	15, 16	2
Sarawak	7, 15, 16	3
Malta	7, 8, 15, 16, 22, 108	6
Marruecos	15, 22, 55, 145, 146, 147	6
Mauricio	7, 8, 15, 16, 58, 74, 108	7
Mauritania	15, 22, 23, 53, 58, 91	6
* <u>México</u>	<u>(7), 8, 9, 16, 22, 23, 52, 53, 55,</u> <u>58, 108, 109, 134</u>	<u>12</u>
Nicaragua	7, 8, 9, 15, 16, 22, 23, 146	8

		<u>Total por</u> <u>país</u>
Nigeria	8, 15, 16, 58, 133, 134	6
Noruega	7, 8, 9, 15, 16, 22, 53, 56, 58, 68, 69, 71, 73, 91, 92, 108, 109, 133, 134, 145, 147	21
Nueva Zelandia	8, 9, 15, 16, 22, 23, 53, 58, 68, 69, 74, 92, 133, 134, 145	15
Países Bajos	(7), 8, 9, (15), 16, 22, 23, (58), 68, 69, 70, 71, 73, 74, 91, 92, 145, 146, 147	19
Pakistán	15, 16, 22	3
Panamá	8, 9, 15, 16, 22, 23, 53, 55, 56, 58, 68, 69, 71, 73, 74, 92, 108	17
Papua Nueva Guinea	7, 8, 22	3
Perú	8, 9, 22, 23, 53, 55, 56, 58, 68, 69, 70, 71, 73	13
Polonia	(7), 8, 9, (15), 16, 22, 23, 68, 69, 70, 73, 74, 91, 92, 133, 134, 145	17
Portugal	7, 8, 68, 69, 73, 74, 91, 92, 108, 109	10
Reino Unido	7, 8, 15, 16, 22, 68, 69, 70, 74, 92, 108, 133, 147	13
Rep. Dem. Alemana	16, 23, 108	3
Rumania	(7), 8, 9, (15), 16, 108, 134	7
Santa Lucía	7, 8, 15, 16, 108	5
Seychelles	7, 8, 15, 16, 58, 108	6
Sierra Leona	7, 8, 15, 16, 22, 58	6
Singapur	7, 8, 15, 16, 22	5

		<u>Total por país</u>
Rep. Arabe Siria	53	1
Somalia	16, 22, 23	3
Sri Lanka	7, 8, 15, 16, 58	3
Suecia	7, 8, 9, 15, 16, 58, 73, 92, 108, 133, 134, 145, 146, 147	14
Suiza	8, 15, 16, 23, 58	5
Tanzania	15, 16	2
Tanganyika	108	1
Zanzíbar	7, 58	2
Trinidad y Tobago	15, 16	2
Túnez	8, 16, 22, 23, 55, 58, 73, 91, 108	9
Turquía	58	1
RSS de Ucrania	15, 16, 23, 58, 69, 73, 92, 108	8
URSS	15, 16, 23, 58, 69, 73, 92, 108	8
Uruguay	(7), 8, 9, (15), 16, 22, 23, (58), 73, 108, 133, 134	12
Venezuela	7, 22	2
Yemen Democrático	15, 16, 58	3
Yugoslavia	7, 8, 9, 15, 16, 22, 23, 53, 56, 58, 69, 73, 74, 91, 92, 109	16
	<u>Total</u>	<u>726</u>

## ANEXO IV

TITULO OFICIAL DE LOS 161 CONVENIOS ADOPTADOS POR LA CONFERENCIA INTERNACIONAL DEL TRABAJO, SEÑALÁNDOSE LOS 60 QUE HAN SIDO RATIFICADOS POR MEXICO, SU AMBITO DE COMPETENCIA Y LA FECHA EN LA QUE ENTRARON EN VIGOR PARA MEXICO.

