



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA
DE MEXICO

FACULTAD DE DERECHO

LA PRESTACION DE SERVICIOS EN EL
AMBITO INTERNACIONAL

T E S I S

Que para Obtener el Título de:

LICENCIADO EN DERECHO

P R E S E N T A

ARMANDO GOMEZ VIOLANTE

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN



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.

LA PRESTACION DE SERVICIOS EN EL AMBITO INTERNACIONAL

Págs.

INTRODUCCION

CAPITULO I

CONCEPTOS FUNDAMENTALES

1	La relación de trabajo	1
1.2	Relación de trabajo y contrato de trabajo	9
1.3	Concepto de relación de trabajo	17
1.4	Elementos de la relación de trabajo	20
1.4.1	Prestación de servicios	23
1.4.2	Subordinación	24
1.4.3	El trabajador	31
1.4.4	El patrón	35
1.4.5.1	Obligaciones del trabajador	37
1.4.5.2	Obligaciones del patrón	40
1.4.5.3	Artículos constitucionales que establecen derechos y obligaciones en materia laboral	40
1.4.5.4	Derechos y obligaciones para los trabajadores y patronos establecidos en la Ley Federal del Trabajo	41

CAPITULO II

ANTECEDENTES

1	Origen del Derecho Internacional del Trabajo	63
2	Acontecimientos, movimientos y pensamientos que constituyen la cimentación del Derecho Internacional del Trabajo	66
2.1	La Revolución Industrial Inglesa	67
2.2	El Socialismo Utópico	68
2.3	El Manifiesto Comunista de 1848	71
2.4	El Cartismo	73
2.5	La lucha de clases en Francia en 1848	75
2.6	El Marxismo	76
2.7	Las Internacionales Obreras del Siglo XIX	77
2.8	El Tratado de Paz de Versalles	85
2.9	El artículo 123 Constitucional en el Derecho Internacional del Trabajo	89
2.10	El sindicalismo internacional	94
2.11	Gremialismo patronal internacional	98

CAPITULO III

EL TRABAJO EN MEXICO PARA EL EXTRANJERO

	Págs.
1 Condición jurídica laboral de los extranjeros en México	100
1.1 La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos	101
1.2 Ley Federal del Trabajo	108
1.3 Ley General de Población. Reglamento de la Ley General de Población	112
1.4 Ley Federal de Derechos. Secretaría de Gobernación y Servicios Migratorios	131
1.5 Ley de Nacionalidad y Naturalización	132
1.6 Ley de Extranjería y Naturalización de 1886	133
1.7 Ley de Profesiones	135
1.8 Exposición documentada de un caso práctico de internación y estancia de un extranjero inmigrante técnico	137

CAPITULO IV

LA NORMA NACIONAL Y LA NORMA INTERNACIONAL DEL TRABAJO

1 Artículo 28 de la Ley Federal del Trabajo	163
2 Artículo 29 de la Ley Federal del Trabajo	170
3 Artículo 71 del Reglamento de la Ley General de Población	170
4 Convenios Internacionales en materia de trabajo	172
4.1 Formación de los Convenios adoptados por la O.I.T.	185
4.2 Ratificación de los Convenios	189
4.3 Medidas de control para la aplicación de los Convenios	193
4.4 Cuestiones importantes inherentes a los Convenios	199
5 México y los Convenios de la O.I.T.	202
6 La Organización Internacional del Trabajo	216
6.1 Origen y nacimiento	216
6.2 Naturaleza	219
6.3 Estructura y funcionamiento	221
6.3.1 Principios rectores	221
6.3.2 La Constitución de la O.I.T.	222
6.3.3 Organos integrantes de la O.I.T.	223
6.4 Fines, desarrollo, logros y proyección	229
6.5 México y la O.I.T.	238
7 Derecho Internacional del Trabajo	238
7.1 Concepto	239
7.2 Naturaleza	239
7.3 Fuentes	242
7.3.1 Fuentes nacionales	242
7.3.2 Fuentes internacionales	243
7.4 Ubicación. D.I.T. y Derecho Social	248

CAPITULO V

CONCLUSIONES

Págs.

Conclusiones

257

Bibliografía

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

EL PRESENTE TRABAJO PRETENDE SER UN ESTUDIO QUE ENLOBE LAS PRINCIPALES CUESTIONES INVOLUCRADAS CON LA PRESTACION DE SERVICIOS EN EL CAMPO INTERNACIONAL, PARA ASI FUNDAMENTAR LA IDEA DE LA APLICACION UNIVERSAL DE UN DERECHO INTERNACIONAL DEL TRABAJO. PARA TAL EFECTO SE ANALIZARA A FONDO LA TEORIA DE LA RELACION DE TRABAJO PARA POSTERIORMENTE AVOCARNOS AL ESTUDIO DEL ORIGEN, FUNCIONAMIENTO Y ACTUALIDAD DE LAS NORMAS INTERNACIONALES DEL TRABAJO.

El artículo 28 de la Ley Federal del Trabajo vigente en la República Mexicana estipula de manera enunciativa los requisitos mínimos que debe contener el escrito en el que se asienten las condiciones de trabajo de un mexicano que preste sus servicios en el extranjero.

De tener aplicación los requisitos que señala el artículo 28 de la Ley Federal del Trabajo, se garantizaría la prestación de servicios de los mexicanos en el extranjero en condiciones favorables para ellos mismos. La realidad es otra, ya que esta norma mexicana deja ver de su simple lectura su tendencia extraterritorialista o de aplicación extraterritorial de la norma nacional, tendencia que produce muchas controversias y que ha sido superada ya, por otras formas de protección al trabajador expatriado.

Actualmente la prestación de servicios y los conflictos derivados de ésta se rigen no exclusivamente por una norma nacional determinada, sino por el conjunto de normas que integran, tratados y convenios internacionales en materia laboral, jurisprudencia, principios generales del derecho, normas laborales de -

aplicación internacional, políticas internacionales en materia de trabajo, recomendaciones y la propia costumbre internacional, entre otras.

Este cúmulo de normas hacen que la aplicación de la norma correcta para cada caso concreto sea un tanto inexacta y que las condiciones en que los trabajadores que prestan sus servicios en el extranjero varíen mucho, siendo la minoría de los casos, aquellos en los que el trabajador goza de un alto o cuando menos aceptable nivel de condiciones de trabajo, lo que suele darse, tratándose de - aquellos que emigran a otro país para prestar sus servicios como técnicos altamente calificados, directivos de alto rango o cualquier otra actividad que les dé el privilegio de recibir un trato igual o mayor al de los nacionales del - país al que han emigrado; sin embargo, en el presente trabajo se considera la posibilidad de que la actividad productiva y los trabajadores del mundo, se - vean beneficiados con la aplicación universal de un estatuto jurídico laboral reconocido y aplicado en todo el mundo.

En la búsqueda de que pueda en algún tiempo existir la aplicación universal - del "Derecho Internacional del Trabajo", debemos señalar que el derecho del - trabajo forma parte del derecho social, derecho que nace con las ideas de - Otto von Gierke, quien dudó de la clasificación tradicional del orden jurídico interno, en derecho público y derecho privado, tal como había quedado establecido en la tesis de Jorge Jellineck y cuyas ideas fueron desarrolladas por teóricos como Kikisch, Georges Gurvitch, Ripert, Levasseur, Paul Roubier y - García Oviedo, y desarrolladas como primer gran expositor de esta teoría por Gustavo Radbruch, constituyente de Weimar en 1919, y sólido constructor del nuevo derecho, al que se denominó Derecho Social.

De la innegable existencia de un derecho social con características tales como contemplar al hombre como integrante de un grupo social o dejar ver un gran contenido ético en sus fines, deriva la inobjetable afirmación de que el derecho social del cual el derecho del trabajo forma parte, consagra derechos inherentes al hombre e inalienables para él mismo por el sólo hecho de ser un ente integrante de un grupo social, independientemente de su nacionalidad, sexo, raza, estado o condición.

La experiencia del fracaso de un orden jurídico internacional de aplicación universal en el ámbito del derecho privado y del derecho público podría hacer nos pensar que la aplicación real de un Derecho Internacional del Trabajo sea un anhelo utópico; pero, como ya hemos dicho, el derecho laboral como todo derecho social, tiene características que lo universalizan y que hacen de los derechos del trabajador derechos mundialmente válidos y susceptibles de ser invocados en cualquier Estado en el que un trabajador se encuentre prestando sus servicios.

Por último, cabe señalar que el Derecho Internacional del Trabajo es ya una realidad palpable que, aunque no tiene una aplicación universal y radical, es una rama del derecho que ha logrado un alto grado de desarrollo a través del tiempo desde que Roberto Owen dio a conocer su inquietud por la creación de un Derecho Internacional del Trabajo que unificaría a los hombres trabajadores de los distintos Estados y creara la conciencia universal de la dignidad del trabajador y del respeto a su labor en cualquier lugar en que éste se encuentre y se vea en la necesidad de prestar sus servicios personales; así, pues, la idea de un Derecho Internacional del Trabajo data de 1816, cuando el señor Owen habló de ello al pronunciar un discurso en el que inauguraba la escuela que fundó en sus establecimientos de New Lanark.

CAPITULO I

CONCEPTOS FUNDAMENTALES

C A P I T U L O I

CONCEPTOS FUNDAMENTALES

1. LA RELACION DE TRABAJO

Es importante para los efectos del presente trabajo establecer claramente qué es la relación de trabajo y para tal efecto analizaremos los pensamientos que sobre el tema han sido aportados por diversos estudiosos del Derecho, dejando claro que la relación de trabajo puede ser: INDIVIDUAL, cuando se da entre uno o varios trabajadores individualmente considerados y uno o varios patrones; - COLECTIVA, cuando se da entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones. Para los efectos de este trabajo nos referiremos únicamente a la relación individual de trabajo.

La relación de Trabajo supone la prestación de un servicio, ésta a su vez provoca la aplicación del Derecho del Trabajo, teniendo en cuenta que entre los fines de éste está dar protección al trabajador, podemos concluir que la principal condición para que el trabajador obtenga la protección y beneficios que le otorga el Derecho del Trabajo es que sea sujeto de una relación de trabajo.

Las controversias que ha provocado la naturaleza jurídica de la relación individual de trabajo han sido grandes; remotamente se le atribuía una naturaleza contractual, asegurando que ésta era un contrato innominado, esto debido a que durante mucho tiempo en el Derecho Romano se reguló a la prestación de servicios como un contrato civil; por otro lado, antiguamente las fuentes de las obligaciones eran muy pocas, siendo difícil encontrar otras que no fueran la ley o los contratos. Los estudiosos del Derecho Civil trataron de encuadrar a la relación de trabajo dentro de figuras como el arrendamiento, la compraventa,

la sociedad y el mandato, elaborando para tal efecto diversas teorías de las que hablaremos a continuación.

TEORIA DEL ARRENDAMIENTO.-Sustentada en diversos tiempos por estudiosos del Derecho, algunos juristas romanos le dieron difusión cuando determinaron clasifica al contrato para la prestación de servicios personales como un contrato de arrendamiento; el célebre jurista Marcel Planiol apoyó fuertemente esta teoría e incluso el Código de Napoleón la recoge al denominar a la relación individual de trabajo como arrendamiento de servicios. Esta teoría nos dice que al momento de prestar sus servicios el trabajador da en arrendamiento al patrón su fuerza de trabajo. La acertadas críticas a esta teoría son en el sentido de que, en primer lugar, en el arrendamiento las cosas que se dan bajo este concepto se se paran de su arrendador para quedar bajo la posesión de un arrendatario, mientras que en la relación de trabajo éste permanece unido a la persona que lo desempeña, separándose exclusivamente el resultado del desempeño de dicho trabajo. Mario de la Cueva hace una crítica determinante a esta teoría al decir que la esencia del arrendamiento está en conceder el uso y goce de una cosa que no se destruye con ellos y que debe devolverse al terminar el arrendamiento; tal devolución es imposible en la relación de trabajo, ya que la fuerza desarrollada se consume en el acto mismo de la prestación del servicio.¹

Nosotros nos adherimos al pensamiento de los críticos de esta teoría, entre los que destacan De la Cueva y Philipp Lolmar, restando por nuestra parte interpretar la crítica del Maestro De la Cueva, bajo la aseveración determinante de que mientras haya arrendamiento deberá haber un bien tangible, susceptible de ser poseido por el arrendador aun y cuando el ánimo del arrendatario consiste en obte

(1) De la Cueva Mario.-Derecho Mexicano del Trabajo.-tomo 1, 10ª Ed.-Ed.Porrúa, S.A.-México, 1967.- P.448.

ner el uso, goce y servicio del bien arrendado, mismo que tendrá que devolver al terminar el contrato; en tanto que la fuerza de trabajo emanada por el trabajador no regresa nunca a éste, provocando un beneficio para el patrón que sólo puede compensar a través de una contraprestación de carácter económico al trabajador.

TEORÍA DE LA COMPRAVENTA.-Esta teoría trata de demostrar que el contrato bajo el que se rige una relación de trabajo puede ser un contrato de compraventa, - por medio del cual el trabajador venda su fuerza de trabajo a un patrón.

El máximo expositor de esta teoría fue Francesco Carnelutti. El estudió el contrato de suministro de energía eléctrica y encontró como objeto principal de ese contrato a la energía eléctrica en sí misma y no a la fuente de esta energía, por lo que decidió que se trataba de un contrato de compraventa; al compararlo con el contrato que ampara la relación de trabajo pensó que así como la energía eléctrica podía ser vendida, la energía que sale de la fuerza del hombre también, no así la fuente de esta energía. El mismo encontró inmediata contradicción a su teoría al remitirse a la teoría de las obligaciones del Derecho Civil, la cual establece una clara diferencia entre las obligaciones de hacer, como lo es la prestación de su trabajo por un trabajador, y las obligaciones de dar, como la del vendedor.

Carnelutti se aventuró a señalar que la energía humana es una cosa, en tanto es objeto de un contrato, además, según él, la energía humana sólo puede ser objeto de un contrato cuando se objetiviza exteriorizándose del cuerpo humano. Aseguró, además, que no por el origen humano de la energía que desempeña el trabajador, ésta no puede ser vista como una cosa, ya que los esqueletos y cabellos humanos también son cosas.

Mario de la Cueva criticó a F.Carnelutti diciendo que el aceptar que la energía humana pueda ser contemplada como una cosa, significa la degradación del trabajo; además, el comparar cabellos y esqueleto humanos con la energía humana es erróneo, nos dice De la Cueva, ya que los primeros son objetos desprendidos de la persona humana, en tanto que la energía de una persona, encaminada al trabajo, reside en el cuerpo humano al momento que nace la relación jurídica.²

En nuestra opinión creemos que los argumentos con que Mario de la Cueva critica la teoría de Carnelutti no son del todo correctos, en primer lugar, el señalar que la energía humana pueda ser contemplada como cosa, no significa necesariamente la degradación del trabajo, como dice De la Cueva, ya que el solo hecho de atribuir la categoría de cosa a la energía humana no significa definitivamente su menosprecio. En segundo lugar, cuando De la Cueva señala que es erróneo comparar el esqueleto y cabellos humanos con la energía humana, argumentando que los primeros son objetos desprendidos de la persona humana mientras que la energía humana destinada al trabajo se encuentra en el cuerpo al momento en que nace la relación jurídica, es omiso al pasar por alto la conclusión siguiente, si bien al momento en que nace la relación jurídica la energía humana encaminada al trabajo no ha salido del cuerpo humano, en el mismo momento en que el prestador del trabajo comience a ejecutarlo, la energía se habrá desprendido de la persona como un cabello.

En nuestra opinión la energía humana no debe ser considerada como cosa, a efecto de que se regule por un contrato; en tanto la energía humana se desarrolle dentro de una relación de trabajo, el trabajador tendrá derecho a los beneficios de ley aunque no exista un contrato de trabajo. La energía humana logrará hacerse objetiva en el momento en que al ser aplicada produzca resultados que -

(2) De la Cueva Mario.-Op.Cit. Pág.449.

al final y en algún momento puedan materializarse. Creemos que para que algo pueda ser considerado como cosa necesita tener la característica de ser tangible y posiblemente la de ser susceptible de ser apreciado por los sentidos, características de las que carece la energía humana; para apoyar lo que decimos transcribiremos las definiciones que de "cosa" da el Diccionario Práctico de la Lengua Española: "Todo ente; lo que tiene algún tipo de existencia. || Objeto inanimado, por oposición a sujeto. || Todo aquello que la existencia lleva consigo o puede presentarse".³

Nosotros creemos que la energía humana es más bien un elemento intangible que produce resultados objetivos. no es una cosa en tanto no es un objeto, por lo que la relación de trabajo jamás podrá ser encuadrada dentro de un contrato de compraventa, ya que para que exista un contrato de compraventa se necesita un objeto materia de ese contrato que esté dentro del comercio, y el trabajo no es artículo de comercio, ya que así lo menciona expresamente el Artículo tercero de la Ley Federal del Trabajo vigente.

TEORIA DEL CONTRATO DE SOCIEDAD.-Esta teoría nos dice que existen elementos comunes entre la relación de trabajo y el contrato de sociedad, los cuales permiten encuadrar a la primera dentro del segundo, estos elementos son:

- a) "Un objetivo común de las personas que participan, aportando cada una de ellas elementos distintos". Sin duda alguna, con esto, esta teoría equipara a los socios industriales y socios capitalistas de una sociedad con los trabajadores y patrones de una relación de trabajo, olvidándose por completo que en la relación de trabajo existe un elemento especial que es la subordinación; ésta no se da necesariamente en la sociedad, ya que muchas veces, aunque las aportaciones de un socio sean menores que las de otro, no

(3) Diccionario Práctico de la Lengua Española.-Ed.Hurope, S.A.-Barcelona, 1988.- P.261.

existe subordinación entre ellos; además, los objetivos de los trabajadores y patrones no son comunes.

- b) "Una división en común de lo logrado". Este elemento puede servir de alguna forma para justificar la participación de los trabajadores en las utilidades de la empresa; pero de ninguna manera justifica, a nuestro modo de ver, el que la relación de trabajo pueda identificarse con el contrato de sociedad, ya que aunque en ambas figuras se da una división del producto obtenido en proporción a la participación de cada sujeto, éste no es motivo suficiente para sustentar la pretensión de esta teoría.

Se ha dicho que desde el punto de vista jurídico no puede existir un contrato de sociedad entre trabajadores y patrones, ya que con la sociedad hace una nueva persona a la vida jurídica, y en la relación de trabajo no se da la creación de una nueva persona.

En nuestra opinión la relación de trabajo no podría ser nunca encuadrada dentro de un contrato social, por la razón que mencionamos en el anterior inciso a).

El elemento subordinación, tal y como existe en la relación de trabajo, no se dará nunca en un contrato social, ya que la relación de trabajo presupone la prestación de un servicio en forma subordinada mediante el pago de un salario, en tanto que el contrato de sociedad presupone las aportaciones de los socios, encaminadas a la realización de un fin común; aun y cuando hablemos de los llamados socios industriales, de los que no se puede decir que prestan sus servicios en forma subordinada a un patrón mediante el pago de un salario; lo que ellos hacen se considera como aportaciones en trabajo a la sociedad.

TEORIA DEL MANDATO.-Mario de la Cueva nos dice respecto de esta teoría, que tuvo muchos seguidores, pero que ahora se descarta la posibilidad de que la rela

ción de trabajo pueda verse asimilada por un contrato de mandato, ya que como dice el Artículo 2546 del Código Civil, el mandato sólo existe para la ejecución de actos jurídicos.⁴

Coincidimos totalmente con el Maestro Mario de la Cueva, ya que como él lo menciona, en el mandato, el mandatario ejecutará por cuenta del mandante aquellos actos, siempre jurídicos, que éste le encomiende, en tanto en la relación de trabajo, los actos que el patrón encomiende para su realización al trabajador, podrán ser o no jurídicos.

Para dejar bien claro que la relación de trabajo no puede regularse por un contrato civil, creemos pertinente hacer la transcripción de algunos razonamientos que al respecto elaboró el Maestro Mario de la Cueva.

El derecho del trabajo constituye, no reglas para regular la compraventa o el arrendamiento de la fuerza de trabajo, sino un estatuto personal que procura elevar al hombre a una existencia digna. Por eso es que la semejanza en las instituciones no puede resolver los problemas, porque la esencia de las mismas instituciones es distinta.

Según el Artículo 1794 del Código Civil, para la existencia de un contrato se requieren consentimiento y objeto que pueda ser materia de contrato; conforme al Artículo - 1796, los contratos se perfeccionan por el mero consentimiento, salvo que la ley exija alguna formalidad y, desde el instante en que los contratos se perfeccionan, se encuentran obligadas las partes al cumplimiento de lo pactado. El perfeccionamiento del contrato determina, a su vez, la aplicación integral del derecho civil a la relación jurídica creada y, en caso de incumplimiento, existe, de inmediato, la posibilidad de solicitar la ejecución forzosa, esto es, por el solo hecho del perfeccionamiento del contrato, quedan definitivamente fijadas las obligaciones de las partes, sin que sea necesario ningún hecho posterior para la existencia de esas obligaciones. No ocurre lo mismo en la relación de trabajo, pues los efectos fundamentales del derecho del trabajo principian únicamente a producirse a partir del instante en que el trabajador inicia la prestación del servicio, de manera que los efectos jurídicos que derivan del derecho del trabajo se producen, no por el simple acuerdo de voluntades entre el trabaja-

(4) DE LA CUEVA Mario.-Op.Cit. Pág.452.

dor y el patrono, sino cuando el obrero cumple, efectivamente, su obligación de prestar un servicio. En otros términos expresado: El derecho del trabajo, que es un derecho protector de la vida, de la salud y de la condición económica del trabajador, parte del supuesto fundamental de la prestación del servicio y es, en razón de ella que impone al patrono cargas y obligaciones.⁵

A efecto de apoyar sus razonamientos, De la Cueva cita, de la obra Der Arbeitsvertrag, de Erich Molitor, el párrafo siguiente:

La subordinación del trabajador al patrono, elemento característico del contrato individual de trabajo, cualquiera sea el concepto que se tenga de ella, no puede derivar de la simple obligación de cumplir el contrato, sino que sólo se realiza, esto es, existe, a través del cumplimiento mismo de la obligación, o sea, cuando el trabajador queda enrolado en la empresa del patrono (sic).⁶

Por lo antes expuesto, podemos concluir que la relación de trabajo jamás podrá ser regulada por un contrato civil, ya que la naturaleza de las obligaciones derivadas de un contrato civil es totalmente diferente a la naturaleza de aquellas obligaciones que corresponden al trabajador y al patrón como consecuencia de estar sujetos a una relación de trabajo, en virtud de que las obligaciones que derivan de un contrato civil se originan por una manifestación de voluntad de parte de los obligados, en tanto que las obligaciones contraídas por los sujetos de una relación de trabajo tienen origen en un concepto que está por encima de lo que representa la autonomía de la voluntad, entendiéndose como tal la capacidad de elección que tienen las personas para sujetarse al cumplimiento de determinadas obligaciones derivadas de un contrato consentido por ellas o, como dice Borja Soriano: De acuerdo con el principio de la autonomía de la voluntad, las partes son libres para celebrar contratos, y al celebrarlos obran libremente y sobre un pie de igualdad, poniéndose de acuerdo unos contratantes con otros, fijando los términos del contrato, determinando su objeto, sin más

(5) DE LA CUEVA Mario.- Op.Cit. Págs. 453 y 455.

(6) Idem.

limitación que el orden público.⁷ Así, pues, podemos decir que el origen de las obligaciones derivadas de la relación de trabajo, está en la misma prestación - del servicio, ya que desde el momento en que ésta se da, los sujetos de la relación de trabajo quedan sometidos a los estatutos del derecho del trabajo, el - cual no necesita para su actualización que los sujetos a los que se aplique hayan manifestado su voluntad de obligarse.

Llevando lo anteriormente dicho a términos más generales, diremos que los orígenes del derecho del trabajo y del derecho civil son diferentes en virtud de que cada una de estas ramas jurídicas atiende fines distintos, siendo los del derecho del trabajo otorgar protección y mejores condiciones de vida para una clase social determinada. Vemos así que las normas del derecho del trabajo tienen una esencia diferente, una esencia social, que resulta de la naturaleza misma del - derecho del trabajo, naturaleza que lo pone al margen del derecho privado y del derecho público. ubicándolo dentro del derecho social, del que hablaremos ampliamente en un capítulo posterior.

1.2 RELACION DE TRABAJO Y CONTRATO DE TRABAJO

Al final del tema anterior quedó abierta, pero no tratada profundamente, una - controvertida polémica que se ha suscitado en torno a la relación de trabajo:

¿Es necesario que exista una expresión de la voluntad que desemboque en el nacimiento de un contrato por parte de los sujetos de una relación de trabajo - para que queden obligados jurídicamente, o es virtualmente intrascendente la existencia de un contrato de trabajo en la actualización del derecho laboral?

Al respecto se han dado dos grandes corrientes de pensadores: los anticontrac- tualistas, relacionistas o partidarios de la doctrina de la relación de traba-

(7) Borja Soriano Manuel.-Teoría General de las Obligaciones.-10ª Ed.- Ed. Porrúa, S.A.- México, 1985.- Pág.122

jo y los contractualistas.

El Maestro Euquerio Guerrero se incluye dentro de los contractualistas, opinando que necesita existir un acuerdo de voluntades expreso o cuando menos tácito, por una de las partes, para que los sujetos vinculados queden obligados jurídicamente, tal acuerdo de voluntades deberá estar encaminado a producir un efecto jurídico denominado "contrato".⁸

En nuestra opinión, la pretensión del Maestro Euquerio Guerrero, en el sentido de que un acuerdo de voluntades tácito por una de las partes está encaminado a producir un efecto jurídico denominado contrato, es discutible, ya que cuando, por así explicarlo, un trabajador acepta tácitamente prestar sus servicios, el efecto inmediato es la posible aplicación del derecho del trabajo y no el nacimiento de un contrato; además, la aceptación tácita por una de las partes no basta para que se dé un acuerdo de voluntades, ya que éste requiere de la concurrencia mínima de dos voluntades.

Sin embargo, Euquerio Guerrero aporta un importante razonamiento en torno de la relación de trabajo, al decir que sobre los conceptos de trabajador y patrón - existe un tercer elemento del contrato individual de trabajo, la subordinación jurídica, que permite diferenciar a la relación individual de trabajo de otras relaciones y contratos que le son semejantes, como los contratos de obra, los de servicios profesionales, los de comisiones mercantiles, los de sociedad, - etc., en los que puede existir una persona que preste a otra servicios personales y no estar ligado por una relación de trabajo.⁹

La Ley Federal del Trabajo, en el Artículo 20, define a la relación de trabajo como la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante

(8) GUERRERO Euquerio.-Manual de Derecho del Trabajo.-7ª Ed.-Ed.Porrúa, S.A. México, 1975.- Pág.31.

(9) Ibidem.- Pág.46.

el pago de un salario, cualquiera que sea el acto que le dé origen. El mismo - Artículo dice que, contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal, subordinado, mediante el pago de un salario. El mismo Artículo agrega, que la prestación de un trabajo y el contrato celebrado - producen los mismos efectos.

Como comentario al Artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo, el Maestro Trueba Urbina hace mención de la enorme controversia, suscitada entre los contractu- listas y los relacionistas con motivo de la naturaleza jurídica de la relación entre el trabajador y el patrón. Nos remonta al origen de la teoría contractua- lista en la tradición civilista, ya que anteriormente era el derecho común el regulador del contrato de trabajo, en el que existían los principios de autono- mía de la voluntad e igualdad de las partes. Es en 1917, en la Constitución Me- xicana, en donde el contrato de trabajo toma un nuevo enfoque, ya que en este contrato de trabajo la autonomía de la voluntad no rige de manera absoluta, si- no que por encima de la voluntad de las partes están las normas que favorecen la condición del trabajador.

El Maestro Trueba Urbina resuelve que para cualquier efecto jurídico, es lo - mismo el contrato individual de trabajo que la relación de trabajo, indepen- dientemente de los actos que la originen, continúa diciendo: no deben de con- traponerse los términos de "relación" y "contrato", ya que entre ellos existe complementación; la relación de trabajo es generalmente originada por un contra- to, expreso o tácito, es así que el contrato de trabajo no puede ser sustituido por la relación como figura autónoma, ya que el propio contrato se manifiesta - a través de la relación laboral.¹⁰

(10) Ley Federal del Trabajo de 1970, comentada por Alberto Trueba Urbina, et al. 43ª Ed.- Ed.Porrúa, S.A.-México, 1980.- Pág.34

Aunque algunos de los razonamientos de los doctrinarios contractualistas parecen convincentes, no podemos pasar por alto la realidad innegable de que la actualización del derecho del trabajo no requiere más, que el que se dé la prestación de un servicio en forma subordinada sin importar si hubo o no manifestación de voluntad por parte de los sujetos de la relación, así, pues, el que se dé esta manifestación de voluntad no constituye un requisito para la aplicación del derecho del trabajo, sino un adelanto en las relaciones laborales. Vemos así, que el nacimiento de la relación de trabajo no está supeditado a lo que las partes pacten, sino que en sí, depende del hecho mismo de la prestación del servicio por el trabajador, como lo hemos mencionado ya en páginas anteriores.

Creemos que la única voluntad indispensable para la formación de la relación de trabajo, es la voluntad del trabajador, ya que si no existe voluntad de trabajar, no hay desempeño de trabajo y por lo consiguiente tampoco se dará la prestación de un servicio.

Puede darse el caso práctico, como dice el Maestro Baltasar Cavazos Flores, de que exista un contrato de trabajo sin haber relación, esto sería en el caso de que se celebrara un contrato de trabajo pactándose que el servicio se preste posteriormente.¹¹ En este caso aunque no se ha dado la prestación del servicio las partes se encuentran obligadas por su manifestación de voluntad plasmada en el contrato. Queda plasmada la tendencia contractualista del Maestro Cavazos Flores, cuando dice que la relación de trabajo siempre implica la existencia de un contrato, ya que la falta de contrato escrito es imputable al patrón y porque entre el que presta un servicio personal y el que lo recibe se presume la existencia de un contrato de trabajo.¹²

(11) Nueva Ley Federal del Trabajo, tematizada y sistematizada por Baltasar Cavazos Flores, et al.-22ª Ed.-Ed.Trillas.-México, 1988.- Pág.115.

(12) Cavazos Flores Baltasar.-Las 500 Preguntas más Usuales sobre temas Laborales.-2ª Ed.-Ed.Trillas.-México, 1988.- Pág.59.

Para terminar con la controversia generada como respuesta a la interrogante expuesta al principio del punto que nos ocupa en el presente capítulo, hacemos la transcripción textual del pensamiento que el Maestro de la Cueva ha plasmado en torno a este tema.

a) El término contrato tiene un doble significado: Es un acuerdo de voluntades creador de una relación jurídica y de su contenido; y es una manera de ser de las relaciones jurídicas, e implica la aplicación de un estatuto jurídico, el derecho de las obligaciones y de los contratos. b) La relación individual de trabajo no tiene por origen necesario, la concurrencia de las voluntades de trabajador y patrono. c) Consecuentemente, el contenido de la relación de trabajo tampoco proviene de un acuerdo de voluntades, pero, en todo caso, y por el juego de la ley y de los contratos colectivos de trabajo, el contenido de la relación de trabajo es independiente de la voluntad de trabajador y patrono. d) El contenido de la relación de trabajo tiene valor imperativo y, por tanto, debe cumplirse puntualmente. e) El Estado está interesado en el cumplimiento del contenido de la relación de trabajo y, a este fin, la Inspección del Trabajo está autorizada para vigilar dicho cumplimiento e imponerlo coactivamente. f) Aun en el supuesto de que la relación de trabajo tuviera origen contractual y su contenido pudiera fijarse libremente por el trabajador y el patrono, la naturaleza del derecho del trabajo repugna a la idea de que se aplique al trabajo humano el derecho de las obligaciones y de los contratos.

Partiendo de las fórmulas que anteceden, pueden presentarse las siguientes conclusiones generales:

1. La relación individual de trabajo goza de plena autonomía frente a los contratos de derecho civil, tanto por estar regida por un estatuto autónomo, cuanto porque ninguna de las figuras civiles es apta para explicarla.
2. Es preciso distinguir el contrato de trabajo, acuerdo de voluntades para la producción de determinados efectos jurídicos queridos por las partes y la relación individual de trabajo, que es el conjunto de derechos y obligaciones que derivan, para el trabajador y el patrono, del simple hecho de la prestación del servicio.
3. Para la existencia de la relación individual de trabajo es indispensable la voluntad del trabajador, en tanto la voluntad del patrono no siempre concurre a la formación de la dicha relación.
4. En consecuencia, el aspecto esencial en la vida de las relaciones obrero-patronales, es la relación de trabajo, c

sea, el hecho mismo de la prestación de un servicio, el - cual hecho determina, por sí solo, la aplicación del derecho del trabajo, cualquiera haya sido la voluntad de las partes.

5. La Ley mexicana hace referencia a la relación individual de trabajo, si bien en forma vaga e indirecta, en su artículo 18, de lo cual se deduce que el término, contrato de trabajo, tenga doble acepción: Acuerdo de voluntades y relación de trabajo.

6. El origen de la relación de trabajo ha perdido el carácter contractual que tuvo en el pasado y si bien subsiste el acuerdo de voluntades, es en las relaciones obrero-patronales de menor categoría. La noción de contrato, como origen de la relación de trabajo, debe substituirse - por la de enrolamiento o enganche, según la cual, el trabajador, aceptando las condiciones fijadas por el patrono, o discutiendo con él, o bien, finalmente, con la concurrencia de la voluntad del sindicato titular del contrato colectivo de trabajo, ingresa en la empresa para prestar sus servicios.

7. El contenido de la relación individual de trabajo, a - medida que se generalizan los contratos colectivos de trabajo, no depende de las voluntades del trabajador y del patrono.

8. El contrato de trabajo, en su acepción de relación de trabajo, es un contrato-realidad, pues existe en las condiciones reales de prestación de los servicios, independientemente de lo que se hubiere pactado entre el trabajador y el patrono, con la limitación, que no está por demás hacer, de que esas condiciones no pueden reducir los privilegios que se contienen en la Ley o en los contratos colectivos de trabajo.

Es, además, un contrato-dinámico, en cuanto está sujeto a todos los cambios del derecho del trabajo.

9. Sería preferible hablar siempre de relación individual de trabajo, pues este término puede usarse lo mismo cuando el origen de la relación es contractual, que en aquellos casos, los cuales constituyen mayoría de la gran industria, en que existe un simple enrolamiento o enganche. Y si no proponemos el cambio es porque la aceptación y divulgación del término, contrato individual de trabajo, impide la introducción de uno nuevo. Pero debe entenderse - que normalmente, salvo cuando se trate el problema de las formalidades y de alguna otra cuestión que en su oportunidad señalaremos, lo empleamos en su acepción de relación de trabajo.¹³

La lectura y comprensión del pensamiento transcrito del Maestro de la Cueva, -

(13) De la Cueva Mario.- Op.Cit. Págs.478, 479.

nos deja en claro que no es indispensable que se dé una manifestación de la voluntad que tenga como fin la celebración de un contrato de trabajo, para que - los sujetos que intervienen en una relación de trabajo puedan exigir el respeto de sus derechos y el cumplimiento de sus obligaciones correlativas.

Algunos criterios de la Corte que apoyan la teoría relacionista.

Ejecutoria 4856/52/2ª, de 12 de junio de 1953, Franco Borja, Jorge Dr.

tesis: De conformidad con el Artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo, para que la prestación de servicios de una - persona a otra en cambio de una retribución, se considere contrato individual de trabajo, es preciso que tales servi cios se presten mediante la dirección y dependencia de la persona que se beneficie con ellos, ya que el hecho de - prestar servicios no es elemento exclusivo del contrato de trabajo, sino común a otros como sucede con el socio indus trial de la sociedad mercantil, con el mandatario en el - mandato, con el comisionista en la comisión, con el porteg dor en el transporte y con el profesionista en el contrato de prestación de servicios profesionales regulados por los Artículos 2606 y 2615 del Código Civil para el Distrito fe deral y territorios federales. Ahora bien se ha interpreta do que los términos "dirección y dependencia" son sinóni mos y significan subordinación del trabajador al patrón en lo tocante al trabajo contratado, por lo que si no existe una subordinación no se está en presencia de un contrato - de trabajo.¹⁴

Directo 4760/1960, Rev Applegate. Resuelto el 5 de abril de 1961, 4ª Sala. Infor me 1961, Pág.15.

Contrato Individual de Trabajo.-La característica fundamen tal que distingue al contrato individual de trabajo de - otros contratos civiles y mercantiles, en los que también uno de los contratantes presta servicios personales a otro, es la que se refiere a la subordinación o dirección o de pendencia que debe de guardar el trabajador respecto de su patrón en el desempeño de sus labores, conforme a la defi nición contenida en el Artículo 17 de la Ley Federal del - trabajo, ya que mientras en otros contratos uno de los con tratantes presta servicios personales a otro, por los cua les recibe una remuneración o compensación, sólo en el con trato de trabajo existe esa sujeción de mando permanente -

(14) Guerrero Luquerio.- Op.Cit. Págs. 46 y 47.

que subordina "la actividad del trabajador al imperio de su patrono".¹⁵

Las tesis jurisprudenciales que hemos transcrito, aunque no son actuales, tienen importancia, ya que coinciden en señalar a la subordinación jurídica como elemento característico y distintivo de la relación individual de trabajo, es así que la subordinación constituye una guía importante para determinar cuando nos encontramos frente de una relación de trabajo reduciendo las posibilidades de ubicarla dentro de una figura jurídica o contrato distinto. Para que se dé la subordinación jurídica y exista así la relación de trabajo, es necesario que exista -obediencia del trabajador en relación al poder de mando del patrón, lo que significa que este último estará en posibilidad de disponer de la fuerza de trabajo -del prestador del servicio mientras dure la jornada de trabajo, obteniendo de esta manera un beneficio.

Ejecutoria de 18 de agosto de 1947, Amparo directo 462/46/2º, Alfredo Islas y Cía., S.A.

"Los conceptos de violación son inoperantes e infundados, porque si bien es verdad que la Junta responsable, en su laudo, omite el estudio de la prueba confesional, consistente en posiciones absueltas por el actor Raimundo Hernández Reyes, reconociendo que celebró un contrato de comisión mercantil, relacionándola con las pruebas documentales ofrecidas por la sociedad quejosa, también lo es - que la omisión no amerita la concesión del amparo, porque aparece plenamente acreditado que la denominación del contrato no responde a la naturaleza jurídica, ni desvirtúa la estimación hecha por la Junta responsable al considerar dicho contrato como de trabajo y no de comisión mercantil, porque reúne los requisitos a que se refiere el - Artículo Tercero de la Ley Federal del Trabajo".¹⁶

Aunque el Artículo Tercero a que se refiere esta tesis jurisprudencial no es el actual, la aportación que hace ésta, a la doctrina de la relación de trabajo es

(15) Guerrero Euquerio.- Op.Cit. Págs. 46, 47.

(16) De la Cueva Mario.- Op.Cib. Pág.475.

importantísima, ya que nos dice que las normas del derecho del trabajo tendrán aplicación aun sobre aquellas situaciones jurídicas en las que se haya pretendido por las partes la sujeción a las normas de un derecho distinto al laboral; es decir, aunque los sujetos de una relación jurídica hayan manifestado su voluntad de obligarse mediante un contrato civil, prevalecerá la aplicación del derecho del trabajo cuando la naturaleza de esa relación jurídica sea laboral.

Ejecutoria del 23 de abril de 1942, Amparo directo 8769/41/2º, Sinclair Pierce Oil Company.

"No obstante que desde el punto de vista formal celebren las partes contrato para obra determinada, si se acredita que las ejecutadas no estaban incluidas en ese contrato, o sea, que en realidad el actor no fue contratado en esos términos, sino aparentemente, o que si lo fue, sus servicios fueron prestados en otras distintas, no pueden ser bastantes los términos del contrato para fundar la separación en cualquier tiempo, aun cuando las obras contratadas específicamente hayan sido concluidas".¹⁷

Esta tesis jurisprudencial resuelve que, aun cuando en tal contrato se dijera que era para obra determinada, lo que lo sometería a la regulación del derecho civil, si la situación real, dejaba ver una naturaleza jurídica distinta, debería atenderse a ésta para la determinación de la naturaleza jurídica de tal relación.

1.3 CONCEPTO DE RELACION DE TRABAJO

Habiendo determinado la naturaleza de la relación de trabajo y teniendo claro que este término puede tener aplicación indistintamente sobre la relación derivada de un contrato de trabajo o sobre aquella que se genera de la prestación de un servicio en forma subordinada, a continuación daremos un concepto de relación de trabajo, no sin antes citar algunas importantes definiciones que so-

(17) De la Cueva Mario.- Op.Cit. Pág.475.

bre ésta se han dado.

Mario de la Cueva dice: La relación de trabajo es el conjunto de derechos y obligaciones que derivan, para trabajadores y patronos del simple hecho de la prestación del servicio.¹⁸

La actual Ley Federal del Trabajo dice en el Artículo 20 que: Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario.

Los Maestros Alfred Hueck y H.C.Nipperdey opinan que: Relación de trabajo es la relación jurídica que existe entre el trabajador individual y su empleador, en virtud de la cual aquel está obligado, frente a éste, a la prestación de trabajo.¹⁹

El Maestro Roberto Muñoz Ramón dice que relación de trabajo es: el vínculo constituido por la congerie de derechos y deberes otorgados e impuestos por las normas laborales, con motivo de la prestación del trabajo subordinado, recíprocamente, al patrón y a los trabajadores, y a estos entre sí.²⁰

A continuación procederemos a hacer algunas observaciones a los conceptos citados.

En relación al concepto que da el Maestro De la Cueva, creemos que la relación de trabajo más que ser un conjunto de derechos y obligaciones en sí, es el generador que da vida a dichos derechos y obligaciones, claro, siempre y cuando exista la prestación de un servicio en forma subordinada.

Nuestra Legislación laboral toma como relación de trabajo a la prestación de un trabajo personal, siempre y cuando éste se dé en forma subordinada a una persona y exista una contraprestación económica. Así, pues, lo que nuestra Ley hace, es

(18) De la Cueva Mario.- Op.Cit. Pág.457.

(19) Hueck Alfred, et al, Compendio de Derecho del trabajo, Ed.Revista de Derecho Privado.- Madrid, 1963.- Pág.83.

(20) Muñoz Ramón Roberto.-Derecho del trabajo.-I.II.-Ed.Porrúa, S.A.-México, 1983. Pág.44.

elevar a la categoría de relación de trabajo, a la prestación de servicios que reúna ciertas características, a efecto de hacer efectiva la aplicación del de recho laboral sobre esa situación. Sin embargo, aunque nuestra Ley no conceptúa técnicamente a la relación de trabajo, sí proporciona los elementos esenciales que la constituyen.

La Ley Federal del Trabajo en su Artículo 20 contiene un importante avance al - considerar a la relación de trabajo sin importar el acto que le haya dado origen, lo que podría resultar un tanto peligroso por la generalidad que entraña el término "cualquiera".

El concepto que dan los Maestros Hueck y Nipperdey, si bien representa un enorme avance al encuadrar a la relación de trabajo dentro de la categoría de relación jurídica, es parcial al enunciar en forma exclusiva la obligación del trabajador de prestar un trabajo como consecuencia de esta relación.

En relación al concepto dado por el Maestro Muñoz Ramón, creemos que es bastante completo, aunque resulta un poco confuso por la colocación del término "recíprocamente", después de subordinado, estimamos que el concepto sería más claro si - este término estuviera inmediatamente después de la palabra "impuestos".

Conscientes de que dar una definición de relación de trabajo es extremadamente - difícil, nos limitaremos a proporcionar un concepto propio, extraído de las ideas que consideramos más importantes de los conceptos antes citados, así como de - aquellas que se han derivado del estudio de la relación de trabajo a lo largo del presente capítulo.

Así, pues, en nuestra opinión, relación de trabajo es: el vínculo jurídico derivado de la prestación de servicios de un trabajador a un patrón en forma subordi nada, con el que nacen derechos y obligaciones para ambos trayendo como conse-

cuencia inmediata la aplicación del derecho del trabajo.

Como explicación a nuestro concepto diremos, que la relación de trabajo constituye un vínculo en virtud de que enlaza al trabajador y al patrón, ese vínculo es jurídico ya que de él deriva la aplicación de normas con ese carácter; además, - sería inútil tratar de dar un concepto de relación de trabajo sin fundamentarlo en el origen de ésta, que es, la prestación de un servicio de un trabajador a un patrón; hemos incluido el concepto de subordinación ya que consideramos que ésta, es un elemento esencial para que se dé la relación de trabajo; por otro lado, - creemos que es importante mencionar que con motivo de la relación de trabajo se originan derechos y obligaciones, ya que estos constituyen un supuesto importante que justifica la aplicación de las normas del derecho del trabajo.

1.4 ELEMENTOS DE LA RELACION DE TRABAJO

Del concepto de relación de trabajo que da el Artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo, del cual ya hemos hablado, el Maestro Néstor de Buen extrae ciertos - elementos que clasifica de la siguiente manera:²¹

b) Elementos subjetivos
Trabajador
Patrón

a) Elementos objetivos
Prestación de un servicio
personal subordinado
Pago de un salario

Lo que hace el Maestro De Buen es desglosar el concepto que da la Ley individualizando y dejando bien claro, de esta manera, los elementos integrantes de la - relación de trabajo, poniendo por un lado a los sujetos de la relación y por el otro al objeto primordial de ésta, dividido en dos funciones bien distintas y - fácilmente identificables.

La inquietud por determinar los elementos distintivos de la relación de trabajo,

(21) De Buen Néstor. Derecho del Trabajo.-T.II.-7ª Ed.-Ed.Porrúa, S.A.-México, 1978.-Págs. 40, 41.

deriva de la necesidad de establecer las condiciones fundamentales que dan lugar a ésta, sin que se caiga en la duda de estar frente a cualquier otro tipo de relación jurídica.

Diversas doctrinas han tratado de determinar cuáles son los elementos que integran la relación de trabajo, lo que ha llevado al surgimiento de grandes controversias, ya que lo que para algunos es elemento esencial, para otros no lo es.

A efecto de no entrar de lleno en una discusión sobre la determinación de los elementos de la relación de trabajo, nos limitaremos a obtener estos elementos del Artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo, como lo hace el Maestro Néstor De Buen, ya que consideramos, como ya lo hemos mencionado en algún párrafo anterior, que el Artículo de referencia nos da los elementos esenciales de la relación de trabajo.

A continuación una opinión personal acerca de la importancia de cada uno de los elementos de la relación de trabajo que menciona la Ley, a los que se refiere De Buen.

El trabajador, indiscutiblemente constituye un elemento esencial dentro de la relación de trabajo, ya que su no existencia significaría la automática no existencia de otros dos elementos esenciales, la prestación de un servicio y la retribución.

El patrón, de igual manera, representa un elemento esencial de la relación de trabajo, al ser el destinatario inmediato de la prestación del servicio, además de cargar con el cumplimiento de diversas obligaciones derivadas de la relación de trabajo.

Para nosotros, la subordinación constituye un elemento esencial de la relación de trabajo, ya que es el elemento distintivo que permite que no confundamos a -

la relación de trabajo, con algunas otras figuras jurídicas que le son semejantes. Esto significa que para efectos de estudio y análisis, separaremos a la prestación de un servicio del elemento subordinación.

Opinamos que, indiscutiblemente, la prestación de un servicio es el elemento base de la relación de trabajo, al que se le adhieren los demás elementos para la configuración de la relación de trabajo.

Creemos, de manera muy personal, que el pago de un salario no constituye un elemento esencial de la relación de trabajo, ya que ésta existe, aun antes de que se otorgue una retribución por la prestación de un servicio; es decir, para que el pago de un salario fuera considerado como elemento esencial de la relación de trabajo, necesitaría darse el supuesto, de que sin la presencia de éste aquélla no existiera; nosotros creemos que no es así.

Algunos estudiosos del Derecho laboral, como el Maestro De la Cueva, incluyen al pago de un salario dentro de los elementos esenciales de la relación de trabajo, sin dar algún razonamiento que justifique la inclusión del pago de un salario dentro de los elementos fundamentales de la relación de trabajo.

Nos preguntamos al respecto, qué sucedería si un trabajador prestara sus servicios a un patrón en forma subordinada y éste se negara a pagar o retribuir al primero. ¿Podría alegar el patrón que no tiene obligación de pagar ya que no existe relación de trabajo porque no se ha dado aun el elemento esencial consistente en el pago de un salario?

Creemos, que la razón por la que el patrón está obligado a pagar, es que existe una relación de trabajo de la que derivan derechos y obligaciones aun y aunque no se haya dado el pago de un salario. Es así que consideramos que el pago de un salario no es un elemento constitutivo de la relación de trabajo, sino la -

consecuencia inmediata de ésta.

De lo anterior, procederemos al estudio de los elementos de la relación de trabajo en particular, considerando como tales a la prestación de un servicio, a la subordinación, al trabajador y al patrón.

1.4.1 PRESTACION DE SERVICIOS

Coincidimos con el Maestro De la Cueva en el sentido de que la relación de trabajo principia con la prestación del servicio, esto es en el momento en que el trabajador comienza a desarrollar su energía de trabajo.²²

El Maestro Hernainz Márquez nos dice que la prestación de trabajo, es la base fundamental sobre la que descansa todo el concepto de trabajador. Se la reputa de una gran amplitud, casi ilimitada, sea cualquiera la clase de trabajo prestado, con tal de que sea lícito. Lógicamente se entiende se alude a un trabajo retribuido, en cualquiera de sus formas, ya que, en el momento actual, el pago de un salario es forzoso y básico, para que se dé un trabajo y, por consiguiente, un trabajador jurídicamente protegido.²³

En nuestra opinión y, como lo dijimos en algún párrafo anterior, la prestación de un servicio constituye el elemento base de la relación de trabajo, pues este elemento, se presenta como el punto de partida en la creación de una relación jurídica laboral a la que le son aplicables las normas del derecho del trabajo. Podemos decir que, "la prestación del servicio es el supuesto que se transforma en una relación de trabajo cuando concurren en él, los demás elementos indispensables de ésta, es decir, que sea desempeñada por un trabajador a un patrón en forma subordinada".

(22) De la Cueva Mario.- Op.Cit. Pág.572.

(23) Hernainz Márquez Miguel.-Tratado Elemental de Derecho del Trabajo.-1.1.-12ª Ed.-Ed.Instituto de Estudios Políticos.-Madrid, 1977.-Pág. 288.

1.4.2 SUBORDINACION

Actualmente la mayoría de los estudiosos del derecho laboral, coinciden al opinar que la subordinación a que está sometido el trabajador al patrón en la relación de trabajo, es elemento constitutivo y distintivo de ésta.

El problema radica en determinar en qué consiste la subordinación. El Maestro - De la Cueva encuentra el origen de ésta en la distinta posición de las clases obrera y patronal, él parte de la conjunción del capital y el trabajo como factores que intervienen en el proceso de la producción. estando dice, el segundo subordinado al primero en razón de que la clase trabajadora se ve forzada a poner su fuerza de trabajo a disposición de la clase patronal.²⁴

Los Maestros Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera al comentar el Artículo 8 de la Ley Federal del Trabajo, nos dicen que el concepto de subordinación se considera como un resabio de aquella vieja autoridad que tenían los patrones sobre los trabajadores, recuerdan el contrato de trabajo de derecho civil y los locatios, donde el patrón era el amo y el trabajador un esclavo. Consideran que esta disposición de la Ley es repugnante ya que discrepa del sentido ideológico del Artículo 123 Constitucional. Recuerdan que en la exposición de motivos del proyecto del Artículo 123 Constitucional se dijo que las relaciones entre trabajadores y patrones serían igualitarias.²⁵

El Maestro Deveali, nos dice que algunos autores se han resistido, con no escasa razón, a utilizar la voz subordinación en mérito a que podría sugerir un sometimiento del trabajador, lo cual recuerda aquel estado de servidumbre a que se veía sometido el esclavo en ciertas etapas de la historia humana.²⁶

(24) DE LA CUEVA Mario.- Op.Cit. Pág.482.

(25) Ley Federal del Trabajo de 1970 comentada por Alberto Trueba Urbina, etal. Ed.Porrúa, S.A.-México, 1970.- Pág.21.

(26) DEVEALI L. Mario.-Tratado de Derecho del Trabajo.-Ed.La Ley, S.A., Editora e Impresora.-Buenos Aires, 1964.- Pág.423.

El mismo Maestro Deveali, nos da el siguiente concepto: "La subordinación jurídica consiste cabalmente, en el derecho patronal de dar instrucciones y en la correlativa obligación del trabajador de acatarlas".²⁷

El Maestro De Ferrari opina respecto de la subordinación, que es de naturaleza jurídica, y es de esta índole porque el que presta el servicio, si bien acepta que otro dirija su actividad, no lo hace en virtud de una potestad política o señorial o en virtud de una relación puramente material, en realidad, la parte que se encuentra en esa situación lo ha aceptado, contribuyendo ella misma libremente a crear en perjuicio de su libertad una relación jurídica de poder.²⁸

El Maestro Ludovico Barassi dice que, la relación de subordinación crea un estatuto jurídico y no de hecho, porque la relación de trabajo tiene su origen en un acto jurídico y porque en él queda comprendida la facultad jurídica de mandar y el deber de obedecer.²⁹

El Maestro Galiana Moreno opina que según la doctrina, la subordinación del trabajador con respecto del patrón, se concreta en el poder del último de determinar el qué, el cómo, el dónde y el cuándo del trabajo, esto es, la clase de trabajo, la forma de ejecutarlo y el lugar y tiempo de su realización.³⁰

El Maestro Muñoz Ramón, dice que la subordinación constituye el elemento más característico de la actividad laboral estructurada y regulada por el derecho del trabajo, ya que nos permite distinguir a la relación laboral de otras formas de trabajo. Agrega, que la característica de subordinación es construida por el orden jurídico laboral y su naturaleza es estrictamente jurídica.³¹

(27) DEVEALI L. Mario.- Op.Cit. Pág.426.

(28) DE FERRARI Francisco.-Derecho del Trabajo.-I.I.-Ed.Ediciones Depalma.- Buenos Aires, 1968.- Pág.318.

(29) BARASSI Ludovico.-Tratado de Derecho del Trabajo.-T.II.-Ed.Alya.- Buenos Aires, 1953.-Pág.389.

(30) GALIANA MORENO Jesús.-El Contrato de Trabajo en el Derecho Inglés.- Ed.Bosch Casa Editorial, S.A.-Barcelona, 1978.- Pág.32.

(31) MUÑOZ RAMON Roberto.-Op.Cit. Págs. 8 y 9.

El Artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo de 1931, decía que la prestación de un servicio personal debía de darse bajo la dirección y dependencia del patrón. Estos dos términos a los que se refería la Ley de 1931, provocaron enormes controversias cuando los juristas trataron de explicar la esencia de la subordinación. Por un tiempo se pensó en el sentido de que dirección y dependencia significaban cosas distintas, aduciendo que la dirección se refería a la subordinación técnica, es decir, a la obligación del trabajador de acatar los señalamientos del patrón en lo concerniente a la ejecución del trabajo; en tanto que la dependencia, se refería a la subordinación o dependencia económica que guardaba el trabajador respecto del patrón.

Mario de la Cueva nos ilustra acerca del pensamiento contenido en el párrafo que antecede, al citar las contestaciones a algunas consultas que se hicieron al antiguo Departamento Autónomo del Trabajo y que a continuación transcribimos:

"Al señor Leopoldo T. Sánchez, 16 de noviembre de 1933: La Jurisprudencia ha establecido que la principal característica del contrato de trabajo es la dependencia económica en que se encuentra el trabajador respecto de su patrono, de modo que para resolver si un profesionista es un trabajador en términos legales, es necesario determinar antes si la cantidad que percibe como salario constituye la única o si quiera la principal fuente de sus ingresos, en cuyo caso la decisión sería afirmativa". "A la Confederación de Cámaras de Comercio de los Estados Unidos Mexicanos, oficio 9-1114, de 1935: ...Los elementos esenciales del contrato de trabajo son: Que el que preste el servicio esté bajo la dirección y dependencia del que lo recibe y que éste lo retribuya convenientemente; debiendo entenderse por dirección la de carácter técnico o la de menor detalle, y por dependencia la de orden económico que se establece permanentemente entre el servidor y la persona servida".³²

Fue a partir de 1944, que la doctrina y la jurisprudencia cambiaron de criterio y consideraron a los términos dirección y dependencia como sinónimos para efec-

(32) De la Cueva Mario.-Op.Cit. Pág.483.

tos del derecho laboral, considerando que dirección y dependencia se refieren a la subordinación jurídica del trabajador al patrón en lo que toca al trabajo con tratado.

El Maestro Muñoz Ramón, nos dice que las ejecutorias que modificaron el criterio antiguo para dejarlo en los términos en que vimos en el párrafo que antecede, - fueron dictadas por la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación: 16 de agosto de 1944, loca 2054/44/2ª, Juan Villanueva; 20 de octubre de 1944, - loca 1690/43/2ª, Ignacio Reynoso; 24 de noviembre de 1944, loca 5527/44/1ª, Antonio Góngora Pardenilla.³³

El Maestro Muñoz Ramón se apega a este criterio, diciendo que puede el trabajador no estar bajo la dirección del patrón, por tener mayores conocimientos técnicos en la materia de trabajo.³⁴

El profesor alemán Erwin Jacobi, al ser citado por Mario de la Cueva, nos dice, que un contrato de trabajo puede existir sin dependencia económica, de la misma manera que la dependencia económica puede existir en el contrato de obra y aun en el trabajo libre. La dependencia económica se encuentra frecuentemente, pero no acompaña, necesariamente, al contrato de trabajo. Existe en la mayoría de los casos y es, hasta cierto punto, sintomática, pero no es esencial.³⁵

Mario de la Cueva, opina que la dependencia económica es consecuencia de la posición que ocupan la clase trabajadora y los trabajadores en el fenómeno de la producción, y que existe, en términos generales y como cuestión de hecho, en las relaciones de trabajo. El dice que no es concebible que para celebrar un contrato o prestar un servicio, haya necesariamente el trabajador de depender económica-

(33) Muñoz Ramón Roberto.- Op.Cit. Pág.8.

(34) Idem.

(35) De la Cueva Mario.-Op.Cit. Pág.484.

mente del patrón. No niega que la dependencia económica sea una realidad, lo úni-
co que afirma es que no puede ni debe constituir un elemento esencial para la -
existencia de la relación de trabajo.³⁶

Creemos que el segundo criterio, del que hemos estado hablando, es el correcto; ya que pensar que un trabajador necesita depender económicamente de su patrón pa-
ra constituir una relación de trabajo respecto de este último, significa dejar -
sin el amparo que otorga el beneficio de ser sujeto de una relación de trabajo,
a todos aquellos trabajadores que presten sus servicios a dos o más patrones sin
depender económicamente de cada uno de ellos en particular.

A continuación haremos la transcripción de algunas de las ejecutorias y tesis ju-
risprudenciales que sustentan el criterio que opera desde 1944.

Ejecutoria de 20 de octubre de 1944, Amparo directo 1690/43/2ª, Ignacio Reynoso:

"La disposición del Artículo 17 de la Ley Federal del Tra-
bajo relativa a que para que exista relación de trabajo -
se necesita que el trabajo sea prestado bajo la dirección
y dependencia del patrono, no debe entenderse en el senti-
do de que sólo tiene el carácter de trabajador quien de-
penda económicamente, de un modo absoluto, de la parte pa-
tronal, pues, si así fuera, bastaría con que un trabaja-
dor prestara servicios a dos personas distintas para que
no pudiera ejercitar en contra de ninguna de ellas, accio-
nes de trabajo. La interpretación correcta del mencionado
Artículo 17 es la de que, para que haya contrato de traba-
jo, se necesita que quien preste los servicios no lo haga
con independencia absoluta y de acuerdo con su legal sa-
ber y entender, sino por orden y bajo la dependencia de
la parte patronal".³⁷

Ejecutoria de 24 de noviembre de 1944, Amparo directo 5227/44/1ª, Antonio Góngora
Pardenilla:

"En cuanto a la afirmación que se hace relativa a que el
señor Antonio Góngora Pardenilla no dependía económicamen-

(36) DE LA CUEVA Mario.- Op.Cit. Pág.484.

(37) Ibidem, Pág.486.

te de la empresa, no es de tomarse en consideración, porque, según lo ha resuelto esta Sala en algunas ejecutorias, la Ley no establece como uno de los requisitos esenciales del contrato de trabajo, la dependencia económica, sino - que se refiere a la dependencia, subordinación, que en el caso, sí la había".³⁸

Ejecutoria de 15 de octubre de 1945, loca 8852/44/2ª, Medina Eligio:

"Es errónea la interpretación respecto del vocablo dependencia, contenido en el Artículo 17 de la Ley federal del trabajo, si se le da el significado de económica, porque el dicho Artículo 17, dice: "Contrato individual de trabajo es aquel por virtud del cual, una persona se obliga a prestar a otra, bajo su dirección y dependencia, un servicio personal, mediante una retribución convenida"; es claro que la palabra dependencia, como está en el Artículo - 17, sin precederla el vocablo económica, quiere decir subordinación del obrero al patrono y no que el obrero, con el salario que perciba, dependa económicamente del patrono. La cuestión de economía en el contrato de trabajo tiene relación con la tercera característica del contrato, o sea, con la retribución convenida. Para que haya contrato de trabajo, según lo define el Artículo 17 citado, se necesita que concurren tres condiciones: Dirección, Dependencia (subordinación) y Retribución, y si falta alguna - de estas condiciones, no es contrato de trabajo".³⁹

Semanario Judicial de la Federación, Séptima Epoca.-Vol.IX, Pág.55.

RELACION LABORAL, CARACTERISTICAS DE LA.-Para que exista - la relación laboral, no es necesario que quien presta sus servicios dedique todo su tiempo al patrón ni que dependa económicamente de él. El verdadero criterio que debe servir para dilucidar una cuestión como la presente es el concepto de subordinación jurídica establecida entre el patrono y el trabajador, a cuya virtud aquel se encuentra en todo momento en la posibilidad de disponer del trabajo, según convenga a sus propios fines. Así, pues, no se requiere la utilización efectiva de la energía y de la fuerza de trabajo, sino que basta con la posibilidad de disponer de ella. Correlativo a este poder jurídico es el deber de obediencia del trabajador a las órdenes del patrón. La facultad - de mando presenta un doble aspecto.⁴⁰

(38) De la Cueva Mario.-Op.Cit. Pág.487.

(39) Idem.

(40) Guerrero Euquerio.-Op.Cit. Pág.48.

Jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación por ejecutorias dictadas entre 1976 y 1984 (Informe de la Cuarta Sala de 1984 p.21).

"SUBORDINACION.-Elemento esencial de la relación de trabajo.-La sola circunstancia de que un profesional preste servicios a un patrón y reciba una remuneración por ello, no entraña necesariamente que entre ambos exista una relación laboral, pues para que surja ese vínculo es necesaria la existencia de subordinación, que es el elemento que distingue al contrato laboral de otros contratos de prestación de servicios profesionales, es decir, que exista por parte del patrón un poder jurídico de mando correlativo a un deber de obediencia por parte de quien presta el servicio, - de acuerdo con el Artículo 134, Fracción III, de la Ley Federal del Trabajo, que obliga a desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o de su representante a cuya autoridad estará subordinado el trabajador en todo lo concerniente al trabajo".⁴¹

Así, pues, podemos ver, como dice De la Cueva, que la relación de trabajo no nace sino a partir del momento en que la subordinación del trabajador al empresario deja de ser un simple poder de hecho para transformarse en un poder jurídico. Además, De la Cueva opina que "la subordinación del trabajo al empresario no es un dato que estemos en aptitud de aceptar o rechazar, sino que es un hecho real que se impone al investigador del régimen capitalista, del que constituye su esencia".⁴²

El Maestro De la Cueva nos dice también, que el poder jurídico del empresario - es un poder de disposición de la energía de trabajo, lo que quiere decir que la esencia de la relación de trabajo estriba en que el patrono se encuentra, en todo momento, en posibilidad de disponer de la fuerza de trabajo de sus obreros, según convenga a los fines de su empresa.⁴³

Coinciden los autores en señalar, que la manera por la que el patrón se ve habi-

(41) De Buen Néstor.-Op.Cit. Pág.42.

(42) De la Cueva Mario.-Op.Cit. Pág.495.

(43) Ibidem, Pág.496.

litado para disponer de la energía del trabajador en favor de los fines de su empresa, es la obediencia que debe prestar el segundo al primero o a sus representantes, o a los lineamientos que él o estos establezcan. Es así que, en la relación de trabajo, la subordinación del trabajador al patrón, debe de ser una obligación exigible legalmente, con esto queremos decir, que el trabajador, en una relación de trabajo, está obligado jurídicamente a subordinarse al patrón. En relación a esto, el Maestro De la Cueva nos dice: "Para saber, por tanto, si existe relación de trabajo, debe atenderse menos a la dirección real, cuanto a la posibilidad jurídica de que esa dirección exista".⁴⁴

Como hemos visto a lo largo del desarrollo de este punto, la subordinación constituye, a nuestro entender:

PRIMERO.-Un elemento constitutivo que interviene en la formación de cualquier relación de trabajo de manera necesaria.

SEGUNDO.-El elemento que nos permite distinguir a la relación de trabajo de algunas otras figuras jurídicas que le son semejantes.

TERCERO.-La obligación jurídica del trabajador de apegarse a los lineamientos establecidos por el patrón en lo tocante a la realización del trabajo encomendado.

CUARTO.-El derecho de mando del patrón en relación al deber de obediencia del trabajador.

QUINTO.-El elemento que determina la forma en que habrá de darse la prestación de servicios dentro de una relación de trabajo.

1.4.3 EL TRABAJADOR

Este elemento de la relación de trabajo ha sido definido de diversas maneras.

(44) De la Cueva Mario.-Op.Cit. Pág. 498.

La actual Ley Federal del Trabajo en su Artículo 8 nos dice: Trabajador es la - persona física que presta a otra física o moral, un trabajo personal subordinado. Para los efectos de esta disposición, se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio.

La Ley Federal del Trabajo de 1931 establece, que trabajador es toda persona que presta a otra un servicio material, intelectual o de ambos géneros en virtud de un contrato de trabajo.⁴⁵

El Maestro Irueta Urbina considera que trabajador es todo aquel que presta un - servicio personal a otro mediante una remuneración.⁴⁶

El Maestro Hueck nos da el siguiente concepto: personas que están obligadas a - trabajar al servicio de otro en base a un contrato privado o a una relación jurídica equiparada a éste.⁴⁷

El Maestro Muñoz Ramón, dice que trabajador es la persona física que libremente presta a otra un trabajo personal, subordinado, lícito y remunerado.⁴⁸

Krotoshin nos dice, que trabajador es la persona física que libremente presta - trabajo para un patrono mediante una relación jurídica de coordinación, pero - con carácter dependiente.⁴⁹

Por su parte, el Maestro Briceño Ruiz sustrae de la definición de trabajador que da el Artículo 8 de la actual Ley Federal del Trabajo, los cuatro elementos que considera más importantes:

(45) Ley Federal del Trabajo Reformada y Adicionada por Alberto Irueta Urbina, etal.-64ª Ed.-Ed.Porrúa, S.A.-México, 1969.- Pág.16.

(46) Ley Federal del Trabajo comentada por Alberto Irueta Urbina, etal.-42ª Ed. Ed.Porrúa, S.A.-México, 1980.- Pág.27.

(47) Hueck Alfred, etal.-Op.Cit.- Pág.57.

(48) Muñoz Ramón Roberto.-Op.Cit.- Pág.19.

(49) Krotoshin Ernesto.-Instituciones de Derecho del Trabajo.-2ª Ed.-Ed.Ediciones Depalma.-Buenos Aires, 1968.-Pág.21.

- a) Sujeto obligado: persona física.
- b) Objeto de la obligación: prestación de servicios.
- c) Naturaleza de la prestación: personal y subordinado.
- d) Sujeto favorecido o beneficiado: persona física o persona moral.⁵⁰

Este autor opina que la Ley no debió usar la palabra trabajo dentro del concepto de trabajador, ya que lo que la Ley llama trabajo, para él no es más que un esfuerzo o actividad que transforma el mundo natural y si eso es trabajo, no puede decirse que el trabajador preste un trabajo, lo que presta es un servicio y así logra el trabajo que es la realización de algún servicio o algún bien. Así, pues, según él, el concepto debería decir servicio en donde dice trabajo.

Creemos que desde un punto de vista muy técnico, las expresiones trabajo y servicio pueden tener una doble connotación en términos laborales, la expresión trabajo debe referirse a la objetivización de la prestación de un servicio, es decir, trabajo es el producto o resultante de la ejecución del trabajador, o sea del desempeño que tiene éste al aplicar un esfuerzo en la ejecución de una actividad que le ha sido encomendada; por otro lado, el término trabajo también significa el esfuerzo aplicado por el trabajador en la obtención de un servicio. Así vemos, que los términos trabajo y servicio pueden llegar a ser usados como sinónimos - dentro del derecho laboral, la misma doctrina los equipara, ya que los autores los usan indistintamente con el mismo significado, así, pues, ambos términos significan tanto la realización de la actividad humana como el resultado de ésta.

Pensamos, además, que la observación que hace al Artículo 8 el Maestro Briceño Ruiz, es algo estricta, ya que el mismo Artículo da un concepto de trabajo para no dejar duda alguna en cuanto a quién es un trabajador.

(50) Briceño Ruiz Alberto. -Derecho Individual del Trabajo.-[Ed.Harla.-México, 1985. Pág.137.

Muchos autores al igual que la Ley, coinciden en señalar que el trabajador deberá necesariamente ser una persona física, ya que aunque exista como obligado un sindicato en un contrato de trabajo, al final quien presta un servicio es siempre una persona física individualmente considerada, naciendo así una relación de trabajo entre ésta y quien recibe el beneficio del trabajo prestado; de aquí deriva que la prestación de un servicio tenga que ser personal y subordinada. El elemento subordinación ha sido determinado ya, en el punto que antecede al presente dentro de este capítulo; el elemento personal, significa que la obligación del trabajador de prestar un servicio, no puede ser transferida a otra persona y seguir constituyendo la misma relación de trabajo, ya que si esto sucediera estaríamos en presencia de una nueva relación laboral.

El Maestro De la Cueva se preocupa por determinar, en qué momento adquiere el trabajador ese carácter, a tal efecto nos habla de los dos criterios con los que se ha tratado de determinar la cuestión en estudio. El primero de estos criterios considera al trabajador como tal, por el solo hecho de su pertenencia a la clase trabajadora, el segundo, atiende a la prestación de un servicio personal en virtud de una relación jurídica de trabajo. Opinamos, como el Maestro De la Cueva, que el primer criterio ha perdido actualidad ya que es de naturaleza político-económica y no jurídica ya que no explica la categoría jurídica del trabajador, en tanto que el segundo criterio, que es el que recoge nuestra Ley, se apega a la teoría de la relación de trabajo.

En estricta técnica jurídica, no debemos identificar los términos empleado y trabajador, pues aunque el empleado siempre será un trabajador, éste no siempre será un empleado, ya que debemos entender como tal, al trabajador que colabora con el patrón en el desempeño de las labores administrativas de la empresa; sin embargo, para los efectos de la aplicación de las normas protectoras del derecho -

del trabajo, no debemos hacer distinción alguna, pues el mismo Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, otorga sus beneficios tanto a unos como a otros.

1.4.4 EL PATRON

Al patrón se le ha denominado como, patrono, empleador, acreedor de trabajo y dador de trabajo: sin embargo lo que realmente importa no es la denominación que se le da, sino su concepción como sujeto de la relación de trabajo.

La palabra patrón deriva del latín "pater onus", que significa carga o cargo - del padre, con este nombre se llamaba a las personas que estaban obligadas a la protección de otras personas; el padre de familia en relación a sus hijos o la autoridad en relación a sus gobernados, tenían el carácter de pater onus. Como vemos, la raíz etimológica nos hace suponer que debe existir una protección del patrón hacia los trabajadores; sin embargo, actualmente se piensa en el patrón como el explotador de los trabajadores.

El Artículo 10 de la Ley Federal del Trabajo, nos dice que patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores. Agrega que si el trabajador, conforme a lo pactado o a la costumbre, utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón de aquél lo será también de estos.

El Artículo 13 de la referida Ley, considera patronos a las empresas establecidas que contraten trabajos para ejecutarlos con elementos propios suficientes para cumplir las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores.

El Maestro Muñoz Ramón concibe al patrón, como la persona física o moral que utiliza por su cuenta y bajo su subordinación los servicios lícitos, prestados libre y personalmente, mediante una retribución, por un trabajador.⁵¹

(51) Muñoz Ramón Roberto.-Op.Cit. Pág.25

El Maestro Krotoschin, nos dice que empleador, es la persona que ocupa a uno o varios trabajadores, agrega, empleador (patrono) puede ser toda persona física o jurídica, sea ésta de derecho privado (civil o comercial) o de derecho público (Estado, Municipalidad, etc.) No importa que el empleador sea al mismo tiempo trabajador de otro patrono.⁵²

El Maestro De Pozzo dice: "El empleador es aquel que directa o indirectamente tiene el poder de disposición de la actividad laboral de quienes trabajan a su servicio; en otros términos, el empleador debe ser el destinatario de los servicios realizados en forma subordinada. No es indispensable que las actividades del empleador sean permanentes. Puede ser de carácter accidental, como ocurre en el caso del propietario de un inmueble que construye en él por administración; tal propietario debe ser considerado empresario de su propia obra y empleador con relación a todo el personal que trabaja en su obra."⁵³

El Maestro Briceño Ruiz, nos dice que patrón es la persona física o moral que recibe el beneficio de la prestación de servicios de uno o más trabajadores.⁵⁴

todos los conceptos citados anteriormente, contienen elementos importantes que se deben atribuir al patrón; sin embargo, ninguno de ellos nos parece por sí solo lo suficientemente completo para determinar lo que es el patrón. Así, pues, procederemos a integrar un concepto, tomando lo más destacado y acertado de cada opinión.

Patrón es la persona física o moral que recibe los servicios que le son prestados en forma subordinada por uno o varios trabajadores, que actúan libre, lícita y personalmente.

(52) Krotoschin Ernesto.-Op.Cit. Pág.50

(53) De Pozzo Juan.-Manual Teórico Práctico del Trabajo.-I Parte General.-2ª Ed. Ed.Sociedad Anónima de Editorial Comercial, Industrial y Financiera.-Buenos Aires, 1967.- Pág.155.

(54) Briceño Ruiz Alberto.-Op.Cit. Pág.155.

1.4.5 DERECHOS Y OBLIGACIONES DE TRABAJADORES Y PATRONES

Como consecuencia inmediata de la relación de trabajo, derivan una serie de derechos y obligaciones para los sujetos que intervienen en ésta, así, pues, nos dispondremos a analizar los más importantes para cada uno. En primer lugar trataremos aquellos que atañen al trabajador, para posteriormente ocuparnos de los que se refieren al patrón.

1.4.5.1 OBLIGACIONES DEL TRABAJADOR

Los estudiosos del derecho del trabajo, coinciden en señalar que las obligaciones del trabajador, se pueden dividir en dos apartados, que son: la obligación principal o fundamental y, las obligaciones secundarias o accesorias, llamadas así, no por irrelevantes o poco importantes sino porque en cierta forma su aparición depende directamente de la existencia de la obligación principal.

La obligación de la prestación del servicio o trabajo (obligación principal).

Unánime y atinadamente, la doctrina establece que esta obligación es la más importante dentro de la relación de trabajo, ya que es ésta, la que da origen a dicha relación, como hemos mencionado en repetidas ocasiones a lo largo de este capítulo. La obligación de prestar el servicio comienza, sin lugar a duda, desde el momento en que el trabajador emprende la ejecución del trabajo de que se trate, o bien, desde el momento en que pone al servicio del patrón su disposición para la ejecución del trabajo pactado.

Asimismo la doctrina señala algunos elementos importantes dentro de la obligación de prestar el servicio.

a) Obligación de prestar el servicio personalmente.-Este principio deriva de la naturaleza misma de la relación de trabajo, ya que si el trabajador obligado se hiciera sustituir por otra persona, desatendería el cumplimiento de su -

obligación en virtud de que la relación entre éste y el patrón es de carácter personal; incluso el Maestro Alfred Hueck señala que el trabajador que se hace sustituir por otro en el cumplimiento de su obligación de prestar el servicio incurre desde ese momento y hasta que no lo remedie, en mora. Es tan personal la obligación de prestar el servicio que, salvo pacto en contrario, el trabajador no está obligado a proporcionar un sustituto en ningún caso, así - como tampoco el patrón no puede ceder o transmitir el trabajador a otro patrón.

b) Características y alcances del trabajo a prestar en cuanto al lugar, tiempo y condiciones de trabajo.-En cuanto a estas la doctrina señala que hay que atender, en primer lugar, a lo convenido o pactado por las partes. a falta de - acuerdo, las características del trabajo a prestar, estarán determinadas por aquellas características, del trabajo que suelen asumir los trabajadores de - la misma categoría del trabajador obligado. Al mismo tiempo que prestar el - trabajo en un lugar, tiempo y bajo condiciones determinadas representa una - obligación, significa un derecho para el trabajador, de no poder ser obligado para que preste el trabajo en un lugar, tiempo y bajo condiciones distintas - de las que le corresponden.

La doctrina señala también, que habrá incumplimiento del deber de trabajo cuando la prestación de éste sea deficiente, o cuando simplemente no se dé por negligencia del trabajador, en este caso nace para el patrón el derecho de aplicar las - medidas correctivas que correspondan. Asimismo, el trabajador tiene derecho de - que se le libere de la obligación de prestar el servicio en ciertas circunstancias, como serían: la suspensión temporal del trabajo pactada previamente, el retrazo del patrón cuando no ocupa al trabajador o no le facilita los instrumentos necesarios para el desempeño del trabajo, el recnazo del patrón al trabajo que - se le ha ofrecido en forma adecuada o, la manifiesta indisponibilidad del traba-

jador para prestar el servicio por motivos que no estén en sus manos solucionar. El cumplimiento de la obligación de prestar el servicio depende, podríamos decir, exclusivamente del trabajador, ya que aunque exista la posibilidad de acudir a las autoridades respectivas para pedir el cumplimiento de esta obligación, jamás podrá nadie mediante una ejecución forzosa obligar al trabajador a la prestación del servicio.

OBLIGACIONES ACCESORIAS

DEBER DE OBEDIENCIA.-Este consiste en la obligación que tiene el trabajador, de subordinarse a los lineamientos establecidos por el patrón en lo tocante al trabajo contratado y genera por su sola existencia el derecho de mando del patrón; como vemos, este deber forma parte del concepto de subordinación al que nos hemos referido en este capítulo.

DEBER DE FIDELIDAD.-Como hemos dicho, la relación de trabajo se manifiesta como una relación personal entre el trabajador y el patrón, por lo que ambos tienen la obligación de prestarse fidelidad y lealtad, en el caso del trabajador ésta se traduce en la obligación de defender los intereses del patrón y omitir todo lo que perjudique esos intereses.

ABSTENCION DE CONCURRENCIA O DEBER DE NO COMPETENCIA.-Consiste en la obligación que tiene el trabajador de no competir con su patrón ni servir a una empresa o patrón competidor, la doctrina ha ubicado este deber dentro de dos tiempos, aquel en el que el trabajador está prestando sus servicios al patrón y aquel en el que ya no está haciéndolo. Creemos que si bien este deber tiene como fin proteger los intereses del patrón o empresa, no debe ser un obstáculo para que el trabajador atienda sus intereses personales y mejore su propia situación, siempre y cuando no emplee medios ilícitos. Así, pues, podemos concluir, que la concurrencia pro-

hibida para el trabajador, es la que se ejecuta deslealmente.

1.4.5.2 OBLIGACIONES DEL PATRON

Respecto del patrón, la doctrina ha dividido las obligaciones que corresponden a éste en dos apartados, como lo hizo con el trabajador. En el caso del patrón, la que se considera como obligación principal, es la de la contraprestación que éste está obligado a proporcionar al trabajador, con motivo del desempeño de este último en el cumplimiento de su obligación de prestar el servicio.

La obligación principal del patrón deriva del carácter oneroso de la relación de trabajo y concretamente consiste en pagar un salario al trabajador.

Dentro del concepto de obligaciones accesorias del patrón, la doctrina encierra todas aquellas obligaciones derivadas de los beneficios que la Ley establece en favor de los trabajadores.

Considerando que el contenido de la Legislación Laboral Mexicana es de los más avanzados en el mundo, a continuación nos concretaremos a analizar algunas disposiciones de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y de la Ley Federal del Trabajo vigente en nuestro país, con el objeto de determinar los derechos y obligaciones más importantes y representativos para el trabajador y el patrón.

1.4.5.3 ARTICULOS CONSTITUCIONALES QUE ESTABLECEN DERECHOS Y OBLIGACIONES EN MATERIA LABORAL

El Artículo 5º Constitucional otorga el derecho a la libertad de trabajo, que consiste principalmente en la libertad que tiene toda persona de dedicarse al trabajo que más le convenga, siempre que éste sea lícito. Establece el mismo Artículo, la prohibición de obligar a alguien a prestar un servicio sin su consen

timiento y justa retribución, además, la Constitución agrega, que los contratos de trabajo no podrán extenderse más de un año en perjuicio del trabajador.

El Artículo 123 Constitucional da la pauta para la reglamentación de una larga serie de derechos y obligaciones que trataremos específicamente en el punto siguiente.

1.4.5.4 DERECHOS Y OBLIGACIONES PARA LOS TRABAJADORES Y PATRONES ESTABLECIDOS EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

En el Artículo 132, la Ley enumera una serie de obligaciones para el patrón que al mismo tiempo representan ciertos derechos para el trabajador. A continuación transcribiremos dicho Artículo para después comentar cada una de sus fracciones.

Art.132. Son obligaciones de los patrones:

I. Cumplir las disposiciones de las normas de trabajo aplicables a sus empresas o establecimientos;

II. Pagar a los trabajadores los salarios e indemnizaciones, de conformidad con las normas vigentes en la empresa o establecimiento;

III. Proporcionar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo, debiendo darlos de buena calidad, en buen estado y reponerlos tan luego como dejen de ser eficientes, siempre que aquellos no se hayan comprometido a usar herramienta propia. El patrón no podrá exigir indemnización alguna por el desgaste natural que sufran los útiles, instrumentos y materiales de trabajo;

IV. Proporcionar local seguro para la guarda de los instrumentos y útiles de trabajo pertenecientes al trabajador, siempre que deban permanecer en el lugar en que prestan los servicios, sin que sea lícito al patrón retenerlos a título de indemnización, garantía o cualquier otro. El registro de instrumentos o útiles de trabajo deberá hacerse siempre que el trabajador lo solicite;

V. Mantener el número suficiente de asientos o sillas a disposición de los trabajadores en las casas comerciales, oficinas, hoteles, restaurantes y otros centros de trabajo análogos. La misma disposición se observará en los establecimientos industriales cuando lo permita la naturaleza del trabajo;

VI. Guardar a los trabajadores la debida consideración, absteniéndose de mal trato de palabra o de obra;

VII. Expedir cada quince días, a solicitud de los trabaja-

- dores, una constancia escrita del número de días trabajados y del salario percibido;
- VIII. Expedir al trabajador que lo solicite o se separe de la empresa, dentro del término de tres días una constancia escrita relativa a sus servicios;
- IX. Conceder a los trabajadores el tiempo necesario para el ejercicio del voto en las elecciones populares y para el cumplimiento de los servicios de jurados, electorales y censales, a que se refiere el Artículo 5º de la Constitución cuando esas actividades deban cumplirse dentro de sus horas de trabajo;
- X. Permitir a los trabajadores faltar a su trabajo para desempeñar una comisión accidental o permanente de su sindicato o del Estado, siempre que avisen con la oportunidad debida y que el número de trabajadores comisionados no sea tal que perjudique la buena marcha del establecimiento. El tiempo perdido podrá descontarse al trabajador a no ser que lo compense con un tiempo igual de trabajo efectivo. Cuando la comisión sea de carácter permanente, el trabajador o trabajadores podrán volver al puesto que ocupaban, conservando todos sus derechos, siempre y cuando regresen a su trabajo dentro del término de seis años. Los sustitutos tendrán el carácter de interinos, considerándolos como de planta después de seis años;
- XI. Poner en conocimiento del sindicato titular del contrato colectivo y de los trabajadores de la categoría inmediata inferior, los puestos de nueva creación, las vacantes definitivas y las temporales que deben cubrirse;
- XII. Establecer y sostener las escuelas "Artículo 123 Constitucional", de conformidad con lo que dispongan las leyes y la Secretaría de Educación Pública;
- XIII. Colaborar con las autoridades del Trabajo y de Educación, de conformidad con las leyes y reglamentos, a fin de lograr la alfabetización de los trabajadores;
- XIV. Hacer por su cuenta, cuando empleen más de cien o menos de mil trabajadores, los gastos indispensables para sostener en forma decorosa los estudios técnicos, industriales o prácticos, en centros especiales, nacionales o extranjeros, de uno de sus trabajadores o de uno de los hijos de estos, designado en atención a sus aptitudes, cualidades y dedicación, por los mismos trabajadores y el patrón. Cuando tengan a su servicio más de mil trabajadores deberán sostener tres becarios en las condiciones señaladas. El patrón sólo podrá cancelar la beca cuando sea reprobado el becario en el curso de un año o cuando observe mala conducta; pero en estos casos será sustituido por otro. Los becarios que hayan terminado sus estudios deberán prestar sus servicios al patrón que los hubiese becado durante un año, por lo menos;
- XV. Proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores, en los términos del Capítulo III bis de este Título;

XVI. Instalar, de acuerdo con los principios de seguridad e higiene, las fábricas, talleres, oficinas y demás lugares en que deben ejecutarse las labores, para prevenir riesgos de trabajo y perjuicios al trabajador, así como adoptar las medidas necesarias para evitar que los contaminantes excedan los máximos permitidos en los reglamentos e instructivos que expidan las autoridades competentes. Para estos efectos, deberán modificar, en su caso, las instalaciones en los términos que señalen las propias autoridades;

XVII. Cumplir las disposiciones de seguridad e higiene que fijen las leyes y los reglamentos para prevenir los accidentes y enfermedades en los centros de trabajo y, en general, en los lugares en que deban ejecutarse las labores; y disponer en todo tiempo de los medicamentos y materiales de curación indispensables que señalen los instructivos que se expidan, para que se presten oportuna y eficazmente los primeros auxilios; debiendo dar, desde luego, aviso a la autoridad competente de cada accidente que ocurra;

XVIII. Fijar visiblemente y difundir en los lugares donde se preste el trabajo, las disposiciones conducentes de los reglamentos e instructivos de seguridad e higiene;

XIX. Proporcionar a sus trabajadores los medicamentos profilácticos que determine la autoridad sanitaria en los lugares donde existan enfermedades tropicales o endémicas, o cuando exista peligro de epidemia;

XX. Reservar, cuando la población fija de un centro rural de trabajo exceda de doscientos habitantes, un espacio de terreno no menor de cinco mil metros cuadrados para el establecimiento de mercados públicos, edificios para los servicios municipales y centros recreativos, siempre que dicho centro de trabajo esté a una distancia no menor de cinco kilómetros de la población más próxima;

XXI. Proporcionar a los sindicatos, si lo solicitan, en los centros rurales de trabajo, un local que se encuentre desocupado para que instalen sus oficinas, cobrando la renta correspondiente. Si no existe local en las condiciones indicadas, se podrá emplear para ese fin cualquiera de los asignados para alojamiento de los trabajadores;

XXII. Hacer las deducciones que soliciten los sindicatos de las cuotas sindicales ordinarias, siempre que se compruebe que son las previstas en el Artículo 110, fracción VI;

XXIII. Hacer las deducciones de las cuotas para la constitución y fomento de sociedades cooperativas y de cajas de ahorro de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 110, fracción IV;

XXIV. Permitir la inspección y vigilancia que las autoridades del trabajo practiquen en su establecimiento para cerciorarse del cumplimiento de las normas de trabajo y darles los informes que a ese efecto sean indispensables, cuando lo soliciten. Los patrones podrán exigir a los ins-

pectores o comisionados que les muestren sus credenciales y les den a conocer las instrucciones que tengan;
 XXV. Contribuir al fomento de las actividades culturales y del deporte entre sus trabajadores y proporcionarles los equipos y útiles indispensables;
 XXVI. Hacer las deducciones previstas en las fracciones IV del Artículo 97 y VII del Artículo 110, y enterar los descuentos a la institución bancaria acreedora o en su caso - al Fondo de Fomento y Garantía para el Consumo de los trabajadores. Esta obligación no convierte al patrón en deudor solidario del crédito que se haya concedido al trabajador;
 XXVII. Proporcionar a las mujeres embarazadas la protección que establezcan los reglamentos;
 XXVIII. Participar en la integración y funcionamiento de las Comisiones que deban formarse en cada centro de trabajo, de acuerdo con lo establecido por esta Ley.