- Núm. 1 Convenio sobre las horas de trabajo (industria), 1919
- 2 Convenio sobre el desempleo, 1919
- 3 Convenio sobre la protección de la maternidad, 1919
- 4 Convenio sobre el trabajo nocturno (mujeres), 1919
- 5 Convenio sobre la edad mínima (industria), 1919
- 6 Convenio sobre el trabajo nocturno de los menores (industria), 1919
- 7 Convenio sobre la edad mínima (trabajo marítimo), 1920
- 8 CONVENIO SOBRE LAS INDEMNIZACIONES DEL DESEMPLEO (NAUFRAGIO), 1920  
Ent. Vig. Méx.: Mayo de 1937 \*\*
- 9 CONVENIO SOBRE LA COLOCACION DE LA GENTE DE MAR, 1920  
Ent. Vig. Méx.: Septiembre de 1939 \*\*
- 10 Convenio sobre la edad mínima (agricultura), 1921
- 11 CONVENIO SOBRE EL DERECHO DE ASOCIACION (AGRICULTURA), 1921  
Ent. Vig. Méx.: Mayo de 1937 \*
- 12 CONVENIO SOBRE LA INDEMNIZACION POR ACCIDENTES DEL TRABAJO (AGRICULTURA), 1921  
Ent. Vig. Méx.: Octubre de 1937 \*
- 13 CONVENIO SOBRE LA CERUSA (PINTURA), 1921  
Ent. Vig. Méx.: Enero de 1938 \*\*
- 14 CONVENIO SOBRE EL DESCANSO SEMANAL (INDUSTRIA), 1921  
Ent. Vig. Méx.: Enero de 1938 \*
- 15 Convenio sobre la edad mínima (pañoleros y fogoneros), 1921

- Núm. 16 CONVENIO SOBRE EL EXAMEN MEDICO DE LOS MENORES (TRABAJO MARITIMO), 1921  
Ent. Vig. Méx.: Marzo de 1938 \*\*
- 17 CONVENIO SOBRE LA INDEMNIZACION POR ACCIDENTES DEL TRABAJO, 1925  
Ent. Vig. Méx.: Mayo de 1934 \*
- 18 Convenio sobre las enfermedades profesionales, 1925
- 19 CONVENIO SOBRE LA IGUALDAD DE TRATO (ACCIDENTES DEL TRABAJO), 1925  
Ent. Vig. Méx.: Mayo de 1934 \*
- 20 Convenio sobre el trabajo nocturno (Panaderías), 1925
- 21 CONVENIO SOBRE LA INSPECCION DE LOS EMIGRANTES, 1926  
Ent. Vig. Méx.: Marzo de 1938 \*
- 22 CONVENIO SOBRE EL CONTRATO DE ENROLAMIENTO DE LA GENTE DE MAR, 1926  
Ent. Vig. Méx.: Mayo de 1934 \*\*
- 23 CONVENIO SOBRE LA REPATRIACION DE LA GENTE DE MAR, 1926  
Ent. Vig. Méx.: Mayo de 1934 \*\*
- 24 Convenio sobre el seguro de enfermedad (industria), 1927
- 25 Convenio sobre el seguro de enfermedad (agricultura), 1927
- 26 CONVENIO SOBRE LOS METODOS PARA LA FIJACION DE SALARIOS MINIMOS, 1928  
Ent. Vig. Méx.: Mayo de 1934 \*\*
- 27 CONVENIO SOBRE LA INDICACION DEL PESO EN LOS FARDOS TRANSPORTADOS POR BARCO, 1929  
Ent. Vig. Méx.: Mayo de 1935 \*\*
- 28 Convenio sobre la protección de los cargadores de muelle contra los accidentes, 1929
- 29 CONVENIO SOBRE EL TRABAJO FORZOSO, 1930  
Ent. Vig. Méx.: Mayo de 1935 \*
- 30 CONVENIO SOBRE LAS HORAS DE TRABAJO (COMERCIO Y OFICINAS), 1930  
Ent. Vig. Méx.: Mayo de 1935 \*