Comentario a cada una de las fracciones del Artículo 132.

- I. Atendiendo a esta fracción, jamás podrá un patrón actuar de motu proprio ni tratar de establecer condiciones de trabajo que no consienta la Ley, lo que representa una importante medida protectora para el trabajador.
- II. Consagra la obligación principal del patrón de la que ya hemos hablado.
- III. En definitiva, esta es una obligación que debe corresponder al patrón a menos que bajo condiciones muy específicas el trabajador se comprometa a proporcionar tales útiles. La obligación del trabajador de prestar el servicio representa una enorme aportación para el logro del trabajo por lo que exigirle más sería in justo.
- IV. Representa una de las medidas de seguridad que debe proporcionar el patrón. La obligación del trabajador consistirá en respetar y cumplir las medidas de seguridad, mas no proporcionarlas.
- V. Es importante que el patrón proporcione al trabajador los medios suficientes para que éste desempeñe su trabajo cómodamente.
- VI. Esta disposición tiende a preservar la integridad de la persona humana y es

importante que cualquier legislación laboral la contenga, ya que como hemos dicho, la relación de trabajo implica un trato personal entre el trabajador y el patrón o los representantes de éste.

VII. Es una medida administrativa de control que asegura al trabajador el reconocimiento del trabajo prestado.

VIII. Muchas veces el elemento que sirve para determinar la calidad o calificación de un trabajador para el desempeño de su trabajo es, la experiencia que éste ha adquirido, por lo que resulta importante el cumplimiento de esta disposición.

IX. La existencia de esta disposición depende de la forma de gobierno de cada país, pero su verdadero espíritu está en dejar claro que la disposición que de sus trabajadores tiene el patrón, no es absoluta, ya que como hemos visto existen excepciones o dispensas al trabajador que deja de cumplir con su obligación principal debido a circunstancias específicas.

X. El espíritu de esta fracción coincide con el de la anterior.

XI. En relación a las relaciones individuales de trabajo, que son las que nos ocupan, esta disposición busca que se ponga al trabajador en conocimiento de sus posibilidades de desarrollo.

XII. Esta disposición, aunque importante, es irrelevante para el estudio de las obligaciones que derivan directamente de la relación de trabajo.

XIII. Es definitivamente importante la colaboración del patrón en el desarrollo personal del trabajador, aunque no consideramos que la obligación que deriva de esta fracción, pueda incluirse dentro de las obligaciones directamente derivadas de la relación de trabajo.

XIV. Como la anterior, esta disposición no está íntimamente ligada a las obligaciones que devienen directamente de la relación de trabajo; sin embargo, es importante tanto para el desarrollo de la empresa como para el personal del trabajador.

XV. Aunque el cumplimiento de la obligación contenida en esta fracción trae consigo beneficios importantes tanto para el trabajador como para el patrón, no debe considerarse, desde nuestro punto de vista, una obligación indesprendible de la relación de trabajo.

XVI. Son tan importantes las medidas de seguridad que tienden a la protección de la integridad y salud de los trabajadores, que cualquier legislación laboral que se considere completa, deberá contener una disposición como la que establece esta fracción.

XVII. Cabe el mismo comentario hecho para la fracción anterior a ésta.

XVIII. Es importante esta disposición en cuanto a las obligaciones que puedan derivar de su cumplimiento, aunque consideramos que no deriva directamente de la relación de trabajo.

XIX. Es realmente importante el cumplimiento de lo que esta fracción establece, ya que si bien el trabajador está obligado a prestar el servicio, el patrón deberá necesariamente de ocuparse de proporcionar la seguridad e higiene necesarias en el desempeño del trabajo.

XX. Esta medida tiende a proporcionar a los trabajadores a los que se refiere, un sano desarrollo social, aunque en nuestra opinión no deriva directamente de la relación de trabajo.

XXI. La obligación derivada de esta disposición no deviene directamente del contenido de la relación de trabajo, además, es de aplicación exclusiva a las rela

ciones colectivas de trabajo, por lo que no forma parte de nuestro estudio.

XXII. Cabe para esta fracción, el mismo comentario hecho a la anterior.

XXIII. El cumplimiento de lo establecido por esta fracción, depende del previo consentimiento otorgado por el trabajador, por lo que la obligación que contiene no deriva directamente del contenido de la relación de trabajo.

XXIV. El contenido de esta fracción es netamente preventivo del cumplimiento de las normas laborales.

XXV. Esta fracción consigna un importante logro de los trabajadores, aunque nada tenga que ver con las obligaciones que derivan directamente del contenido de la relación de trabajo.

XXVI. La obligación que consigna esta fracción es importante como parte de una mecánica que traerá beneficios al trabajador mas nada tiene que ver con las obligaciones intrínsecas del patrón.

XXVII. Es verdaderamente importante el cumplimiento de esta obligación, forma parte de las obligaciones intrínsecas del patrón, ya que busca la seguridad y salud de la persona humana.

XXVIII. El cumplimiento de esta obligación representa un importante logro de la clase trabajadora mexicana, pero debido a que su existencia depende de la existencia de las comisiones a las que la Ley se refiere, no puede considerarse como una obligación intrínseca del patrón.

A lo largo de estos comentarios hemos tratado de encontrar cuáles son, desde nuestro punto de vista, aquellas obligaciones que derivan directamente y como resultado de la relación de trabajo y cuáles las que representan una ganancia para los trabajadores sin que sean obligaciones derivadas directamente de la re.

lación de trabajo. En lo sucesivo continuaremos con esta mecánica para el análisis de los Artículos subsecuentes.

El Artículo 133 establece una serie de prohibiciones a los patrones que se traducen en derechos para los trabajadores, que a continuación transcribimos para su posterior análisis.

Art.133. Queda prohibido a los patrones:

- I. Negarse a aceptar trabajadores por razón de edad o de su sexo;
- II. Exigir que los trabajadores compren sus artículos de consumo en tienda o lugar determinado;
- III. Exigir o aceptar dinero de los trabajadores como gratificación porque se les admita en el trabajo o por cualquier otro motivo que se refiera a las condiciones de éste;
- IV. Obligar a los trabajadores por coacción o por cualquier otro medio, a afiliarse o retirarse del sindicato o agrupación a que pertenezcan, o a que voten por determinada candidatura;
- V. Intervenir en cualquier forma en el régimen interno - del sindicato;
- VI. Hacer o autorizar colectas o suscripciones en los establecimientos y lugares de trabajo;
- VII. Ejecutar cualquier acto que restrinja a los trabajadores los derechos que les otorgan las leyes;
- VIII. Hacer propaganda política o religiosa dentro del establecimiento;
- IX. Emplear el sistema de "poner en el índice" a los trabajadores que se separen o sean separados del trabajo para que no se les vuelva a dar ocupación;
- X. Portar armas en el interior de los establecimientos ubicados dentro de las poblaciones, y
- XI. Presentarse en los establecimientos en estado de embriaguez o bajo la influencia de un narcótico o droga enervante.

Comentario a cada una de las fracciones del Artículo 133.

I. El contenido de esta fracción se apega al respeto de los derechos humanos y puede relacionarse con la prohibición establecida en los Artículos 22 y 23 de esta Ley, que protegen de una posible explotación del trabajo de los menores de edad.

II. Implica una medida de protección a la economía del trabajador y un obstáculo al libre ejercicio de una actividad que podría resultar lucrativa para el patrón en perjuicio del trabajador.

III. El no cumplimiento de esta fracción daría lugar a una extorsión en detrimento de la persona del trabajador.

IV. Ir en contra de lo que esta fracción establece implicaría la violación de derechos políticos y constitucionales, concretamente el derecho de voto y el de la libre asociación o reunión.

V. Esta prohibición deriva de la misma condición del patrón como tal, pues sería incongruente a los fines de los trabajadores que se coligan en defensa de sus intereses comunes, el que el patrón tratara de intervenir en el régimen interno de estos.

VI. Al igual que la fracción segunda de este Artículo, esta prohibición constituye una medida protectora de la economía de los trabajadores.

VII. Esta fracción asegura a los trabajadores, a través de la rigurosa observancia de las normas laborales que les sean favorables.

VIII. Lo contrario atentaría contra los fines del trabajo, ya que éste no tiene por qué relacionarse con algún culto religioso o tendencia política. Esta es una misma prohibición para los trabajadores consignada en el Artículo 135, fracción X.

IX. Consentir con el no cumplimiento de lo establecido por esta fracción, sería dar un arma al patrón para que obstaculizara el ejercicio del derecho que tiene toda persona para trabajar.

X. Atiende a la conservación de la seguridad dentro de los establecimientos de

trabajo, aunque esta disposición debería de contener las salvedades y excepciones a que se refiere la fracción VI del Artículo 135, que después analizaremos.

XI. Aquí se atiende también a la seguridad de las personas que se encuentran de desempeñando su trabajo en el establecimiento o lugar designado a tal efecto, y - constituye una prohibición para los trabajadores consignada en las fracciones - IV y V del Artículo 135.

A continuación analizaremos las obligaciones que la Ley impone expresamente a - los trabajadores.

Art.134. Son obligaciones de los trabajadores:

I. Cumplir las disposiciones de las normas de trabajo que les sean aplicables;

II. Observar las medidas preventivas e higiénicas que - acuerden las autoridades competentes y las que indiquen - los patrones para la seguridad y protección personal de - los trabajadores;

III. Desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o de su representante, a cuya autoridad estarán subordinados en todo lo concerniente al trabajo;

IV. Ejecutar el trabajo con la intensidad, cuidado y esmero apropiados y en la forma, tiempo y lugar convenidos;

V. Dar aviso inmediato al patrón, salvo caso fortuito o fuerza mayor, de las causas justificadas que le impidan concurrir a su trabajo;

VI. Restituir al patrón los materiales no usados y conservar en buen estado los instrumentos y útiles que les haya dado para el trabajo, no siendo responsables por el deterioro que origine el uso de estos objetos, ni del ocasionado por caso fortuito, fuerza mayor, o por mala calidad o defectuosa construcción;

VII. Observar buenas costumbres durante el servicio;

VIII. Prestar auxilios en cualquier tiempo que se necesiten, cuando por siniestro o riesgo inminente peligren las personas o los intereses del patrón o de sus compañeros de trabajo;

IX. Integrar los organismos que establece esta Ley;

X. Someterse a los reconocimientos médicos previstos en el reglamento interior y demás normas vigentes en la empresa o establecimiento, para comprobar que no padecen alguna incapacidad o enfermedad de trabajo, contagiosa o incurable;

XI. Poner en conocimiento del patrón las enfermedades contagiosas que padezcan, tan pronto como tengan conocimiento de las mismas;

XII. Comunicar al patrón o a su representante las deficiencias que adviertan, a fin de evitar daños o perjuicios a los intereses y vidas de sus compañeros de trabajo o de los patrones, y

XIII. Guardar escrupulosamente los secretos técnicos, comerciales y de fabricación de los productos a cuya elaboración concurren directa o indirectamente, o de los cuales tengan conocimiento por razón del trabajo que desempeñen, así como de los asuntos administrativos reservados, cuya divulgación pueda causar perjuicios a la empresa.

Comentario al Artículo 134.

I. Así como la Ley impone esta misma obligación al patrón, la impone al trabajador, ya que ambos son sujetos del derecho laboral y el cumplimiento de las normas de trabajo deriva en el correcto desempeño de éste.

II. El cumplimiento por los trabajadores de lo establecido en esta fracción, es en beneficio de ellos mismos y está estrechamente ligado con las obligaciones establecidas en las fracciones XVI, XVII, XVIII y XIX del Artículo 132.

III. En esta fracción se consigna el cumplimiento del elemento subordinación en lo tocante al sometimiento del trabajador al patrón en relación al trabajo a desempeñar.

IV. El cumplimiento de lo establecido por esta fracción deriva de las obligaciones principales del trabajador, analizadas ya en este capítulo.

V. Es importante el cumplimiento de esta obligación, ya que omitirlo significaría la falta del cumplimiento por el trabajador a su obligación principal.

VI. Es una importante medida de seguridad en beneficio de la empresa.

VII. Lo que significa alejarse o abstenerse de ejecutar cualquier conducta que esté fuera de la moral o buenas costumbres reinantes en la sociedad, lo que trae como consecuencia un agradable ambiente de trabajo.

VIII. Nosotros agregaríamos: "siempre y cuando no se comprometa la propia seguridad".

dad del trabajador que auxilia".

IX. Esta disposición atiende al beneficio de los mismos trabajadores, aunque la obligación que consigna no forma parte de las obligaciones intrínsecas del trabajador.

X. La obligación que consigna esta fracción como todas aquellas que buscan la seguridad, higiene y salud de los trabajadores, constituyen un cúmulo de medidas de inevitable observancia.

XI. Cabe el mismo comentario hecho para la fracción anterior a esta.

XII. Esta disposición tiende a asegurar los intereses del patrón y la integridad física de los trabajadores, aunque la obligación que estipula no forma parte del cúmulo de obligaciones que son intrínsecas al trabajador.

XIII. Esta obligación deriva del deber de fidelidad del trabajador a su patrón, por lo que su cumplimiento es sumamente importante ya que esta obligación deriva directamente de la de prestar el servicio.

A continuación transcribiremos el Artículo 135 de la Ley, que contiene una serie de prohibiciones a los trabajadores para posteriormente comentarlo.

Art.135. Queda prohibido a los trabajadores:

I. Ejecutar cualquier acto que pueda poner en peligro su propia seguridad, la de sus compañeros de trabajo o la de terceras personas, así como la de los establecimientos o lugares en que el trabajo se desempeñe;

II. Faltar al trabajo sin causa justificada o sin permiso del patrón;

III. Sustraer de la empresa o establecimiento útiles de trabajo o materia prima o elaborada;

IV. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez;

V. Presentarse al trabajo bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que exista prescripción médica. Antes de iniciar su servicio, el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento del patrón y presentarle la prescripción suscrita por el médico;

VI. Portar armas de cualquier clase durante las horas de trabajo, salvo que la naturaleza de éste lo exija. Se -

exceptúa de esta disposición las punzantes y punzocortantes que formen parte de las herramientas o útiles propios del trabajo;

VII. Suspender las labores sin autorización del patrón;

VIII. Hacer colectas en el establecimiento o lugar de trabajo;

IX. Usar los útiles y herramientas suministrados por el patrón, para objeto distinto de aquel a que están destinados, y

X. Hacer cualquier clase de propaganda en las horas de trabajo, dentro del establecimiento.

Comentario al Artículo 135.

Las prohibiciones establecidas por este Artículo, son consecuencia de las obligaciones que la misma Ley impone al trabajador y tienden principalmente a conservar la seguridad de la empresa y de los mismos trabajadores, así como a obligar al trabajador al cumplimiento adecuado de su obligación principal.

DERECHOS Y OBLIGACIONES QUE REGULA EN FORMA ESPECIFICA, LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

Habitaciones para los trabajadores.-Del Artículo 136 al 153 la Ley reglamenta la forma en que el patrón hará las aportaciones correspondientes para la formación de un Fondo que servirá para proporcionar al trabajador habitación cómoda e higiénica. Asimismo, estos Artículos establecen los supuestos que giran en torno a este derecho de los trabajadores.

Es por demás importante que el trabajador tenga solucionado el problema de habitación para él y su familia, aunque desde nuestro punto de vista, este derecho no debe incluirse dentro de aquellos que derivan de la relación de trabajo, ésta es una opinión muy técnica y apegada a la doctrina de la relación de trabajo y los derechos y obligaciones que estrictamente derivan de ésta. En el caso de la Legislación Laboral Mexicana, este derecho se consagra como Constitucional, en atención a lo establecido por los Artículos 49 y 123 Apartados A y B, fracción -

XII, e inciso f), respectivamente, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Derecho de los trabajadores a la Capacitación y Adiestramiento.-Del Artículo 153-A al 153-X de la Ley, se reglamenta todo lo relativo a la Capacitación y Adiestramiento a que tienen derecho los trabajadores mexicanos, a la vez que un derecho representa la obligación del patrón a proporcionarla como ya hemos visto, además representa la obligación del trabajador de poner todo el esfuerzo posible para aprovecharla al máximo, la Capacitación y el Adiestramiento traen beneficios tanto para el trabajador como para el patrón, por lo que su cumplimiento resulta también en beneficio de la productividad y del trabajo. Consideremos que este derecho y su obligación correlativa no son indispensables de la relación de trabajo; sin embargo, debido al enorme beneficio que representan deberían de incluirse en cualquier legislación laboral; el Artículo 123, fracción XIII, de la Constitución mexicana da pie a la reglamentación de la Capacitación y el Adiestramiento.

Derechos de preferencia, antigüedad y ascenso.-El Artículo 154 de la Ley Federal del Trabajo, otorga a los trabajadores mexicanos el derecho de ser preferidos a los extranjeros con los que se encuentren en igualdad de circunstancias, lo cual es comprensible, ya que el Estado debe en todo tiempo dar mayor oportunidad a sus nacionales; sin embargo, como discutiremos más ampliamente en algún capítulo posterior, las normas del derecho del trabajo deben favorecer y aplicarse al trabajador como tal y no en razón de su nacionalidad. El mismo Artículo estipula que en igualdad de circunstancias el patrón preferirá a los trabajadores que hayan servido satisfactoriamente al patrón por mayor tiempo, a quienes no teniendo ninguna otra fuente de ingreso económico tengan a su cargo una familia y a los trabajadores sindicalizados respecto de los que no lo estén, así, pues, vemos -

que la Ley considera para otorgar el derecho de preferencia, la nacionalidad, la antigüedad y eficiencia, la situación económica y la condición del trabajador en cuanto a que sea o no sindicalizado; lo que la Ley no hace, es especificar a - cuál de cada uno de los trabajadores mencionados anteriormente corresponde en - primer término el derecho de preferencia, que consiste en tomar en cuenta, para la ocupación de un puesto vacante o de nueva creación al trabajador de que se - trate. La Ley extiende el posible ejercicio del derecho de preferencia, prácticamente a todos los trabajadores, ya que toma en cuenta a los trabajadores sindicalizados, a los que habitualmente prestan sus servicios en una empresa o establecimiento, supliendo las vacantes, transitorias o temporales, y a los que desempeñan trabajos extraordinarios o para obra determinada, que no constituyen una actividad normal o permanente de la empresa. Consideramos que el derecho de preferencia es inherente al trabajador, por lo que deberá respetarse y contenerse dentro de cualquier legislación laboral. Es importante señalar que tratándose de relaciones colectivas, opera, antes que otra cosa, la cláusula de admisión si existe en el contrato colectivo, así como los estatutos sindicales.

Respecto del derecho de antigüedad, el Artículo 158 lo reconoce para prácticamente todos los trabajadores y consiste en la obligación que tiene el patrón de reconocer y tomar en cuenta el tiempo durante el que el trabajador ha estado desempeñando su trabajo dentro de la empresa o establecimiento de que se trate. Derivados del derecho de antigüedad la ley reconoce otros derechos, en el Artículo - 161 se dice que cuando la relación de trabajo haya tenido una duración de más de veinte años, el patrón sólo podrá rescindirla por alguna de las causas señaladas en el Artículo 47 (causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón), que sea particularmente grave o que haga imposible su continuación; por otro lado el Artículo 162 establece la prima de antigüedad, que -

es el derecho de que goza el trabajador para que se le pague una cantidad de di
nero, en el momento en que deja de trabajar definitivamente para la empresa, la
cantidad es proporcional al tiempo durante el cual el trabajador estuvo prestan
do sus servicios dentro de la empresa o establecimiento de que se trate o a de-
terminado patrón. En definitiva, el derecho de antigüedad, es un derecho inhe-
rente al trabajador y deberá de reconocérsele aun y cuando no esté reglamentado,
aunque en tal caso, representaría un grave problema la determinación del monto
de la prima de antigüedad.

El derecho de ascenso está reglamentado por el Artículo 159 de la Ley, que dispon
e que las vacantes definitivas, las provisionales con duración mayor de 30 días
y los puestos de nueva creación, serán cubiertos escalafonariamente, por el tra-
bajador de la categoría inmediata inferior, del respectivo oficio o profesión.
La Ley establece que cuando haya más de un trabajador como candidato a la plaza
de que se trate, se atenderá a la antigüedad, aptitud y necesidad del trabajador.
En nuestra opinión el derecho de ascenso es un derecho inherente al trabajador y
debe de respetarse, siempre y cuando el trabajador llene los requisitos que lo
califiquen para el puesto de que se trata, la carga de la prueba en este caso deu
berá corresponder al patrón, el cual deberá de demostrar que un trabajador que -
tiene el derecho de ascenso no es apto para el puesto de que se trate.

El derecho de los trabajadores sobre sus invenciones.-Pensamos que la reglamentan
ción que contiene la Ley Federal del Trabajo al respecto es escasa: el Artículo
163 señala que el inventor tendrá derecho a que su nombre figure como autor de -
la invención, hecho que por sí solo no representa ningún beneficio material al -
inventor; por otro lado, el mismo Artículo señala que la propiedad de la inven-
ción y el derecho a la explotación de la patente correspondiente, pertenecerán
al patrón, cuando el trabajador se dedique a trabajos de investigación o de peru

feccionamiento de los procedimientos utilizados en la empresa, por cuenta de ésta, agrega la Ley, que el inventor, independientemente del salario que hubiese percibido, tendrá derecho a una compensación complementaria, cuando la importancia de la invención y los beneficios que pueda reportar al patrón no guarden - proporción con el salario percibido por el inventor. El mismo Artículo agrega, - que en cualquier otro caso, la propiedad de la invención corresponderá a la persona o personas que la realizaron, pero el patrón tendrá un derecho preferente, en igualdad de circunstancias, al uso exclusivo o a la adquisición de la invención y de las patentes correspondientes.

El problema de las invenciones en materia de trabajo ha sido más ampliamente expuesto por la teoría alemana, la cual clasifica a las invenciones de los trabajadores en tres clases: las de servicios, las de empresa y las libres.

Considera como invenciones de servicio a aquellas que son realizadas por los trabajadores que fueron contratados específicamente para tal efecto, en este caso, indiscutiblemente, los derechos y beneficios derivados de la invención corresponderán al patrón, si acaso, deberá de hacerse la mención del autor de la invención.

Se consideran como invenciones de empresa las realizadas por el trabajador que - aunque no fue contratado para tal efecto, realizó la invención sirviéndose de - los medios proporcionados por el patrón. En este caso, las opiniones respecto de a quién corresponden los derechos derivados de la invención, han sido muy contradictorias y van desde quien otorga los derechos al patrón, quien los otorga al inventor y quien opina, que se deben de dividir en partes iguales los beneficios - resultantes de la invención; nosotros creemos que más que hacer una división - igualitaria, deberá de hacerse un estudio minucioso con el que se determinen los

porcentajes de participación, para así establecer los correspondientes derechos. Se consideran invenciones libres, las realizadas por el trabajador sin la concurrencia del patrón o de los elementos proporcionados por él. En este caso, sin lugar a dudas, todos y cada uno de los derechos derivados de la invención corresponderán al trabajador.

En lo particular, opinamos que los derechos derivados de la invención, corresponden en principio, a aquella persona o personas que la realizan; sin embargo, en materia de trabajo, la concurrencia de ciertas circunstancias determina que no sea siempre el inventor quien goce de los beneficios derivados de la invención, así, pues, para determinar la participación en los beneficios de una invención del trabajador, deberán analizarse las circunstancias específicas en que se realizó tal invención, así como el porcentaje participativo del trabajador y del patrón.

A las mujeres.-La Ley otorga a las mujeres los mismos derechos y obligaciones que tienen los hombres; sin embargo, concede una serie de derechos especiales a ellas en protección de la maternidad. Con motivo de las reformas de 1974 y 1975, el Legislador igualó las condiciones de trabajo de las mujeres a las de los hombres, en lo tocante al pago de las horas extraordinarias de trabajo, esto con motivo de la presión ejercida por el movimiento de liberación femenina. En lo personal, creemos que el Legislador no debió haberse dejado influenciar por tales presiones, ya que debió haber tomado en cuenta que la mujer, por su condición, merece una mayor protección y un más amplio reconocimiento a su esfuerzo, y no nos referimos al reconocimiento que tuvo el Legislador sobre el esfuerzo realizado por las simpatizantes del movimiento de liberación femenina.

Por otro lado, creemos que cuando el Legislador modificó la Ley en lo tocante al

pago de horas extraordinarias a la mujer, fue en contra de lo establecido y reconocido por la doctrina, en el sentido de que jamás debe darse marcha atrás a los beneficios concedidos a los trabajadores.

Sin lugar a duda, la mujer trabajadora deberá siempre de tener si no un tratamiento especial, sí uno que contenga mayores prerrogativas y algunas prevenciones en relación de la maternidad.

A los menores.-La Ley reglamenta las condiciones bajo las cuales deberán de prestar sus servicios los menores, esto en busca de la seguridad y no explotación de los mismos. Consideramos que el menor trabajador, deberá de estar siempre protegido por la Ley, la cual señalará las condiciones específicas que controlen el desempeño del trabajo de los menores en su propio beneficio.

La fracción X del Artículo 5º de la Ley, prohíbe al patrón que retenga el salario por concepto de multa. Ir en contra de lo previsto por esta disposición significaría consentir con el no cumplimiento de la obligación principal del patrón.

A los trabajadores mexicanos.-El Artículo 7º dispone que el patrón deberá de emplear cuando menos un 90% de trabajadores mexicanos; asimismo, en las categorías de técnicos y profesionales, los trabajadores deberán ser mexicanos, salvo que no los haya en una especialidad determinada, en cuyo caso el patrón podrá emplear temporalmente a trabajadores extranjeros, en una proporción que no exceda del 10% de los de la especialidad.

El Artículo 47 de la Ley otorga el derecho al patrón de dar por rescindida la relación laboral sin responsabilidad para él, por una serie de causas, basadas fundamentalmente en el no cumplimiento por el trabajador de sus obligaciones principales.

El Artículo 48 otorga el justo derecho al trabajador, de que se le reinstale -

cuando se le ha separado de su trabajo por causa injustificada, además, este artículo da la posibilidad al trabajador de que opte por una indemnización cuando no quiere la reinstalación, por otro lado, si el patrón no justifica la causa de rescisión, el trabajador tendrá derecho a que se le paguen salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se cumpla el laudo que resuelva.

El Artículo 56 de la Ley establece el derecho a los trabajadores, para que sus condiciones de trabajo sean cuando menos las establecidas en la misma Ley, además, señala que estas condiciones deberán guardar proporción con la importancia de los servicios que se presten y que serán iguales para trabajos iguales, prohibiendo se establezcan diferencias por motivos de raza, nacionalidad, sexo, edad, credo religioso o doctrina política, salvo las modalidades expresamente consignadas en la misma Ley.

Dentro del articulado de la Ley se reglamenta la jornada de trabajo, con lo que se protege al trabajador de una posible explotación, creemos que los límites máximos de jornada de trabajo que establece la Ley, representan un derecho para el trabajador y la obligación para el patrón de respetarlos y remunerar en forma justa al trabajador.

La Ley reglamenta también los días de descanso, lo que deriva en una serie de derechos para el trabajador y obligaciones para el patrón en razón del cumplimiento de lo establecido por la misma Ley.

El derecho de los trabajadores a vacaciones, está también reglamentado por la Ley, la cual las concede tomando en cuenta los años de servicio del trabajador. Asimismo, la Ley otorga a los trabajadores el derecho a la prima vacacional, consistente en la prestación económica al trabajador con motivo de asegurarle un adecuado disfrute de sus vacaciones; cabe señalar que según lo establecido

por el Artículo 84, la prima vacacional forma parte integrante del salario.

La Ley concede a los trabajadores, el derecho de percibir anualmente el equivalente a quince días de salario por concepto de Aguinaldo, asimismo, la Ley establece para los trabajadores el derecho a la indemnización, consistente en la prestación económica que se debe otorgar al trabajador al momento en que deja de prestar sus servicios, según lo dispuesto por la misma Ley.

La Ley otorga a los trabajadores en su Artículo 90, el derecho a un salario mínimo, consistente en la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador, por los servicios prestados en una jornada de trabajo; tal salario, dice la Ley, deberá de ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el orden material, social y cultural, y para proveer a la educación obligatoria de sus hijos. Aunque este es un derecho de enorme trascendencia, se da el caso, como en nuestro país, que el salario mínimo no cumple con sus objetivos, pero esto, no representa de ninguna manera, deficiencias en la Ley, sino en el sistema económico del país de que se trate.

El Artículo 117 de la Ley, otorga el derecho a los trabajadores, de participar en las utilidades de la empresa. Asimismo el Artículo 129 hace la aclaración, de que tal participación no forma parte del salario, para el efecto de pagos de indemnizaciones.

Dejando claro, que no todos los derechos y obligaciones que consigna la Legislación Laboral Mexicana para los trabajadores y patrones, devienen directamente del estricto desarrollo de la relación de trabajo y del cumplimiento de aquellos derechos y obligaciones que son intrínsecos a los sujetos de la relación laboral, pasaremos al estudio del siguiente capítulo, no sin antes reconocer, el esfuerzo del Legislador que al crear las normas laborales, no atendió tan solo a las obli

gaciones y derechos que son intrínsecos a trabajadores y patronos, sino que con una visión más amplia, trató de proteger los intereses de una clase social en - desventaja y aun más, se preocupó por el correcto desarrollo del trabajo en beneficio del país.

CAPITULO 11

ANTECEDENTES

CAPITULO II

ANTECEDENTES

1. ORIGEN DEL DERECHO INTERNACIONAL DEL TRABAJO

Dentro de este capítulo expondremos aquellos acontecimientos históricos que dieron pauta para el nacimiento de El Derecho Internacional del Trabajo; para tal efecto plasmaremos, en primer lugar, la visión general que Mario de la Cueva nos da respecto de la formación histórica del Derecho Internacional del Trabajo para, posteriormente, estudiar cada uno de los antecedentes que intervinieron en la formación del Derecho Internacional del Trabajo considerados como relevantes a nuestro juicio.

Mario de la Cueva nos habla de cinco antecedentes históricos del Derecho Internacional del Trabajo, los cuales transcribimos a continuación:

1. Roberto Owen lanzó a la publicidad la idea de un derecho internacional del trabajo, en el discurso que pronunció el primero de enero de 1816, al inaugurar la escuela que fundó en sus establecimientos de New Lanark. Dos años después se dirigió al Parlamento inglés y a los plenipotenciarios de la Santa Alianza que estaban reunidos en Aix-la-Chapelle, sin resultados. La proposición de Owen fue acogida por Blanqui en el año 1840, en su libro Cours d'Economie Industrielle, y por Sismondi en los artículos publicados en la Enciclopedia de Edimburgo. La idea fue recogida nuevamente por un industrial alsaciano, Daniel Le Grand, quien, invocando las leyes de Inglaterra y Prusia, presentó una iniciativa al Parlamento francés, para que éste se dirigiera a los Estados industriales y les propusiera la adopción de una ley internacional que fijara en doce horas - la jornada de trabajo en los establecimientos - que utilizaran fuerza motriz; hasta su muerte, - acaecida en 1859, insistió constantemente Le Grand ante los Gobiernos de Europa para que llevaran a la práctica su idea.

2. Ernest Mahaim señaló como segundo período en la evolución del derecho internacional del trabajo, el período de los votos. Se inician con el de la Asamblea Constituyente francesa de 1848; en el año 1855, el Gobierno del Cantón suizo de Glaris esbozó la idea de una conferencia entre los Cantones de Suiza; un año después, el delegado bávaro Hahn propuso en el Congreso de Beneficencia de Bruselas se convocara a una conferencia internacional. En el año 1866 y en el Congreso de Génova, adoptó la Internacional la idea de la reglamentación universal del trabajo. Los más distinguidos economistas de Francia y Alemania, contándose entre los últimos el grupo conocido con el nombre de socialismo de cátedra o socialismo de Estado, Adolfo Wagner, Lugo Schoenberg y Jorge Adler, adoptaron el principio en sus cursos y congresos. Finalmente, y entre otras muchas iniciativas, el Programa de Eisenach de 1869 del Partido Obrero Socialdemócrata, el de Gotha de 1875 y el de Erfurt de 1891, pugnarán abiertamente por la reglamentación internacional del trabajo.

3. El 5 de junio de 1876, al inaugurar las sesiones del Consejo Federal Suizo, su Presidente, Coronel Frey, sometió a la consideración de la Asamblea la conveniencia de concertar tratados con los principales países y uniformar las leyes obreras. El 15 de marzo de 1889, el mismo Consejo Federal Suizo invitó oficialmente a una conferencia preparatoria, proposición que aceptaron algunos Estados, Francia, Austria, Bélgica, Portugal, Luxemburgo y los Países Bajos. En ella deberían estudiarse, el descanso semanal, la edad mínima de admisión al trabajo, la jornada máxima de los menores de edad, la prohibición del trabajo de las mujeres y de los niños en las industrias peligrosas, la prohibición del trabajo nocturno para las mujeres y los menores de edad y la forma de ejecutar las convenciones.

La idea de un Congreso Internacional del Trabajo estaba madura y habría de realizarse, si bien no en cumplimiento de la propuesta suiza. Las causas que dieron origen a la intervención del Emperador Guillermo II de Alemania: la huelga minera de 1889 determinó al monarca, que acababa de subir al trono, a convocar, el 4 de febrero de 1890, a un congreso internacional, que habría de celebrarse en Berlín a partir del 15 de marzo. Concurrieron Austria-Hungría, Bélgica, Dinamarca, Francia, Inglaterra, Italia, Luxem-

burgo, los Países Bajos, Portugal, Suecia, Noruega y Suiza. El Congreso no logró obtener sino recomendaciones: ningún Estado quiso comprometerse. Las recomendaciones votadas son las siguientes: Prohibición del trabajo minero a los mujeres y a los menores de catorce años y limitación de la jornada en las minas particularmente insalubres, descanso semanal, a excepción de las industrias de artículos de primera necesidad o de trabajo continuo; fijación de los doce años como edad mínima de admisión al trabajo y de diez para los países meridionales; jornada de seis horas, para los menores de catorce años; descanso semanal, - jornada de diez horas y prohibición del trabajo nocturno para los menores de dieciséis años; y - para las mujeres, prohibición del trabajo nocturno, jornada de once horas, limitación del trabajo en industrias peligrosas y descanso de cuatro semanas después del parto.

Los economistas liberales creyeron ver en la Conferencia de Berlín la ratificación de sus principios. Pero la idea no se perdió; juristas y economistas siguieron trabajando en ella.

4. El Congreso de Berlín fue el punto de partida de numerosas asambleas: Del 27 al 30 de septiembre de 1897 se celebró el Congreso Internacional de Legislación del Trabajo de Bruselas; cuidadosamente preparado, fue centro de reunión de los más distinguidos economistas, Schmoller, Brentano, Von Mayr, Sombart, Herkner, Paul Pic, Bourguin y Mahaim. Tampoco fue posible alcanzar resultados concretos, pero quedó fija la idea de una organización permanente del trabajo.

Después de dos años de estudios y esfuerzos, en el Congreso de París, efectuado del 25 al 28 de julio de 1900, se organizó la Asociación Internacional para la Protección Legal de los Trabajadores; el profesor Mahaim es uno de los autores de los estatutos. El artículo segundo señaló sus fines:

"1. Servir de unión entre las personas que, en los diferentes países industriales, consideran que es necesaria la legislación protectora de los trabajadores. 2. Organizar una Oficina Internacional del Trabajo, cuya función consistirá en publicar, en francés, en alemán y en inglés, una compilación de la legislación del trabajo de cada país y de no ser esto posible, ayudar a cualquier publicación que persiga esos fines. 3. Facilitar el estudio de la legislación del trabajo en los diversos países y, en particular, proporcionar a los miembros de la asociación informes

acerca de las legislaciones en vigor y su aplicación en los diferentes Estados. 4. Favorecer el estudio de la concordancia de las diversas legislaciones protectoras de los trabajadores y la formación de una estadística internacional del trabajo. 5. Provocar la reunión de Congresos Internacionales de Legislación del Trabajo".

En el año 1904 celebró la Asociación una conferencia preparatoria y en 1906, en la ciudad de Berna, una segunda, en la que se votaron dos proyectos de convenciones internacionales, prohibición del trabajo nocturno de las mujeres en los establecimientos industriales y la prohibición de emplear fósforo blanco en la fabricación de cerillos. La primera de estas convenciones fue aprobada por Alemania, Austria-Hungría, Bélgica, Francia, Inglaterra, Italia, Luxemburgo, Países Bajos, Portugal, Suecia y Suiza; la segunda únicamente por Alemania, Italia, Luxemburgo, los Países Bajos y Suiza; dos años después, al comprobarse los graves accidentes que producía el fósforo blanco, fue aceptada por otros Estados. La Asociación se anotó un triunfo positivo, pues fueron su esfuerzo y su recomendación lo que obligó a los países a aceptar en su legislación aquellas propuestas. Mahaim ha señalado las causas de ese éxito:

"Su éxito se debió a su método de trabajo, que consistía en escoger materias limitadas que, por su naturaleza, no fueran susceptibles de presentar gran oposición y en hacer estudiar cuidadosamente las cuestiones por las secciones nacionales, no dirigiéndose a los Gobiernos sino cuando se había meditado suficientemente el problema y despertado una corriente favorable de opinión". 5. El último antecedente importante del derecho internacional del trabajo está constituido por los Tratados firmados por las Potencias europeas, cuyo modelo fue el Tratado franco-italiano de 15 de abril de 1904. La finalidad de estos acuerdos era reglamentar la situación de los trabajadores nacionales en el otro u otros Estados; así, a ejemplo, en el Tratado franco-italiano se prevén, entre otros capítulos, las indemnizaciones por los accidentes de trabajo.⁵⁵

2. ACONTECIMIENTOS, MOVIMIENTOS Y PENSAMIENTOS QUE CONSTITUYE:

LA CIMENTACION DEL DERECHO INTERNACIONAL DEL TRABAJO

Dentro de este subcapítulo estudiaremos aquellos acontecimientos, movimientos y

(55) Apud DE LA CUEVA Mario.-Op.Cit.

pensamientos que directa o indirectamente intervinieron en la creación del Derecho Internacional del Trabajo.

2.1 LA REVOLUCION INDUSTRIAL INGLESA

Los tratadistas coinciden en señalar el año de 1760 como inicio de ésta, si bien la Revolución Industrial significó un fenómeno técnico y económico, no podemos pasar por alto las consecuencias que ésta acarreó en el ámbito social, con especiales repercusiones para la clase trabajadora, en primer lugar la Revolución Industrial trajo como consecuencia la reunión de muchos trabajadores en un solo lugar, lo que implicó una diferencia esencial respecto de los pequeños talleres artesanales del sistema gremial, esta reunión se debió a que las industrias del hierro, de la laminación y de la fundición requerían producir en gran escala. Otra consecuencia importante que derivó de la necesidad de mano de obra, fue la prolongación exagerada de la jornada de trabajo, pues en 1792 se comenzó a utilizar gas de carbón para la iluminación, con lo que se rompió con la costumbre de no laborar después de la puesta del sol, además, tanto mujeres como niños laboraban bajo estas nuevas condiciones, los segundos, inclusive, trabajaban algunas veces durante doce o quince horas diarias a pesar de que, en ciertos casos, no llegaban a los siete años de edad. Estos niños y mujeres eran remunerados por trabajo igual y salario igual que el de los hombres, lo que motivó que la mano de obra se formara preferentemente con niños y mujeres. Por otro lado, las condiciones de trabajo eran insalubres y la situación económica de los trabajadores deplorable; como consecuencia de la escasez de moneda fraccionaria llegó a instituirse el pago del salario a través de vales o fichas con los que el patrón daba cumplimiento a su obligación principal. En el año de 1802 se promulgó la "Ley sobre la Salud y Moral de los Aprendices", que limitaba las horas de trabajo y fi-

jaba niveles mínimos para la higiene y educación de los trabajadores, además, en 1819 se sancionó una ley aplicable a los niños libres e indigentes, pero ninguna de estas leyes tuvo la eficacia esperada por el Parlamento.

2.2 EL SOCIALISMO UTOPICO

EN FRANCIA. Francois Noel Babeuf, mejor conocido como Graco (Gracchus) Babeuf y considerado quizá más que un socialista utópico, uno de los primeros socialistas franceses, fue el principal inspirador de la llamada "Conspiración de los Iguales" y autor de un plan casi completo de comunismo proletario, él desarrolló el concepto de la necesidad de la lucha de clases. El documento primordial del grupo de Babeuf, el "Manifiesto de los Iguales" (1797), constituye un encendido reclamo en favor de que la igualdad formal preconizada por la "Declaración de los derechos del hombre y del ciudadano", se convierta en la igualdad económica. Él piensa que los hombres tienden a el bien común o la comunidad de bienes; sin embargo, su movimiento, que termina con la ejecución del mismo Babeuf en 1797, no logró la proyección y avances que deseaba.

Saint-Simón, creía en el progreso humano y afirmaba que, "cada gran etapa constructiva en el desarrollo de la humanidad había llegado mucho más adelante que las anteriores", esta idea es retomada más adelante por Marx, que fue seguidor del pensamiento saint-simoniano junto con Augusto Comte, entre otros. Saint-Simón pensaba que la sociedad tenía que ser organizada para el bienestar de los pobres, aunque desconfiaba en el "gobierno del populacho", que supone el gobierno de la ignorancia sobre el del saber. Creía que los industriales en su carácter de dirigentes de la nueva sociedad actuarían como tutores de los pobres difundiéndole la capacidad de compra y mejorando así su nivel de vida. Aquellos que han estudiado el movimiento saint-simoniano, destacan de éste lo bueno y lo ma-

lo, considerando entre los postulados positivos de éste, los siguientes: a) La exaltación del trabajo y de los derechos de los productores; b) Su oposición a la ociosidad y a toda riqueza heredada y no merecida; c) Su insistencia en la necesidad de una planificación económica central; d) Su defensa de la igualdad de los sexos, y e) Su insistencia en que el principio directo de toda acción social ha de ser la mejora de la clase más numerosa y más pobre. Del lado negativo se destaca: a) Su desprecio por la capacidad política de la inmensa mayoría, es decir, por la democracia; b) Su reconocimiento de los grandes industriales y banqueros como guías naturales de los trabajadores, y c) Su disposición para trabajar a través de cualquier gobierno monárquico, imperialista, burgués, cualquiera que sea la forma del gobierno político, esto último parece a los críticos de muy poca importancia al lado de la organización de los asuntos económicos.

Charles Fourier.-Para él, ningún trabajador debería tener sólo una ocupación e inclusive propuso el cambio, dentro de cada día de trabajo, de una ocupación a otra, para evitar la monotonía. Creía que el trabajo había de elegirse voluntariamente, pensamiento que vemos consagrado como libertad de trabajo en el Artículo 5º de nuestra Constitución. Su idea fundamental consistió en la creación de unas comunidades de trabajo, denominadas "falansterios", integradas de preferencia por 1800 personas. Los falansterios se establecerían y financiarían, no con dinero del Estado, sino mediante aportaciones voluntarias de los capitalistas. Fourier propone remediar el caos social procurando las siguientes condiciones para la sabiduría social, ninguna de las cuales es susceptible de verse satisfecha en el régimen civilizado: a) atracción industrial, b) reparto proporcional, c) equilibrio de la población, d) economía de los medios. Los críticos opinan que la parte más sólida de la doctrina de Fourier, es el intento de mostrar la necesidad de adaptar las instituciones sociales a los deseos humanos. Opinan que

aunque se equivocó al suponer que toda pasión conocida, dado un remedio social adecuado, hallaría medios de expresión que la harían beneficiosa para la humanidad, acertaba al insistir en que los hombres podían vivir fácilmente si se les permitía satisfacer sus deseos naturales y no se les forzaba a vivir con arreglo a una forma artificial de conducta trazada por los moralistas en nombre de la razón.

Etienne Cabet, pasa por ser el primer comunista de la Historia, aunque en realidad fue también un utopista; como socialista convencido, se declaró partidario de la completa socialización de los medios de producción y de una forma de vida comunista. Su mérito está en el hecho de haber pensado en una sociedad completamente comunista, en la que la dirección de todas las actividades principales estaba en manos del Estado y en la que se respetaban plenamente la igualdad y el voto popular, así como se establecían planes de producción. Pensó que para acabar con el Capitalismo, paso previo al establecimiento de sus comunidades, el Estado fijaría y elevaría los salarios mínimos, de tal modo que fuese imposible obtener beneficios mediante la explotación privada del trabajo. Proponía que el Estado se encargase de la habitación barata, de la educación general y de conseguir trabajo para todos.

Sismondi, su pensamiento no puede ubicarse dentro del Socialismo puro en razón de que no era anticapitalista; fue partidario de un Socialismo humanista y con ese sentido defendió la intervención del Estado para garantizar al trabajador un salario suficiente y un mínimo de seguridad social. Propuso que se dictaran leyes que limitasen los nacimientos entre quienes no pudiesen probar su capacidad para sostener una familia. Se declaró partidario de que el Estado regulase las condiciones económicas en beneficio del productor en pequeña escala. Para él, el Capitalismo criticable era el que intentaba multiplicar el consumo, eliminar al ar

tesano independiente y crear un proletariado urbano. Además, se anticipó a Marx en cuanto advirtió la tendencia del Capitalismo para buscar salir de sus productos sobrantes en el extranjero y de las consecuencias de esa conducta en las relaciones internacionales.

EN INGLATERRA. Roberto Owen, dio un gran impulso al cooperativismo durante su vida, en la que se pueden destacar tres etapas: la primera como propietario de la fábrica New Lanark, que adquirió en 1800, y donde puso en práctica sus ideas de buen trato a los obreros, además, como ya vimos al principio de este capítulo, fue en New Lanark, al inaugurar una escuela que fundó él mismo en 1816, donde hizo pública la idea de un Derecho Internacional del Trabajo; la segunda etapa, como fundador en Indiana, de la aldea comunal New Harmony (Nueva Armonía), en 1824, donde llega a practicar una especie de comunismo primitivo, inspirado en Fourier; la tercera etapa se produce a su regreso a Inglaterra, donde en 1834, es nombrado presidente de la "Gran Alianza Nacional de Sindicatos Obreros", que fracasa en ese mismo año. Al fracaso de su tentativa sindicalista, Owen vuelve al campo del cooperativismo y crea una serie de sociedades de este género de tipo socialista y democrático. Al final de su vida mantiene un socialismo tibio, contrario a la acción social del Estado y partidario de una forma de cooperación consistente en una vida en común, producida mediante adhesión voluntaria y no por imperativo legal.⁵⁶

2.3 EL MANIFIESTO COMUNISTA DE 1848

Es en este documento donde Marx y Engels hacen una crítica a los socialistas utópicos, guardando siempre, un cierto respeto a esta incipiente forma de Socialismo, en la que se encuentran las raíces de algunos de los principales conceptos del Socialismo científico. Así, pues, por considerarlo de importancia, haremos -

(56) Apud De Buen Néstor.-Op.Cit.

la transcripción de algunos párrafos del Manifiesto Comunista, que plasman los pensamientos de Marx y Engels en torno a los socialistas utópicos.

"Los inventores de estos sistemas se dieron cuenta del antagonismo de las clases, así como de la acción de los elementos disolventes en la misma sociedad dominante. Pero no advierten del lado del proletariado ninguna independencia histórica, ningún movimiento político que le sea propio".

"Como el desarrollo del antagonismo de las clases va a la par con el desarrollo de la industria, no advierten de antemano las condiciones materiales de la emancipación del proletariado, y se aventuran en busca de una ciencia social, de leyes sociales, con el fin de crear esas condiciones".

"A la actividad social anteponen su propio ingenio: a las condiciones históricas de la emancipación, condiciones fantásticas; a la organización gradual y espontánea del proletariado en clase, una organización completa fabricada por ellos. El porvenir del mundo se decide con la propaganda y la práctica de sus planes de sociedad".

"En la confección de esos planes, sin embargo, tienen la conciencia de defender ante todo los intereses de la clase obrera, por ser la clase que más sufre. El proletariado no existe para ellos sino bajo el aspecto de la clase que más padece".

"Pero la forma rudimentaria de la lucha de clases, así como su propia posición social, los lleva a considerarse muy por encima de todo antagonismo de clases. Desean mejorar las condiciones materiales de la vida para todos los miembros de la sociedad, hasta para los más privilegiados. Por consecuencia, no cesan de llamar a la sociedad entera sin distinción, y asimismo se dirigen con preferencia a la clase dominante. Porque, además, basta comprender su sistema para reconocer que es el mejor de todos los planes posibles, de la mejor de todas las sociedades posibles".

"Repudian, pues, toda acción política, y sobre todo, toda acción revolucionaria, y se proponen alcanzar su objeto por medios pacíficos y ensayando abrir camino al nuevo evangelio social por la fuerza del ejemplo, por las experiencias en pequeño, que siempre fracasan, naturalmente".

"La pintura fantástica de la sociedad futura en una época en que el proletariado, poco desarrollado todavía, considera su propia situación de una

manera también fantástica, corresponde a las primeras aspiraciones instintivas de los obreros hacia una completa transformación de la sociedad". "...Así estas proposiciones no tienen más que un sentido puramente utópico".⁵⁷

2.4 EL CARTISMO

El relato de este movimiento ha sido expuesto breve pero certeramente por el Maestro Néstor De Buen, por lo que hemos decidido transcribirlo.

"Siendo Inglaterra la cuna de la revolución industrial, no debe de extrañar que allí tuvieran lugar algunos de los acontecimientos sociales más importantes del Siglo XIX. La prohibición, paralela a la contenida en la Ley Chapelier, de que se constituyeran sindicatos, había sido levantada en el año de 1824, lo que vino a amortiguar el impacto de la ley de 1812 que imponía la pena de muerte de los destructores de máquinas. Por otra parte, la influencia del pensamiento de Robert Owen y aun de Fourier, era considerable y - todo ello, aunado a la expansión del proletariado y a una organización política burguesa, inaccesible para los trabajadores, creó las condiciones para que tomara impulso un movimiento aparentemente de reformas constitucionales, pero que, en el fondo, perseguía claras finalidades de exigencia proletaria.

Los sindicatos obreros ingleses habían sufrido la derrota de 1834, año que hemos señalado como una de las etapas en la vida de Owen. De ahí que fuere necesario presentar, en otros términos, las reivindicaciones sociales. De esa manera nace el movimiento cartista que debe su nombre a - "La Carta del Pueblo", documento redactado por un grupo de obreros de Londres, con el auxilio de algunos miembros radicales del Parlamento. La "Carta del Pueblo" (People's Charter) de mayo de 1838, plantea seis puntos de exigencia política y de naturaleza constitucional. En realidad - constituía un primer intento que, de prosperar, llevaría a otras peticiones posteriores claramente económicas. Los seis puntos eran: derecho de sufragio para los varones; voto secreto; que no fuese necesario ser propietario para pertenecer al Parlamento; que a los miembros del Parlamento se les pagase un sueldo; distritos electorales iguales y renovación anual del Parlamento.

Los hombres que principalmente redactaron el documento pertenecían a la Asociación Obrera de Londres (London Working Men's Association). Entre sus jefes estaban William Lovett, Henry Hetherington, James Watson, Robert Haitwell y Henry Vicent; con quienes estuvieron en estrecha relación Francis Place y Joseph Hume.

En realidad el movimiento cartista agrupaba no sólo a socialistas owenianos sino a todo tipo de personas, inclusive no socialistas, a los que violentaba además la Ley de Beneficencia de 1834, que excluía de sus beneficios a quienes tuvieran buena salud, uno de los factores más importantes de unidad de este movimiento, sin olvidar el intento de "reforma de las fábricas" (Factory reform), otra de las reclamaciones sociales fundamentales.

La situación anterior determinó que en 1838, alrededor de la "Carta del Pueblo" se unieran "los contrarios a la nueva ley de beneficencia, los defensores de la reforma de las fábricas y todos los descontentos de los distritos urbanos e industriales, así como también los radicales, republicanos y "socialistas" de varios matices, excepto una parte de los owenianos y de los fourie^ristas, que mantuvieron su desconfianza en la acción política y no se apartaron de su camino".

El movimiento adquirió mayor fuerza aun con la depresión industrial prolongada que sufría Inglaterra al final de la década de 1830. Sin embargo, la falta de un programa económico definido y de una dirección coherente provocó la desunión en dos grupos rivales del movimiento cartista: los cartistas de fuerza física y los cartistas de fuerza moral. Los primeros, divididos a su vez en dos grupos, proponían la revuelta, si ello era necesario. Los segundos eran partidarios de una conquista pacífica. Esto provocó el fracaso del movimiento e, inclusive, el de una huelga general, en 1839.

En 1842 la "Asociación Nacional de la Carta" organizó una segunda petición nacional, firmada por muchas más personas que la primera, fundamentalmente miembros de la clase obrera, que dieron así su apoyo al cartismo y a su jefe principal O'Connor. Se inició una serie de movimientos de huelga, inicialmente ajenos a los cartistas y después apoyados por estos, pero el hambre hizo desistir a los obreros y de nuevo fracasó el cartismo.

Para 1848 el cartismo intentó una tercera petición nacional apoyada por una gran manifestación

organizada en Kennington Common, en el mes de -
 abril, que fue contenida por las tropas dirigidas por el ya anciano duque de Wellington. Esta fue la última actividad coherente del cartismo que después se convirtió, definitivamente, en -
 un movimiento socialista.⁵⁷

2.5 LA LUCHA DE CLASES EN FRANCIA EN 1848

Con motivo del absolutismo y de la crisis económica reinantes en Francia en aquellos años, se proclama el 25 de febrero de 1848, la República, sobre la base del sufragio universal, dejando aparecer en primer plano al proletariado; los campesinos, gracias al sufragio universal, se convierten en los grandes electores. - Los obreros franceses pretendían, la creación de un Ministerio del Trabajo, que sería el ministerio proletario, junto a los de Hacienda, Comercio y Obras Públicas, que eran burgueses; además, la consagración del derecho al trabajo mediante el establecimiento de los Talleres Nacionales. Esta situación se tornaba insoporable para la burguesía, que no cesaba en sus ataques a los Talleres Nacionales, alegando, que lo que se tenía como socialismo, no era más que una pensión del Estado por un trabajo aparente. El 4 de mayo del mismo año se reúne la Asamblea Nacional, es en ese momento cuando se proclama verdaderamente la República, pero - no aquella que el proletariado francés había impuesto en las calles, sino una - que no representaba ningún arma revolucionaria en contra de los burqueses republicanos. El 15 de mayo, el proletariado irrumpe en la Asamblea Nacional consiguiendo únicamente el que se dictaran una serie de medidas de coacción en contra de ellos mismos; se da la detención de los principales jefes proletarios; la Comisión Ejecutiva de la Asamblea Nacional prohíbe las aglomeraciones populares de sañando así a la clase obrera; se ataca fuertemente a los Talleres Nacionales, convirtiendo el salario por día en salario por destajo y desterrando a los obreros no nacidos en París; el 21 de junio se publica un decreto que ordena la ex-

(57) Apud De Buen Néstor.-Op.Cit.

pulsión de los obreros solteros de los Talleres Nacionales. Los obreros dieron contestación a todas estas medidas, con la insurrección del 22 de junio. Al final de la sangrienta lucha que duró cinco días, los obreros cedieron, dando paso al triunfo de la burguesía; pero dejando un antecedente importantísimo en la historia de la lucha de los trabajadores por sus derechos.⁵⁸

2.6 EL MARXISMO

Es verdaderamente importante, la realización de un breve estudio del pensamiento marxista en relación al gran impacto que éste ha tenido en el mundo del trabajo y consecuentemente en el derecho del trabajo.

Para Marx la libertad es la condición para la utilización de la razón del hombre, por lo que condena a la prensa censurada. Cree que la base económica de una sociedad determina su estructura social en su conjunto, así como la psicología de las personas dentro de ella. Piensa además, que las relaciones de producción significan, esencialmente, la institución de la propiedad privada y las consecuentes relaciones de clase entre quienes poseen la propiedad y quienes no la poseen. Dice que dentro de la sociedad capitalista, los trabajadores no pueden escapar a su condición de explotados y a su destino revolucionario mediante la conquista de derechos y privilegios legales o políticos; agrega, que los sindicatos y partidos obreros son útiles como escuelas de adiestramiento para la revolución, pero no garantizan el Socialismo. Piensa que en el Capitalismo, el trabajador, - cualquiera que sea su salario, siempre es explotado, en la medida que sólo el - trabajo humano puede crear valor; así, pues, el trabajador sólo recibe una parte de ese valor y la otra se la apropia el capitalista. A esra que dentro del sistema proletario que pretende, los trabajadores asalariados se transformarán, de una clase-en-sí, en una clase-para-sí. Esta proposición expresa, en rigor, un de

(58) Apud De Buen Néstor.-Op.Cit.

terminismo ideológico que conducirá a los obreros hacia una perspectiva internacional cada vez mayor, superando inclusive, sus lealtades nacionalistas, para adoptar las de su clase, independientemente de la nacionalidad.⁵⁹

Ha sido, lo expuesto en este punto, un brevísimo resumen de lo que representa el pensamiento marxista en materia de derecho del trabajo, dejando en claro, la conciencia que tenemos en relación a la enormidad y profundidad del tema.

2.7 LAS INTERNACIONALES OBRERAS DEL SIGLO XIX

Este tema ha sido tratado de una manera concreta pero que a la vez nos ilustra perfectamente de su contenido, por el Maestro Néstor De Buen, por lo que a continuación transcribiremos el estudio por él hecho.

Uno de los aspectos más importantes del socialismo es su tendencia a concebir los problemas sociales en el ámbito internacional en razón de que se considera que los obreros de un país tienen más en común con los obreros de otro país que con los burgueses de su propio país. Tal es el espíritu que se encierra en la frase famosa con la que Marx y Engels terminan su "Manifiesto comunista": "¡Proletarios de todos los países, uníos!" El resultado de esta tendencia ha constituido el internacionalismo proletario, cuyas manifestaciones más importantes se produjeron, en el Siglo XIX, mediante la creación de la Primera y Segunda Internacional. En los tiempos actuales, el movimiento obrero, a nivel internacional, ha sido mixtificado ya que desde el fin de la guerra de 1939-1945, presenta una profunda división, paralela a la que existe entre los países socialistas y los países de economía capitalista.

La Primera Internacional.

A partir de 1860, el movimiento obrero, disminuida la represión iniciada con motivo de las revoluciones de 1848, resurge. Esta situación la aprovecha Karl Marx quien, con motivo de celebrarse en Londres, en el año de 1862, una Exposición Universal, establece contactos con los obreros que vienen a visitarla.

⁵⁹ Apud DE BUEN Néstor.-Op.Cit.

El día 5 de agosto de 1862, Marx celebra una reunión de confraternidad internacional en Free Mason's Tavern, local que le es facilitado por la masonería inglesa. Allí se propone crear un "Comité de Trabajadores para el intercambio de correspondencia sobre las cuestiones de la industria internacional", que anticipa la creación de la Primera Internacional.

Evidentemente una tarea de esta naturaleza no era fácil. Era preciso poner de acuerdo tendencias tan opuestas como las de los proudhonianos, los blanquistas, los cartistas y sindicalistas ingleses, los lasallistas, en Alemania, etc. Sin embargo, circunstancias especiales producen otra reunión (1863) en el Saint James Hall de Londres, en ocasión de una insurrección en Polonia y nuevamente se encuentran varios de los dirigentes que asistieron a la primera junta.

Por último, el 28 de septiembre de 1864, bajo la presidencia del profesor Beadiv, se lleva a cabo un mitin en el Martin's Hall de Londres, al que acuden, entre otros, Tolain, por Francia; Wolff, secretario de Mazzini, por Italia y Marx, por Alemania. Allí se acuerda constituir la Asociación Internacional de Trabajadores. Se encarga preparar los estatutos a un consejo del que participa Marx.

El domicilio de la Asociación se establece en 18 Greek Street, lugar donde, a partir del día 5 de octubre de 1864, sesiona el Consejo General que integran Odger, como presidente; Wecler, tesorero; Gremer, secretario; Le Lubex, por Francia; Wolff, por Italia y Marx, por Alemania.

Los estatutos de la Primera Internacional son redactados por Marx, y el texto definitivo, presentado en tres idiomas: inglés, francés y alemán, es aprobado por el Primer Congreso General celebrado en Ginebra del 3 al 8 de septiembre de 1866.

Es interesante reproducir a continuación, del Proyecto presentado al Congreso de Ginebra, el preámbulo y alguno de los artículos que lo integran.

"Considerando:

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

"Que la supeditación del trabajador al capital -

es la fuente de toda servidumbre: política, moral y material;

"Que por esta razón, la emancipación económica de los trabajadores es el gran fin a que debe estar subordinado todo movimiento político;

"Que todos los esfuerzos hechos hasta ahora se han frustrado por falta de solidaridad entre los obreros de las diversas profesiones en cada país y de una unión fraternal entre los trabajadores de los diversos países;

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

"Que el movimiento desarrollado entre los obreros de los países más industriales de Europa ha hecho nacer nuevas esperanzas, anuncia solemnemente que no debe caerse en los viejos errores y aconseja la combinación de todos los esfuerzos - ahora aislados;

"Por estas razones:

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

"El Congreso considera como un deber reclamar no solamente para los miembros de la Asociación los derechos del hombre y del ciudadano, sino para cualquiera que cumpla sus deberes, ni deberes sin derechos, ni derechos sin deberes.

"Es con este espíritu con que el Congreso ha adoptado definitivamente los siguientes estatutos de la Asociación Internacional de los Trabajadores:

"Artículo 1º Se establece una Asociación para - procurar un punto central de comunicación y de cooperación entre los obreros de diferentes países que aspiran al mismo fin, a saber: la ayuda mutua, el progreso y la completa liberación de la clase obrera.

"Artículo 2º El nombre de esta Asociación será: Asociación Internacional de los Trabajadores.

"Artículo 5º El Consejo General establecerá relaciones con las diferentes asociaciones obreras, de tal forma que los obreros de cada país estén constantemente al corriente del movimiento de su clase en otros países; dispondrá que se haga una

ESTA TESIS NO DEBE
SALIR DE LA BIBLIOTECA

información sobre el estado social; simultáneamente y con un mismo espíritu; hará que las cuestiones propuestas por una sociedad y cuya discusión sea de un interés general, sean examinadas por todos, y que, cuando una idea práctica o una dificultad internacional reclame la acción de la Asociación, ésta se desenvuelva de una manera uniforme. Cuando así parezca necesario, el Consejo General tomará la iniciativa en propuestas a someter a las sociedades locales o nacionales. "Publicará un boletín para facilitar sus comunicaciones con las secciones.

"Artículo 10º Aunque unidas por un lazo fraternal de solidaridad y de cooperación, las sociedades obreras no podrán por menos de continuar sobre las bases que les son particulares".

La Primera Internacional sigue una línea ascendente, incorporando a sus filas, con el paso del tiempo, un número cada vez mayor de obreros. Celebra diversos congresos. El segundo, en Lausana (Suiza), del 2 al 9 de septiembre de 1867; el tercero, en Bruselas, del 6 al 13 de septiembre de 1868, en el que se aprueba una resolución contra la guerra.

El 28 de octubre de 1866, el grupo bakunista, - que se había separado de la Liga de la Paz creada en Ginebra, la Alianza de la Democracia Socialista, de tendencia anarquista. Su programa es calificado por Marx como "una olla podrida de malditos lugares comunes". En realidad la Alianza, que después habría de recibir gran apoyo del movimiento obrero español, nace con el objeto de penetrar y conquistar la Internacional. Este fue el argumento que la Alianza invoca, como principal argumento, que la Alianza era un peligro para la unidad internacional de la clase obrera. El Cuarto Congreso de la Internacional se celebra en Basilea, Suiza, durante los días 6 al 12 de septiembre de 1869. La asistencia fue nutrida. Para entonces la A.I.I. contaba con unos 245,000 afiliados sólo en Francia, pese a la represión del gobierno francés. La guerra franco-prusiana impide se celebre el Congreso de París, de 1870. Al producirse los acontecimientos que crean la Comuna de París, en 1871, la Internacional manifiesta su total apoyo a los obreros franceses y les rinde homenaje al ser derrotados.

En La Haya, del 2 al 9 de septiembre de 1872, se celebra el Quinto Congreso que ratifica los principios políticos de la Internacional frente al apolitismo anarquista. Allí se plantea, en una discusión borrascosa, la situación de la "alian-

za" anarquista, llegándose a la expulsión de Bakunin y de James Guillaume, lo que determina la retirada de los anarquistas. Es el principio del fin de la Primera Internacional.

La Internacional cambia su domicilio a Nueva York. Su consejo general convoca al VI Congreso, que se celebra, con escasísima asistencia, en Ginebra, del 8 al 13 de septiembre de 1873. Paralelamente los escisionistas de Bakunin convocan para otro congreso que se celebra del 1 al 7 de septiembre, también en Ginebra. En el congreso - escisionista, que es considerado por estos el VI de la Internacional, se aprueban sus nuevos estatutos y de hecho, aunque en una forma irregular, el anarquismo toma el control de la Primera Internacional. A su vez, el otro grupo celebra en Filadelfia, en julio de 1876 y aprovechando de nuevo una exposición universal, el VII Congreso. Las tremendas dificultades de transporte que permitieron la asistencia de un solo delegado europeo: la dimisión de F.A.Sorge y otra serie de factores conducen al congreso a adoptar una resolución que declara disuelto el consejo general de la A.I.T.

La Segunda Internacional.

En París, del 14 al 21 de julio de 1889, en la Sala Petrelle, tiene lugar el Primer Congreso de la Nueva Internacional. Asisten delegaciones de dieciséis países, siendo muy numerosas las de Alemania, Bélgica e Inglaterra, congregándose las figuras más relevantes del movimiento obrero y del socialismo: Bebel, Liebknecht, Clara Zetkin, Bernstein, De Paepe, Vandervelde, Pablo Iglesias, fundador del Partido Socialista Obrero Español, Plejanov, Leonor Marx (hija de Karl Marx), Lafargue, etc.

Desde el orden del día discutido para esta reunión, se destaca la intención del congreso de tratar los problemas concretos del proletariado con mayor énfasis que los aspectos políticos. El proyecto era el siguiente:

"a) Legislación internacional del trabajo. Reglamentación legal de la jornada de trabajo, trabajo nocturno y diurno; días de descanso para los adultos, para las mujeres y los niños.

"b) Vigilancia en los talleres de la grande y de la pequeña industria así como de la industria doméstica.

"c) Vías y medios para obtener estas reivindicaciones.

"d) Abolición de los ejércitos permanentes y ar-

mamento del pueblo".

Los dos primeros puntos fueron refundidos en un solo. Sobre ellos el congreso adoptó el siguiente acuerdo:

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

Considerando:

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

Que este progreso de la producción capitalista - implica la explotación creciente de la clase obrera por la burguesía;

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

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

Que, de otra parte, se trata ante todo de oponer se a la acción destructora del presente orden económico,

Decide:

Una legislación protectora y efectiva del trabajo es absolutamente necesaria en todos los países donde impera la producción capitalista: como bases de esta legislación, el congreso reclama:

- a) Limitación de la jornada de trabajo al máximo de ocho horas para los adultos.
- b) Prohibición del trabajo de los niños menores de catorce años: de 14 a 18, reducción de la jornada a seis horas para ambos sexos.
- c) Supresión del trabajo nocturno, salvo en aquellas ramas de industria que por su naturaleza exige un funcionamiento ininterrumpido.
- d) Prohibición del trabajo a las mujeres en todas las ramas de la industria que afecten muy particularmente al organismo femenino.
- e) Supresión del trabajo nocturno para las mujeres y los obreros de menos de dieciocho años.
- f) Reposo ininterrumpido de treinta y seis horas por lo menos, semanalmente, para todos los trabajadores.

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

h) Supresión del regateo.

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

j) Supresión de las oficinas de colocación.

k) Vigilancia en todos los talleres y establecimientos industriales, comprendiendo la industria doméstica, por inspectores retribuidos por el Estado y elegidos, al menos la mitad, por los propios obreros.

El congreso declara que todas estas medidas de higiene social deben ser objeto de leyes y de tratados internacionales, invitando a los trabajadores de todos los países a imponerlos a sus gobiernos. La aplicación de estas leyes y tratados, obtenidos de la manera que se juzgue más eficaz, deberá ser vigilada por los trabajadores. De otra parte el congreso declara que es un deber para los obreros admitir a las obreras en sus filas en igualdad de condiciones, haciendo prevalecer el principio "a trabajo igual, salario igual" para todos los obreros de ambos sexos y sin distinción de nacionalidad.

Por todo lo anterior, lo mismo que por la emancipación completa del proletariado, el congreso considera como esencial la organización de los trabajadores en todos los terrenos y, en consecuencia, reclama la libertad absoluta de asociación y de coalición".

La importancia de estos acuerdos, particularmente si se intenta encontrar los antecedentes de nuestro Artículo 123 Constitucional, salta a la vista. No dudamos que el Constituyente, reunido en Querétaro en 1916-1917 haya tomado en consideración la resolución anterior para redactar el Art. 123.

Además, el Congreso de París, de 1889, decide la celebración de la manifestación internacional de primero de mayo, en homenaje a los líderes obreros de Chicago Augusto Spies, Miguel Schwab, Samuel Fielden, Alberto R. Parsons, Adolfo Fischer, George Engel y Luis Lingg, condenados a muerte y ejecutados con motivo de los acontecimientos ocurridos el 1º de mayo de 1886 en los que se exigió la reducción a 8 horas de la jornada de trabajo.

La Segunda Internacional celebra, durante el Siglo XIX, otros congresos, que tienen lugar en Bruselas (1891), con la asistencia de 374 delegados de 16 países y en donde se discutió, de nue-

vo, la legislación protectora de los obreros y - el derecho de asociación y la postura de la clase obrera contra el militarismo y la guerra; en Zurich (1893), con la asistencia de 411 delegados, y en donde, a pesar de haber rechazado a la huelga general como solución en contra de la guerra, se reconoce que, en cambio, constituye un medio de lucha política; en Londres (1896), con la asistencia de 776 delegados de 20 países, que abandonaron los anarquistas, tras una derrota a propósito de la "acción política". En este congreso, en contra del voto de los sindicalistas franceses, se aprobó la expulsión de los anarquistas. Por último, al concluir el Siglo XIX, - se celebra un nuevo congreso en París, del 23 al 27 de septiembre de 1900, con asistencia de 791 delegados, en el que se discute la posible participación de los socialistas en un gobierno burgués, a propósito de la aceptación que hizo el socialista francés Alexandre Millerand, de una cartera que le ofreció en su gobierno, Waldeck-Rousseau. A iniciativa de Kautsky, y con votos contrarios de franceses e italianos, se acuerda que no se trata de un problema de principios por lo que habría de resolverse en cada caso. En el mismo congreso se conviene la creación de un Buró de la Internacional, con sede en Bruselas, nombrándose presidente a Emile Vandervelde y como secretario, a Victor Serwy.⁶⁰

Como hemos visto, es en el Siglo XIX cuando nace el internacionalismo obrero, - atendiendo al llamado de Marx y Engels de: "¡Proletarios de todos los países, - uníos!"; es bajo este llamado, que la Primera Internacional logra su formación, teniendo como premisa fundamental, la reunión de todos los obreros del mundo y su emancipación, persiguiendo en todo momento la difusión de las ideas y logros de los trabajadores de cualquier país, lo que se aprecia en el Artículo 5º de los Estatutos de la Asociación Internacional de los Trabajadores creada en 1864. Como hemos visto, la Primera Internacional constituye el primer impulso tendiente a una organización internacional de trabajadores; sin embargo, ésta se disuelve con motivo de la contraposición de los pensamientos de las diversas tenden-

(60) Apud De Buen Néstor.-Op.Cit.

cias obreristas que la integraban, principalmente existía un repudio al grupo de los seguidores de Proudhon y Bakunin a los que se les reprochaba su marcada tendencia anarquista. Sin embargo, podemos decir que la Primera Internacional logró constituir un importante precedente que nos permite ver, que la agrupación mundial de la clase trabajadora en defensa de los intereses comunes, no es una utopía.

La Primera Internacional formó la base sobre la que se constituiría la Segunda Internacional, que aprovechando el surco trazado por la Primera Internacional iría más lejos en cuanto a sus logros, teniendo como ideales esenciales, ya no sólo la agrupación de los obreros del mundo, sino la creación de una legislación específica en materia de trabajo, de la que todos los trabajadores del mundo, pudieran reclamar los beneficios en ella contenidos, en atención a una mejora de las condiciones generales del trabajo.

2.8 EL TRATADO DE PAZ DE VERSALLES

Durante la Primera Guerra Mundial, como consecuencia de la ofensiva submarina lanzada por Alemania, el Presidente norteamericano Wilson, decide la intervención de los Estados Unidos de Norteamérica en la guerra. De esta intervención derivarían importantes repercusiones tanto en el ámbito social como en materia de trabajo, gracias a la influencia del norteamericano Samuel Gompers, en la redacción del Tratado de Versalles.

El Maestro Néstor De Buen, hace un claro estudio del contenido del Tratado de Versalles en lo que a materia laboral se refiere. Considerando que tal estudio encuadra perfectamente dentro de la sistemática que se ha venido desarrollando dentro de este capítulo, hemos decidido transcribirlo:

La importancia del Tratado de Paz firmado en Versalles el 28 de junio de 1919, paralelo a los -

tratados de Saint-Germain, de 10 de septiembre; de Neuilly, de 17 de noviembre ambos del mismo año y del Gran Trianon, del 4 de junio de 1920, mediante los cuales las potencias aliadas de una parte y de la otra, Alemania, Austria, Bulgaria y Hungría, pusieron fin al estado de guerra, es considerable para el derecho del trabajo. En efecto, en el Tratado de Versalles, por vez primera se atribuye importancia internacional al problema social y se intenta ponerle remedio, tanto mediante recomendaciones a las naciones signatarias, como mediante el establecimiento de un organismo internacional, la Organización Internacional del Trabajo que tendría a su cargo la creación de unas normas internacionales reguladoras de los derechos de los trabajadores. La American Federation of Labor, desde septiembre de 1914 había propuesto a otros organismos ceteros que en el tratado que pusiera fin a la guerra, apenas iniciada, se incluyera un programa de carácter social. Así, en la conferencia de Leiden, celebrada en Inglaterra, y que se inició el día 5 de julio de 1918, con la participación de delegados belgas, franceses, ingleses e italianos, a convocatoria del Comité Confederal del Proletariado Interaliado se formuló la siguiente declaración: "La Conferencia declara que el Tratado de Paz que pondrá fin a la guerra actual y que asegurará a los pueblos la libertad y la independencia política y económica, debe igualmente ponerlos fuera de los ataques de la competencia capitalista internacional y deberá asegurar a la clase obrera de todos los países un mínimo de garantías de orden moral y material relativas al Derecho del Trabajo, al Derecho Sindical, a las emigraciones, a los seguros sociales, a la curación, higiene y seguridad del Trabajo". Fueron muchas las conferencias celebradas durante la primera guerra mundial o inmediatamente después que tuvieron en consideración el problema social: la de la Unión Católica Internacional (Zurich, del 12 al 13 de febrero de 1917); la de la Unión Sindical Internacional (Suiza, marzo de 1917); la de la Federación Internacional de Sindicatos (Estocolmo, marzo de 1917); la de la Conferencia Internacional de los Sindicatos de los Países Neutrales (Berná, del 19 al 4 de octubre de 1917); la de los Socialistas Interaliados (Londres, 1918); la de la Sindical Internacional de Berná (5 al 9 de febrero de 1919); la de los Sindicatos Cristianos (París, del 16 al 19 de marzo de 1919) y el Congreso de Mujeres Sufragis

tas Interaliadas (París, 10 de febrero de 1919). De todas estas conferencias, la más importante - fue la de Berna, de febrero de 1919, donde se elaboró la "Carta del Trabajo". En ella se propuso una serie de medidas que inspiraron, con toda seguridad, a los autores del Tratado de Versalles.

La proposición concreta para incluir en el Tratado de Paz diversas disposiciones para la protección internacional de los trabajadores fue hecha por el Presidente Wilson ante la "Conferencia de los Preliminares de Paz", el día 25 de enero de 1919. Habiendo sido aprobada, se integró una comisión presidida por Samuel Gompers, presidente de la American Federation of Labor (A.F.L.), de los Estados Unidos, y con representantes de Bélgica, Cuba, Checoslovaquia, Francia, Gran Bretaña, Italia y Polonia.

La comisión empezó a laborar el día 11 de febrero de 1919 sobre un proyecto preparado por los ingleses, y celebró treinta y cinco reuniones. El trabajo de la comisión se presentó ante la Conferencia de Paz la cual, en sesión de 11 de abril de 1919, acordó incorporarla al Tratado de Paz.

En realidad, la intención de algunos de los miembros de la comisión que tuvo a su cargo la formulación del proyecto, fue la de que se aprobara una verdadera "Carta del Trabajo". Mahaim, Gompers, Jouhaux y el barón Mayor des Planches deseaban una enumeración muy completa que pudiese ser, según afirmó el primero, "La Carta del Trabajo del Nuevo Mundo". Vandervelde y Barnes, por el contrario, pensaban más conveniente limitar las cláusulas a algunos principios cuya admisión por la Conferencia General de Paz pareciera más fácil.

Es factible admitir que el resultado más importante del Tratado de Paz, en orden a lo que aquí estudiamos, haya sido la constitución, a iniciativa del Presidente Wilson, de la Organización Internacional del Trabajo. Sin embargo, resulta preciso destacar del Tratado, aquellas resoluciones que han servido de modelo a las legislaciones sociales de todo el mundo.

La creación de la Organización Internacional del Trabajo está incluida en la Parte XIII del Tratado y a ella corresponden los Artículos 387 a 427. En el preámbulo de esta parte se señala: "a) Que la justicia social está reconocida como una condición de paz universal; b) Que existen condiciones de trabajo que implican, para gran número de

personas, la injusticia, la miseria y las privaciones, lo que engendra tal descontento, que la paz y la armonía universales son puestos en peligro". También se añade que "la no adopción, por una nación cualquiera, de un régimen de trabajo realmente humano pone obstáculos a los esfuerzos de las demás naciones deseosas de mejorar la suerte de los obreros en sus propios países". El texto del Artículo 427 del Tratado de Paz es como sigue:

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

"Reconocen las Altas Partes contratantes, que las diferencias de clima, de costumbres y usos, de oportunidad económica y de tradición industrial, hacen difícil lograr de una manera inmediata la absoluta uniformidad en las condiciones de trabajo. Pero, persuadidas de que el trabajo no debe ser considerado meramente como un artículo de comercio, piensan que existen procedimientos y principios para la reglamentación de las condiciones del trabajo que todas las comunidades industriales deben esforzarse en aplicar en cuanto lo permitan las circunstancias especiales en que pueden encontrarse".

"Entre dichos procedimientos y principios parece a las Altas Partes contratantes que los siguientes son de importancia particular y urgente:

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

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

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

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

"5º La adopción de un descanso hebdomadario de veinticuatro horas como mínimo, que, siempre que ello sea posible, deberá comprender el domingo.

"6º La supresión del trabajo de los niños y la obligación de establecer limitaciones en el trabajo de los jóvenes de ambos sexos, necesarias para permitirles continuar su educación y asegu-

rarles su desarrollo físico.

"7º El principio de salario igual, sin distinción de sexo, para un trabajo de valor igual.

"8º Las reglas dictadas en cada país respecto de las condiciones de trabajo deberán asegurar un tratamiento equitativo a todos los trabajadores que legalmente residen en el país.

"9º Cada Estado debe organizar un servicio de inspección, que comprenderá a las mujeres, a fin de asegurar la aplicación de las leyes y de los reglamentos para la protección de los trabajadores".

"Sin proclamar que estos principios y métodos - sean completos o definitivos, las Altas Partes contratantes opinan que son apropiados para - guiar la política de la Sociedad de Naciones, y que, si se adoptan por las comunidades industriales miembros de la Sociedad de Naciones y se mantienen intactos en la práctica mediante cuerpo adecuado de inspectores esparcirán beneficios permanentes sobre los asalariados del mundo".⁶¹

Como hemos visto, el Tratado de Versalles, a diferencia de las Internacionales Obreras que tenían un contenido casi exclusivamente humanitario, trata la problemática de las condiciones de trabajo con un enfoque jurídico, iniciando una nueva etapa en el desarrollo del Derecho Internacional del Trabajo.

2.9 EL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL EN EL DERECHO INTERNACIONAL DEL TRABAJO

La influencia del Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en el desarrollo del Derecho Internacional del Trabajo, es indiscutible, pues sin lugar a duda, es en este estatuto en donde se elevan por primera vez a nivel constitucional, los derechos sociales, incluyendo bajo este término, el derecho del trabajo y de la previsión social, el derecho agrario y el derecho económico para regular la actividad del Estado en favor de la clase trabajadora.

El Maestro Alberto Trueba Urbina nos dice lo siguiente:

El derecho social de nuestra Constitución, supera a los derechos sociales de las demás Constituciones del mundo y a la doctrina universal, por-

(61) Apud DE BUEN Néstor.-Op.Cit.

que estas sólo contemplan un derecho social protector de los débiles frente a los fuertes y nivelador de desigualdades entre los mismos y específicamente en las relaciones de trabajo, entre obreros y patrones, encaminado hacia la dignificación de la persona humana; en tanto que el Derecho Social Mexicano se identifica con la justicia social en el derecho agrario y en el derecho del trabajo, como la expresión de normas protectionistas de integración o de inordinación para nivelar desigualdades y de preceptos reivindicatorios de los derechos del proletariado para la socialización de la tierra y del capital.⁶²

Dentro de la cita transcrita, el Maestro Trueba Urbina destaca la tendencia socialista de los Artículos 27 y 123 Constitucionales y el impacto de estos en el campo del Derecho Internacional del Trabajo, lo que no es raro, ya que el Maestro Trueba Urbina estuvo influenciado por esta tendencia a lo largo de su desarrollo como doctrinario del Derecho. Sin embargo, lo que a nosotros interesa no es tanto la tendencia socialista de los preceptos constitucionales, sino la influencia que estos tuvieron en el desarrollo del Derecho Internacional del Trabajo.

El Maestro Trueba Urbina asegura que nuestra Constitución de 1917 influyó notablemente sobre los encargados de la redacción de la parte relativa al trabajo - del Tratado de Versalles, al respecto nos dice:

Nuestro Artículo 123, parte esencial de la Constitución social, se proyectó en el derecho internacional que recogió sus normas protectoras de los trabajadores y tutelares de los mismos. La idea de la internacionalización, en el Tratado de Versalles, ha quedado proclamada de la siguiente manera:

"La primera Constitución, no sólo de América sino del mundo, que estableció garantías sociales para la clase trabajadora fue la nuestra de 1917. Y esto nos hace pensar en sus proyecciones en el Tratado de Versalles de 1919 y en los Códigos Políticos expedidos con posterioridad, que también con-

(62) Trueba Urbina Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. - 3ª Ed.-Ed.Porrúa, S.A.- México, 1975.-Pág.123.

sagran el mismo tipo de garantías".

"Nuestra Constitución acertó a recoger no las aspiraciones del proletariado mexicano, sino las del proletariado universal, por lo que nada tiene de extraño que los constituyentes de otros países que después de su publicación quisieron sentar para ellos las bases de un nuevo Derecho Social la tomaran como fuente de inspiración y guía".

Por esto afirmamos que después de la Primera Guerra Mundial que terminó con la firma del Tratado de Paz de Versalles, los constituyentes europeos y americanos encontraron que los postulados del tratado habían sido perfectamente descritos con anterioridad en nuestra Constitución. Si, mas que sólo se recogieron las normas laborales en función proteccionista.

Insistimos en que el origen de los principios formulados sobre "trabajo" del Tratado de Versalles debe buscarse en la Constitución Mexicana de 1917, cotejando los dos instrumentos y tomando en cuenta la participación importantísima que tuvo Samuel Gompers, dirigente de la American Federation of Labor, quien gestionó ante el Presidente de los Estados Unidos de Norteamérica la participación de los obreros en la Conferencia de Paz.

Gompers conoció de cerca nuestro proceso revolucionario, así como la legislación social anterior a la Constitución de 1917, desde el compromiso que contrajo el gobierno constitucionalista de Carranza con la "Casa del Obrero Mundial" el 17 de febrero de 1915, en el que se pactó la expedición de leyes apropiadas para mejorar la condición de los trabajadores y la formación de batallones rojos integrados por obreros, así como su correspondencia con líderes obreros mexicanos y periodistas como el Dr. Atl. También conoció la legislación social de Salvador Alvarado, de Yucatán, y tuvo contacto con los líderes obreros de la época anterior y posterior a la Constitución de 1917.

Gompers estaba al tanto de la Constitución de 1917 en febrero de este año, como el Departamento de Estado de los Estados Unidos de Norteamérica, no sólo por las afectaciones del Artículo 27 a los intereses económicos de sus nacionales y en lo que atañe al petróleo, sino por contener la primera Carta del Trabajo escrita en una Constitución. Consiguientemente tuvo a la vista el -

Artículo 123, cuyos textos le devuelven al mundo lo que éste recibió para su promulgación. Así se explica la coincidencia de principios de nuestra Constitución con la Parte XIII del Tratado de Versalles, ya que nada menos que Gompers fue el Presidente de la Comisión de Legislación Internacional de Trabajo, integrada por delegados de Estados Unidos, Inglaterra, Francia, Italia y seis de otros países, figurando como secretario, Arthur Fontaine.

En cuanto a los primeros pasos relacionados con la Carta del Trabajo, Gompers dice:

"La Comisión de Legislación Laboral Internacional se reunió el primero de febrero. Monsieur Golliard, Ministro de Trabajo francés, abrió la sesión. Mr. Barnes propuso que yo fuese nombrado presidente, proposición que fue secundada por todos los delegados. Arthur Fontaine fue nombrado secretario general y Harold Butler, secretario general adjunto. Los británicos no se opusieron al principio del supergobierno, pero buscaban la manera de protegerse mediante el establecimiento, a través de la representación colonial, de un control que les permitiera realizar con posterioridad, los cambios que estimasen convenientes. Su plan establecía la creación de una Organización Laboral Internacional, compuesta de delegados de los países firmantes del Tratado de Paz..."

"Aparte de la Draft Convention que disponía la creación y puesta en marcha de una Oficina Laboral Internacional y la celebración de conferencias, se redactó una declaración de principios para insertarla en el Tratado de Paz. Estos principios, que constituían una Declaración de Derechos Laborales, iban a suponer, con su inserción en el Tratado, un reconocimiento extraordinario a la importancia de las relaciones de los hombres en sus quehaceres diarios. Las bases de esta Carta fueron los principios que la I.N. del 1.º sometió a la Conferencia Interaliada de Londres de Septiembre de 1918. Sustancialmente, los principios que los países firmantes del trabajo habían de aprobar, eran los siguientes:

El trabajo de un ser humano no ha de considerarse simplemente, ni derecho ni de hecho, como una mercancía o un artículo de comercio.

Ha de concederse a los empresarios y a los trabajadores el derecho de libre asociación para fines legales.

No se permitirá emplear a ningún niño en la in-

dustria o en el comercio hasta que no tenga los catorce años cumplidos.

No se emplearán a los obreros cuyas edades estén comprendidas entre los catorce y los dieciocho años para que realicen trabajos físicamente agotadores y siempre a condición que no se interrumpa la educación técnica o general.

Todos los trabajadores tienen derecho a un salario que les permita mantener un razonable nivel de vida.

Igual salario se dará a la mujer y al hombre por el trabajo de idéntico valor en cantidad como en calidad.

Se concederá a los trabajadores un descanso semanal, incluyendo el domingo o su equivalente.

Limitación de la jornada de trabajo en la industria sobre la base de las ocho horas al día o cuarenta y ocho a la semana.