- Núm. 31 Convenio sobre las horas de trabajo (minas de carbón), 1931
- 32 CONVENIO SOBRE LA PROTECCION DE LOS CARGADORES DE MUELLE  
CONTRA LOS ACCIDENTES (REVISADO), 1932  
Ent. Vig. Méx.: Mayo de 1935 \*\*
- 33 Convenio sobre la edad mínima (trabajos no industriales), 1932
- 34 CONVENIO SOBRE LAS AGENCIAS RETRIBUIDAS DE COLOCACION, 1933  
Ent. Vig. Méx.: Febrero de 1939 \*\*
- 35 Convenio sobre el seguro de vejez (industria, etc.), 1933
- 36 Convenio sobre el seguro de vejez (agricultura), 1933
- 37 Convenio sobre el seguro de invalidez (industria, etc.), 1933
- 38 Convenio sobre el seguro de invalidez (agricultura), 1933
- 39 Convenio sobre el seguro de muerte (industria, etc.), 1933
- 40 Convenio sobre el seguro de muerte (agricultura), 1933
- 41 Convenio (revisado) sobre el trabajo nocturno (mujeres), 1934
- 42 CONVENIO SOBRE LAS ENFERMEDADES PROFESIONALES (REVISADO), 1934  
Ent. Vig. Méx.: Mayo de 1938 \*
- 43 CONVENIO SOBRE LAS FABRICAS DE VIDRIO, 1934  
Ent. Vig. Méx.: Marzo de 1939 \*\*
- 44 Convenio sobre el desempleo, 1934
- 45 CONVENIO SOBRE EL TRABAJO SUBTERRANEO (MUJERES), 1935  
Ent. Vig. Méx.: Febrero de 1939 \*\*
- 46 CONVENIO (REVISADO) SOBRE LAS HORAS DE TRABAJO (MINAS DE CAR-  
BON), 1935  
Ent. Vig. Méx.: Septiembre de 1940 \*\*
- 47 Convenio sobre las cuarenta horas, 1935
- 48 Convenio sobre la conservación de los derechos de pensión de los mi-  
grantes, 1935

- Núm. 49 CONVENIO SOBRE LA REDUCCION DE LAS HORAS DE TRABAJO (FABRICAS DE BOTELLAS), 1935  
Ent. Vig. Méx.: Febrero de 1939 \*\*
- 50 Convenio sobre el reclutamiento de trabajadores indígenas, 1936
- 51 Convenio sobre la reducción de las horas de trabajo (obras públicas), 1936
- 52 CONVENIO SOBRE LAS VACACIONES PAGADAS, 1936  
Ent. Vig. Méx.: Marzo de 1939 \*
- 53 CONVENIO SOBRE LOS CERTIFICADOS DE CAPACIDAD DE LOS OFICIALES, 1936  
Ent. Vig. Méx.: Septiembre de 1940 \*\*
- 54 Convenio sobre las vacaciones pagadas de la gente de mar, 1936
- 55 CONVENIO SOBRE LAS OBLIGACIONES DEL ARMADOR EN CASO DE ENFERMEDAD O ACCIDENTES DE LA GENTE DE MAR, 1936  
Ent. Vig. Méx.: Septiembre de 1940 \*\*
- 56 Convenio sobre el seguro de enfermedad de la gente de mar, 1936
- 57 Convenio sobre las horas del trabajo a bordo y la dotación, 1936
- 58 CONVENIO (REVISADO) SOBRE LA EDAD MINIMA (TRABAJO MARITIMO), 1936  
Ent. Vig. Méx.: Junio de 1953 \*\*
- 59 Convenio (revisado) sobre la edad mínima (industria), 1937
- 60 Convenio (revisado) sobre la edad mínima (trabajos no industriales), 1937.
- 61 Convenio sobre la reducción de las horas de trabajo (industria textil), 1937
- 62 CONVENIO SOBRE LAS PRESCRIPCIONES DE SEGURIDAD (EDIFICACION), 1937  
Ent. Vig. Méx.: Julio de 1942 \*\*
- 63 CONVENIO SOBRE ESTADISTICAS DE SALARIOS Y HORAS DE TRABAJO, 1938  
Ent. Vig. Méx.: Julio de 1943 \*

- Núm. 64 Convenio sobre los contratos de trabajo (trabajadores indígenas), 1939
- 65 Convenio sobre las sanciones penales (trabajadores indígenas), 1939
- 66 Convenio sobre los trabajadores migrantes, 1939
- 67 Convenio sobre las horas de trabajo y el descanso (transporte por carretera), 1939
- 68 Convenio sobre la alimentación y el servicio de fonda (tripulación de buques), 1946
- 69 Convenio sobre el certificado de aptitud de los cocineros de buque, 1946
- 70 Convenio sobre la seguridad social de la gente de mar, 1946
- 71 Convenio sobre las pensiones de la gente de mar, 1946
- 72 Convenio sobre las vacaciones pagadas de la gente de mar, 1946
- 73 Convenio sobre el examen médico de la gente de mar, 1946
- 74 Convenio sobre el certificado de marino preferente, 1946
- 75 Convenio sobre el abjamiento de la tripulación, 1946
- 76 Convenio sobre los salarios, las horas de trabajo a bordo y dotación, 1946
- 77 Convenio sobre el examen médico de los menores (industria), 1946
- 78 Convenio sobre el examen médico de los menores (trabajos no industriales), 1946
- 79 Convenio sobre el trabajo nocturno de los menores (trabajos no industriales), 1946
- 80 CONVENIO SOBRE LA REVISION DE LOS ARTICULOS FINALES, 1946  
Ent. Vig. Méx.: Abril de 1949 \*
- 81 Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947