Estos principios, constituyen objetivamente, un extracto del Artículo 123 de la Constitución Mexicana que conocía perfectamente bien Samuel Gompers, por sus estrechas relaciones con líderes mexicanos. La reunión de Laredo, Texas, mucho le sirvió para conocer a fondo la Carta Mexicana del trabajo, la cual llevó en su portafolio a Versalles, y cuyo extracto presentó a la Comisión Laboral para que ésta a su vez lograra su incorporación en el Tratado de Versalles. Por otra parte, entre la Carta del trabajo de Berna de febrero de 1919 y el Tratado de Versalles del mismo año, existen notorias discrepancias que revelan que aquella no influyó en el Tratado.⁶³

El Maestro Trueba Urbina fundamenta de manera excepcional su afirmación, específicamente en la participación de Samuel Gompers como redactor de la Parte XIII del Tratado de Versalles, y en las relaciones personales que Gompers mantuvo con líderes obreros y periodistas mexicanos, como el Doctor Atl.

El Maestro Néstor De Buen, sin dudar de la excelente fundamentación con que lanza su aseveración el Maestro Trueba Urbina, destaca la posibilidad de que los redactores del Tratado de Versalles se hayan visto influenciados, no tanto por la Constitución Mexicana de 1917, sino por la resolución dictada por el Congreso -

(63) Apud Trueba Urbina Alberto.-Op.Cit. y Nuevo Derecho Internacional Social.-Ed.Porrúa, S.A.-México, 1979.

que en el mes de julio de 1889 constituyó la Segunda Internacional, apuntando la coincidencia sustancial entre ambos documentos; sin embargo, no proporciona elemento alguno que justifique su creencia.

2.10 EL SINDICALISMO INTERNACIONAL

Así como la Primera y Segunda Internacionales intentan la concientización de los obreros del mundo respecto de su agrupación para la consecución de sus intereses comunes, existió una Tercera Internacional que constituyó el primer llamado a las organizaciones de obreros de distintos países hacia la formación de una agrupación mundial de sindicatos.

La Tercera Internacional.

La Tercera Internacional, creada por Lenin en marzo de 1919, fue, a su vez, denominada la "Internacional roja". En realidad surge después del nacimiento del Estado soviético y se convierte en un instrumento de expansión del socialismo marxista por lo que vive indisolublemente vinculada a la política y a la suerte de la Unión Soviética. Es fundada en Moscú, en agosto de 1920, celebra el Congreso Constituyente en la misma capital del 3 al 19 de julio de 1921 y allí establece su domicilio, lo que es prueba evidente de su orientación. Esta Tercera Internacional, fue también conocida como el Comintern. Tenía por objeto establecer "un sólo movimiento dirigido en forma centralizada, que asumiera el control de la estrategia y las tácticas de la Revolución mundial". En realidad intentó coordinar la acción de los partidos comunistas de cada país, de tal manera que no fueran organismos independientes sino partes de un todo, siempre sujetos, en última instancia, a la decisión del Comintern.

Su principal rival lo fue la "Internacional Dos y Media", según la denomina Cole, nacida, en realidad, de la antigua Segunda Internacional y proyectada como "Internacional Laborista y Socialista". Entre ambas existieron intentos de conciliación, a los que concurren, de hecho, las Tres Internacionales: Segunda, Tercera y la Laborista y Socialista. Esta reunión se celebró en Berlín, en abril de 1922 y de allí nació un "Comité de los Nueve": tres representantes de cada grupo, -

que habría de convocar una conferencia de unificación, que no pudo celebrarse. Tampoco tuvo mayor éxito otro intento semejante, apoyado por los miembros rusos del comité, Zinoviev y Losovsky, que se llevó a cabo con motivo de la Conferencia Internacional de la Paz, reunida en La Haya en diciembre de 1922, que había sido convocada por la Federación Internacional de Sindicatos de La Haya. Los organismos socialistas rechazaron ese nuevo intento de unificación.

El Comintern vivió su época entre las dos guerras mundiales, como punta de lanza de la expansión comunista, pero dejó de existir durante la Segunda Guerra Mundial como consecuencia de la alianza circunstancial de la Unión Soviética y los demás países que lucharon contra el nazifascismo y el imperialismo japonés.⁶⁴

FEDERACION SINDICAL INTERNACIONAL

Llegando a agrupar en su iniciación a 18 millones de individuos, nace esta organización, que aparece como un organismo anticomunista y partidario de la Organización Internacional del Trabajo. De esta Federación el Maestro Cabanellas nos dice lo siguiente:

En 1902, después de una lenta preparación, se creó en Amsterdam la Federación Sindical Internacional, cuyos fines, de acuerdo con el Artículo 8º de sus estatutos, eran: a) realizar la unidad de la clase obrera internacional, mediante la unión entre el movimiento sindical de todos los países; b) desarrollar los sindicatos profesionales internacionales, colocándolos sobre el terreno de la Federación Sindical Internacional; c) sostener los intereses y los esfuerzos del movimiento sindical de todos los países, nacional e internacionalmente; d) favorecer el progreso internacional de la legislación social; e) alentar la educación del obrero; f) prevenir cualquier guerra y combatir la reacción. Los efectivos iniciales de esta organización, contraria al comunismo y defensora de la Organización Internacional del Trabajo, se calculaban inicialmente en cerca de 18 millones de trabajadores.

En el Congreso de Londres de 1920 estuvieron representados 25 millones de afiliados. La instau-

(64) Apud De Buen Néstor.-Op.Cit.

ración de los regímenes fascistas de Italia y - Alemania, con la segregación forzosa que determinaron, significó notable pérdida representativa para esta organización. Nuevo impulso recibió. - en 1939, con la incorporación de una de las grandes entidades gremiales de los Estados Unidos: - la Federación Americana del Trabajo.

Un grupo disidente de la Confederación del Trabajo de Francia creó en Berlín, en 1922, la Asociación Internacional de Trabajadores, de resuelta ideología anarquista, partidaria de la acción directa y de importancia numérica muy relativa.⁶⁵

LA FEDERACION SINDICAL MUNDIAL

En su principio llega a contar con sesenta millones de afiliados, lo que la lleva a ser, la agrupación obrera internacional con mayor representación, sobre - ella, el Maestro Cabanellas apunta:

La guerra de 1939 a 1945 unió, frente a un enemigo común, a fuerzas que hasta hacia poco eran antagonicas y que volverían a serlo una vez finalizado el conflicto. Un verdadero abismo ideológico separaba a las organizaciones sindicales norteamericanas de las rusas; de puente de unión - sirvieron los sindicatos franceses e ingleses - que consiguieron realizar, en Londres, en 1945, una conferencia a la que concurren elementos de las más variadas ideologías, que representaban a más de 60 millones de afiliados, asociados a 45 federaciones y pertenecientes a 56 países. El acuerdo inicial de Londres motivó la Conferencia de París, también en 1945, con el objeto primordial de fundar una federación mundial de sindicatos obreros, con orientación colectiva y unidad doctrinal y táctica. Como resultado de tal - unión desaparecerían "definitivamente" la Internacional socialista de Amsterdam y la Internacional comunista de Moscú. Pese a la votación unánime de las delegaciones, el organismo a que se había dado vida, la Federación Sindical Mundial, - fue vista con desconfianza por determinadas centrales obreras. La Federación Americana del Trabajo consideró que, no existiendo en Rusia libertad sindical, no era posible concebir una organización integrada por representantes de sindicatos que excluían tal base en su organización, y

(65) Apud Cabanellas Guillermo.-Compendio de Derecho Laboral.-T.II.-Ed.Bibliográfica Omeba.-Buenos Aires, 1968.

se negó a ingresar en tal organismo. Pese a los vaticinios que daban poca vida a la nueva entidad, ésta pudo desenvolverse en la euforia posbélica y en la primera luna de miel de las demócracias con las Repúblicas "populares". Pero - bien pronto dos grupos hostiles entre sí erigieron fronteras dentro de la nueva organización. De una parte, la tendencia soviética, integrada por los sindicatos rusos y las organizaciones - de los países satélites y apoyada por la Confederación General del Trabajo francesa, por la central china y por la confederación italiana; de la otra, las organizaciones inglesas, norteamericanas, suizas, holandesas, suecas y danesas, que señalaban una tendencia más moderada. Utilizada la Federación Sindical Mundial como - instrumento de la política comunista, el recelo inicial se hizo carne en una realidad muy pronto evidente: el organismo servía a los fines de penetración doctrinaria de Rusia y los países - de su órbita y no cumplía la misión que inicialmente se le asignó. Se frustraba así el más colosal intento de los trabajadores para materializar su solidaridad laboral. Los Congresos que con periodicidad más o menos regular celebra esta entidad se convierten en - plataformas de los lemas que en política internacional animan a las naciones del sector soviético.⁶⁶

LA CONFEDERACION DEL TRABAJO DEL MUNDO LIBRE

Esta surge debido a la escisión producida en el seno de la Federación Sindical Mundial y sobre la misma, el Maestro Cabanellas apunta lo siguiente:

A principios de 1949, evidente ya la hegemonía - comunista sobre la Federación Sindical Mundial, - los principales sindicatos norteamericanos, ingleses, escandinavos y suizos se separaron de la entidad convertida en sectaria. Los disidentes, encabezados por las Trade Unions británicas, la Federación Americana del Trabajo y el Congreso - de la Organización Industrial -estadunidenses - las dos últimas asociaciones- se reunieron, en - etapa preliminar en Ginebra, en junio de 1949. - Se resolvió constituir una nueva agrupación mundial, cuyos lineamientos se encomendaron al Congreso reunido en Londres a fines del mismo año.

(66) Cabanellas Guillermo.-Op.Cit. Pág.96.

Los delegados de 53 naciones, en representación de 48 millones de afiliados, dejaron constituida la Confederación del Trabajo del Mundo Libre, cuya sede se fijaba en Bruselas. Como principios se aceptaron los contenidos en la Declaración de la O.I.T. de 1944 en Filadelfia, la Carta del Atlántico de 1947 y la Declaración de los Derechos del Hombre, formulada en 1948 por las Naciones Unidas.⁶⁷

CONFEDERACIÓN INTERNACIONAL DE SINDICATOS CRISTIANOS.

Integrada por católicos y protestantes, adopta una postura anticomunista y confesional que obstruye su desarrollo. Sobre ella el Maestro Cabanellas nos dice:

El movimiento social católico, importante en Francia desde el último tercio del Siglo XIX, recibió gran impulso, desde 1891, por efecto de la encíclica *Rerum Novarum*. A partir de entonces - sus componentes lucharon por una organización de las asociaciones católicas de los distintos países. El propósito se concretó en La Haya, en 1920, donde se celebró el Congreso constituyente de la Confederación Internacional de Sindicatos Cristianos; de esta forma la más antigua de las grandes confederaciones sindicales. Agrupa en su seno a católicos y protestantes, principalmente de los países centrales y occidentales de Europa. De tendencia declaradamente anticomunista, no se caracteriza esta entidad por su obra creadora, - aun cuando no son muchas sus posibilidades, falta como se encuentra de acción en el sentido de apoyar reivindicaciones laborales en la forma - que otras pueden hacerlo y lo hacen. El matiz confesional que aglutina a sus afiliados limita, naturalmente, su posibilidad de expansión.⁶⁸

2.11 GREMIALISMO PATRONAL INTERNACIONAL

Al respecto, de manera muy precisa el Maestro Cabanellas nos dice:

El movimiento gremial de los empresarios ha sido mucho más lento que el de los trabajadores debido a una doble circunstancia: a) el movimiento sindical empresario no se logra a través de organizaciones nucleares de individuos, sino por causa de la formación de bloques capitalistas, en -

(67) Cabanellas Guillermo.-Op.Cit. Pág.97.

(68) Idem.

forma de ententes, cartels y trusts; b) el movimiento obrero mundial se propaga por inspirarlo doctrinas políticas que no se concretan a determinado país, sino que tienen carácter internacional.

Las causas apuntadas han motivado que la Organización Internacional de Patronos Industriales, - formada en Londres después de la conferencia de 1920, no posea trascendencia comparable con las grandes federaciones internacionales de trabajadores.⁶⁹

Hemos tratado dentro de este capítulo, de destacar los antecedentes más importantes del Derecho Internacional del Trabajo, conscientes de que lo aquí expuesto, no constituye un análisis cronológico completo del desarrollo del Derecho Internacional del Trabajo, sino, como hemos apuntado, el deseo nuestro ha sido destacar los acontecimientos y pensamientos que hace mucho tiempo marcaron la pauta - para la creación del Derecho Internacional del Trabajo. Así, pues, si no mencionamos algunos acontecimientos, como la creación con motivo de la Segunda Guerra Mundial de la Carta de las Naciones Unidas, la cual tiene un gran contenido social, es porque consideramos, que estos acontecimientos, más que antecedentes remotos y directos del Derecho Internacional del Trabajo, son ya, la edificación - del Derecho Internacional del Trabajo sobre las bases constituidas por los antecedentes aquí estudiados.

Por otro lado, queremos dejar claro, que para la elaboración de este capítulo tuvimos que recurrir a los estudios ya elaborados por algunos doctrinarios, motivo por el que las citas y transcripciones, son abundantes, no constituyendo esto, - un plagio de las ideas de los doctrinarios de nuestra parte, pues la naturaleza del estudio realizado en este capítulo, requirió del auxilio que pudimos encontrar en estudios que habían sido efectuados por algunos juristas reconocidos.

Hechas las aclaraciones anteriores, pasaremos al estudio del siguiente capítulo.

(69) CABANELLAS Guillermo.- Op.Cit. Pág.98.

C A P I T U L O I I I

EL TRABAJO EN MEXICO PARA EL EXTRANJERO

C A P I T U L O I I I

EL TRABAJO EN MEXICO PARA EL EXTRANJERO

1. CONDICION JURIDICA LABORAL DE LOS EXTRANJEROS EN MEXICO

Siendo el propósito del presente trabajo el análisis de la prestación de servicios en el ámbito mundial y el estudio de la normatividad laboral internacional, hemos considerado importante hacer un análisis acerca de la realidad jurídica - que enfrentan aquellos extranjeros que prestan sus servicios en territorio nacional, para lo cual, dentro del presente capítulo trataremos de exponer el conjunto de normas que rigen la prestación de servicios del extranjero en México.

El estudio por realizar en este capítulo no pretende, y por lo tanto no se ocupará de determinar los beneficios y perjuicios que acarrea tanto al país y su economía, como a los trabajadores mexicanos, el hecho de la prestación de servicios en México por el extranjero. Así, pues, como dijimos en un principio, nos concretaremos a analizar aquellas normas que regulan la situación de que se trata.

En los Estados Unidos Mexicanos existen diversas leyes de distinta jerarquía que contienen normas específicas, reguladoras de la situación jurídica de los extranjeros. entre estas leyes encontramos a: la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la Ley Federal del Trabajo, la Ley General de Población, la Ley de Nacionalidad y Naturalización, la Ley de Extranjería y Naturalización de 1886 y la Ley de Profesiones; cada una de ellas contiene disposiciones que atañen directamente a los extranjeros, y algunas de estas disposiciones tratan específicamente de la situación laboral de los mismos. Con el objeto de que el análisis de las normas materia de estudio del presente capítulo se desarrolle clara

mente, a continuación nos disponemos estudiar cada una de las leyes mencionadas por separado, aunque teniendo siempre presente la relación existente entre cada una de ellas.

1.1 LA CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS

La Constitución mexicana, como toda Carta fundamental, contiene los postulados - esenciales de los que se derivan las normas secundarias que los reglamentan, por tal motivo, dentro de este punto, trataremos de destacar tan solo aquellas normas constitucionales que establecen directa o indirectamente los criterios que - determinan la condición jurídica laboral de los extranjeros en México.

Artículo 1º En los Estados Unidos Mexicanos, todo individuo gozará de las garantías que - otorga esta Constitución, las cuales no podrán restringirse ni suspenderse sino en los casos y con las condiciones que ella misma - establece.

Este artículo establece la competencia de las normas constitucionales que contie- nen garantías individuales, extendiendo dicha competencia sobre todos los indivi- duos que se encuentren en territorio nacional, haciendo a un lado las distincio- nes por nacionalidad, dando lugar así a que toda persona en México alcance los - beneficios a que se refieren las garantías individuales; marcando una tendencia proteccionista de la persona individualmente considerada independientemente de - su nacionalidad.

Artículo 2º Está prohibida la esclavitud en los Estados Unidos Mexicanos. Los esclavos del extran- jero que entren al territorio nacional alcanzarán, por ese solo hecho, su libertad y protección de - las leyes.

Este artículo otorga a todo individuo en México el beneficio de la libertad y - la protección de las leyes mexicanas, sin tomar en cuenta su nacionalidad.

Artículo 59 A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos. El ejercicio de esta libertad sólo podrá vedarse por determinación judicial, cuando se ataquen los derechos de tercero, o por resolución gubernativa, dictada en los términos que marque la ley, cuando se ofendan los derechos de la sociedad. Nadie puede ser privado del producto de su trabajo, sino por resolución judicial.

La ley determinará en cada caso, cuáles son las profesiones que necesitan título para su ejercicio, las condiciones que deban llenarse para obtenerlo y las autoridades que han de expedirlo.

Nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento, salvo el trabajo impuesto como pena por la autoridad judicial, el cual se ajustará a lo dispuesto en las fracciones I y II del artículo 123.

En cuanto a los servicios públicos, sólo podrán ser obligatorios, en los términos que establezcan las leyes respectivas, el de las armas y los de jurados, así como el desempeño de los cargos concejiles y los de elección popular, directa o indirecta. Las funciones electorales y censales tendrán carácter obligatorio y gratuito. Los servicios profesionales de índole social serán obligatorios y retribuidos en los términos de la ley y con las excepciones que ésta señale.

El Estado no puede permitir que se lleve a efecto ningún contrato, pacto o convenio que tenga por objeto el menoscabo, la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad de la persona, ya sea por causa de trabajo, de educación o de voto religioso. La Ley en consecuencia, no permite el establecimiento de órdenes monásticas, cualquiera que sea la denominación u objeto con que pretendan erigirse.

Tampoco puede admitirse convenio en que la persona pacte su proscripción o destierro o en que renuncie temporal o permanentemente a ejercer determinada profesión, industria o comercio.

El contrato de trabajo sólo obligará a prestar el servicio convenido por el tiempo que fije la ley, sin poder exceder de un año en perjuicio del trabajador, y no podrá extenderse, en ningún caso, a la renuncia, pérdida o menoscabo de cualquiera de

los derechos políticos o civiles.

La falta de cumplimiento de dicho contrato, por lo que respecta al trabajador, sólo obligará a éste a la correspondiente responsabilidad civil, sin que en ningún caso pueda hacerse coacción - sobre su persona.

El artículo 5º Constitucional establece importantes conceptos en materia laboral, en su párrafo primero consagra la libertad del trabajo, de la cual sus beneficios alcanzan a todo individuo independientemente de su nacionalidad. Esta disposición constitucional consagra también el principio de la protección al salario, asimismo regula la duración máxima del contrato de trabajo en beneficio del trabajador; por todo esto, la norma constitucional que tratamos debe ser considerada como proteccionista del trabajador como tal, independientemente de su nacionalidad.

Artículo 9º No se podrá coartar el derecho de asociarse o reunirse pacíficamente con cualquier objeto lícito, pero solamente los ciudadanos de la República podrán hacerlo para tomar parte en los asuntos políticos del país. Ninguna reunión armada tiene derecho de deliberar.

El 9º Constitucional consagra la libertad de reunión y asociación, establece además una limitante para los extranjeros que pretendan reunirse o asociarse con fines políticas que involucren al país, pero no limita a los extranjeros su derecho de asociarse para defender sus intereses como trabajadores, así, pues, vemos que no existe limitante alguna para que los extranjeros formen parte de algún - sindicato de trabajadores.

Artículo 11. Todo hombre tiene derecho para entrar en la República, salir de ella, viajar por - su territorio y mudar de residencia, sin necesidad de carta de seguridad, pasaporte, salvoconducto u otros requisitos semejantes. El ejercicio de este derecho está subordinado a las facultades de la autoridad judicial, en los casos de responsabilidad criminal o civil, y a las de la autoridad -

administrativa, por lo que toca a las limitaciones que impongan las leyes sobre emigración, inmigración y salubridad general de la República, o sobre extranjeros perniciosos residentes en el país.

Este artículo establece la garantía de libre tránsito para los mexicanos, no así para los extranjeros, que deben sujetarse a lo dispuesto por las normas que regulan específicamente el tránsito para ellos dentro del territorio nacional.

Artículo 30. La nacionalidad mexicana se adquiere por nacimiento o por naturalización.

A) Son mexicanos por nacimiento:

- I. Los que nazcan en el territorio de la República, sea cual fuere la nacionalidad de sus padres;
- II. Los que nazcan en el extranjero de padres mexicanos, de padre o madre mexicanos, y
- III. Los que nazcan a bordo de embarcaciones o aeronaves mexicanas, sean de guerra o mercantes.

B) Son mexicanos por naturalización:

- I. Los extranjeros que obtengan de la Secretaría de Relaciones carta de naturalización, y
- II. La mujer o el varón extranjero que contraiga matrimonio con varón o mujer mexicana y que tenga o establezca su domicilio dentro del territorio nacional.

El artículo 30 Constitucional establece claramente los supuestos que determinan la adquisición de la nacionalidad mexicana.

Artículo 32. Los mexicanos serán preferidos a los extranjeros, en igualdad de circunstancias, para toda clase de concesiones y para todos los empleos, cargos o comisiones de Gobierno en que no sea indispensable la calidad de ciudadano. En tiempo de paz, ningún extranjero podrá servir en el Ejército, ni en las fuerzas de policía o seguridad pública.

Para pertenecer a la marina nacional de guerra o a la fuerza aérea y desempeñar cualquier cargo o comisión en ellas, se requiere ser mexicano por na-

cimiento. Esta misma calidad será indispensable - en capitanes, pilotos, patrones, maquinistas, mecánicos y, de una manera general, para todo el personal que tripule cualquier embarcación o aeronave que se ampare con la bandera o insignia mercante mexicana. Será también necesaria la calidad de mexicano por nacimiento para desempeñar los cargos de capitán de puerto, y todos los servicios de practica y comandante de aeródromo, así como las funciones de agente aduanal en la República.

Este artículo limita a los extranjeros su campo de aplicación como trabajadores, ya que establece el requisito de la nacionalidad mexicana, para el desempeño de las labores que en el mismo se señalan, mostrando una tendencia nacionalista al restringir el ejercicio de determinadas actividades en favor de los mexicanos, buscando la protección del interés nacional: lo que a nuestro juicio se justifica plenamente.

Artículo 33. Son extranjeros los que no posean - las calidades determinadas en el artículo 30. Tienen derecho a las garantías que otorga el Capítulo I, Título Primero de la presente Constitución; pero el Ejecutivo de la Unión tendrá la facultad exclusiva de hacer abandonar el territorio nacional, inmediatamente y sin necesidad de juicio previo, a todo extranjero cuya permanencia juzgue inconveniente.

Los extranjeros no podrán de ninguna manera inmiscuirse en los asuntos políticos del país.

El Capítulo III de la Constitución se refiere a los extranjeros, así, pues, el Artículo 33 señala quiénes son extranjeros y otorga expresamente a estos las garantías a que se refiere el Capítulo I de nuestra Carta fundamental, prevé también la expulsión de los extranjeros cuya estancia en el país se juzgue inconveniente y limita totalmente la intervención de estos en los asuntos políticos del país.

Artículo 37. A) La nacionalidad mexicana se pierde:

- I. Por adquisición voluntaria de una nacionalidad extranjera;
- II. Por aceptar o usar títulos nobiliarios que impliquen sumisión a un Estado extranjero;
- III. Por residir, siendo mexicano por naturalización, durante cinco años continuos en el país de su origen, y
- IV. Por hacerse pasar en cualquier instrumento público, siendo mexicano por naturalización, como extranjero o por obtener y usar un pasaporte extranjero.

B) La ciudadanía mexicana se pierde:

- I. Por aceptar o usar títulos nobiliarios que impliquen sumisión a un Gobierno extranjero;
- II. Por prestar voluntariamente servicios oficiales a un Gobierno extranjero, sin permiso del Congreso Federal o de su Comisión Permanente;
- III. Por aceptar o usar condecoraciones extranjeras sin permiso del Congreso Federal o de su Comisión Permanente;
- IV. Por admitir del Gobierno de otro país títulos o funciones, sin previa licencia del Congreso Federal o de su Comisión Permanente, exceptuando los títulos literarios, científicos o humanitarios que pueden aceptar libremente;
- V. Por ayudar en contra de la Nación a un extranjero o a un Gobierno extranjero, en cualquier reclamación diplomática o ante un Tribunal Internacional, y
- VI. En los demás casos que fijan las leyes.

El artículo 37 Constitucional establece claramente los supuestos bajo los que se pierde, por un lado, la nacionalidad mexicana, y por otro, la calidad de ciudadano mexicano.

Artículo 55. Para ser diputado se requieren los siguientes requisitos:

- I. Ser ciudadano mexicano, por nacimiento, en el ejercicio de sus derechos.

Dentro de los requisitos que señala el artículo 55 para ser diputado, encontramos uno que a la vez constituye una limitante para los extranjeros, pues sólo - los mexicanos por nacimiento podrán desempeñarse como diputados.

Artículo 58. Para ser senador se requieren los - mismos requisitos que para ser diputado.

En atención a lo establecido expresamente por el artículo 58 Constitucional, tampoco podrán los extranjeros desempeñarse como senadores.

Artículo 82. Para ser Presidente se requiere:

1. Ser ciudadano por nacimiento, en pleno goce de sus derechos, e hijo de padres mexicanos por - nacimiento.

Para ser Presidente de la República Mexicana no sólo se requiere ser mexicano - por nacimiento, sino ser hijo de padres mexicanos por nacimiento, medida que indiscutiblemente está justificada, pues si el ejercicio de cargos públicos menos importantes está restringido a los extranjeros con mucha mayor razón el de Presidente de la República.

Artículo 95. Para ser electo Ministro de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, se necesita:

1. Ser ciudadano mexicano por nacimiento, en pleno ejercicio de sus derechos políticos y civiles.

Este artículo restringe claramente a los extranjeros en el ejercicio de la labor de Ministro de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

Artículo 116. Frac.I. Sólo podrá ser Gobernador Constitucional de un Estado un ciudadano mexicano por nacimiento y nativo de él, o con residencia - efectiva no menor de cinco años inmediatamente anteriores al día de la elección.

En el párrafo transcrito del artículo 116 Constitucional, se descarta la posibi-

lidad de que un extranjero funja como Gobernador Constitucional de algún Estado mexicano.

El artículo 123 Constitucional, que habla del trabajo y la previsión social, con tiene algunos pensamientos que son aplicables a los extranjeros que prestan sus servicios en México. En su primer párrafo nos dice que toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil, para tal efecto prevé la promoción para la creación de empleos y la organización social para el trabajo, así, pues, la Constitución prevé, en principio, que toda persona tiene derecho de trabajar independientemente de su nacionalidad. Más adelante la Fracción VII del Apartado A del artículo 123 Constitucional, consagra el importante principio de la igualdad en el trabajo, al establecer que para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad. Por otra parte, la Fracción XIII del Apartado B, establece que los militares, marinos y miembros de los Cuerpos de Seguridad Pública, así como el personal del Servicio Exterior, se regirán por sus propias leyes, dejando claro que todos aquellos extranjeros que presten sus servicios para el Servicio Exterior no estarán sujetos a lo establecido por las leyes mexicanas en materia de trabajo.

Habiendo visto en este punto las normas constitucionales que tienen algún nexo con la prestación de servicios de los extranjeros en México, a continuación estudiaremos algunas normas de la Ley Federal del Trabajo que hablan del tema que nos ocupa.

1.2 LEY FEDERAL DEL TRABAJO

Esta Ley, reglamentaria del Apartado A del artículo 123 Constitucional, contiene un universo de normas que rigen en materia laboral, algunas de las cuales se refieren en forma específica a la condición laboral de los trabajadores en México; sin

embargo y como sucede con la Constitución mexicana, la mayoría de las normas contenidas en estas leyes son aplicables a los extranjeros que se encuentran en México, aunque éstas no hagan una mención específica al respecto.

Artículo 7º En toda empresa o establecimiento, el patrón deberá emplear un noventa por ciento de - trabajadores mexicanos, por lo menos. En las categorías de técnicos y profesionales, los trabajadores deberán ser mexicanos, salvo que no los haya en una especialidad determinada, en cuyo caso el patrón podrá emplear temporalmente a trabajadores extranjeros, en una proporción que no exceda del diez por ciento de los de la especialidad. El patrón y los trabajadores extranjeros tendrán la - obligación solidaria de capacitar a trabajadores mexicanos en la especialidad de que se trate. Los médicos al servicio de las empresas deberán ser - mexicanos.

No es aplicable lo dispuesto en este artículo a - los directores, administradores y gerentes generales.

Esta norma tiende fundamentalmente a la protección de los trabajadores mexicanos en dos aspectos: la oportunidad para el empleo y la capacitación, lo que estimamos correcto, ya que si bien es cierto que el derecho al trabajo no debe de condicionarse por cuestiones de nacionalidad, también lo es que el Estado debe de ocuparse en primer lugar por atender a los intereses de sus nacionales. En nuestra opinión, tratándose de médicos no debería existir limitante alguna, ya que - la labor por estos desarrollada está en muchas ocasiones por encima de las distinciones que por cuestiones de nacionalidad pudieran hacerse, debido a que la vida y la salud de la persona humana deben estar como fin principal de cualquier Estado, pues salvaguardarla es deber del mismo, por lo que no debiera obstaculizarse la consecución de tal fin por cuestiones de nacionalismo, además pudiera darse - el caso de que la capacidad médica requerida pueda ser satisfecha exclusivamente por algún médico extranjero.

Por otro lado, el mismo artículo exceptúa su aplicación tratándose de directores, administradores y gerentes generales, creemos que en esto la norma es omisa, pues debería de existir una mayor regulación al respecto, ya que la actuación de los titulares de estos cargos puede reportar importantes beneficios o perjuicios al país.

El Maestro Baltasar Cavazos opina que la gran desocupación que padece el país exige que se dé preferencia al trabajador nacional en relación con el extranjero, además dice que el último párrafo del artículo respeta las necesidades de los inversionistas que prefieran por cualquier causa emplear extranjeros en los puestos indicados.⁷⁰

Artículo 189. Los trabajadores de los buques deberán tener la calidad de mexicanos por nacimiento.

Como se ve, esta norma limita el campo de acción laboral de los extranjeros en México, protegiendo los intereses de nuestro país.

Artículo 216. Los tripulantes deben tener la calidad de mexicanos por nacimiento.

Hacemos extensivo, para este artículo, el comentario hecho para el artículo anterior, aclarando que el artículo 216 está contenido en el Capítulo IV de la Ley, el cual se refiere al trabajo de las tripulaciones aeronáuticas.

Artículo 246. Los trabajadores ferrocarrileros deberán ser mexicanos.

Como vemos este artículo está motivado por el mismo espíritu que motivó la creación de los dos artículos transcritos anteriormente, por lo que el comentario hecho a aquellos cabe también para este artículo.

(70) Nueva Ley Federal del Trabajo, tematizada y sistematizada por Baltasar Cavazos Flores, et al.-22ª Ed.-Ed. Trillas.-México, 1988, Pág.83.

Artículo 372. No podrán formar parte de la directiva de los sindicatos:

- I. Los trabajadores menores de dieciséis años, y
- II. Los extranjeros.

Como mencionamos anteriormente e interpretando la prohibición específica hecha por este artículo, podemos decir que los trabajadores extranjeros sí pueden formar parte de un sindicato más no de la directiva de éste, medida que nos parece bastante atinada pues siempre estará más consciente de los intereses de los trabajadores mexicanos un dirigente sindical mexicano.

A continuación veremos dos artículos que rigen en materia procesal, contenidos en el Capítulo VIII de la Ley, referente a los exhortos y despachos.

Artículo 754. Las diligencias que se practiquen en el extranjero, únicamente se autorizarán cuando se demuestre que son indispensables para probar los hechos fundamentales de la demanda o de su contestación.

En el caso a que se refiere el párrafo anterior, se librará el despacho correspondiente, tomando en cuenta lo dispuesto en los tratados o convenios internacionales.

Artículo 755. A falta de tratados o convenios, deberá estarse a las siguientes reglas:

- I. Los despachos serán remitidos por vía diplomática, al lugar de residencia de la autoridad correspondiente, debiendo ser legalizadas las firmas de las autoridades que los expidan, y
- II. No será necesaria la legalización de firmas, si las leyes o prácticas del país a donde se libre el despacho, no establecen ese requisito.

El contenido de ambos artículos es por demás importante, pues como el mismo artículo 754 lo menciona, en ocasiones es indispensable, para probar los hechos fundamentales de la demanda o de su contestación, la práctica de diligencias en el extranjero. Por otro lado, el requisito de legalización de firmas a que se refier

re el artículo 755, es en la práctica comunmente solicitado.

Las normas que acabamos de analizar de la Ley Federal del Trabajo son las que se refieren en forma específica a los trabajadores extranjeros en México; sin embargo, como dijimos en un principio, serán aplicables a ellos todas las normas contenidas en la Ley Federal del Trabajo, con excepción de aquellas que se refieran específicamente a los trabajadores mexicanos.

1.3 LEY GENERAL DE POBLACION.

REGLAMENTO DE LA LEY GENERAL DE POBLACION.

Hemos decidido desarrollar, dentro del mismo punto, el estudio de la Ley General de Población y su Reglamento, debido a que las disposiciones de este último Orde namiento están íntimamente ligadas a las del primero.

Para conocer el objeto e importancia de la Ley General de Población, así como lo relevante que resulta su estudio para los efectos del presente capítulo, es necesario conocer su artículo primero, que a la letra dice:

Artículo 1º Las disposiciones de esta Ley son de orden público y de observancia general en la República. Su objeto es regular los fenómenos que afectan a la población en cuanto a su volumen, - estructura, dinámica y distribución en el territorio nacional, con el fin de lograr que participe justa y equitativamente de los beneficios del desarrollo económico y social.

Como vemos, el objeto de esta ley es básicamente el control del volumen, estructura, dinámica y distribución de la población para que cada uno de sus integrantes obtenga los beneficios que dentro de esta misma se generan. Cabe hacer la - aclaración de que el concepto genérico de población engloba no sólo a los nacionales del Estado mexicano, sino a todo aquel individuo que se encuentre dentro - del territorio nacional, independientemente de su nacionalidad o calidad migrato - ria.

El estudio que encierra el presente trabajo no comprende el análisis de todas las disposiciones y procedimientos que rigen en materia de internación y estancia de extranjeros, tampoco nos ocuparemos directamente de analizar todas las atribuciones de aquellas autoridades que intervienen en los procedimientos mencionados. Nos limitaremos a analizar aquellas disposiciones que tienen relación con la prestación de servicios de los extranjeros en México.

El objeto del Reglamento de la Ley General de Población se menciona en su artículo primero, que reza como sigue:

Artículo 1º Las disposiciones de este Reglamento son de orden público y tienen por objeto regular, de acuerdo con la Ley General de Población, los principios de la política de población, las actividades del Consejo Nacional de Población, la entrada y salida de personas al país, las actividades de los extranjeros durante su estancia, la responsabilidad migratoria en materia de transporte y la emigración y repatriación de los nacionales.

Cabe destacar la importancia de la mención hecha por este artículo en el sentido de que las disposiciones del Reglamento regulan las actividades de los extranjeros durante su estancia en el país.

Dentro del Capítulo tercero de la Ley General de Población, denominada **Inmigración**, encontramos algunas de las bases que rigen en materia de internación de extranjeros, cabe aclarar, que por inmigración debemos entender el flujo de extranjeros hacia territorio nacional.

Artículo 32. La Secretaría de Gobernación fijará, previos los estudios demográficos correspondientes, el número de extranjeros cuya internación podrá permitirse al país, ya sea por actividades o por zonas de residencia, y sujetará a las modalidades que juzgue pertinentes, la inmigración de extranjeros, según sean sus posibilidades de contribuir al progreso nacional.

Vemos en el espíritu de este artículo 32 de la Ley General de Población la inten

ción de autorizar la internación de extranjeros para trabajar siempre que estos contribuyan al progreso nacional.

Artículo 33. De conformidad con lo dispuesto por el artículo anterior, los permisos de internación se otorgarán preferentemente a los científicos y técnicos dedicados o que se hayan dedicado a la investigación o a la enseñanza en disciplinas no cubiertas o insuficientemente cubiertas - por mexicanos, así como a los inversionistas a - que se refiere el artículo 48, fracción II, de - esta Ley. A los turistas se les proporcionarán - facilidades para internarse en el país.

Este artículo de la Ley General de Población destaca la preferencia para otorgar permisos de internación a investigadores y académicos que dominen áreas insuficientemente cubiertas por mexicanos, así como a inversionistas; de esto podemos derivar la enorme preocupación de la Ley por no poner trabas a la internación de aquellos extranjeros que puedan, con su labor, reportar beneficios al país.

Artículo 34. La Secretaría de Gobernación podrá fijar a los extranjeros que se internen en el - país las condiciones que estime convenientes - respecto a las actividades a que habrán de dedi - carse y el lugar o lugares de su residencia. Cu - dará asimismo de que los inmigrantes sean elemen - tos útiles para el país y de que cuenten con los ingresos necesarios para su subsistencia y en su caso, la de las personas que estén bajo su depen - dencia económica.

En primer lugar, este artículo de la Ley General de Población otorga las faculta - des suficientes a la Secretaría de Gobernación para que ésta, a su vez, tome las medidas necesarias tendientes a regular la actividad de los extranjeros en Méxi - co; se refiere también a la obligación de la mencionada Secretaría de vigilar - que los extranjeros a los que se les ha otorgado la calidad de inmigrantes, no - constituyan una carga económica para el país.

Artículo 36. La Secretaría de Gobernación tomará medidas necesarias para ofrecer condiciones que - faciliten el arraigo y asimilación en México de - investigadores, científicos y técnicos extranjeros.

Siguiendo la línea trazada por el artículo 33, este artículo 36 de la Ley General de Población va más lejos al prever el arraigo y asimilación de aquellos extranjeros que, con su actividad, puedan reportar beneficios al país y a los mexicanos; vemos así que los textos de la Ley mexicana dejan ver una total disposición para la admisión y establecimiento de los extranjeros que se considera pueden aportar beneficios al país.

En el Capítulo Segundo del Reglamento de la Ley General de Población denominado Política de Población, encontramos uno de los principios fundamentales de la política poblacional, contenido en el artículo noveno, que a la letra dice:

El respeto a los derechos humanos, libertades, garantías, idiosincrasia y valores culturales de la población mexicana, serán los principios en los - que se sustenten la política y los programas que se apliquen en materia de población.

Tanto la Ley General de Población como su Reglamento coinciden en señalar que - las calidades migratorias bajo las que los extranjeros se pueden internar en el país, son las de no inmigrantes, inmigrantes e inmigrados, éstas a su vez se subdividen en diversas categorías. A continuación veremos aquellas disposiciones - que permiten o niegan a los extranjeros autorización para trabajar.

A) No Inmigrante.

Según el artículo 42 de la Ley General de Población, es el extranjero que con - permiso de la Secretaría de Gobernación se interna en el país temporalmente, dentro de alguna de las siguientes categorías o características:

- I. Jurista. Con fines de recreo o salud, para actividades artísticas, culturales o deportivas, no remuneradas ni lucrativas. Según el artículo 97 del Reglamento podrán permanecer en el país por un máximo de seis meses improrrogables. Como vemos, la fracción primera del artículo 42 de la Ley no deja posibilidad para que un extranjero que se interne con calidad de turista sea sujeto de una relación de trabajo legalmente, ya que de ser así perdería su calidad de turista.
- II. Transmigrantes. Son aquellos extranjeros que se internan en el país, yendo en tránsito hacia otro país, ni la Ley ni el Reglamento hacen mención alguna respecto de la posibilidad de que un transmigrante pueda trabajar en México, pero podemos deducir que no puede hacerlo apoyándonos en lo prescrito por las fracciones primera y segunda del artículo 95 del Reglamento. La primera limita la estancia de los extranjeros transmigrantes a treinta días improrrogables, y la segunda prohíbe a estos el cambio de calidad o característica migratoria.
- III. Visitantes. La Ley nos dice que son aquellos que se internan al país para dedicarse al ejercicio de alguna actividad lucrativa o no, siempre que sea lícita y honesta, con autorización para permanecer en el país hasta por seis meses, prorrogables una sola vez por igual temporalidad, excepto si durante su estancia vive de sus recursos traídos del extranjero, de las rentas que estos produzcan o de cualquier ingreso proveniente del exterior, o para actividades científicas, técnicas, artísticas, deportivas o similares, en que podrán concederse dos prórrogas más.

El artículo 99 del Reglamento nos dice, respecto de los visitantes, que se someterán a la aplicación de las siguientes reglas:

- II. La Secretaría fijará a los extranjeros a quienes se les conceda esta característica, migratoria, las actividades a que podrán dedicarse y, cuando lo estime necesario, el lugar de su residencia y deberán acreditar tener numerario o ingresos suficientes para subsistir en el país.
- III. Los extranjeros podrán ser admitidos para ejercer una actividad remunerada o lucrativa, solamente en el grado que lo permita la protección de los nacionales, y siempre que la solicitud de admisión se formule por la empresa, institución o persona que pretenda utilizar sus servicios.
- IV. La empresa, institución o persona que haya hecho la solicitud, será responsable solidariamente con el extranjero no inmigrante por el monto de las sanciones a que se haga acreedor y, en su caso, costeará los gastos de su repatriación.
- V. Por lo que se refiere a los extranjeros que durante su estancia vivan de sus depósitos traídos del exterior, de las rentas que estos produzcan o de cualquier ingreso también proveniente del exterior, no podrán dedicarse a ninguna actividad remunerada o lucrativa, y para obtener su calidad migratoria deberán comprobar un ingreso mínimo de cuatro mil pesos mensuales para el jefe de familia y, en su caso, un mil pesos por cada persona que dependa económicamente de él.
- VI. Los extranjeros técnicos o científicos se inscribirán en el Registro Nacional de Extranjeros.

En resumen, podemos decir que existen tres tipos de visitantes:

- a) Los que se internan y viven de rentas provenientes del exterior, a los que se les prohíbe realizar actividades remuneradas, según lo dispuesto por la fracción V del artículo 99 del Reglamento.
- b) Los que se internan para el desarrollo de actividades no remuneradas, debiendo exhibir ante el Consulado que los documentos, constancias de depósitos bancarios para comprobar su solvencia económica, esto si viajan por su cuenta, -

si lo hacen enviados por alguna empresa deberán exhibir las constancias de - que ésta se hace responsable de los gastos que su viaje y estancia originen en el país.

- c) Los que con permiso de la Secretaría de Gobernación desarrollan actividades remuneradas. Las empresas o personas físicas que los contraten en México deben gestionar ante la Secretaría de Gobernación el permiso respectivo, señalando el Consulado mexicano al que esa Dependencia deba enviar la autorización para documentarlos. Se exceptúan del requisito del permiso previo a los técnicos de las nacionalidades autorizadas por la citada Dependencia, para ser documentados por un lapso hasta de 30 días, previa comprobación fehaciente ante la Oficina Consular, de que vienen a prestar sus servicios con empresas establecidas en el país; además, deben inscribirse en el Registro Nacional de Extranjeros a su arribo al país. Además, a los visitantes autorizados para trabajar, se les permite la libre importación de su menaje de casa, así, pues, a su arribo al país deberán formular su solicitud ante la Dirección General de Aduanas, señalando el puerto por donde efectuarán la importación.⁷¹

- IV. Consejero. Para asistir a asambleas o sesiones de consejo de administración de empresas o para prestarle asesoría y realizar temporalmente funciones propias de sus facultades. Esta autorización será hasta por seis meses improrrogables, con permiso de entradas y salidas múltiples, y la estancia dentro del país en cada ocasión sólo podrá ser hasta de 30 días improrrogables.

Como vemos, la labor de los Consejeros no puede considerarse estrictamente como una prestación de servicios de un extranjero en territorio nacional, si no más bien como una visita de negocios, aunque la interpretación de las li-

(71) Bravo Caro Rodolfo.-Guía del Extranjero.-15ª Ed.-Ed.Porrúa, S.A.-México, 1988.-Apud.

neas que mencionan que podrá internarse para realizar temporalmente funciones propias de sus facultades nos pueden inclinar a la aceptación de que un Consejero se vea dentro del supuesto de un prestador de servicios extranjero en territorio nacional.

V. Asilado Político. Para proteger su libertad o su vida de persecuciones políticas en su país de origen. El inciso a) de la fracción VII del artículo 101 del Reglamento, señala que la Secretaría de Gobernación determinará el sitio en el que el asilado político deba residir y las actividades a las que pueda dedicarse; de lo que se interpreta que el asilado podrá prestar sus servicios cuando así lo determine la Secretaría mencionada.

VI. Estudiante. Para iniciar, completar o perfeccionar estudios en planteles educativos o instituciones oficiales o particulares incorporadas o con autorización oficial.

Respecto de los estudiantes, el artículo 102 del Reglamento nos dice en algunas de sus fracciones, lo siguiente:

II. El interesado deberá probar a satisfacción de la Secretaría de Gobernación, la percepción periódica e ininterrumpida de medios económicos para su sostenimiento.

X. Los estudiantes no podrán desarrollar actividades remuneradas o lucrativas, salvo las de práctica profesional y servicio social que corresponda a sus estudios y previa autorización de la Secretaría de Gobernación.

XI. El cónyuge y familiares de los estudiantes tendrán la misma calidad migratoria de estos.

Como vemos, ni el estudiante ni sus acompañantes están autorizados para tra-

bajar; creemos que esta disposición es algo estricta al extender esta prohibición al cónyuge y familiares del estudiante, pues debería preverse la necesidad que éstos tienen de sufragar sus gastos.

VII. Visitante Distinguido. En casos especiales, de manera excepcional, podrán otorgarse permisos de cortesía para internarse y residir en el país hasta por seis meses, a investigadores, científicos o humanistas de prestigio internacional, periodistas o a otras personas prominentes.

La fracción primera del artículo 103 del Reglamento nos dice respecto de los permisos a que se refiere la fracción VII del artículo 42 de la Ley General de Población, que no crearán derechos de residencia para poder dedicarse a actividades remuneradas o lucrativas, salvo a los periodistas, que podrán hacerlo únicamente respecto de su profesión.

VIII. Visitantes Locales. Las autoridades de Migración podrán autorizar a los extranjeros a que visiten puertos marítimos o ciudades fronterizas sin que su permanencia exceda de tres días.

La fracción III del artículo 104 del Reglamento nos dice que los residentes de las poblaciones extranjeras colindantes con las fronterizas de la República podrán obtener para el tránsito diario tarjetas de identidad; el inciso f) de la misma fracción estipula que a todo extranjero que haga uso indebido de la tarjeta local o se dedique en territorio nacional a actividades remuneradas o lucrativas al amparo de la misma, le será recogida y se le sancionará en la forma que establece la Ley. Así, pues, podemos concluir que los visitantes locales no tienen permiso para trabajar.

IX. Visitante Provisional. La Secretaría de Gobernación podrá autorizar como excepción hasta por 30 días, el desembarco provisional de extranjeros que

lleguen a puertos de mar o aeropuertos con servicio internacional, cuya documentación carezca de algún requisito secundario. Ni la Ley ni su Reglamento hacen mención alguna respecto de si los visitantes provisionales tienen o no permiso para trabajar, pero es obvio que no lo tienen.

B) Inmigrante

Respecto del permiso de internación a inmigrantes, el Reglamento de la Ley General de Población nos dice:

Artículo 108. Al concederse el permiso de internación como Inmigrante, deberán señalarse las actividades a que el extranjero podrá dedicarse en el país y cuando así proceda o se estime necesario, el lugar de su residencia.

En los casos que lo requiera el interés público, la Secretaría, por medio de disposiciones administrativas de carácter general, podrá establecer - restricciones o cualquier modalidad respecto a - las actividades a que se dediquen los Inmigrantes y al lugar de su residencia.

Como vemos, tampoco los inmigrantes gozan de una plena libertad para prestar sus servicios en México, pues están sujetos en todo tiempo a lo que disponga la Secretaría de Gobernación.

El artículo 48 de la Ley General de Población prevé diversas categorías o características de inmigrantes.

- I. Rentista. Para vivir de sus recursos traídos del extranjero, de los intereses que le produzca la inversión de su capital en certificados, títulos y bonos - del Estado o de las instituciones nacionales de crédito u otras que determine la Secretaría de Gobernación o de cualquier ingreso permanente que proceda - del exterior. La Secretaría de Gobernación podrá autorizar a los rentistas para que presten servicios como profesores, científicos, investigadores cientí-

ficos o técnicos, cuando a juicio de ella, dichas actividades resulten benéficas para el país.

La fracción IV del artículo 114 del Reglamento dice sobre los rentistas:

Los Inmigrantes Rentistas serán admitidos bajo la condición de que no se dediquen a actividades remuneradas o lucrativas; pero la Secretaría podrá autorizarlos para que presten servicios con tal carácter como profesores, científicos, investigadores científicos o técnicos, cuando estime que dichas actividades resulten benéficas para el país.

En un principio tanto la Ley como el Reglamento no prevén de ninguna manera el que un rentista pueda trabajar, ya que su misma categoría presupone que no existe necesidad por parte de éste de trabajar; sin embargo, ambos ordenamientos prevén también la posibilidad de conceder autorización al rentista para desempeñarse en actividades que resulten benéficas al país.

II.-Inversionistas. Para invertir su capital en la industria, de conformidad con las leyes nacionales, y siempre que la inversión contribuya al desarrollo económico y social del país.

Ni la Ley ni el Reglamento impiden expresamente al inversionista trabajar, pero son asimismo omisas respecto de la autorización para trabajar al inversionista. En realidad debemos entender que el extranjero que se interna al país con la categoría de inversionista se encuentra autorizado para realizar todas las actividades tendientes a la consecución de su fin.

III.-Profesional. Para ejercer una profesión sólo en casos excepcionales y previo registro del título ante la Secretaría de Educación Pública.

Respecto del profesional, el artículo 116 del Reglamento nos dice lo siguiente:

- I. Se otorgará esta calidad al extranjero sólo cuando haya registrado ante las autoridades correspondientes el título profesional y obtenido la cédula respectiva, y además concurran circunstancias excepcionales.

La Secretaría, cuando lo juzgue conveniente, pedirá opinión a los Colegios de Profesionales respectivos.

- II. Podrá concederse permiso, a juicio de la Secretaría, a extranjeros que sean profesores o investigadores destacados en alguna rama de la ciencia o de la técnica o cuando se trate de disciplinas que estén insuficientemente cubiertas por mexicanos, y siempre que exista opinión favorable de la Secretaría de Educación Pública. En ambos casos, será necesario que la internación sea solicitada por alguna institución oficial o incorporada.

- III. Para otorgar el refrendo anual de la documentación, deberá exhibirse constancia, a satisfacción de la Secretaría, de que subsisten las condiciones que se tuvieron en cuenta al autorizar la internación.

Podemos apreciar que tanto la Ley como el Reglamento prevén la internación del extranjero que como profesional, en casos excepcionales, es decir, tryándose de profesores o investigadores, vienen a prestar sus servicios al país. Advertimos en estas disposiciones el mismo espíritu con el que iniciaban su desarrollo la Ley y el Reglamento, tendiente siempre a la protección de los nacionales e intereses del país.

- IV. Cargos de Confianza. Para asumir cargos de dirección u otros de absoluta confianza en empresas o instituciones establecidas en la República, siempre que a juicio de la Secretaría de Gobernación no haya duplicidad de cargos y que el servicio de que se trate amerite la internación.

Respecto de los extranjeros que se internen con calidad de inmigrantes para desempeñar un cargo de confianza en alguna empresa, el artículo 117 del Reglamento señala:

- I. La internación deberá ser solicitada por alguna empresa o institución establecida en la República y que esté operando con dos años de anterioridad a la fecha de la solicitud, salvo que se trate de una industria nueva o necesaria.
- II. La empresa o institución a que se refiere la fracción anterior, deberá justificar su legal constitución y que cuenta con el capital mínimo establecido en la fracción II del artículo 115 para los inversionistas, salvo casos excepcionales a juicio de la Secretaría.
- III. El cargo que desempeñe el extranjero, para los efectos migratorios, tendrá que ser de dirección o de absoluta confianza, a juicio de la Secretaría.
- IV. La solicitud de internación se exhibirá debidamente firmada por un representante acreditado de la empresa, acompañada de una lista del personal al servicio de ésta, con expresión de nombres, nacionalidades, cargos que desempeñan y sueldos respectivos. Tratándose de empresas que tengan más de cien trabajadores, podrá omitirse la lista de estos, pero deberá acompañarse a la solicitud la relación del número de extranjeros y nacionales y de los servicios que prestan, así como los nombres, nacionalidades y sueldos de los empleados de confianza que tuviere. La Secretaría, cuando lo estime conveniente, podrá exigir que la empresa solicitante presente copia autorizada de su último balance.
- V. Las empresas o instituciones que soliciten la internación, tendrán obligación de informar a la Secretaría, dentro de los quince días posteriores a cuando ocurra, cualquier circunstancia que modifique o contrarie las condiciones que en el permiso de internación se señalaron al extranjero.
- VI. Las empresas, instituciones o personas a cuyo servicio esté el extranjero quedarán obligadas a sufragar los gastos que origine, en

su caso, la expulsión del mismo. Cuando la Secretaría lo ordene y para este efecto deberán exhibir el importe de dichos gastos - tan pronto como sean requeridos para ello.

- VII. Para conceder el refrendo anual se deberá - acompañar a la solicitud respectiva, una - constancia de la empresa, institución o per-
sona que pidió la internación de la que apá-
rezca que el extranjero continúa prestando
sus servicios.

V. Científico. Para dirigir o realizar investigaciones científicas, para di-
fundir sus conocimientos científicos, preparar investigadores o realizar
trabajos docentes, cuando estas actividades sean realizadas en interés -
del desarrollo nacional a juicio de la Secretaría de Gobernación, toman-
do en consideración la información general que al respecto le proporcio-
nen las instituciones que estime conveniente consultar.

Siempre estarán abiertas las puertas del país para recibir y acoger a los
extranjeros que vengan a instruir a mexicanos, y cuya labor sea considera-
da de interés para el desarrollo nacional. El artículo 118 del Reglamento,
dispone que los inmigrantes científicos deberán comprobar a satisfacción -
de la Secretaría de Gobernación, que tienen suficiente capacidad en la ac-
tividad que pretenden desempeñar, para así estimar su posible contribución
al desarrollo de la ciencia y la tecnología en el país. El mismo artículo
señala que son aplicables a estos extranjeros, las fracciones III, IV, V y
VI del artículo 119 del Reglamento, que veremos a continuación.

VI. Técnico. Para realizar investigación aplicada dentro de la producción o de
sempañar funciones técnicas o especializadas que no puedan ser prestadas,
a juicio de la Secretaría de Gobernación, por residentes en el país.

El artículo 119 del Reglamento dice respecto de los inmigrantes técnicos -

y en sus fracciones III, IV, V y VI respecto de los inmigrantes científicos, lo siguiente:

- I. La internación deberá ser solicitada por una persona domiciliada en el país cuando el propósito sea que el extranjero vaya a trabajar en una empresa o institución de la que sea propietario o su representante.
- II. Quien solicite la internación deberá justificar, a satisfacción de la Secretaría, la necesidad permanente de utilizar los servicios del técnico o especialista, y acompañará lista con los nombres, domicilios y nacionalidades de los demás técnicos que tenga a su servicio. La Secretaría podrá recabar la información necesaria para formar su juicio.
- III. El técnico o especialista tendrá la obligación de instruir en su especialidad, cuando menos, a tres mexicanos.
- IV. Dentro de los sesenta días a partir de la fecha en que el extranjero haya tomado posesión de su cargo, quien lo solicitó deberá comunicar a la Secretaría, los nombres y domicilios de los mexicanos que serán instruidos conforme a la fracción anterior y el periodo que requiera la instrucción.
- V. No será indispensable que el técnico o especialista exhiba título profesional, cuando por naturaleza del trabajo ello no se requiera ni las leyes lo exijan, pero cuando la Secretaría estime necesario, se justificará a su satisfacción que el extranjero posee la capacidad y conocimientos en la materia o especialidad a que se dedique.
- VI. Para el refrendo anual deberá exhibirse constancia de que el técnico o especialista continúa prestando sus servicios a la empresa que solicitó su internación y se exhibirá también constancia respecto de que se está cumpliendo con el requisito de dar instrucción a mexicanos y un informe sobre la forma y progreso de esta instrucción. Al efecto se acompañará testimonio por escrito de los mexicanos que reciban la instrucción, sobre la forma y términos como se les proporcione.

Además de lo señalado por la fracción III del artículo 119 del Reglamento, el artículo 49 de la Ley recalca:

La internación y permanencia en el país de científicos o técnicos extranjeros, se condicionará a - que cada uno de estos instruya en su especialidad a un mínimo de tres mexicanos.

VII. Familiares. Para vivir bajo la dependencia económica del cónyuge o de un pariente consanguíneo, inmigrante, inmigrado o mexicano en línea recta sin límite de grado c transversal hasta el segundo. Los hijos y hermanos de los solicitantes sólo podrán admitirse dentro de esta característica cuando sean menores de edad, salvo que tengan impedimento debidamente comprobado para trabajar c estén estudiando en forma estable.

La fracción V del artículo 120 del Reglamento dice:

Los Inmigrantes familiares se abstendrán de ejercer actividades económicas, remuneradas o lucrativas. Cuando fallezca la persona bajo cuya dependencia vivan, o por causa de fuerza mayor o caso fortuito debidamente comprobados, tenga imposibilidad para atender a las necesidades, la Secretaría podrá autorizar a los inmigrantes familiares para que desempeñen actividades económicas a fin de sostener o contribuir a su sostenimiento o del resto de la familia. La Secretaría establecerá las condiciones a que quedará sujeta esta autorización.

Como se ve, tanto la Ley como el Reglamento permiten a casi la totalidad de las categorías de inmigrante, el que se desempeñen como prestadores de servicios en el territorio nacional, sujetos en todo momento a lo dispuesto por las normas de estos mismos ordenamientos, y sin perjuicio de lo prescrito por otras normas contenidas en leyes distintas, como la Ley Federal del Trabajo.

Independientemente de las restricciones que en materia de trabajo, respecto de -

los inmigrantes, señala la Ley y el Reglamento, creemos que en todo momento, a excepción de algunos casos especiales, deben darse las facilidades necesarias para que los extranjeros inmigrantes presten sus servicios en México, con fundamento en las siguientes consideraciones:

PRIMERA.-tanto extranjeros como nacionales deben gozar del derecho al trabajo, que es un derecho humano y por lo mismo intrínseco a la persona independientemente del lugar donde ésta se encuentre, en atención a la necesidad de vivir dignamente con el producto del trabajo.

SEGUNDA.-México es un enorme país que requiere para su desarrollo de la fuerza de trabajo de todos sus habitantes, y de los conocimientos y trabajo de aquellos individuos que aunque no sean mexicanos estén dispuestos a cooperar para el desarrollo del país.

TERCERA.-la misma condición de la calidad de inmigrantes que contemplan los artículos 44 y 45 de la Ley General de Población que a continuación transcribiremos, deja ver de su simple lectura la necesidad que estos tienen de trabajar.

Artículo 44. Inmigrante es el extranjero que se interna legalmente en el país con el propósito de radicarse en él, en tanto adquiere la calidad de Inmigrado.

Artículo 45. Los inmigrantes se aceptarán por cinco años y tienen obligación de comprobar a satisfacción de la Secretaría de Laboraciones, que están cumpliendo con las condiciones que les fueron señaladas al autorizar su internación y con las demás disposiciones migratorias aplicables a fin de que sea refrendada oportunamente, su documentación migratoria.

Todo esto no quiere decir de ninguna manera que estemos a favor de la aceptación indiscriminada de extranjeros en el campo laboral de nuestro país; sin embargo, creemos que sería conveniente la existencia de una más amplia regulación en este

campo para lograr la consecución de dos fines fundamentales, que de primera instancia podrían lucir como antagónicos, aunque en realidad no lo sean, pues coordinando adecuadamente su desarrollo podría lograrse, por un lado, el impulso al desarrollo nacional fomentado por el trabajo, la ciencia y la técnica y, por otro, el respeto al derecho humano de trabajar, considerando en todo momento la necesidad de la existencia de aquellas normas tendientes a captar los beneficios que puedan ser obtenidos del exterior, a limitar la extracción del producto de trabajo generado en el país y a otorgar a todo ser humano la posibilidad de producir con su trabajo.

c) Inmigrado

El artículo 52 de la Ley nos dice que inmigrado es el extranjero que adquiere derechos de residencia definitiva en el país. Respecto de la condición jurídica laboral del mismo, el artículo 55 de la Ley señala que el inmigrado podrá dedicarse a cualquier actividad lícita, con las limitaciones que imponga la Secretaría de Gobernación, de acuerdo con el Reglamento y con las demás disposiciones aplicables.

La fracción primera del artículo 126 del Reglamento señala que las limitaciones a las actividades que pueda realizar un inmigrado las fijará la Secretaría de Gobernación en el mismo oficio en que se le otorgue esta calidad y en el documento migratorio o en cualquier tiempo mediante acuerdos de carácter general.

El extranjero inmigrado es aquel que ha cumplido con todos los requisitos que señalan tanto la Ley General de Población como su Reglamento para la obtención de esta calidad, adquiriendo por este hecho derechos de residencia definitiva en el país, por lo que el desarrollo de su actividad laboral puede dar

se prácticamente en cualquier campo, siempre que no se trate de alguna actividad ilícita y siempre que se sujete a lo establecido por las normas aplicables y/o la Secretaría de Gobernación. En la mayoría de los casos los extranjeros inmigrados se dedican a desarrollar la misma actividad laboral que solían desarrollar como inmigrantes, esto aunado a la extensión del campo de actividades a las que se pueden dedicar como inmigrados, trae como consecuencia que el que ha obtenido esta calidad encuentre un mínimo de limitaciones para trabajar.

DISPOSICIONES GENERALES LABORALES DE LA LEY GENERAL DE POBLACION
Y SU REGLAMENTO, APLICABLES A EXTRANJEROS

El artículo 60 de la Ley dice que para que un extranjero pueda ejercer otras actividades, además de aquellas que le han sido expresamente autorizadas, requiere permiso de la Secretaría de Gobernación.

Este artículo contempla la posibilidad de que los extranjeros puedan dedicarse a cualquier actividad que les autorice la Secretaría, exceptuando aquellas actividades que estén expresamente prohibidas en algún Ordenamiento legal; esto representa un enorme avance de la Ley, pues aun prescindiendo de una más amplia regulación en la materia, se puede en un momento dado y con apoyo en este artículo, autorizar el desempeño de un extranjero en actividades benéficas al país no previstas por la Ley.

El artículo 74 de la Ley estipula que nadie deberá dar ocupación a extranjeros que no comprueben previamente su legal estancia en el país y sin haber obtenido la autorización específica para prestar ese determinado servicio.

En relación a este precepto, el artículo 123 del Reglamento dice:

La comprobación legal en el caso del artículo 74 de la Ley deberá hacerse precisamente por medio de la documentación migratoria correspondiente, debiendo cerciorarse la persona que pretenda dar ocupación al extranjero, de que dicha documentación está en vigor y que, conforme a la misma, el extranjero está autorizado por la Secretaría para desempeñar el trabajo de que se trate. En caso de duda, deberá consultar con las Autoridades de Población.

La autorización para realizar el trabajo de que se trate debe constar expresamente en la documentación migratoria del extranjero, a menos que tenga la calidad de Inmigrado.

El Reglamento estipula en su artículo 122, lo siguiente:

Artículo 122. Los extranjeros sólo podrán dedicarse a las actividades expresamente autorizadas por la Secretaría.

Para proporcionar trabajo a un extranjero, los interesados deberán cerciorarse de que las condiciones de su calidad migratoria le permiten desarrollar las actividades de que se trate; en caso contrario, se abstendrán de contratar sus servicios.

1.4 LEY FEDERAL DE DERECHOS.

SECRETARIA DE GOBERNACION Y SERVICIOS MIGRATORIOS

Esta Ley establece, entre otras cosas, las cuotas que los extranjeros deben pagar por la expedición de las autorizaciones en las que se otorgan las distintas calidades migratorias en sus diversas características. Lo importante, desde nuestro punto de vista, es señalar que la Ley establece cuotas mayores para aquellos extranjeros que pretendan dedicarse a actividades lucrativas, lo que resulta lógico.

Es también de nuestro interés lo que señala el último párrafo del artículo 9º de esta Ley, pues exenta del pago de derechos a los científicos en actividades lucrativas, por la expedición de la autorización que les otorga la calidad de inmi

grante en dicha característica, por los refrendos respectivos o por el cambio de característica migratoria dentro de la calidad de inmigrante, cuando la característica que se va a adquirir sea la de científico en actividades no lucrativas.

Por último, es también importante para nosotros señalar lo establecido por el artículo 17 de esta Ley, que exenta del pago de derechos por servicios migratorios a los extranjeros, cuando el tipo de trabajo que vayan a realizar tenga por remuneración el salario mínimo o ingresos de menor cuantía al mismo.

Hemos tratado de destacar aquellas partes de la Ley Federal de Derechos que tienen una estrecha relación con el tema tratado en el presente capítulo, y creemos que esta Ley esté muy lejos de constituir un obstáculo importante para aquellos extranjeros que pretendan internarse al país en cualquiera de las tres calidades migratorias, pues aun la cuota más alta por concepto de servicios migratorios en ella establecida, luce accesible y justa. Además, como hemos visto, la misma Ley hace en los casos que considera pertinente exenciones al pago de derechos.

1.5 LEY DE NACIONALIDAD Y NATURALIZACIÓN

Esta Ley nos señala en su Capítulo I quienes son mexicanos y quiénes extranjeros, haciendo prácticamente una repetición de lo señalado por los artículos 30 y 33 - Constitucionales.

En su Capítulo IV trata de los derechos y obligaciones de los extranjeros; en resumen establece que los extranjeros tienen derecho al goce de las garantías que otorga el Capítulo I del Título I de la Constitución; que los extranjeros están exentos del servicio militar; que los extranjeros están obligados a pagar contribuciones ordinarias y extraordinarias, y que los extranjeros tienen la obligación de respetar las instituciones, leyes y autoridades del país. No se hace men

ción alguna respecto de los derechos y obligaciones laborales de los extranjeros, pues la existencia de estos derechos y obligaciones no está sujeta a cuestiones de nacionalidad, lo que significa que los extranjeros que tienen autorización para trabajar gozarán de los mismos derechos y estarán sujetos a las mismas obligaciones que establece la Ley para los trabajadores mexicanos, a excepción de lo que expresamente estipulen las normas específicas, como el artículo 32 Constitucional, que establece el derecho de preferencia de los mexicanos en relación a los extranjeros.

1.6 LEY DE EXTRANJERIA Y NATURALIZACION DE 1886

Es importante destacar de esta Ley su artículo 2º, el cual señala expresamente quiénes son extranjeros. Dice:

Son extranjeros:

- I. Los nacidos fuera del territorio nacional, - que sean súbditos de gobiernos extranjeros y que no se hayan naturalizado en México.
- II. Los hijos de padre extranjero o de madre extranjera y padre desconocido, nacidos en el territorio nacional, hasta llegar a la edad en que conforme a la ley de la nacionalidad del padre o de la madre, respectivamente, - fuesen mayores. Transcurrido el año siguiente a esa edad, sin que ellos manifiesten ante la autoridad política del lugar de su residencia que siguen la nacionalidad de sus - padres, serán considerados como mexicanos.
- III. Los ausentes de la República sin licencia ni comisión del Gobierno, ni por causa de estudios, de interés público, de establecimiento de comercio o industria, o de ejercicio de - una profesión, que dejaren pasar diez años - sin permiso para prorrogar su ausencia. Este permiso no excederá de cinco años cada vez - que se solicite; necesitándose, después de - concedido el primero, justas y calificadas - causas para obtener cualquier otro.
- IV. Las mexicanas que contrajeran matrimonio con

extranjero, conservando su carácter de extranjeras, aun durante su viudez. Disuelto el matrimonio, la mexicana de origen puede recuperar su nacionalidad, siempre que además de establecer su residencia en la República, manifieste ante el juez del estado civil de su domicilio, su resolución de recobrar esa nacionalidad.

La mexicana que no adquiriera por el matrimonio la nacionalidad de su marido, según las leyes del país de éste, conservarán la suya.

El cambio de nacionalidad del marido, posterior al matrimonio, importa el cambio de la misma nacionalidad en la mujer e hijos menores sujetos a la patria potestad, con tal que residan en el país de la naturalización del marido o padre, respectivamente, salvo la excepción establecida en el inciso anterior de esta fracción.

- V. Los mexicanos que se naturalicen en otros países.
- VI. Los que sirvieren oficialmente a gobiernos extranjeros en cualquier empleo político, administrativo, judicial, militar o diplomático, sin licencia del Congreso.
- VII. Los que acepten condecoraciones, títulos o funciones extranjeras sin previa licencia del Congreso federal, exceptuándose los títulos literarios, científicos y humanitarios, que pueden aceptarse libremente.

En nuestra opinión personal este artículo reglamenta más allá de lo previsto por la norma constitucional, y aun más, va en contra de lo dispuesto por la fracción I del inciso A del artículo 30 Constitucional, pues señala en su fracción II, - que son extranjeros los hijos de padre extranjero o de madre extranjera y padre desconocido, nacidos en el territorio nacional; lo que va totalmente en contra de lo establecido por la norma constitucional citada, que dice que son mexicanos por nacimiento los que nazcan en el territorio de la República, sea cual fuere la nacionalidad de sus padres. Esta fracción II contiene otro error, pues sujeta la determinación de la adquisición de la nacionalidad mexicana a lo que establez

ca la norma extranjera, cuando menciona que los hijos de padre extranjero o de madre extranjera y padre desconocido podrán optar por la nacionalidad mexicana o la de sus padres, al transcurrir el año siguiente al que conforme a la Ley de la nacionalidad de sus padres, sean mayores de edad.

Como hemos visto, es fácilmente palpable la inconstitucionalidad de la fracción II del artículo 2º de la Ley en estudio. El resto de las fracciones del artículo reglamentan prácticamente lo estipulado por el artículo 37 Constitucional, estudiado ya en un punto anterior de este capítulo.

El Capítulo IV de esta Ley nos habla ampliamente de los derechos y obligaciones de los extranjeros; sin embargo, no señala nada expreso respecto de algún derecho, obligación o requisito en materia laboral.

1.7 LEY DE PROFESIONES

Es esta una Ley Reglamentaria del artículo 5º Constitucional, relativa al ejercicio de las profesiones en el Distrito Federal. Para efectos de nuestro trabajo - cabe destacar el contenido del Capítulo III, Sección III, de esta Ley. A continuación haremos la transcripción de algunos de los artículos de la Ley:

Artículo 15. Ningún extranjero podrá ejercer en - el Distrito Federal las profesiones técnico-científicas que son objeto de esta ley.

Los mexicanos naturalizados que hubieren hecho todos los estudios superiores en los planteles que - autoriza esta ley, quedarán en igualdad de condiciones, para el ejercicio profesional, a los mexicanos por nacimiento.

Artículo 16. Sólo por excepción podrá la Dirección General de Profesiones, de acuerdo con los Colegios respectivos y cumplidos los requisitos - que exige esta ley, conceder permiso temporal para ejercer alguna profesión de las clasificadas - en el artículo 2º, a los profesionales extranjeros residentes en el Distrito Federal, que comprueben ser víctimas en su país de persecuciones

políticas.

Artículo 18. Los extranjeros y los mexicanos por naturalización, que posean títulos de cualquiera de las profesiones que comprenda esta ley, sólo podrán:

- I. Ser profesores de especialidades que aun no se enseñen o en las que se acusen indiscutible y señalada competencia en concepto de la Dirección General de Profesiones;
- II. Ser consultores o instructores destinados al establecimiento, organización o instalación de planteles de enseñanza civil o militar, y laboratorios o institutos de carácter esencialmente científico, y
- III. Ser directores técnicos en la explotación de los recursos naturales del país, con las limitaciones que establezcan la ley federal del Trabajo y demás relativas.

Artículo 19. El ejercicio de las actividades que limitativamente concede el artículo anterior a los extranjeros y mexicanos por naturalización, será en todo caso de carácter temporal y estará sujeto a las condiciones que impongan al Ejecutivo Federal.

Artículo 20. La Secretaría de Gobernación autorizará la internación de profesionistas extranjeros al territorio nacional, con sujeción a las anteriores normas.

Como vemos, los artículos que acabamos de transcribir limitan el ejercicio profesional de los extranjeros en México, en contra de lo que estipula el artículo 33 Constitucional en relación a lo establecido por el Capítulo I, Título Primero, de la Constitución, y en especial por el artículo 5º que se refiere a la libertad en el trabajo. Podemos entonces considerar a los artículos transcritos de la Ley de Profesiones, como inconstitucionales, pues contemplan restricciones al ejercicio profesional de los extranjeros que no están previstas por la Constitución, a la que en un momento dado está reservada, de manera exclusiva, la estipulación de restricciones al respecto. Bajo este criterio podemos afirmar que en cierto momento y bajo determinadas condiciones, específicamente, encontrarse den

tro del territorio nacional, puede un extranjero ampararse contra alguna determinación que lo limite en el ejercicio de su trabajo, siempre que ésta no esté contemplada expresamente por la Constitución; así, pues, queda planteada la posibilidad de que se llegaren a considerar como inconstitucionales algunas de las normas de las leyes secundarias estudiadas, como la Ley General de Población, y algunos de los actos u omisiones en que llegare a incurrir la propia Secretaría de Gobernación en torno de los extranjeros y su derecho a la libertad de trabajo.

A continuación expondremos muy brevemente un amparo que resolvió, sobre la situación expuesta.

Amparo en revisión número 2112 1951, resuelto el 10 de agosto de 1951, en el que se confirmó la sentencia del Juzgado Segundo de Distrito del Distrito Federal en Materia Administrativa:

"...gozando los extranjeros de las garantías individuales que la Constitución consagra en el título primero de su capítulo primero y no disponiendo, por otra parte, que se prohíba a los mismos - el ejercicio de la actividad profesional, es claro que al establecerlo así la ley, reclamada en - sus artículos 15, 18 y 19, va más allá de lo que ordenan los preceptos constitucionales que pretenden reglamentar..."⁷²

1.8 EXPOSICIÓN DOCUMENTADA DE UN CASO PRACTICO DE INTERNACION

Y ESTANCIA DE UN EXTRANJERO INMIGRANTE TECNICO

Con el propósito de dejar clara la situación a que se enfrenta un extranjero que viene a México a prestar sus servicios, a continuación haremos la reproducción de un caso concreto de internación y estancia en el país de un extranjero bajo la calidad migratoria de residente en la característica de técnico, plasmando reproducciones de los documentos, incluyendo oficios de la Secretaría de Gobernación

(72) Arellano García Carlos.-Derecho Internacional Privado.-8ª Ed. Ed.Porrúa, S.A.-México, 1986.-Pág.367.

ción, que forman un caso concreto, dando una breve explicación a cada uno de ellos.

a) Solicitud de internación

La que se dirige por escrito a la Dirección General de Servicios Migratorios de la Secretaría de Gobernación y específicamente a la Subdirección de Inmigrantes e Inmigrados, Departamento de Inmigrantes correspondiente. El escrito debe cumplir con todos los requisitos que señala el artículo 119 del Reglamento de la Ley General de Población, así, pues, en términos generales la internación deberá ser solicitada por una persona domiciliada en México, en el caso concreto que veremos esta persona será el representante legal de la empresa donde el técnico pretende prestar sus servicios; también en este caso concreto la justificación a que se refiere la fracción II del artículo 119 del Reglamento se hace manifestando que el técnico que pretende internarse lo hará en sustitución de otro técnico extranjero que legalmente presta sus servicios para dicha empresa. Se manifiestan, también, las generales del técnico que se pretende internar, así como las de sus familiares. El escrito se fundamenta en el artículo 48, fracción VI, de la Ley General de Población. En el escrito se señala a qué Cónsul deberá la Secretaría de Gobernación dirigir la orden de internación, para que el extranjero se documente; el mismo escrito deberá contener la mención de todos los documentos que se acompañan al mismo. A continuación plasmaremos la reproducción de un escrito de solicitud de internación.

H. SECRETARÍA DE GOBERNACIÓN,
DIRECCIÓN GENERAL DE SERVICIOS MIGRATORIOS,
SUBDIRECCIÓN DE INMIGRANTES E INMIGRADOS,
DEPARTAMENTO DE INMIGRANTES,
P R E S E N T E .

ASUNTO: Solicitud de Internación.

_____ abogado y en mi carácter de Vicepresidente Legal de la Empresa _____ y señalando como domicilio para dar notificaciones la casa marcada con el número _____ de la Calle _____, Colonia _____, de esta Ciudad de México, Código Postal _____, y autorizando para oírlos así como para recibir todo tipo de documentos a los licenciados _____, para actuar conjunta o separadamente, respetuosamente comparezco y digo:

Vengo por medio del presente escrito a solicitar la internación del señor _____, de nacionalidad _____, con calidad de inmigrante, en lugar del señor _____.

_____, cuenta con personal sindicalizado y no sindicalizado, quedando como sigue:

Trabajadores sindicalizados	_____
Trabajadores no sindicalizados	_____
Total de Trabajadores	_____

Del personal antes señalado, en la actualidad contamos con _____ () inmigrantes y _____ () inmigrados.

Es evidente que el personal extranjero representa un porcentaje realmente reducido, y el ingreso del señor _____ no es significativo.

También se le da cumplimiento al artículo 7º (séptimo) de la Ley General del Trabajo, mi representada en todos los casos siempre ha contado con la ayuda y comprensión de esta H. Secretaría, ya que el personal mexicano se podrá capacitar.

Con fundamento en la fracción VI (sexta) del artículo 48 de la Ley General de Población en vigencia, solicito se autorice la internación del señor _____, de nacionalidad _____, a fin de que pueda ocupar el puesto de VICEPRESIDENTE EN PROCESOS Y EN EL DESARROLLO DE LOS SISTEMAS COMPUTARIZADOS en sustitución del señor _____. Dicho puesto permitirá darle continuidad al puesto para su adecuada coordinación administrativa, que redundará en una mayor eficiencia de la industria y de nuestro personal.

Datos de la persona que se pretende internar:

Nombre: _____

Nacionalidad: _____

Número de Pasaporte: _____ Expedido por el Gobierno de: _____

Fecha de Nacimiento: _____ de _____ de _____

Lugar de Nacimiento: _____

Estado Civil: _____

Profesión: _____

Domicilio: _____

Al mismo tiempo solicito la entrada al país, en -
términos de la fracción VII (séptima) del propio artículo 48 de la Ley General -
de Población, a la esposa del señor _____, señora
_____, a fin de que pueda residir con su esp
su.

Nombre: _____

Nacionalidad: _____

Fecha de Nacimiento: _____ de _____ de _____.

Lugar de Nacimiento: _____

Número de Pasaporte: _____

Profesión: _____

Domicilio: _____

El C. Cónsul al que deberá dirigirse la orden de
internación es el C. Cónsul de México en _____.

Fuente de entrada al país: Puerto Central Aéreo
de la Ciudad de México.

Documentos que se acompañan al presente escrito:

1. Lista de personal no sindicalizado que actualmente presta sus servicios en la empresa _____, indicándose número de nómina, nombre, puesto que ocupa, nacionalidad y sueldo de cada uno de los empleados. Dicha lista se exhibe debidamente firmada por el señor _____ en su carácter de Director de Recursos Humanos.
2. La Escritura Constitutiva, relativa a la Constitución de la Empresa, consta en expediente básico.
3. Se exhibe copia fotostática, debidamente cotejada por Notario Público, de la última Declaración Mensual del Pago del Impuesto al Valor Agregado, formulada por _____.
4. Referente a la compulsión de Estatutos de la empresa _____, obra en expediente básico.
5. Constancia de ofrecimiento de trabajo formulada por el señor _____, en su carácter de Director de Recursos Humanos, en el que se hace constar el salario que devengará el señor _____.

6. Se exhibe copia fotostática debidamente cotejada por Notario Público del último balance y estado de resultados, firmada por auditor externo de _____.
7. Se exhibe copia fotostática debidamente cotejada por Notario Público con la última Declaración al Impuesto Global de las Empresas.
8. Acta de nacimiento del señor _____, debidamente certificada por el Servicio Exterior Mexicano en _____. Dicho documento se encuentra en castellano.
9. Acta de Nacimiento del que es titular la señora _____, certificado por el Servicio Exterior Mexicano de _____. Dicho documento se encuentra en castellano.
10. Certificado de matrimonio del que son titulares el señor _____ y la señora _____, certificado por el Servicio Exterior Mexicano. Dicho documento se encuentra en castellano.
11. Certificado que acredita al señor _____ como Técnico de Organización y Control de Departamento, expedido por el Gobierno de _____.
12. Original del Certificado de Terminación de Estudios que acredita al señor _____ el entrenamiento de los Centros de Aprendizaje de Computación Personal de América Latina para Principiantes 1, 2 y 3, expedido por el Estado de Connecticut, Estados Unidos de Norteamérica y traducido al castellano por Perito Traductor.
13. Original del Certificado expedido por la Universidad de Nueva York, que acredita al señor _____ su estudio en División de Programas Profesionales e Industrias en Informática y Sistemas/Lenguajes de la Cuarta Generación, debidamente legalizado por el Servicio Exterior Mexicano y traducido al castellano por perito autorizado.
14. Original del Certificado expedido por la Universidad de Nueva York, por la División de Programas Profesionales e Industrias, en la que se acredita que el señor _____ terminó Curso en Redes de Computadoras Personales, legalizada por el Servicio Exterior Mexicano y traducido al castellano por perito autorizado.
15. Original del Certificado del que es titular el señor _____, acreditando que terminó el Curso Escolar de Gerencia de Sistemas de Informática en Estrategias financieras para Ejecutivos DP, expedido por Internacional Business Machines Corporation (Empresa I.B.M.), legalizado por el Servicio Exterior Mexicano de Nueva York y traducido al idioma castellano por perito autorizado.
16. Original del Certificado del que es titular el señor _____, acreditando su participación referente a Transferencia de tecnología, debidamente cotejado por el Servicio Exterior Mexicano y traducido al idioma castellano por perito traductor.
17. Original del Certificado del que es titular el señor _____ terminando en forma satisfactoria Habilidades para la Entrevista/Gerencia de Oportunidades Iguales, debidamente cotejado por el Servicio Exterior Mexicano y traducido al idioma castellano por Perito autorizado.

18. Original del Certificado del que es titular el señor _____, terminando el Curso de Gerencia de Sistemas de Informática en Inspecciones: Recorridos para Revisión, Aplicación Formal, certificados por el Servicio Exterior Mexicano y traducido al idioma castellano por perito autorizado.
19. Original del Certificado del que es titular el señor _____, acreditando que terminó el Curso de Gerencia de Sistemas de Informática en: Implementación del Centro de Desarrollo, certificado por el Servicio Exterior Mexicano y traducido al idioma castellano por perito autorizado.
20. Original del Certificado del que es titular el señor _____, acreditando que terminó el Curso de Entrenamiento de Mercadotecnia Profesional, cotejado por el Servicio Exterior Mexicano en Nueva York y traducido al idioma castellano por perito autorizado.
21. Original del Certificado del que es titular el señor _____, acreditando su estudio en el Centro de Estudios de Computación, expedido por la Universidad de El Salvador. Dicho documento se certificó por el Servicio Exterior Mexicano.
22. Original del Certificado del que es titular el señor _____, expedido por la Universidad de Nueva York, que acredita la terminación en División de Programas Profesionales e Industria, la Banca y Finanzas, cotejado por el Servicio Exterior Mexicano y traducido al castellano por perito autorizado.
23. Curriculum Vitae debidamente firmado por el señor _____ y traducido al idioma castellano por perito autorizado.

Atentamente pido:

PRIMERO.-Se autorice la internación del señor _____ y de su esposa señora _____, de acuerdo a la solicitud.

SEGUNDO.-Previos los trámites a que dé lugar y una vez autorizada la internación objeto de la presente, se haga saber al C. Consulado de México en _____.

Protesto lo necesario.

LIC. _____

México, D.F., a _____ de _____ de _____

Como vemos, este escrito contiene todos los requisitos señalados por el Reglamento y en él se solicita al mismo tiempo la internación de la esposa del técnico, como inmigrante en la categoría de familiar, con fundamento en la fracción VII del artículo 48 de la Ley General de Población. A todos los documentos originales en idioma extranjero que se acompañen al escrito deberá anexarse la correspondiente traducción al idioma castellano, realizada por perito autorizado. Asimismo, todos los documentos expedidos por alguna institución o autoridad del extranjero que se anejen a la solicitud, deberán estar legalizados.

b) Oficio que recae a la solicitud de internación.

Este oficio recae aproximadamente a los 15 días de que fue presentada la solicitud y la contestación que contiene puede otorgar el permiso de internación, negarlo o requerir de algún requisito que deberá desahogarse en plazos que varían de 15 a 30 días siguientes a la fecha de expedición del oficio por la autoridad.

El oficio que expide la Dirección General de Servicios Migratorios va dirigido a la Dirección General de Pasaportes y Servicios Consulares, de la Secretaría de Relaciones Exteriores, para que ésta a su vez gire instrucciones a la Representación Consular Mexicana del lugar en donde el extranjero vaya a documentarse; esto en el caso que vamos a transcribir, que es el de un oficio que autoriza la internación de los extranjeros a que se refirió la solicitud antes transcrita, tal oficio se expide con copias para diversas autoridades y para el solicitante y se suscribe en los siguientes términos:

DIRECCION GENERAL DE SERVICIOS MIGRATORIOS
 SUBDIRECCION DE INMIGRANTES E INMIGRADOS
 DEPARTAMENTO DE INMIGRANTES

EXP. _____

ASUNTO: Permiso de Internación.

México, D.F., a _____ de _____ de _____.

DIRECCION GENERAL DE PASAPORTES Y SERVICIOS CONSULARES,
 SECRETARIA DE RELACIONES EXTERIORES,
 C I U D A D .

Agradeceré a usted se sirva girar sus apreciables instrucciones a nuestra Representación Consular en _____ para que documente en calidad de INMIGRANTE por UN AÑO, en los términos del artículo 48 - fracción VI (SEXTA) de la Ley General de Población, al señor _____, de nacionalidad _____, con objeto de que ocupe el cargo de Vicepresidente de Procesos y Desarrollo de Sistemas Computarizados - en la empresa _____, ubicada en esta ciudad, con prohibición para dedicarse a otra actividad remunerada o lucrativa y obligación de instruir en su especialidad a tres mexicanos por lo menos, de conformidad con la fracción III (TERCERA) del artículo 119 del Reglamento de la Ley invocada.

Asimismo, se servirá documentar en calidad de INMIGRANTE por UN AÑO, en los términos del artículo 48 fracción VII (SEPTIMA) de la citada Ley, a la señora _____, de nacionalidad económica del señor _____, con objeto de que viva al lado y bajo la dependencia económica del señor _____, en virtud de estar comprobado el nex familiar que les une, con prohibición para ejercer actividades remuneradas o lucrativas.

Dichos extranjeros deberán pagar la suma de - - - \$ _____ (_____, moneda nacional), - cada uno, por concepto de derechos que señala el artículo 9º, fracciones I (PRIMERA) y II (SEGUNDA) de la Ley Federal de Derechos en vigor.

Igualmente serán advertidos del contenido de los preceptos 43, 46, 47 y 63 de la citada Ley y de que dentro de los TREINTA DIAS siguientes a la fecha de su internación el señor _____ acreditará encontrarse en el desempeño del cargo para el cual fue autorizado y de que cuentan para documentarse e internarse al país con un plazo de TRES MESES a partir - de la fecha de salida del presente.

A t e n t a m e n t e .

SUFRAGIO EFECTIVO. NO REELECCION.