- Núm. 82 Convenio sobre política social (territorios metropolitanos), 1947
- 83 Convenio sobre normas de trabajo (territorios no metropolitanos), 1947
- 84 Convenio sobre el derecho de asociación (territorios no metropolitanos), 1947
- 85 Convenio sobre la inspección del trabajo (territorios no metropolitanos), 1947
- 86 Convenio sobre los contratos de trabajo (trabajos indígenas), 1947
- 87 CONVENIO SOBRE LA LIBERTAD SINDICAL Y LA PROTECCION DEL DERECHO DE SINDICACION, 1948  
Ent. Vig. Méx.: Abril de 1951 \*
- 88 Convenio sobre el servicio del empleo, 1948
- 89 Convenio (revisado) sobre el trabajo nocturno (mujeres), 1948
- 90 CONVENIO (REVISADO), SOBRE EL TRABAJO NOCTURNO DE LOS MENORES (INDUSTRIA), 1948  
Ent. Vig. Méx.: Junio de 1957 \*
- 91 Convenio sobre las vacaciones pagadas de la gente de mar (revisado), 1949
- 92 Convenio sobre el alojamiento de la tripulación (revisado), 1949
- 93 Convenio sobre salarios, horas de trabajo a bordo y dotación (revisado), 1949
- 94 Convenio sobre la cláusulas de trabajo (contratos celebrados por las autoridades públicas), 1949
- 95 CONVENIO SOBRE LA PROTECCION DEL SALARIO, 1949  
Ent. Vig. Méx.: Septiembre de 1956 \*
- 96 Convenio sobre las agencias retribuidas de colocación (revisado), 1949
- 97 Convenio sobre los trabajadores migrantes (revisado), 1949
- 98 Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949

- Núm. 99 CONVENIO SOBRE LOS METODOS PARA LA FIJACION DE SALARIOS MINIMOS (AGRICULTURA), 1951  
Ent. Vig. Méx.: Septiembre de 1953 \*
- 100 CONVENIO SOBRE IGUALDAD DE REMUNERACION, 1951  
Ent. Vig. Méx.: Septiembre de 1953 \*
- 101 Convenio sobre vacaciones pagadas (agricultura), 1952
- 102 CONVENIO SOBRE LA SEGURIDAD SOCIAL (NORMA MINIMA), 1952  
Ent. Vig. Méx.: Octubre de 1962 \*
- 103 Convenio sobre la protección de la maternidad (revisado), 1952
- 104 Convenios sobre la abolición de las sanciones penales (trabajadores indígenas), 1955
- 105 CONVENIO SOBRE LA ABOLICION DEL TRABAJO FORZOSO, 1957  
Ent. Vig. Méx.: Junio de 1960 \*
- 106 CONVENIO SOBRE EL DESCANSO SEMANAL (COMERCIO Y OFICINAS), 1957  
Ent. Vig. Méx.: Junio de 1960 \*
- 107 CONVENIO SOBRE POBLACIONES INDIGENAS Y TRIBUALES, 1957  
Ent. Vig. Méx.: Junio de 1960 \*\*
- 108 CONVENIO SOBRE LOS DOCUMENTOS DE IDENTIDAD DE LA GENTE DE MAR, 1958  
Ent. Vig. Méx.: Septiembre de 1962 \*\*
- 109 CONVENIO SOBRE SALARIOS, HORAS DE TRABAJO A BORDO Y DOTACION (REVISADO), 1958  
Ent. Vig. Méx.: Septiembre de 1962 \*\*
- 110 CONVENIO SOBRE LAS PLANTACIONES, 1958  
Ent. Vig. Méx.: Junio de 1961 \*\*
- 111 CONVENIO SOBRE LA DISCRIMINACION (EMPLEO Y OCUPACION), 1958  
Ent. Vig. Méx.: Septiembre de 1962 \*
- 112 CONVENIO SOBRE LA EDAD MINIMA (PESCADORES), 1959  
Ent. Vig. Méx.: Agosto de 1962 \*\*
- 113 Convenio sobre el examen médico de los pescadores, 1959

- Núm. 114 Convenio sobre el contrato de enrolamiento de los pescadores, 1959
- 115 Convenio sobre la protección contra las radiaciones ionizantes, 1960
- 116 CONVENIO SOBRE LA REVISION DE LOS ARTICULOS FINALES, 1961  
Ent. Vig. Méx.: Diciembre de 1963 \*
- 117 Convenio sobre política social (normas y objetivos básicos), 1962
- 118 CONVENIO SOBRE LA IGUALDAD DE TRATO (SEGURIDAD SOCIAL), 1962  
Ent. Vig. Méx.: Enero de 1979 \*
- 119 Convenio sobre la protección de la maquinaria, 1963
- 120 CONVENIO SOBRE LA HIGIENE (COMERCIO Y OFICINAS, 1964  
Ent. Vig. Méx.: Junio de 1969 \*
- 121 Convenio sobre las prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, 1964
- 122 Convenio sobre la política del empleo, 1964
- 123 CONVENIO SOBRE LA EDAD MINIMA (TRABAJO SUBTERRANEO), 1965  
Ent. Vig. Méx.: Agosto de 1969 \*\*
- 124 CONVENIO SOBRE EL EXAMEN MEDICO DE LOS MENORES (TRABAJO SUBTERRANEO), 1965  
Ent. Vig. Méx.: Agosto de 1969 \*\*
- 125 Convenio sobre los certificados de competencia de pescadores, 1966
- 126 Convenio sobre el alojamiento de la tripulación (pescadores), 1966
- 127 Convenio sobre el peso máximo, 1967
- 128 Convenio sobre las prestaciones de invalidez, vejez y sobrevivientes, 1967
- 129 Convenio sobre la inspección del trabajo (agricultura), 1969
- 130 Convenio sobre asistencia médica y prestaciones monetarias de enfermedad, 1969
- 131 CONVENIO SOBRE LA FIJACION DE LOS SALARIOS MINIMOS, 1970  
Ent. Vig. Méx.: Abril de 1974 \*