DIRECTOR GENERAL DE SERVICIOS MIGRATORIOS

LIC. _____

c.c.p. Deleg.de Servs.Migs.Puerto Central Aéreo.-Cd.

c.c.p. Depto.de Infor.y Servs.Legs.Gratuitos.

c.c.p. Depto.de Estadística.

c.c.p. Ofna.de Cables y Telegramas.

c.c.p. (Nombre y domicilio de la empresa donde el extranjero pretende prestar sus servicios).-Para su conocimiento y manifestándoles que dentro de

los 60 días siguientes a la fecha en que el citado extranjero tome posesión del cargo para el cual fue autorizado, deberán informar los nombres de los mexicanos que el mismo instruirá en su especialidad, de conformidad con la fracción IV (CUARTA) del artículo 119 del Reglamento de la Ley General de Población, señalando el Registro Federal de Contribuyentes de cada uno.

Como vemos, el oficio señala expresamente la calidad con la que se admite al extranjero, así como las limitaciones a las actividades lucrativas que el mismo puede desempeñar y los requisitos que deberá cumplir. Como siguiente paso, la Dirección General de Servicios Migratorios, por medio de su Oficina de Cables y Telegramas, envía un telegrama al Consulado Mexicano del lugar en donde se documentará el extranjero. Dicho telegrama va con copia para la Secretaría de Relaciones Exteriores y en él se manifiesta que la Secretaría de Gobernación autoriza la internación del extranjero, por lo que la Representación Consular podrá proceder a la documentación del mismo en la calidad otorgada.

Después de acontecido lo anterior, el extranjero se dirige a la Representación Consular mexicana del país donde se hayan girado instrucciones respecto de su internación; ya en las oficinas del Consulado mexicano el extranjero se identificará y en ese momento se le documentará, suscribiendo su F.M.1. mismo que se le entrega, así como su F.M.2 (Forma Migratoria 2 o Documento Unico del Inmigrante, para inmigrantes e inmigrados).

- c) F.M.1. Es prácticamente una declaración hecha por el extranjero al Secretario de Gobernación, en la que manifiesta detalladamente todas sus generales. A continuación un F.M.1 y su instructivo de llenado:

INSTRUCTIVO DE LLENADO PARA EL ANVERSO

EXPEDIENTE:	Se anotará el número de expediente asignado en el oficio de autorización de la Secretaría de Gobernación.
LUGAR Y FECHA DE EXPEDICION:	Se anotará el lugar y la fecha donde se expide el documento.
APELLIDOS Y NOMBRES:	Se anotará en primer término el apellido paterno, después el materno y por último el (los) nombre(s); en caso de ser mujer casada deberá anotar nombre y apellidos de soltera y el apellido del esposo.
LUGAR Y FECHA DE NACIMIENTO:	Se especificará claramente la ciudad, estado y país donde nació el extranjero así como la fecha correspondiente.
NACIONALIDAD ACTUAL:	Se anotará la nacionalidad que ostenta actualmente el extranjero.
IDIOMA ORIGEN:	Se anotará el idioma que habla de origen el extranjero.
OTROS IDIOMAS QUE HABLA:	Se especificará cada uno de los idiomas que habla.
EDAD:	Se anotará en metros y centímetros.
ESTATURA:	Se anotará en años cumplidos.
COMPLEXION, TEZ, PELO, FRENTI, CEJAS, OJOS, NARIZ, ETC.	Se cruzará el cuadro correspondiente de acuerdo a las características de la persona.
SEÑAS PARTICULARES:	Deberán anotarse las señas particulares visibles en la persona.
SEXO, ESTADO CIVIL:	Se cruzará el cuadro correspondiente
RELIGION:	Se anotará el culto religioso que profesa el extranjero.
LUGAR Y PAIS DONDE RESIDE:	Se deberá especificar claramente el domicilio que tiene en el extranjero, anotando la ciudad, estado y país.
LUGAR Y PAIS DE PROCEDENCIA:	Se anotará el lugar y país de donde procede.
PROFESION O ESCOLARIDAD MAXIMA:	Se anotará qué profesión tiene el extranjero o la escolaridad máxima que tenga.

OCCUPACION PRINCIPAL:
SABER LEER Y
ESCRIBIR:
DOMICILIO PARTICULAR
EN LA REPUBLICA MEXI-
CANICA:

Deberá especificar a qué ocupación se dedica principalmente.

Se cruzará el lugar correspondiente.

NOMBRE DE LA ENTIDAD
PUBLICA, PARAESTATAL
O PRIVADA DONDE DESEM-
PEÑARA SUS ACTIVIDADES
LUCRATIVAS O NO, EN LA
REPUBLICA MEXICANA:

Se anotará el lugar donde pretende establecerse el extranjero, indicando ciudad y estado.

Se deberá anotar el nombre completo de la entidad donde desempeñará sus funciones.

DOMICILIO:

Se anotará el domicilio completo de la entidad, anotando ciudad, estado, calle, número exterior y zona postal.

MOTIVOS DEL TRASLADO
A LA REPUBLICA MEXI-
CANA:

Se anotarán los términos a que queda sujeta la internación o cambio de calidad o característica migratoria del extranjero, teniendo especial cuidado de hacer la anotación tal como dice el oficio de autorización correspondiente.

NOMBRE DEL PADRE:

Se anotará el nombre(s) y apellidos completos, nacionalidad, y se indicará si vive o no.

NOMBRE DE LA MADRE:
NOMBRE DEL CONYUGE:
EN CASO DE DIVORCIO
NOMBRE DE LA PERSONA
CON QUIEN SE TUVO EL
VINCULO MATRIMONIAL:
PERSONAS QUE PUEDEN
DAR REFERENCIAS RES-
PECTO AL EXTRANJERO:

Se anotará como en el caso anterior.

Se anotará como en el caso anterior.

Se anotará como en el caso anterior.

Se anotará nombres y apellidos completos, domicilio y parentesco de las personas que radiquen en territorio nacional.

FIRMA DEL DECLARANTE: El declarante deberá firmar el documento como lo acostumbra hacer en documentos oficiales y en presencia del funcionario que llena el mismo. (En caso de ser menor de 15 años deberá firmar el padre o tutor).

INSTRUCTIVO DE LLENADO PARA EL REVERSO

INSTRUCCIONES PARA USO OFICIAL

LUGAR Y FECHA EN QUE
SE INTERNA(O) AL PAIS
EL TITULAR DE ESTE DO
CUMENTO:

Se anotará claramente el lugar y la fecha en que se interna(ó) al país por primera vez el titular del documento.

PASAPORTE Nº EXPEDIDO
POR Y FECHA:

Deberá anotarse el número de pasaporte del extranjero, por quién fue expedido, la fecha en que se expidió y fecha de vencimiento con dos dígitos en cada cuadro.

VISA Nº OTORGADA POR
Y FECHA:

Se anotará el número de visa, el consulado mexicano que la otorga y la fecha en que se expide, así como la fecha de vencimiento.

AUTORIZACION DE LA SE-
CRETARIA DE GOBERNACION
OFICIO Nº

Deberá anotarse el número de folio que lleva el oficio de autorización y la fecha correspondiente.

RECIBO OFICIAL Nº
PAGO DE DERECHOS FISC-
ALES POR \$:

Se anotará el número del recibo oficial.

EXPEDIDO POR CAJA
RECAUDADORA, OFICINA
FEDERAL DE HACIENDA:

Se anotará la cantidad pagada en moneda nacional por concepto del pago de - derechos fiscales.

CALIDAD MIGRATORIA,
ART, FRACC. L.G.P.

Se cruzará el círculo correspondiente y en la fecha con dos dígitos en cada cuadro.

FN-Nº

Deberá anotarse la calidad migratoria asignada en el oficio de autorización, así como el artículo y fracción que corresponda de acuerdo a la ley general de población.

CALIDAD MIGRATORIA
ANTERIOR:

Se anotará el tipo de forma migratoria que se expide al extranjero, así como el número de documento.

SELLO DE LA OFICINA
EXPEDIDORA:

Se anotará la calidad migratoria anterior en caso de que la haya tenido, el artículo y fracción de la ley general de población, así como la fecha de internación en esa calidad con dos dígitos en cada cuadro.

Este cuadro corresponde al sello de la oficina expedidora del documento.

INSTRUCCIONES PARA USO EXCLUSIVO DEL REGISTRO NACIONAL DE EXTRANJEROS

- CAMBIOS DE DOMICILIO:** Se anotará el domicilio actual incluyendo número exterior, interior si lo hay, colonia, zona postal, ciudad y estado.
Se anotará el número de folio correspondiente y la fecha en que fue recibido.
- CAMBIOS DE ENTIDAD PUBLICA, PARAESTATAL O PRIVADA DONDE SE EMPLEARA:** Se anotará el nombre completo de la entidad anotando el domicilio, incluyendo número exterior, colonia, zona postal, ciudad y estado.
- CAMBIO DE ESTADO CIVIL:** Se anotará el cambio de estado civil, número de acta, lugar de expedición, número de folio correspondiente y la fecha en que lo informa.
- CAMBIO DE NACIONALIDAD:** Se anotará la nacionalidad actual, número de folio, fecha en que informa, documento de identidad y número.
- REFRENDOS, PRORROGAS O REVALIDACIONES:** Se indicará el concepto correspondiente ya sea refrendo, prórroga o revalidación y se anotará el número de folio que se le asignó al oficio de autorización y fecha.
- OTORGAMIENTO DE CALIDAD DE INMIGRADO:** Se anotará el número de folio del oficio y la fecha en que fue otorgada la calidad de inmigrado.
- INVERSIONES Y AUTORIZACIONES PARA:** Se anotarán las distintas inversiones y autorizaciones, anotando el número de folio del oficio correspondiente y la fecha en que fue otorgado.
- CANCELACION DE DOCUMENTO:** Se anotará el motivo por el cual fue concedido el documento, anotando el número de folio del oficio y la fecha de cancelación.
- OBSERVACIONES:** Se harán anotaciones complementarias.

ANVERSO

DATOS DOMICILIARIOS

Domicilio particular en la República Mexicana

Nombre de la entidad o empleador público, Paraestatal o privado don
de desempeñará sus actividades lucrativas o no, en la República Me-
xicana

Domicilio

Motivo del traslado a la República Mexicana

REFERENCIAS PERSONALES

Nombre del Padre: Nacionalidad Vive

Nombre de la Madre: Nacionalidad Vive

Nombre del Cónyuge: Nacionalidad Vive

En caso de divorcio Nombre de la persona con quien tu
vo el vínculo de matrimonio: Nacionalidad Vive

Personas que pueden dar referencias respecto al
extranjero en la República Mexicana:

Nombre	Domicilio	Parentesco
Nombre	Domicilio	Parentesco

Firma del Declarante
(en caso de ser menor de 15 años
firmará el padre o tutor)

R.N.E. N° Nombre:

PARA USO OFICIAL
Lugar y fecha en que se interna al
país el titular de este documento

Control

REVERSO

PARA USO OFICIAL

Pasaporte Nº	Expedido por	Fecha Expedición	Fecha Vencimiento
		Día Mes Año	Día Mes Año

Visa Nº	Otorgada por	Fecha Expedición	Fecha Vencimiento
		Día Mes Año	Día Mes Año

Autorización de la Secretaría de Gobernación	F e c h a
Oficio Nº	Día Mes Año

Recibo Oficial Nº	Expedido por	F e c h a
	Caja Registradora	
	Ofna.Fed.de Had.	Día Mes Año

Pago de Derechos Fiscales por \$

Lugar de Expedición

Calidad Migratoria FM _____ Nº _____ Art. Frac. L.F.P.

Calidad Migratoria Anterior	Art. Frac.	Fecha de Internación con esta
		Calidad: Día Mes Año

Sello de la Ofna.Expedidora	Firma del Funcionario de la Secretaría de Rel.Ext.	firma del Funcionario de la Sria.de Gobernación
-----------------------------	--	---

PARA USO EXCLUSIVO DEL REGISTRO NACIONAL DE EXTRANJEROS

CAMBIOS DE DOMICILIO

Cambios de Entidad o Empleador Público, Paraestatal o Privado donde realiza sus actividades actualmente

Cambios de Estado Civil

Cambios de Nacionalidad

Refrendos, Prórrogas o Revalidaciones

Otorgamiento de Calidad de Inmigrado	Firma	Limitaciones
Oficio Nº		

Inversiones y Autorizaciones para

Cancelación de Documento

Motivos

Observaciones

d) F.M.2. o Documento Unico del Inmigrante. Es el documento que acredita al extranjero como inmigrante y en él se contemplarán expresamente las actividades en las que se le autoriza a trabajar, su media filiación, constancia del pago de derechos, advertencias específicas, constancia de admisión, anotaciones - del Registro Nacional de Extranjeros, constancias de cambio de domicilio, los refrendos a que se refiere el artículo 45 de la Ley General de Población y - 113 de su Reglamento, mediante los cuales se deja constancia de la legal estancia en el país por el inmigrante; el F.M.2 contiene, también, el espacio - donde se dejará constancia de la declaratoria de inmigrado, llegado el momento y conforme a lo estipulado por el artículo 53 de la Ley General de Población; contiene también el espacio donde se anotarán las limitaciones a las actividades del inmigrado, así como espacios para el registro de entradas y salidas.

A efecto de que quede claro el alcance del F.M.2, es necesario que nos remitamos al punto 1.3 de este capítulo, para leer el artículo 45 de la Ley General de Población; asimismo, que nos enteremos del contenido del artículo 53 de la Ley General de Población y artículo 113 del Reglamento de dicha Ley, que a - continuación transcribiremos:

Artículo 53. Los Inmigrantes con residencia legal en el país durante cinco años, podrán adquirir la calidad migratoria de Inmigrados, siempre que hayan observado las disposiciones de esta ley y sus reglamentos y que sus actividades hayan sido honestas y positivas para la comunidad. En tanto no se resuelva la solicitud de la calidad de Inmigrado, a juicio de la Secretaría de Gobernación, el interesado seguirá conservando la de Inmigrante.

Al Inmigrante que vencida su temporalidad de cinco años no solicite en los plazos que señala el - Reglamento su calidad de Inmigrado o no se le conceda ésta, se le cancelará su documentación migr

toria, debiendo salir del país en el plazo que le señale para el efecto la Secretaría de Gobernación. En estos casos el extranjero podrá solicitar nueva calidad migratoria de acuerdo con la Ley.

Artículo 113. Para los efectos del artículo 45 de la Ley, los inmigrantes tienen obligación de solicitar anualmente el refrendo de su documentación migratoria ante el Servicio Central, directamente o por conducto de las Oficinas de Población en la República.

El refrendo se tramitará de conformidad con los siguientes requisitos:

- I. La solicitud deberá presentarse dentro de los treinta días anteriores a la fecha en que venza cada anualidad de vigencia del permiso respectivo.

Las anualidades se contarán a partir de la fecha de internación o de la fecha de despacho del oficio en que se otorgue la calidad de inmigrante.

El inmigrante que se encuentre ausente del país, aun vencida la documentación, podrá solicitar el refrendo a su regreso, para lo cual tendrá un plazo de quince días a partir de su reinternación; pero en todo caso deberá comprobar que se cumplió con lo dispuesto en el artículo 47 de la Ley.

- II. Por los menores deberán solicitar el refrendo las personas bajo cuya dependencia se encuentren, llenando las condiciones señaladas en este artículo.

Dichas personas serán las responsables en el caso de que se solicite el refrendo extemporáneamente.

- III. A la solicitud se acompañarán los siguientes documentos:

- a) Documentación migratoria;
- b) Constancias de que subsisten y en su caso - que se ha cumplido con las condiciones a que quedó sujeta su admisión, y
- c) Recibo oficial de pago del impuesto de refrendo.

- IV. Si la Secretaría encuentra en orden la documentación y autoriza el refrendo, se hará la anotación en la forma migratoria y la devol-

verá al interesado.

- V. Cuando la situación migratoria del inmigrante sea irregular, la Secretaría podrá determinar, atendiendo a las circunstancias, que el extranjero la regularice y le fijará los requisitos y el término en el que deberá cumplirlos, ya que de lo contrario se le fijará plazo para que abandone definitivamente el país.
- VI. Cuando la Secretaría niegue el refrendo, se cancelará la documentación migratoria y se concederá al extranjero un plazo prudente para que, a juicio de la Secretaría, se regularice, o abandone el país apercibido de lo dispuesto en el artículo 97 de la Ley.

La Secretaría, sin perjuicio del refrendo que haya conferido, podrá mandar practicar posteriormente inspecciones para comprobar que se han llenado los requisitos legales y que los datos proporcionados en la solicitud y en las constancias anexas son correctos.

Si el reporte manifiesta que se encontró alguna inexactitud, previa audiencia del interesado, la Secretaría en su caso, determinará la cancelación de la documentación migratoria correspondiente.

Como vemos, los refrendos son indispensables para acreditar la legal estancia del inmigrante en el país, así como para conceder a éste, llegado el momento, la calidad de inmigrado. Con el propósito de que quede bien claro qué es el F.M.2, a continuación plasmaremos las principales páginas que lo integran:

ESTADOS UNIDOS MEXICANOS

SECRETARIA DE GOBERNACION

(SELLO NACIONAL)

DOCUMENTO MIGRATORIO UNICO

DEL

INMIGRANTE

ADVERTENCIAS AL TITULAR DE ESTE DOCUMENTO

1. Deberá portar siempre consigo este documento.
2. Deberá inscribirse en el Registro Nacional de Extranjeros de la Secretaría de Gobernación - dentro de los 30 días siguientes a su Internación.
3. Deberá dar aviso inmediato de cambio de comillo y de estado civil, al Registro Nacional de Extranjeros.
4. Solicitará refrendo de su documentación migratoria 30 días antes de la expiración de cada - año de permanencia en el país.
5. Para no perder su calidad migratoria se abstendrá de permanecer fuera del país más del tiempo autorizado por el Art.46 de la Ley General de Población.
6. No deberá dedicarse a ninguna actividad lucrativa o remunerada distinta a la expresamente - autorizada en este documento.
7. Por ningún motivo harán anotaciones en esta - forma, autoridades ajenas a las autorizacas expresamente por la Secretaría de Gobernación.
8. Las violaciones a la Ley General de Población , su Reglamento y disposiciones de la Secretaría de Gobernación en materia migratoria, son severamente sancionadas por la propia Ley. inclusive, el infractor, podrá ser deportado del país.

F.M.2

Nº

EXPEDIENTE

ESTADOS UNIDOS MEXICANOS
SECRETARIA DE GOBERNACION

(SELLO NACIONAL)

DOCUMENTO MIGRATORIO UNICO
DEL
INMIGRANTE

NOTA.-Este documento consta de 28 páginas numeradas progresivamente, y cada hoja llevará, además, el número que corresponde al pro pio documento.

Se autoriza a
.....
(Nombre completo)

.....
para internarse en la República Mexicana hasta el
día de de 19... en cali-
dad de inmigrante para dedicarse a

.....
.....
Según la siguiente autorización de la Secretaría
de Gobernación:

Oficiodespachado elde
dedespachado elde
.....
.....
.....
.....
.....
.....

.....
(Lugar y fecha de expedición)

SELLO

MEDIA FILIACION

Nº

Fecha de nacimiento
Sexo Estado Civil
Nacionalidad
Religión
Profesión u ocupación
Idioma nativo
Lugar de nacimiento
Lugar de procedencia
Destino final
Estatura Compleción
Raza Color
Pelo Frente
Cejas Ojos
Nariz Boca
Bigote Barba
Mentón Señas particulares
Otros datos
.....
.....

(Firma del interesado)

(Huella digital del pulgar
derecho)

FOTO

IMPUESTOS

Pagado el impuesto \$
según recibo oficial número
de fecha
expedido por Consulado General de México en
.....
.....
.....
.....
.....

DATOS
COMPLEMENTARIOS

Nº

ADVERTIDO DE LOS PRECEPTOS 43, 46, 47 y 63 DE LA
LEY GENERAL DE POBLACION Y QUE TIENE PROHIBIDO -
DEDICARSE A CUALQUIER OTRA OCUPACION LUCRATIVA O
REMUNERADA DISTINTA A LA SEÑALADA, DENTRO DE LOS
TREINTA DIAS SIGUIENTES A LA FECHA DE SU INTERNA
CION ACREDITARA ENCONTRARSE EN EL DESEMPEÑO DEL
CARGO PARA EL CUAL FUE AUTORIZADO.....

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

CONSTANCIA DE ADMISION

El extranjero

.....
(Nombre completo)

.....
se interna al país con esta fecha, de acuerdo con
la autorización expedida al efecto. Oficio número
..... dede

.....
(Puerto de entrada y fecha)

.....
(Firma del funcionario de la Oficina de
Población)

SELLO

.....
(Firma del funcionario)

PRIMER REFRENDO

Nº

Se autoriza el primer refrendo de la documentación del inmigrante

.....
(Nombre completo)

.....
.....
por el plazo de un año que principia el día
del mes de de 19... y concluye el día del mes de de 19...

Pagado el impuesto \$

según recibo oficial Núm. de fecha

.....
expedido por

México, D.F., adede 19..

SELLO

.....
(Firma del funcionario)

Las formas que contiene el F.M.2, en donde se anotan el segundo, tercero y cuarto refrendos, son iguales a la que acabamos de reproducir para el primer refrendo, con la salvedad de que cada una de ellas señala específicamente el número - de refrendo que corresponde.

DECLARATORIA
DE INMIGRADO

Nº

Se concede al inmigrante
.....
(Nombre completo)

.....
la calidad de inmigrado en los términos de los ar-
tículos del 64 al 67 de la Ley General de Población, y de acuerdo con el oficio número
de fecha
de esta Secretaría.

Pagado el Impuesto \$
según recibo oficial Núm.
de fecha
expedido por

México, D.F., adede 19..

SELLO

.....
(Firma del funcionario)

El F.M.2 contiene algunas otras páginas para anotaciones complementarias, cambios de domicilio, registro de entradas y registro de salidas, que no tiene caso transcribir.

Ya debidamente documentado ante la Representación Consular mexicana, el extranjero puede acudir a México para internarse, las autoridades migratorias del puerto donde pretenda internarse le solicitarán su F.M.1 y su F.M.2, documentos que le son recogidos para serle entregados en fecha posterior; en ese mismo momento se le entrega un recibo por dichos documentos que contiene la indicación de pasar a inscribirse al Registro Nacional de Extranjeros en la fecha indicada en el propio recibo, después de inscrito en el Registro Nacional de Extranjeros puede considerársele como legalmente internado en el país y queda sujeto al cumplimiento de lo señalado por la Ley para los inmigrantes, y en este caso específico para los técnicos.

e) Inicio de Actividad

En atención a lo dispuesto, como ya vimos, por el oficio que autoriza la internación, la empresa que emplea al inmigrante debe dar aviso por escrito del inicio de actividad en los siguientes términos:

H. SECRETARIA DE GOBERNACION,
DIRECCION GENERAL DE SERVICIOS MIGRATORIOS,
SUBDIRECCION DE INMIGRANTES E INMIGRADOS,
DEPARTAMENTO DE INMIGRANTES,
P R E S E N T E .

EXPEDIENTE: s/n

ASUNTO: Inicio de Actividad
(Nombre del Inmigrante)

ter de Vicepresidente Legal de la empresa _____, abogado y en mi carácter de domicilio para oír notificaciones la casa marcada con el número _____ de la calle _____, Colonia _____, de esta ciudad de México, Código Postal _____, y autorizando para oír las, así como para recibir todo tipo de documentos a los licenciados _____, _____, _____, para actuar conjunta o separadamente, respetuosamente comparezco y digo:

En cumplimiento al atento oficio número _____ de fecha _____ de _____ de _____ y despachado por esa H. Secretaría - el día _____ del mismo mes y año, hago del conocimiento de esa H. Dirección que el señor _____, de nacionalidad _____, inició sus actividades como Vicepresidente de Procesos y Desarrollo de Sistemas Computarizados a partir del día _____ de _____ de _____, internándose al país por el puerto aéreo de la Ciudad de México al amparo del oficio número _____.

DOCUMENTOS QUE SE ADJUNTAN:

UNICO.-Constancia expedida por el señor _____, en su carácter de Director de Recursos Humanos.

Por lo expuesto, atentamente pido:

UNICO.-Se tenga por dado en tiempo y forma el aviso en el sentido de que el señor _____ se encuentra desempeñando el cargo de Vicepresidente de Procesos y Desarrollo de Sistemas Computarizados.

Protesto lo necesario.

Lic. _____
México, Distrito Federal, a _____ de _____ de _____

Como vemos en el escrito es necesario que se adjunte al mismo la constancia escrita de inicio de actividad del inmigrante, suscrita por el encargado directo del departamento de personal o recursos humanos de la empresa de que se trate. Tal constancia debe redactarse en los siguientes términos:

H. SECRETARIA DE GOBERNACION,
DEPARTAMENTO DE INMIGRANTES,
P R E S E N T E .

EXPEDIENTE: s/n

Recursos Humanos de la empresa _____ en mi carácter de Director de
protesta de decir verdad, que el señor _____, de naciona-
lidad _____, inició sus actividades como Vicepresidente de Pro-
cesos y Desarrollo de Sistemas Computarizados desde el día _____ de _____
de _____, bajo el amparo del oficio número _____ de fecha _____ de _____
de _____.

Atentamente,

México, Distrito Federal, a _____ de _____ de _____.

f) Oficio que da por enterado el inicio de actividad

A los pocos días de haber manifestado por escrito ante la Secretaría de Gobernación el inicio de actividad, esta autoridad responde en los siguientes términos:

DIREC.GRAL.DE SERVS.MIG.
SUBDIREC.DE INMIGRANTES E
INMIGRADOS.
DEPTO.DE INMIGRANTES.

ASUNTO: Enterado
(Nacionalidad del Inmigrante)

México, D.F., _____ de _____ de _____.

SR.
Representante Legal de

Domicilio de la empresa

En atención a su escrito de _____ del actual, se le comunica que esta Secretaría quedó enterada de que el señor _____, de nacionalidad _____, inició sus actividades como Vicepresidente de Procesos y Desarrollo de Sistemas Computarizados a partir del _____ de los corrientes, con lo cual se da por satisfecho el requisito señalado en oficio _____ de _____ de _____.

ATENTAMENTE.
SUFRAGIO EFECTIVO. NO REELECCION.
EL JEFE DEL DEPARTAMENTO

LIC. _____

ccp. Depto.de Control de Trámites
ccp. Depto.de Estadística
ccp. Depto.de Inf.y Servs.Legales Gratuitos

g) Escrito tendiente a dejar constancia de la instrucción de tres técnicos mexicanos por el inmigrante técnico

El siguiente escrito se explica por sí mismo y contiene la declaración expresa de los mexicanos que están siendo instruidos.

H. SECRETARÍA DE GOBERNACIÓN,
DIRECCIÓN GENERAL DE SERVICIOS MIGRATORIOS,
SUBDIRECCIÓN DE INMIGRANTES E INMIGRADOS,
DEPARTAMENTO DE INMIGRANTES,
P R E S E N T E .

EXPEDIENTE: _____

ASUNTO: Se cumple requisito.

_____, abogado y en mi carácter de representante legal de la empresa _____, y señalando como domicilio para oír notificaciones la casa marcada con el número _____ de la calle _____, Colonia _____, de esta ciudad de México, y autorizando para oír las, así como para recibir todo tipo de documentos a los _____, _____, _____, para actuar conjunta o separadamente, respetuosamente comparezco y digo:

En cumplimiento al atento oficio número _____ de fecha _____ de _____ de _____ y despachado por esa H. Secretaría el día _____ del mismo mes, mediante el cual se señala la obligación de instruir en la especialidad del señor _____, de nacionalidad _____, conforme a lo estipulado en la fracción IV (CUARTA) del artículo 119 del Reglamento de la Ley General de Población, en la inteligencia de que se deberá especificar el Registro Federal de Contribuyentes de cada mexicano, al respecto informo:

Personal mexicano para ser desarrollado en áreas

técnicas:

NOMBRE:
REGISTRO FEDERAL DE CONTRIBUYENTES:
DOMICILIO:

NOMBRE:
REGISTRO FEDERAL DE CONTRIBUYENTES:
DOMICILIO:

NOMBRE:
REGISTRO FEDERAL DE CONTRIBUYENTES:
DOMICILIO:

ADJUNTO LOS SIGUIENTES DOCUMENTOS:

Constancia de cada uno de los mexicanos que están recibiendo capacitación e instrucción por parte del señor _____, en distintas áreas técnicas, debidamente firmadas por los tres mexicanos y se señalan los nombres. Registro Federal de Causantes y domicilios.

Por lo expuesto, atentamente pido:

UNICO.-Se tenga por cumplido en tiempo y forma lo ordenado en el atento oficio número _____ de fecha _____ de _____ de _____ y despachado por esa H. Secretaría el día _____ de _____ del año en curso, en el sentido de instruir a 3 (TRES) mexicanos en la especialidad del señor _____.

Protesto lo necesario.

LIC. _____

FECH:-

_____ , de nacionalidad mexicana,
con Registro Federal de Causantes _____ , con domicilio particular en -
_____, manifiesto bajo protesta de decir verdad que a -
la fecha estoy recibiendo instrucción por parte del señor _____
en distintas áreas del trabajo, que son:

AREAS DE DESARROLLO

Administración de Personal
Administración de Proyectos
Telecomunicaciones
Redes de Microcomputadoras
Idioma Inglés

FORMA DE ENTRENAMIENTO

1. Cursos específicos de liderazgo, administración de personal.
2. Cursos Técnicos de I.B.M. viajes de entrenamiento a otros países.
3. Cursos especiales del idioma inglés, tanto en el país como en el extranjero, aprovechando su entrenamiento en otros países.
4. Se intensificaron los seminarios de tipo técnico entre las sucursales de (la empresa) en el mundo para mayor preparación.
5. Uno de los objetivos de la empresa es en forma gradual incrementar el personal en otras áreas y a su vez serán capacitados por el suscrito.
6. También recibiré una preparación en Grupos de decisión Gerencial.
7. Mayor participación en el desarrollo de estrategias en el área de sistemas - y computación.
8. Con el desarrollo Gerencial se tomarán mayores decisiones en el Departamento.

A T E N T A M E N T E

FECHA

Los otros dos mexicanos deben de manifestar, en los mismos términos, que se les está instruyendo, indicando siempre el área y forma de la instrucción.

h) Oficio que da contestación al escrito que da aviso de la instrucción de técnicos mexicanos

DIR.GRAL.DE SERV.MIGS.
SUBDIRECCION DE INMIGRANTES
E INMIGRADOS
DEPTO.DE INMIGRANTES

EXP. _____

ASUNTO: Acuse de recibo.
(NAC. _____)

México, D.F., a _____ de _____ de _____.

SR. _____

En respuesta al escrito de _____ del actual, se le comunica que se recibieron en este Departamento constancias firmadas por cada uno de los mexicanos a quienes se encuentra instruyendo en su especialidad.

A T E N T A M E N T E .

SUFRAGIO EFECTIVO. NO REELECCION.

EL JEFE DEL DEPARTAMENTO

LIC. _____

c.c.p. Depto.de Infor. y Servs. Legs.

c.c.p. Depto.de Control de Trámites

c.c.p. Depto.de Estadística

i) Solicitud de primer refrendo

Es importante señalar que el tiempo de internación al país se cuenta generalmente a partir de la fecha que indica el sello de entrada, lo es también señalar que el primer refrendo se solicita por escrito y con un mes de anticipación al vencimiento anual, manifestando que prevalecen las condiciones en que se otorgó la autorización a la internación. A continuación un escrito que solicita el primer refrendo.

H. SECRETARIA DE GOBERNACION,
DIRECCION GENERAL DE SERVICIOS MIGRATORIOS,
SUBDIRECCION DE INMIGRANTES E INMIGRADOS,
DEPARTAMENTO DE INMIGRANTES,
P R E S E N T E .

EXPEDIENTE _____

ASUNTO: Solicitud Primer Refrendo.

de Representante Legal de la empresa _____, abogado y en mi carácter de domicilio para oír notificaciones la casa marcada con el número _____ de la calle _____, Colonia _____, de esta ciudad de México, y autorizando para oírlos, así como para recibir todo tipo de documentos a los licenciados _____, _____, _____, para actuar conjunta o separadamente, respetuosamente comparezco y digo:

Con fundamento en el Artículo 45 de la Ley General de Población y Fracción VII (SEPTIMA) del Artículo 117 del Reglamento del mismo ordenamiento. solicito a esa H. Secretaría se autorice el PRIMER REFRENDO de la documentación migratoria del que es titular el señor _____, de nacionalidad _____, en la inteligencia de que dicha persona continúa dedicándose a prestar sus servicios en la empresa _____, como Vicepresidente de Proceso y Desarrollo de Sistemas Computarizados, toda vez que a la fecha persisten las mismas condiciones que sirvieron de base para su interacción.

En forma simultánea, también solicito el PRIMER REFRENDO de la señora _____.

DOCUMENTOS QUE SE ADJUNTAN

1. Original del documento migratorio FM-2 número _____ del que es titular el señor _____.
2. Original del documento migratorio FM-2 número _____ del que es titular la señora _____.
3. Constancia que suscribe el señor _____, Director de Recursos Humanos de la empresa _____, que acredita que el señor _____ continúa desempeñando el cargo de Vicepresidente de Proceso y Desarrollo de Sistemas Computarizados.
4. Constancia suscrita por la señorita _____, Gerente del Departamento de Nóminas, haciendo constar que el señor _____ se encuentra al corriente del pago del Impuesto sobre la Renta.
5. Originales de las Ordenes de Cobro números _____, con las que se da cumplimiento al Artículo y Fracción III de la Ley Federal por Servicios Migratorios.
6. Copia fotostática debidamente legalizada por esa H. Secretaría de Gobernación de la Cédula de Inscripción del Registro Federal de Causantes del que es titular el señor _____.

7. Copia fotostática debidamente legalizada por esa H. Secretaría de Gobernación de la Última Declaración del Impuesto al Valor Agregado formulada por (la em presa).

8. Constancia formulada por el señor _____ y su esposa _____, firmada ante dos testigos, que acreditan que a la fecha se encuentran unidos en matrimonio.

El señor _____ fue inscrito en el - Registro Nacional de Extranjeros bajo el número _____, a fojas _____ del Li- bro número _____ y su domicilio actual se ubica en _____.

Por lo expuesto y fundado, atentamente pido:

UNICO.-Se tenga por cumplido en tiempo y forma la solicitud de PRIMER REFRENDO del señor _____ y de su esposa seño- ra _____.

PROTESTO LO NECESARIO.

LIC. _____

FECHA

La Secretaría de Gobernación no contesta con un oficio el escrito que solicita el primer refrendo, cuando lo autoriza, en este caso envía al interesado de regreso su F.M.2 refrendado; cuando no se comprueba que prevalecen las circunstancias en que se autorizó la internación, la Secretaría procede en los términos de la Fracción VI del mismo artículo.

El trámite para el segundo, tercero y cuarto refrendos, es prácticamente el mismo que para el primero, por lo que no vale la pena ilustrarlos.

Dentro de los seis meses siguientes a la fecha en que venza el cuarto refrendo, el inmigrante podrá solicitar su cambio de calidad migratoria conforme a lo establecido por el artículo 53 de la Ley General de Población, visto ya, y los artículos 124 y 125 del Reglamento. Estos últimos estipulan lo siguiente:

Artículo 124. Para obtener la calidad de Inmigrado el Inmigrante requiere:

- I. Presentar solicitud dentro de los seis meses siguientes a la fecha en que venza el cuarto refrendo. Si no se hiciese así, se cancelará la documentación migratoria del extranjero y se le fijará plazo para salir del país.
- II. En la solicitud se señalará el número del expediente, domicilio particular y deberá acompañarse la documentación migratoria, así como una constancia de que se carece de antecedentes policíacos; se comprobará que la actividad a que se dedica el interesado, o su condición migratoria son las mismas para las cuales está autorizado y se manifestará a las que pretende dedicarse.
- III. La Secretaría practicará una investigación sobre los antecedentes y conducta del solicitante para los efectos de los artículos 37 y 53 de la Ley.
- IV. Tratándose de menores, la solicitud para obtener la calidad de Inmigrado deberá ser formulada por quien ejerza la patria potestad o la tutela o en su defecto por aquellas personas con quienes el menor viva o de quienes dependa económicamente.

V. La solicitud de Inmigrado podrá presentarse aunque el interesado se encuentre fuera del país, dentro del plazo que señala la fracción I de este artículo y siempre que su ausencia no exceda de los términos a que se refieren los artículos 56 de la Ley y 126 de este Reglamento; pero no se hará la declaración respectiva hasta que el extranjero regrese al país. El interesado deberá presentarse a ratificar la solicitud que así se ha ya hecho, dentro de los quince días siguientes a su regreso al país.

Artículo 125. La tramitación de solicitudes para obtener la calidad de Inmigrado se regirá por las reglas siguientes:

- I. Se considerará que un Inmigrante tiene los cinco años de residencia a que se refiere el artículo 53 de la Ley, si durante ese lapso no se ausentó del país por más de dieciocho meses. El tiempo que un extranjero haya permanecido en el país al amparo de situaciones migratorias que hayan sido canceladas o de calidades distintas a la de Inmigrante, no se computará para el efecto de hacer la declaración de Inmigrado.
- II. El Servicio Central estudiará los antecedentes del interesado; verificará que se haya cumplido con las condiciones que se le señalaron; se cerciorará de que su estancia y en trada en el país hayan sido legales y hará el cómputo de su residencia en los términos y para los efectos del artículo 47 de la Ley.
- III. En caso de que proceda otorgar el interesado la calidad de Inmigrado, la Secretaría hará la declaratoria correspondiente asentándolo en el documento migratorio.
- IV. Toda declaración de Inmigrado se anotará en el Registro Nacional de Extranjeros.
- V. Al obtener un extranjero la calidad de Inmigrado tendrá derecho a que se cancelen en su favor las garantías, que en su caso, hubiere otorgado.
- VI. La declaración de Inmigrado es individual y sólo beneficia al extranjero expresamente mencionado.
- VII. Al otorgar a un extranjero la calidad de Inmigrado se le fijarán las limitaciones res-

pecto a las actividades de su nueva calidad migratoria y se ordenará la devolución de los depósitos o la cancelación del fideicomiso que el rentista constituyó para la autorización de Inmigrante.

j) Solicitud de cambio de calidad a inmigrado

A continuación plasmaremos un ejemplo del escrito que así lo solicita.

H. SECRETARIA DE GOBERNACION,
DIRECCION GENERAL DE SERVICIOS MIGRATORIOS,
DEPARTAMENTO DE INMIGRANTES,
OFICINA DE INMIGRADOS,
P R E S E N T E .

EXPEDIENTE: _____

ASUNTO: Solicitud cambio a Inmigrado.
(Nombre del Inmigrante que lo
solicita)

ter de Representante Legal de la empresa _____, abogado y en mi carácter de domicilio para oír notificaciones la casa marcada con el número _____ de la calle _____, Colonia _____, de esta Ciudad de México, y autorizando para oírlos, así como para recibir todo tipo de documentos a los licenciados _____, para actuar con junta o separadamente, respetuosamente comparezco y digo:

Con fundamento en los artículos 53 y relativos a la Ley General de Población, así como en los artículos 124 y 125 del Reglamento de la propia Ley, vengo por medio del presente escrito a solicitar se conceda el cambio de calidad migratoria de Inmigrante a Inmigrado del señor _____, de nacionalidad _____, así como el de su esposa _____, de nacionalidad _____, y que sea anotado debidamente en sus respectivos documentos migratorios y en virtud de haber satisfecho los requisitos legales que son requeridos.

ACOMPAÑO LOS SIGUIENTES DOCUMENTOS:

1. Original del documento migratorio FM-2 N° _____, del que es titular el señor _____.
2. Original del documento migratorio FM-2 N° _____, del que es titular la señora _____.
3. Original de Certificación de Antecedentes no penales con número de oficio _____ de fecha _____ de _____ de _____, expedido por la Procuraduría General de Justicia, en donde se hace constar que el señor _____ no tiene antecedentes penales.
4. Original de Certificación de Antecedentes no penales con número _____ de fecha _____ de _____ de _____, expedido por la Procuraduría General de Justicia, en el que se hace constar que la señora _____ no tiene antecedentes penales.
5. Constancia suscrita por el señor _____, en su carácter de Director de Recursos Humanos de _____, acreditando que el señor _____ continúa desempeñando el puesto de Vicepresidente de Procesos y Desarrollo de Sistemas Computarizados, así como el salario que percibe.
6. Copia fotostática debidamente cotejada por Notario Público de la declaración anual del Impuesto al Ingreso de las Personas Físicas presentado por el señor _____, ante la Secretaría de Hacienda con fecha _____ de _____ de _____.

7. Copia fotostática legalizada por Notario Público de la declaración de retenciones del Impuesto por Producto de Trabajo 5% sobre erogaciones y aportaciones al Instituto Nacional para la Vivienda de los Trabajadores (INFONAVIT) - presentada por (la empresa) con fecha _____ de _____ de _____.
8. Copia fotostática debidamente legalizada por esa H.Secretaría de Gobernación de la última Declaración mensual del Impuesto al Valor Agregado formulada - por (la empresa).
9. Carta de recomendación expedida por _____, debidamente firmada por el licenciado _____, Director Comercial, de fecha _____ de _____ de _____.
10. Carta de recomendación expedida por la empresa _____, firmada - por _____, de fecha _____ de _____ de _____.
11. Carta de recomendación expedida por la empresa _____, firmada - por _____, Director General.
12. Constancia suscrita por el señor _____ y la señora _____, manifestando que a la fecha continúan unidos en matrimonio firmada ante dos testigos.

El señor _____, la señora _____ son titulares de los pasaportes números _____ y _____, mismos que están en vigencia y su domicilio particular continúa siendo _____ y fue inscrito en el Registro Nacional de Extranjeros bajo el número _____, a fojas _____ del Libro número _____.

Por lo expuesto, atentamente pido:

UNICO.-Tener por presentado en tiempo y forma la solicitud de cambio de calidad migratoria a Inmigrado tanto del señor _____ como de la señora _____.

Protesto lo necesario.

LIC. _____

FECHA

Como vemos, para obtener la calidad migratoria de inmigrado tiene que darse desahogo a un gran número de requisitos, pero como ya mencionamos anteriormente, el inmigrado adquiere derechos de residencia definitiva, y no encuentra prácticamente limitaciones de importancia al desarrollo de su actividad laboral.

Como lo menciona la Fracción III del artículo 125 del Reglamento de la Ley General de Población, si la autoridad resuelve otorgar la calidad de inmigrado al extranjero, se lo hará saber por escrito y procederá a efectuar la declaratoria correspondiente en el F.M.2 del solicitando. A continuación plasmaremos un oficio en el que se otorga la calidad de inmigrado.

DIR. GRAL. DE SERV. MIGRATORIOS
SUBDIRECCION DE INMIGRANTES E INMIGRADOS
DEPARTAMENTO DE INMIGRADOS

EXPEDIENTE _____

ASUNTO: Se otorga calidad de INMIGRADO a

_____ de nacionalidad _____

México, D.F., a _____ de _____ de _____.

SR. _____
(Domicilio)

Como resultado de sus gestiones y del estudio de los antecedentes que obran en su expediente migratorio, esta Secretaría, con fundamento en los artículos 27 fracción XXV de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal y 54 de la Ley General de Población, resuelve otorgarle la calidad de INMIGRADO en los términos de los artículos 52 y 53 del mismo ordenamiento.

Se le apercibe del cumplimiento de los artículos 55 y 56 de la Ley General de Población y del 126 de su Reglamento así como de las disposiciones legales reglamentarias del artículo 5º Constitucional.

A T E N T A M E N T E .
SUFRAGIO EFECTIVO. NO REELECCION.
EL SUBSECRETARIO

c.c.p. Depto. de Informes.
c.c.p. Depto. de Estadística.
c.c.p. Depto. del Registro Nal. de Extrs. R.N.E. N° _____
se remite F.M.2 N° _____ para efectos del Art.60 del Reglamento.

Como vemos, el mismo oficio apercibe al extranjero del cumplimiento de los artículos 55 y 56 de la Ley General de Población; el primero de ellos fue ya examinado en este capítulo, el segundo establece limitaciones al inmigrado respecto de su estancia en el extranjero; el oficio sujeta también al extranjero del cumplimiento del artículo 126 del Reglamento, que a la letra dice:

Artículo 126. El Inmigrado quedará sujeto a las condiciones siguientes:

- I. Las limitaciones a sus actividades, las fijará la Secretaría en el mismo oficio en que se le otorgue esta calidad y en el documento migratorio o en cualquier tiempo mediante acuerdos de carácter general.
- II. Deberá dar aviso al Registro Nacional de Extranjeros cuando realice cualquier inversión de capital o suscriba o adquiera acciones o partes sociales de empresas constituidas conforme a las Leyes mexicanas. Esto deberá hacerse dentro de los treinta días siguientes a la celebración del acto.
- III. Podrá salir del país y entrar al mismo libremente; pero si permanece en el extranjero dos años consecutivos, perderá su calidad migratoria.
- IV. También perderá su calidad migratoria cuando en un lapso de diez años estuviera ausente por periodos que sumen más de cinco años.