Núm. 132 Convenio sobre las vacaciones pagadas (revisado), 1970

133 Convenio sobre el alojamiento de la tripulación (disposiciones complementarias), 1970

134 CONVENIO SOBRE LA PREVENCIÓN DE ACCIDENTES (GENTE DE MAR), 1970

Ent. Vig. Méx.: Abril de 1975 \*\*

135 CONVENIO SOBRE LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES, 1971

Ent. Vig. Méx.: Abril de 1975 \*

136 Convenio sobre el benceno, 1971

137 Convenio sobre la edad mínima, 1973

138 Convenio sobre el trabajo portuario, 1973

139 Convenio sobre el cáncer profesional, 1974

140 CONVENIO SOBRE LA LICENCIA PAGADA DE ESTUDIOS, 1974

Ent. Vig. Méx.: Febrero de 1978 \*

141 CONVENIO SOBRE LAS ORGANIZACIONES DE TRABAJADORES RURALES, 1975

Ent. Vig. Méx.: Junio de 1979 \*

142 CONVENIO SOBRE EL DESARROLLO DE LOS RECURSOS HUMANOS, 1975

Ent. Vig. Méx.: Junio de 1979 \*

143 Convenio sobre los trabajadores migrantes (disposiciones complementarias), 1975

144 CONVENIO SOBRE LA CONSULTA TRIPARTITA (NORMAS INTERNACIONALES DEL TRABAJO), 1976

Ent. Vig. Méx.: Junio de 1979 \*\*

145 Convenio sobre la continuidad del empleo (gente de mar), 1976

146 Convenio sobre las vacaciones anuales pagadas (gente de mar), 1976

147 Convenio sobre la marina mercante (normas mínimas), 1976

- Núm. 148 Convenio sobre el medio ambiente de trabajo (contaminación del aire, ruido y vibraciones), 1977
- 149 Convenio sobre el personal de enfermería, 1977
- 150 CONVENIO SOBRE LA ADMINISTRACION DEL TRABAJO, 1978  
Ent. Vig. Méx.: Febrero de 1983 \*\*
- 151 Convenio sobre las relaciones de trabajo en la administración - pública, 1978
- 152 CONVENIO SOBRE LA SEGURIDAD E HIGIENE EN LOS TRABAJOS - PORTUARIOS, 1979  
Ent. Vig. Méx.: Febrero de 1983 \*\*
- 153 CONVENIO SOBRE LA DURACION DEL TRABAJO Y PERIODOS DE - DESCANSO EN LOS TRASPORTES POR CARRETERA, 1979  
Ent. Vig. Méx.: Febrero de 1983 \*\*
- 154 Convenio sobre el fomento de la negociación colectiva, 1981
- 155 CONVENIO SOBRE SEGURIDAD Y SALUD DE LOS TRABAJADORES Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO, 1981  
Ent. Vig. Méx.: Febrero de 1983 \*\*
- 156 Convenio sobre la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras: trabajadores con responsabilidades familiares, 1981
- 157 Convenio sobre el establecimiento de un sistema internacional - para la conservación de los derechos en materia de Seguridad - Social, 1982
- 158 Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo por iniciativa del empleador, 1982
- 159 Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo de personas inválidas, 1983.
- 160 Convenio sobre estadísticas de trabajo, 1985
- 161 Convenio sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985
- 

\*

Los convenios ratificados por México hasta septiembre de 1981 se señalan con mayúsculas.

Ent. Vig. Méx.: Fecha de entrada en vigor del instrumento para México.

Ambito de Competencia: * Ambas competencias	29
(Convenios ratificados ** Competencia Federal	<u>31</u>
por México) Total	<u>50</u>

Los números subrayados nos indican que el Convenio en materia laboral marítimo portuaria al que corresponden, ya ha sido ratificado por México y es objeto de análisis del presente estudio.

## BIBLIOGRAFIA

1. CONVENIO # 8. Sobre las indemnizaciones del desempleo (naufragio). Ginebra, O.I.T. Conferencia General, 1920.
2. CONVENIO # 9. Sobre la colocación de la gente de mar. Ginebra, O.I.T. Conferencia General, 1920.
3. CONVENIO # 16. Sobre el examen médico de los menores (trabajo marítimo). Ginebra, O.I.T. Conferencia General, 1921.
4. CONVENIO # 22. Sobre el contrato de enrolamiento de la gente de mar. Ginebra, O.I.T. Conferencia General, 1926.
5. CONVENIO # 27. Sobre la indicación del peso en los fardos transportados, por barco. Ginebra, O.I.T. Conferencia General, 1929.
6. CONVENIO # 23. Sobre la repatriación de la gente de mar. Ginebra, - O.I.T. Conferencia General, 1926.
7. CONVENIO # 32. Sobre la protección de los cargadores de muelle contra accidentes. Ginebra, O.I.T. Conferencia General, 1932.
8. CONVENIO # 52. Sobre las vacaciones pagadas. Ginebra, O.I.T. Conferencia General, 1936.
9. CONVENIO # 53. Sobre los certificados de capacidad de los Oficiales. Ginebra, O.I.T. Conferencia General, 1936.
10. CONVENIO # 55. Sobre las obligaciones del armador en caso de enfermedad, accidente o muerte de la gente de mar. Ginebra, O.I.T. Conferencia General, 1936.
11. CONVENIO # 58. Sobre la edad mínima (trabajo marítimo) (revisado). - Ginebra, O.I.T. Conferencia General, 1936.
12. CONVENIO # 108. Sobre los documentos de identidad de la gente de mar. Ginebra, O.I.T. Conferencia General, 1958.
13. CONVENIO # 109. Sobre los salarios, horas de trabajo y dotación (revisado). Ginebra, O.I.T. Conferencia General, 1958.
14. CONVENIO # 112. Sobre la edad mínima (pescadores). Ginebra, O.I.T. Conferencia General, 1959.

15. CONVENIO # 134. Sobre la prevención de los accidentes (gente de -- mar). Ginebra, O.I.T. Conferencia General, 1970.
16. CONVENIO # 152. Sobre la seguridad e higiene de los trabajos portuarios. Ginebra, O.I.T. Conferencia General, 1979.
17. Convenios de la O.I.T. ratificados por México. México. Secretaría-- del Trabajo y Previsión Social, O.I.T., 1981.
18. Convenios de la O.I.T. ratificados por México. México. Secretaría-- del Trabajo y Previsión Social, O.I.T., 1983.
19. Winds of Change, on the high seas in the world's parts and on the inland water ways. Ginebra International Labor Asociation, 1970
20. Las normas internacionales del trabajo, Ginebra, O.I.T. Oficina Inter nacional del Trabajo, 1970.
21. Constitution de l'organizacion internacional du travail et réqlament de la Conférence International du travail. Genève, Bureau International du Travail, 1973.
22. Cincuentenario del ingreso de México a la Organización Internacional del Trabajo, 1931-1981. México, Secretaría del Trabajo y Previsión - Social, 1982.
23. Código de Comercio y Leyes Complementarias. México. Edit. Porrúa, S.A., 1983. Cuadragésima primera edición.
24. Diccionario de la Lev Laboral. México. Secretaría del Trabajo y Previ sión Social. Editorial Fco. I. Madero, 1965.
25. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. México. Editores Mexicanos Unidos, 1979. Tercera Edición.
26. Ley Federal del Trabajo. México. Editores Mexicanos Unidos, 1984.
27. Ley Federal del Trabajo. México. Editorial Porrúa, 1985.
28. Convenios y Recomendaciones sobre el Trabajo Marítimo. Ginebra, -- O.I.T. Oficina Internacional del Trabajo, 1983.
29. La O.I.T. y el mundo del Trabajo. Ginebra, O.I.T. Oficina Internacio nal del Trabajo, 1985.
30. Jenks, C. Wilfred.  
The International Labor Organization in the U.N. Family. N.Y. U.S.A. -- U.N.I.T.A.R., 1971.

31. Brown, Jaimes.  
The origins of the International Labor Organization. U.S.A., Columbia University Press. V.I., 1934.
32. García Robles, Alfonso. Marín Bosch, Miguel.  
Terminología usual en las Relaciones Internacionales. México, -- S.R.E. Colección del Archivo Histórico Diplomático Mexicano # 4, - 1976.
33. Montreau, Marc.  
L'organisation International du Travail. París, Presses Universitaires du France, 1964.
34. Morse, David.  
Origin and Evolution of the I.L.O. and it's role in the world community. New York, New York State School of Industrial and Labor Relations. Cornell University, 1969.
35. Palacios Treviño, Jorge.  
Tratados: Legislación y Práctica en México, México, S.R.E. Archivo Histórico Diplomático Mexicano # 10, 1982.
36. Seara Vazquez, Modesto.  
Derecho Internacional Público. México, Editorial Porrúa. Octava Edición, 1982.
37. Del Pech, Marcelo.  
El derecho de los Tratados Marítimos Portuarios, Buenos Aires, Ed. la Ley, 1979.
38. Valdés, Raúl. Loaeza Tovar, Enrique.  
Terminología usual en las Relaciones Internacionales, Derecho Diplomático y Tratados. México, S.R.E. Colección del Archivo Histórico Diplomático Mexicano # 6, 1976.
39. Cabazos, Baltazar.  
Derecho Laboral en Iberoamérica, México, Editorial Trillas.
40. Follows, J.W.  
Antecedents of the International Labor Organization. Oxford, Clarendon Press, 1951.
41. Gros Espiell, Héctor.  
La Organización Internacional del Trabajo y los derechos de México. México, U.N.A.M. 1978.

42. Seara Vázquez, Modesto.  
Tratado General de la Organización Internacional. México, F.C.E. 1982.
43. Orsini, Gilbert.  
"Le retrait des Etats Unis et la crise de l'O.I.T. (the withdrawal - of the U.S. and the crisis of the I. L.O.)" Revue Generale de Droit International Public, France. T. III, 1983. P.Pº 689 - 746
44. González Reyna, Susana.  
Manual de Redacción e Investigación documental. México, Ed. Trillas. 1980.
45. Rojas Soriano, Raúl.  
Guía para realizar investigaciones sociales. México, Textos Universitarios. U.N.A.M., F.C.P. y S., 1981.
46. Sepúlveda, César. (Coordinador).  
Manual de Derecho Internacional para Oficiales de la Armada Mexicana. México, Secretaría de Relaciones Exteriores; Secretaría de Marina. Archivo Histórico Diplomático Mexicano, 1981.