Los periodos de diez años se computarán a partir de la fecha de la declaratoria de Inmigrado.

Podemos apreciar que la fracción primera de este artículo, relativa a las actividades a las que se podrá dedicar el inmigrado, nos remiten al oficio recién transcrito; en realidad las limitaciones a la actividad del inmigrado quedan plasmadas en su documento migratorio F.M.2, generalmente en los siguientes términos:

LIMITACIONES A LAS ACTIVIDADES DEL INMIGRADO CON
FORME AL ARTICULO 66 DE LA LEY GENERAL DE POBLA-
CION

DE CONFORMIDAD CON EL ART.55 DE LA LEY GRAL.DE -
POB. VIG., Y 126 FRACC.1º DE SU REGLAMENTO, EL -
TITULAR TIENE PROHIBIDO TRABAJAR EN CANTINAS, -
RESTAURANTES, CABARETS Y SIMILARES.

México, D.F., a ____ de _____ de ____.

EL SUBDIRECTOR DE RECEPCION, SEGUIMIENTO Y CON-
TROL DE TRAMITES

LIC. _____

Vemos así que las limitaciones que se imponen a la actividad del inmigrado no -
son realmente significativas, por lo que su campo de aplicación laboral es muy
amplio.

Otra obligación que nace de la obtención de la calidad de inmigrado, es la de -
inscribirse en el Registro Nacional de Extranjeros con la nueva calidad adquiri-
da.

Hacemos la aclaración de que la ejemplificación de la internación y estancia del
extranjero técnico aquí plasmada se explicó a grandes rasgos, pues en la reali-
dad podrían haberse implicado diversas situaciones, como cambios de domicilio y
adquisición de inmuebles por el extranjero, o negativas y requerimientos hechos
por la autoridad.

Creemos nosotros que ha quedado expuesta de manera general la situación jurídica
que enfrenta un extranjero que se interna en México con el propósito de prestar
sus servicios, considerando que la situación jurídica laboral de los extranjeros
en México consiste en determinar los derechos y obligaciones laborales a que es-
tos están sujetos en atención a lo establecido por las normas y autoridades mexi-
canas.

Como pudimos apreciar, en este capítulo no se habló de los Tratados y Convenios Internacionales suscritos por México en materia de trabajo; sin embargo, eso no significa que estas fuentes de derecho laboral no tengan algo que ver con lo - tratado en este capítulo, sólo que hemos decidido reservar su estudio a un punto posterior del siguiente capítulo.

CAPITULO IV

LA NORMA NACIONAL Y LA NORMA INTERNACIONAL DEL TRABAJO

CAPITULO IV

LA NORMA NACIONAL Y LA NORMA INTERNACIONAL DEL TRABAJO

1. ARTICULO 28 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

Es parte medular del estudio del presente trabajo el análisis de aquellas normas de distinta naturaleza que bajo diversos y algunas veces opuestos puntos de vista, contemplan la prestación de servicios de los mexicanos en el extranjero. Para tal efecto iniciaremos en el presente punto, con el estudio del artículo 28 de la Ley Federal del Trabajo, con el fin de determinar el verdadero alcance y eficacia de su texto, que transcribimos a continuación:

Art.28. Para la prestación de servicios de los -
trabajadores mexicanos fuera de la República, se
observarán las normas siguientes:

1. Las condiciones de trabajo se harán constar por escrito y contendrán para su validez - las estipulaciones siguientes:
 - a) Los requisitos señalados en el artículo 25.
 - b) Los gastos de transporte, repatriación, - traslado hasta el lugar de origen y alimentación del trabajador y de su familia, en - su caso, y todos los que se originen por el paso de las fronteras y cumplimiento de las disposiciones sobre migración, o por cualquier otro concepto semejante, serán por - cuenta exclusiva del patrón. El trabajador percibirá íntegro el salario que le corresponda, sin que pueda descontarse cantidad - alguna por esos conceptos.
 - c) El trabajador tendrá derecho a las prestaciones que otorguen las instituciones de seguridad y previsión social a los extranjeros en el país al que vaya a prestar sus - servicios. En todo caso, tendrá derecho a - ser indemnizado por los riesgos de trabajo con una cantidad igual a la que señala esta Ley por lo menos.

- d) Tendrá derecho a disfrutar, en el centro de trabajo o en lugar cercano, mediante arrendamiento o cualquier otra forma, de vivienda decorosa e higiénica.
- II. El patrón señalará domicilio dentro de la República para todos los efectos legales;
- III. El escrito que contenga las condiciones de trabajo será sometido a la aprobación de la Junta de Conciliación y Arbitraje dentro de cuya jurisdicción se celebró, la cual, después de comprobar los requisitos de validez a que se refiere la fracción I, determinará el monto de la fianza o del depósito que estime suficiente para garantizar el cumplimiento de las obligaciones contraídas. El depósito deberá constituirse en el Banco de México o en la institución bancaria que éste designe. El patrón deberá comprobar ante la misma Junta del otorgamiento de la fianza o la constitución del depósito;
- IV. El escrito deberá ser visado por el Cónsul de la Nación donde deben prestarse los servicios; y
- V. Una vez que el patrón compruebe ante la Junta que ha cumplido las obligaciones contraídas se ordenará la cancelación de la fianza o la devolución del depósito.

Comentarios:

A la fracción I. La Ley Federal del Trabajo consagra en su artículo 26 dos importantes principios: el primero de ellos señala que será en todo tiempo responsabilidad del patrón la existencia de un contrato o escrito que contemple las condiciones de trabajo; el segundo estipula que aun ante la falta del contrato escrito que contemple las condiciones de trabajo, el trabajador tendrá facultades para exigir en todo momento sus derechos derivados de la prestación del servicio contemplados en las normas laborales. La prestación de servicios de los trabajadores mexicanos en el extranjero no constituye excepción en este sentido, pues la fracción primera del artículo 28 de la Ley Federal del Trabajo, prevé la existencia de la formalidad que implica un contrato

escrito en el que se contengan las condiciones de trabajo. La misma fracción señala que para que el mencionado escrito tenga validez debe contener ciertas estipulaciones. La primera de estas estipulaciones está señalada en el inciso a) de la fracción y artículo que nos ocupan y se refiere a las condiciones generales de trabajo, expresamente señaladas por el artículo 25 de la Ley que a continuación transcribimos.

Art.25. El escrito en que consten las condiciones de trabajo deberá contener:

- I. Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil y domicilio del trabajador y del patrón;
- II. Si la relación de trabajo es para obra o - tiempo determinado o tiempo indeterminado;
- III. El servicio o servicios que deban prestarse, los que se determinarán con la mayor precisión posible;
- IV. El lugar o los lugares donde deba prestarse el trabajo;
- V. La duración de la jornada;
- VI. La forma y el monto del salario;
- VII. El día y el lugar de pago del salario;
- VIII. La indicación de que el trabajador será capacitado o adiestrado en los términos de los planes y programas establecidos o que se establezcan en la empresa conforme a lo dispuesto en esta Ley; y
- IX. Otras condiciones de trabajo, tales como - día de descanso, vacaciones y demás que - convengan al trabajador y el patrón.

Como vemos, las condiciones generales de trabajo previstas por el artículo 25 han sido expuestas por el legislador en forma enunciativa y no limitativa, por lo que obviamente están sujetas a las ampliaciones que requiera cada caso en concreto; además, debemos entender que el escrito que contenga las condiciones de trabajo deberá estar integrado cuando menos, con todos los datos que señala el artículo 25.

El inciso b) de la fracción primera del artículo 28 prevé una cuestión muy importante, pues contempla la no afectación del salario del trabajador por descuentos derivados de aquellos gastos que resulten directa o indirectamente de la prestación del servicio en el extranjero. Representa indudablemente un - enorme beneficio para el trabajador, lo señalado en este inciso b); sin embargo, creemos que podrían suscitarse respecto de este inciso, distintos criterios derivados de diversos puntos de vista; algunos, justificando plenamente y en todo caso el derecho aquí conferido al trabajador; otros, limitándolo a ciertos casos. Con esto queremos decir que en nuestra opinión, se requiere de un análisis más profundo para determinar la autenticidad de los derechos por esta fracción contemplados para el trabajador expatriado.

El inciso c) de la fracción y artículo que nos ocupan contempla dos cuestiones: la primera resulta un tanto obvia, pues si las instituciones de seguridad y previsión social del país receptor del trabajador expatriado, prevén - para éste el goce de los derechos que ellas mismas establecen para los extranjeros, no tiene por qué el trabajador expatriado mexicano estar excluido del goce de dichos derechos si no lo prevén expresamente así dichas instituciones. La segunda resulta de la lectura de los dos últimos renglones del inciso c); creemos que aquí, la ley mexicana es impositiva al hacer extensiva prácticamente de manera universal, la indemnización por riesgos de trabajo prevista en - los términos de lo dispuesto por las normas que integran el Título Noveno de - la Ley Federal del Trabajo. Con esto queremos hacer notar la marcada tendencia extraterritorialista del final de este inciso c) y no, comentar o hacer - crítica alguna respecto de lo que dispone el Título Noveno de esta Ley.

El inciso d) de la fracción y artículo citados, trata de resolver el problema

de vivienda del trabajador mexicano expatriado, buscando garantizarle el disfrute de una morada decorosa e higiénica aun y cuando ésta sea con cargo al propio trabajador. En lo personal creemos que la aplicación real de lo estipulado por este inciso está sujeta a grandes controversias y dudamos mucho la existencia de un porcentaje considerable de trabajadores expatriados mexicanos que perciban tal beneficio. Al hablar en el Capítulo I del trabajador y sus derechos, emitimos la opinión de que el derecho a la vivienda o habitación no es un derecho que derive directamente o sea intrínseco a la relación laboral, aun y cuando éste se encuentra establecido por nuestra Constitución Política y reglamentado por la Ley Federal del Trabajo; además, hecho extensivo a las relaciones de trabajo en el extranjero según lo señala el inciso cuyo estudio nos acaba de ocupar.

A la fracción II. Creemos que el espíritu de esta fracción es hacer localizable al patrón extranjero dentro de la República Mexicana para notificarle y exigirle los requerimientos que pudiera en un momento dado entablar en su contra el trabajador mexicano expatriado. Consideramos un anhelo utópico el poder obligar por medio de lo que establece esta fracción a los patrones que se encuentren en el extranjero a señalar algún domicilio dentro de la República Mexicana; además, llegado el caso del desahogo de alguna diligencia en el extranjero, se estaría a lo dispuesto por los artículos 754 y 755 de la misma Ley, los cuales estudiamos en el Capítulo anterior. Como hemos dicho, se puede apreciar fácilmente la tendencia de aplicación extraterritorial de la norma mexicana pretendida por el artículo 28 en cada una de sus fracciones; desde nuestro punto de vista la solución no está ahí, sino en procurar la vigencia y eficacia de un Derecho Internacional del Trabajo con normas de aplicación universal que no acepten exclusión alguna; sin embargo, dejaremos esto último

para su estudio en un punto posterior de este capítulo, pues es en sí, la proposición fundamental de este trabajo.

A la fracción III. Si resulta utópico el suponer que un patrón que se encuentra en el extranjero se preste para señalar domicilio dentro de la República Mexicana, mucho más lo es, el suponer que el escrito que contenga las condiciones de trabajo del prestador de servicios mexicano en el extranjero sea - sometido a la aprobación de la Junta de Conciliación y Arbitraje; como lo es aun más, el suponer que dicho patrón otorgará fianza o depósito para garantizar el cumplimiento de las obligaciones contraídas.

A la fracción IV. Fungiendo el Cónsul como una autoridad mexicana en el extranjero, para la defensa de los intereses de los nacionales del país; es lógico, que el artículo 28 haya previsto que el escrito a que se refiere el mismo artículo, tenga que estar visado por el Cónsul mexicano en la nación donde deban prestarse los servicios por el trabajador mexicano. Aunque esta medida puede significar una enorme garantía para el respeto y cumplimiento de los derechos de los trabajadores mexicanos expatriados, dudamos mucho que tenga - aceptación de los patrones que contratan en los términos del supuesto que prevé el presente artículo.

A la fracción V. Lo previsto por esta fracción se deriva directamente de lo - estipulado por la fracción tercera del mismo artículo, por lo que no haremos más comentarios al respecto.

Podemos juzgar de la simple lectura del artículo 28 de la Ley Federal del Trabajo bajo su enorme tendencia de aplicación extraterritorial de la norma mexicana, pues si bien es cierto que los tratadistas de derecho internacional opinan - que un estado que trata de evitar la aplicación en su territorio de la norma

jurídica extranjera o que no admite la aplicación en el extranjero de sus disposiciones legales, es un estado aislado jurídicamente de la comunidad internacional, cuya existencia en nuestros días resulta casi imposible y por demás obsoleta, también lo es, que el artículo 28 exagera su tendencia extraterritorialista pues como hemos visto, en cada una de sus fracciones, establece determinados requisitos para la prestación de servicios de los mexicanos en el extranjero, cuya realización o aplicación eficaz luce un tanto distante y de difícil verificación por las autoridades mexicanas respectivas.

Todo esto nos inclina a pensar que el legislador mexicano que trabajó en la creación del artículo 28, tuvo el anhelo de que este artículo rigiera para el caso en que un patrón mexicano contratara a un trabajador mexicano en México, con el propósito de que el trabajador prestase sus servicios en el extranjero, y no, que lo que este artículo trata de regular, es la prestación de servicios de los mexicanos que emigran con ese propósito, situación que podría involucrar a patrones extranjeros.

Por todo esto y por la verdadera situación que afrontan los trabajadores mexicanos en el extranjero, creemos que son pocos los casos en los que el trabajador mexicano en el extranjero, ve respetados digna y correctamente sus derechos, creemos también, que son mínimos aquellos casos en los que el trabajador mexicano se ve directamente beneficiado por lo estipulado en el artículo 28 de la Ley Federal del Trabajo.

En realidad no estamos en contra de lo establecido por el artículo 28, pues estamos seguros, que de ser respetadas en el extranjero las disposiciones que éste establece, quedaría garantizado en gran parte el respeto a los derechos del trabajador mexicano en el extranjero: sin embargo, en nuestra opinión, el

correcto respeto de los derechos del trabajador expatriado no debe de cubrirse con la aplicación extraterritorial de la norma nacional; las diversas normas derivadas de la celebración de convenios y tratados bilaterales o multinacionales, omitidas por el artículo 28, son de alguna manera, normas que garantizan una mayor seguridad al trabajador expatriado, en tanto que su aplicación tiene mayor aceptación que la norma nacional en territorio extranjero; - aunque nuestra convicción, que integra la proposición fundamental de este trabajo, versa en el sentido de que los derechos fundamentales de los trabajadores deben de contenerse en una legislación internacional laboral, respetada - universalmente.

2. ARTICULO 29 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

Queda prohibida la utilización de menores de dieciocho años para la prestación de servicios fuera de la República, salvo que se trate de técnicos, profesionales, artistas, deportistas y, en general, de trabajadores especializados.

Como el anterior, este artículo va encaminado a la protección de los trabajadores mexicanos en el extranjero, sólo que este artículo hace exclusivamente referencia a los trabajadores menores de dieciocho años y a la prohibición de que estos sean contratados en el extranjero fuera de los supuestos que el mismo artículo prevé, también como el anterior, este artículo constituye una tentativa de aplicación extraterritorial de la norma nacional, por lo tanto, las críticas y opiniones externadas en torno al artículo 28, pueden aplicarse al artículo 29.

3. ARTICULO 71 DEL REGLAMENTO DE LA LEY GENERAL DE POBLACION

Este artículo reglamenta el flujo de los mexicanos hacia el extranjero con el propósito de prestar sus servicios, por lo que su estudio es de especial aten

ción en el desarrollo del presente trabajo. Este artículo dispone:

Artículo 71. Los mexicanos que deseen salir del país deberán presentar en la Oficina de Población del lugar de salida, pasaporte o documentación de identidad vigentes y, en su caso, la visa de admisión al país a donde se dirijan, debiendo llenar además el cuestionario o forma - que corresponda.

Los mexicanos que salgan a trabajar al extranjero deberán presentar también el contrato de trabajo respectivo, aprobado por la Junta de Conciliación y Arbitraje dentro de cuya jurisdicción se celebró y visado por el Cónsul del país en - donde deban prestarse los servicios.

Tratándose de trabajadores contratados en forma colectiva, la salida podrá autorizarse con los documentos de identificación que la Secretaría les expida o de acuerdo con los instrumentos jurídicos internacionales que existan al respecto.

El segundo párrafo de este artículo señala que los mexicanos que salgan a trabajar al extranjero, deberán presentar además de su documentación migratoria, el contrato de trabajo respectivo, aprobado por la Junta de Conciliación y Arbitraje y visado por el Cónsul del país en donde se vayan a prestar los servicios. Es obvio que al trabajar sobre este artículo, el legislador tomó en - cuenta lo dispuesto por las fracciones III y IV del artículo 26 de la Ley Federal del Trabajo, por lo que la exagerada tendencia extraterritorialista que entrañan las fracciones mencionadas es extensiva a lo dispuesto por el segundo párrafo del artículo en estudio; por tal motivo, hacemos de este párrafo, en todo lo que le sea aplicable, la crítica formulada para el artículo 28 de la Ley Federal del Trabajo.

Al tratar el tercer párrafo de este artículo de la salida de trabajadores mexicanos contratados en forma colectiva, la autorización respectiva queda sujeta a dos opciones: en primer lugar, podrá autorizarse la salida de los traba-

jsadores referidos con los documentos de identificación que expida la Secretaría de Gobernación, el Reglamento es omiso al no señalar la forma y condiciones para el otorgamiento de los mencionados documentos de identificación para este caso concreto; sin embargo, los últimos renglones de este tercer párrafo prevén inteligentemente algo que ni siquiera está previsto por el artículo 28 de la Ley Federal del Trabajo, esto es, la aceptación de la aplicación de criterios jurídico-laborales internacionales, lo que constituye la segunda opción para la autorización de la salida de los trabajadores contratados en forma colectiva en el extranjero.

4. CONVENIOS INTERNACIONALES EN MATERIA DE TRABAJO

Es realmente importante para efectos del presente trabajo, destacar la trascendencia de los Convenios Internacionales en Materia de Trabajo, pues constituyen una importante fuente del Derecho Internacional del Trabajo, ya que las disposiciones contenidas en los mismos obligan a aquellos Estados que los auscriben, quedando constreñidos al cumplimiento de tales instrumentos al ratificarlos.

Podemos decir que los Convenios Internacionales son aquellos instrumentos que nacen a efecto de generar obligaciones de carácter jurídico para los países - que los suscriben.

En el campo laboral la mayoría de los Convenios emanan de la Organización Internacional del Trabajo y contienen disposiciones relativas a todos los aspectos involucrados con las condiciones de trabajo y de vida de los trabajadores, como son: los derechos humanos básicos; la política del empleo y desarrollo - de los recursos generadores de empleo; la seguridad e higiene y bienestar; el trabajo de los menores; el trabajo de las mujeres; los trabajadores migrantes;

la seguridad social; el personal de enfermería; la gente de mar; los trabajadores portuarios; las plantaciones y administración del trabajo, etc.

Respecto de la naturaleza y alcance de los Convenios Internacionales del Trabajo, Eduardo Giménez Chornet opina que son de naturaleza "prelegislativa", - pues como el mismo dice, al no ser la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.) una organización supranacional (que esté por encima de los Estados), los Convenios por éste adoptados no son automáticamente obligatorios para los Estados miembros.⁷⁴

Giménez Chornet dice que las características esenciales de los Convenios Internacionales del Trabajo son:

- a) Que se destinan a la ratificación por los Estados miembros, es decir, a ser incorporados al derecho interno de estos.
- b) Que aun sean ratificados o no, existe la obligación de someterlos ante las autoridades competentes de cada país para que éstas, después de analizarlos, discutan y decidan sobre su ratificación. Este trámite deberá llevarse a cabo en el término de un año, excepcionalmente, en un año y medio, contado a partir de la adopción del Convenio por la Conferencia (Art.19 de la Constitución de la O.I.T.)

La posible disparidad entre el voto emitido por un Gobierno en el seno de la Conferencia respecto de la adopción de un Convenio y la decisión posterior que nace de someterlo a las autoridades competentes del país en particular, no supone ninguna contradicción esencial, ya que cada actitud opera en un plano diferente, en efecto, dice Giménez, ya que en primer lugar no

(74) Convenios y Recomendaciones 1919-1983, Organización Internacional del Trabajo.- Ed.Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.- Madrid, 1984. Pág.XXIV.

existe vinculación jurídica alguna entre ambas actitudes, y por otro lado, lo contrario supondría prejuzgar la decisión del órgano legislativo de cada país, que a quien en definitiva incumbe tal pronunciamiento soberano.

- c) Aunque los Convenios no se ratifiquen, todo miembro debe informar al Director General, con la frecuencia que fije el Consejo de Administración de la O.I.I., sobre el estado de su legislación y la práctica en relación con los asuntos tratados en cada Convenio e indicar las dificultades que impiden o retrasan su ratificación.
- d) Se adoptan de manera tripartita, es decir, mediante el voto de los representantes de los Gobiernos -que es doble-, de los empleadores y de los trabajadores de todos los países Miembros y se requiere una mayoría de dos tercios de los votos emitidos por los delegados presentes en la sesión plenaria de la Conferencia (art.19.2 de la Constitución).
- e) Constituyen una modalidad de legislación universal o, al menos, de armonización de los derechos internos nacionales, dado el doble carácter de las normas que contienen, a saber: 1) son, por una parte, normas mínimas (según el art.19.8 de la Constitución, las normas de los Convenios no pueden menoscabar cualquier ley, sentencia, costumbre o acuerdo que garantice a los trabajadores condiciones más favorables); 2) por otra, se trata de normas flexibles; ello se reconoce en el art.19.3 de la Constitución con carácter general, al establecer que la Conferencia deberá tener en cuenta -cuando elabore un Convenio- aquellos países donde el clima, el desarrollo incompleto de la organización industrial u otras circunstancias particulares hagan esencialmente diferentes las condiciones de trabajo; también se refleja en el texto de cada Convenio, a través de las llamadas "técnicas -

de "flexibilidad" (posibilidad de ratificación alternativa o parcial; uso de excepciones temporales; exclusión de determinadas categorías de personas; - empleo de ciertas expresiones genéricas, tales como "medidas apropiadas", - "habida cuenta de las condiciones nacionales", etc.); finalmente, hay un - grupo de Convenios -llamados "promocionales"- que establecen obligaciones - de cumplimiento progresivo, de estimulación directa de la legislación nacional, que fijan -en fin- objetivos que deben alcanzarse mediante un programa de acción continua por parte de los Estados que los han ratificado; pero, - en todo caso, hay que entender que la flexibilidad no se contrapone a la - eficacia, sino que constituye su primera y básica condición, o -lo que es lo mismo- la excesiva rigidez de una norma puede determinar su absoluta ineficacia, dada la soberanía de los Estados para ratificar o no un Convenio.⁷⁵

De lo recién mencionado se desprende una importante deducción, funcionando la O.I.T. bajo un sistema tripartita, los convenios que ésta adopta acusan la intervención de Gobiernos, trabajadores y empleadores, así, pues, su texto no es sólo resultado de la opinión de los gobiernos concurrentes, sino que a diferencia de lo que suele ocurrir tratándose de otras convenciones internacionales, en las que los acuerdos son resultado del entendimiento de quienes gobiernan a los países partícipes, en el caso de los Convenios adoptados por la O.I.T. existe la participación directa de quienes serán destinatarios de las normas incluidas en aquellos, esto da a los mismos Convenios una enorme fuerza y jerarquía. Retomando el tema de la naturaleza de los Convenios Internacionales del Trabajo, podemos decir que el Maestro José Barros Figueroa hace referencia a dos puntos de vista distintos al respecto, que veremos a continuación:

(75) Convenios y Recomendaciones 1919-1981. - Op.Cit. Pág.XXV.

1º Que ve a los Convenios como de naturaleza contractual-legal, apoyándose en lo dicho por Valticos y Albert Thomas. Este criterio caracteriza a los Convenios Internacionales del Trabajo como compromisos que participan de la -noción de tratado-contrato y de contrato-ley, aduciendo además, que se trata de textos cuasi legislativos, que desde el punto de vista interno son -prelegislativos.

2º El que considera a los Convenios como "leyes internacionales", producto de la actividad de un parlamento internacional. El principal expositor de este criterio es Georges Scelle, quien sostiene que los Convenios referidos constituyen leyes internacionales adoptadas por un órgano legislativo internacional, que es la Conferencia Internacional del Trabajo, dice que lo único que se necesita para que estos Convenios adquieran fuerza legislativa interna, es la supervivencia de un "acto condición", que es la ratificación, que no tiene otro alcance que el de la adhesión a un acto preexistente. Como "acto condición" debe entenderse aquel que es necesario para que una situación jurídica general se aplique a un caso particular, es decir, se trata de actos que condicionan la aplicación de la norma general.⁷⁶

El Maestro Barroso Figueroa opina que el criterio de Scelle es inaceptable ya que dada la soberanía que caracteriza al Estado moderno, resulta inconcebible la instauración de un parlamento internacional capaz de legislar heterogéneamente para todos los países. El opina que la sola circunstancia de que se tenga que recurrir a un supuesto "acto condición" para fundamentar la obligatoriedad de un convenio, hace notar lo vulnerable que es esta postura, ya que lo que viene a concluir es que se requiere la aceptación del país interesado para que éste contraiga las obligaciones derivadas del Convenio. El Maestro -

(76) FRAGA Gabino.-Derecho Administrativo.- Ed.Porrúa, S.A.- México, 1952.- Pág.34.

Barroso Figueroa aclara que al hacer esta crítica, no defiende la noción de "soberanía" que concibe a ésta como un atributo del Estado que en el ámbito internacional lo coloque por encima y hasta fuera del Derecho; ya que, según él mismo, el término "soberanía" posee connotaciones diversas en las esferas interna e internacional, pues en lo interno la soberanía es una aptitud indisputable de autogobierno, mientras que en lo internacional, la soberanía debe ceder a los requerimientos de la coexistencia con otros Estados, por lo que el Estado no puede pretender el carácter de omnipotente que le es característico en lo interno. Además, Barroso Figueroa opina que el problema de la naturaleza de los Convenios, debe de resolverse de tal manera que al tiempo que se dilucide la naturaleza jurídica de estos, se justifique y fundamente su obligatoriedad; por lo tanto, él opina que los Convenios Internacionales del Trabajo adoptados por la O.I.T., deben de encuadrarse dentro de los tratados colectivos o tratados-ley.⁷⁷

Por tratados colectivos debemos entender a aquellos que son firmados generalmente por un número importante de Estados, abiertos a la adhesión de otros, y destinados a establecer reglas generales, aplicables con independencia del número o de la importancia política de las partes.⁷⁸

Barroso Figueroa opina que los Convenios adoptados por la O.I.T., caben, aunque no del todo, dentro de la definición de tratados colectivos recién vista, ya que no obstante que las disposiciones contenidas en ellos son aplicables a todos los países ratificantes, no lo son propiamente para regir su respectiva conducta frente a los demás, sino básicamente para con sus propios nacionales, es decir, para regular una actuación en el ámbito interno. Opina, además, que

(77) Apud. BARROSO FIGUEROA José.-Derecho Internacional del Trabajo.- Ed.Porrúa, S.A.- México, 1987.

(78) SORENSEN Max.-Manual de Derecho Internacional Público.-Ed.Fondo de Cultura Económica.-México, 1974.-Pág.157.

son también tratados-ley, porque una vez que opera la ratificación, el Estado aceptante queda obligado no contractualmente, sino en virtud de la reglamentación contenida en el articulado del Convenio.⁷⁹

De esta manera, el carácter de Tratados que se le atribuye a los Convenios, - permite fundar la obligatoriedad de estos en el ámbito internacional; e incluye en atención al principio de derecho, "pacta sunt servanda" (los pactos o tratados deben ser cumplidos).

A todo esto, nace la inquietud de determinar si podemos usar indistintamente los términos Tratados y Convenios para designar al mismo tipo de ordenamientos jurídicos.

El Maestro César Sepúlveda opina que entre los Tratados y Convenios no existe diferencia esencial alguna y que incluso ambos términos pueden ser usados como sinónimos. A continuación transcribimos algunos párrafos de su obra que de jan en claro este pensamiento:

Los tratados son por excelencia la manifestación más objetiva de la vida de relación de los miembros de la comunidad internacional. Pueden definirse, en sentido amplio, como los acuerdos entre dos o más Estados soberanos para crear, para modificar o para extinguir una relación jurídica entre ellos.

Los tratados han recibido nombres muy diversos, y ello ha contribuido a crear algo de confusión en torno a estos instrumentos internacionales, - pero una explicación de cada uno de estos nombres revela que su substratum es un acuerdo internacional de voluntades. Han sido designados - convenciones, acuerdos, convenios, pactos, arreglos, compromisos, declaraciones, concordatos, - modi vivendi, etc., pero ello no tiene significación jurídica.

La convención y el tratado son sinónimos. Ni siquiera puede alegarse la pretendida diferencia -

(79) BARROSO FIGUEROA Jose.- Op.Cit. Pág.26.

de que las convenciones son tratados multilaterales, porque la práctica no ha sido definida en ese sentido. El acuerdo es un tratado formal y materialmente, por más que los partidarios de las distinciones digan que el acuerdo es de carácter secundario con respecto al tratado. Convención, pacto y tratado son sólo distintas maneras de designar la misma cosa. El arreglo ha sido siempre un tratado en su forma y en su fondo y no se ve dónde pueda haber diferencia.

Por "convenciones internacionales" se entienden naturalmente los tratados, o cualquier acuerdo sobre los Estados.⁸⁰

El Maestro Sepúlveda acaba por encuadrar dentro del concepto de "negociaciones jurídicas internacionales", a aquellas relaciones entre Estados que producen o derogan una norma jurídica, sea general o particular. Opina que las negociaciones jurídicas internacionales adoptan formas muy variadas, como lo serían: Congresos y Conferencias, Declaraciones, Renuncias, Protestas y Tratados.

Respecto de Congresos y Conferencias, el Maestro Sepúlveda aclara:

A veces, no hay distinción entre ambos términos, sobre todo, en el pasado. Pero es posible establecer actualmente una pequeña diferencia. Los Congresos se orientan hoy día hacia materias técnicas, o técnico-jurídicas, y acusan, por otra parte, muchas veces un marcado carácter privado, no oficial.

Las Conferencias más bien son reuniones formales de representantes debidamente autorizados para el propósito de discutir materias internacionales de interés común para ver de llegar a una solución con respecto a ellas.⁸¹

Las Recomendaciones

Cabe hacer una pequeña mención acerca de los instrumentos normativos adoptados por la O.I.T., llamados recomendaciones, que a diferencia de los Conve-

(80) SEPULVEDA César. - Derecho Internacional. - 15ª Ed. - Ed. Porrúa, S.A. - México, 1986. - Pág. 120.

(81) Ibidem, Pág. 117.

nios no hacen surgir para los Estados miembros, la obligación de incorporarlas a su legislación y prácticas nacionales. La obligación de los Estados miembros se reduce a someter la recomendación a las autoridades a quienes compete el asunto, a fin de que adopten las medidas legislativas o de otro orden que estimen pertinentes, y a rendir los informes que les solicite la O.I.T.

La mayoría, aunque no la totalidad de las recomendaciones, tienen como finalidad el complementar a los convenios en el tratamiento de alguna materia; así, pues, las normas básicas quedan incluidas dentro de un Convenio y las recomendaciones que se emitan en función de éste, tendrán un espíritu de reglamentación al propio Convenio.

Debemos aclarar que los Convenios y las recomendaciones, no son las únicas normas emanadas de la O.I.T.; existen también algunos instrumentos adoptados por las conferencias gubernamentales especiales, que se limitan a un cierto número de países convocados por la O.I.T., y otros que son relativos a las normas de política económica y social, contenidos en las resoluciones y las conclusiones de las comisiones técnicas de expertos y de las conferencias especiales y organismos establecidos para ocuparse de ciertos sectores particulares.

Existen ciertas obligaciones de los miembros de la O.I.T., respecto de los Convenios y recomendaciones; éstas quedan definidas dentro de los artículos 19, 22 y 23 de la Constitución de la O.I.T., de la siguiente manera:

"Artículo 19

1. Cuando la Conferencia se pronuncie a favor de la adopción de proposiciones relativas a una cuestión del orden del día, tendrá que determinar si dichas proposiciones han de revestir la forma: a) de un convenio internacional, o b) de una recomendación, si la cuestión tratada, o -

uno de sus aspectos, no se prestare en ese momento para la adopción de un convenio.

2. En ambos casos, para que la Conferencia adopte en votación final el convenio o la recomendación será necesaria una mayoría de dos tercios - de los votos emitidos por los delegados presentes.

3. Al elaborar cualquier convenio o recomendación de aplicación general, la Conferencia deberá tener en cuenta aquellos países donde el clima, el desarrollo incompleto de la organización industrial u otras circunstancias particulares - hagan esencialmente diferentes las condiciones - de trabajo, y deberá proponer las modificaciones que considere necesarias de acuerdo con las condiciones peculiares de dichos países.

4. El Presidente de la Conferencia y el Director General autenticarán, con sus firmas, dos copias del convenio o de la recomendación. De estas copias, una se depositará en los archivos de la - Oficina Internacional del Trabajo y la otra se - enviará al Secretario General de las Naciones - Unidas. El Director General remitirá una copia - certificada del convenio o de la recomendación a cada uno de los Miembros.

5. En el caso de un convenio:

- a) el convenio se comunicará a todos los Miembros para su ratificación;
- b) cada uno de los Miembros se obliga a someter el convenio, en el término de un año a partir de la clausura de la reunión de la Conferencia (o, cuando por circunstancias excepcionales no pueda hacerse en el término de un año, tan pronto sea posible, pero nunca más de dieciocho meses después de clausurada la reunión de la Conferencia), a la autoridad o autoridades a quienes compete el asunto, al efecto de que le den forma de ley o adopten otras medidas;
- c) si el Miembro obtuviere el consentimiento de la autoridad o autoridades a quienes compete el asunto, no recaerá sobre dicho Miembro ninguna otra obligación, a excepción de la de informar al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, con la frecuencia - que fije el Consejo de Administración, sobre el estado de su legislación y la práctica en lo que respecta a los asuntos tratados en el

convenio, precisando en qué medida se ha puesto o se propone poner en ejecución cualquiera de las disposiciones del convenio, por vía legislativa o administrativa, por medio de contratos colectivos, o de otro modo, e indicando las dificultades que impiden o retrasan la ratificación de dicho convenio.

6. En el caso de una recomendación:
 - a) la recomendación se comunicará a todos los Miembros para su examen, a fin de ponerla en ejecución por medio de la legislación nacional o de otro modo;
 - b) cada uno de los Miembros se obliga a someter la recomendación, en el término de un año a partir de la clausura de la reunión de la Conferencia (o, cuando por circunstancias excepcionales no pueda hacerse en el término de un año, tan pronto sea posible, pero nunca más de dieciocho meses después de clausurada la reunión de la Conferencia), a la autoridad o autoridades a quienes compete el asunto, al efecto de que le den forma de ley o adopten otras medidas;
 - c) los Miembros informarán al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo sobre las medidas adoptadas de acuerdo con este artículo para someter la recomendación a la autoridad o autoridades competentes, comunicándole, al mismo tiempo, los datos relativos a la autoridad o autoridades consideradas competentes y a las medidas por ellas adoptadas;
 - d) salvo la obligación de someter la recomendación a la autoridad o autoridades competentes, no recaerá sobre los Miembros ninguna otra obligación, a excepción de la de informar al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, con la frecuencia que fije el Consejo de Administración, sobre el estado de su legislación y la práctica en lo que respecta a los asuntos tratados en la recomendación, precisando en qué medida se han puesto o se propone poner en ejecución las disposiciones de la recomendación, y las modificaciones que se considere o pueda considerarse necesario hacer a estas disposiciones para adoptarlas o aplicarlas.
7. En el caso de un Estado federal, se aplicarán las siguientes disposiciones:

- a) respecto a los convenios y recomendaciones que el gobierno federal considere apropiados de acuerdo con su sistema constitucional para la adopción de medidas en el ámbito federal, las obligaciones del Estado federal serán las mismas que las de los Miembros que no sean Estados federales;
- b) respecto a los convenios y recomendaciones que el gobierno federal considere más apropiados, total o parcialmente, de acuerdo con su sistema constitucional, para la adopción de medidas por parte de los Estados, provincias o cantones constitutivos que por parte del Estado federal, el gobierno federal:
- I) adoptará, de acuerdo con su constitución o las constituciones de los Estados, provincias o cantones interesados, medidas efectivas para someter tales convenios y recomendaciones, a más tardar dieciocho meses después de clausura de la reunión de la Conferencia, a las autoridades federales, estatales, provinciales o cantonales apropiadas, al efecto de que les den forma de ley o adopten otras medidas;
 - II) adoptará medidas, condicionadas al acuerdo de los gobiernos de los Estados, provincias o cantones interesados, para celebrar consultas periódicas entre las autoridades federales y las de los Estados, provincias o cantones interesados, a fin de promover, dentro del Estado federal, medidas coordinadas para poner en ejecución las disposiciones de tales convenios y recomendaciones;
 - III) informará al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo sobre las medidas adoptadas de acuerdo con este artículo para someter tales convenios y recomendaciones a las autoridades federales, estatales, provinciales o cantonales apropiadas, comunicándole al mismo tiempo los datos relativos a las autoridades consideradas apropiadas y a las medidas por ellas adoptadas;
 - IV) informará al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo respecto a cada uno de esos convenios que no haya ratificado, con la frecuencia que fije el Consejo de Administración, sobre el estado de la legislación y la práctica de la federación y sus Estados, provincias o cantones constitutivos, precisando en qué medida se ha puesto o se propone poner

en ejecución cualquiera de las disposiciones del convenio, por vía legislativa o administrativa, por medio de contratos colectivos, o de otro modo;

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

8. En ningún caso podrá considerarse que la adopción de un convenio o de una recomendación por la Conferencia, o la ratificación de un convenio por cualquier Miembro, menoscabará cualquier ley, sentencia, costumbre o acuerdo que garantice a los trabajadores condiciones más favorables que las que figuren en el convenio o en la recomendación.

Artículo 22

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

Artículo 23

1. El Director General presentará en la siguiente reunión de la Conferencia un resumen de las informaciones y memorias que le hayan comunicado los Miembros en cumplimiento de los artículos 19 y 22:

2. Todo Miembro comunicará a las organizaciones representativas reconocidas, a los efectos del artículo 3, copia de las informaciones y memorias que haya enviado al Director General en cumplimiento de los artículos 19 y 22".

4.1 FORMACION DE LOS CONVENIOS ADOPTADOS POR LA O.I.T.

Procedimientos Constitucionales para la Adopción de los Convenios

Para la adopción de un Convenio se requiere del seguimiento de un proceso que tiene como inicio, la inclusión de un tema en algún punto del orden del día - de la Conferencia, que por lo general viene como consecuencia de una decisión tomada en tal sentido por el Consejo de Administración; paso seguido, se da inicio a uno de los dos procedimientos existentes para la adopción de un Convenio, a saber, el procedimiento de doble discusión, adoptado en la mayoría - de los casos y el procedimiento de discusión simple, usado excepcionalmente.

Procedimiento Ordinario o de Doble discusión

Previsto por los artículos del 39 al 41 del Reglamento de la Conferencia Internacional del Trabajo. Se divide de la siguiente manera:

1ª Discusión. En primer lugar la Oficina Internacional del Trabajo prepara un informe de derecho comparado sobre la legislación y la práctica de la materia de que se trate en los diversos países de los que se tienen datos; tal estudio se envía junto con un cuestionario a los Gobiernos de los países con un año de anticipación a la apertura de la reunión de la Conferencia, los Gobiernos deben dar respuestas motivadas al cuestionario. Recibidas las respuestas, la Oficina elabora un nuevo informe denominado "conclusiones propuestas con miras a la adopción de un Convenio o una recomendación", que vienen a constituir el primer anteproyecto del texto que se pretende articular. Así, queda preparada la primera discusión que se lleva a cabo llegada la fecha de la reunión de la Conferencia, pues el tema figura ya como punto en el orden del día; se suele nombrar una comisión técnica especial de composición tripartita, la

que discute los textos propuestos, modificándolos en la medida que crea conveniente. Como resultado de la discusión llevada a cabo por la Comisión, nace un texto que es sometido al pleno de la Conferencia, decidiendo ésta si la cuestión puede convertirse en un Convenio o en una recomendación y, en su caso, su inscripción en el orden del día que conocerá la Conferencia al año siguiente.

2ª Discusión. Los Gobiernos reciben el o los Convenios preliminares redactados por la Oficina, a los que proponen las modificaciones o enmiendas que consideran pertinentes. Recibidas las sugerencias de los Gobiernos, la Oficina elabora un texto base para la segunda discusión. Reunida ya la Conferencia decide si se toma o no como base el texto elaborado por la Oficina; para esto se nombra una comisión examinadora tal y como se hizo en la Conferencia anterior; la comisión discute el texto, hace las modificaciones que estima pertinentes y emite un nuevo texto que debe ser discutido artículo por artículo en el pleno de la Conferencia.

Para la adopción del Convenio se requieren dos tercios de los votos emitidos. Aprobado el texto, se envía al comité de redacción de la Conferencia para que formule su presentación final, que debe someterse nuevamente a la Conferencia, para ser votada en definitiva.

Procedimiento extraordinario o de discusión simple

Previsto por el artículo 38 del Reglamento de la Conferencia Internacional del Trabajo. Tiene lugar en casos de urgencia o en virtud de circunstancias especiales que lo justifiquen a criterio del Consejo de Administración.

Como en el procedimiento anterior, en éste también la Oficina prepara un informe sobre legislación y práctica de la materia en los países miembros, en-

viándolo a los Gobiernos para que estos a su vez hagan sus consideraciones y comuniquen sus respuestas a la Oficina. Con las respuestas la Oficina redacta un informe, que podrá contener los textos del o los instrumentos que se considerarán en la reunión de la Conferencia, este último informe se hace llegar a los Gobiernos. Si la cuestión ha sido estudiada por una conferencia técnica - preparatoria, la Oficina puede, según la decisión que haya adoptado el Consejo de Administración, o bien enviar a los Gobiernos un informe resumido y un cuestionario o bien redactar, basándose en la labor de la conferencia técnica preparatoria, un informe definitivo. El examen y la adopción final del Convenio por parte de la Conferencia sigue los mismos pasos señalados para el procedimiento ordinario.

El procedimiento extraordinario es prácticamente igual al ordinario en su primer fase; así, pues, la principal distinción entre ambos se origina en el supuesto de que la cuestión haya sido estudiada por una conferencia técnica preparatoria.

La Oficina Internacional del Trabajo ha calificado a los instrumentos internacionales emanados de la OIT de "cuasilegislativos". Considera que a través de los procedimientos establecidos para la adopción de convenios y recomendaciones se ha creado un nuevo tipo o modelo de instrumento internacional colectivo: "El método de adopción y los efectos de este nuevo tipo de instrumento, - así como los procedimientos para controlar su - aplicación, han tenido hondas repercusiones y - también en este terreno la OIT proporcionó un modelo para la acción internacional... otra de las principales innovaciones de la OIT en el método de adopción de convenios internacionales -su adopción por una asamblea en la cual los representantes de los empleadores y de los trabajadores participan en pie de igualdad con los gobiernos- sigue siendo una particularidad exclusiva - de ella".⁸²

(82) El Impacto de los Convenios y Recomendaciones del Trabajo.-Oficina Internacional del Trabajo.- Ginebra, Suiza, 1977.- Págs. 5 y 6.

Procedimiento de Revisión de los Convenios

En atención a mantener actualizada la legislación internacional en materia de trabajo, existe la necesidad de "revisar" aquellos instrumentos que quedan rezagados en relación a los logros y conquistas de los trabajadores, pues como es sabido, el Derecho Laboral es un derecho activo, es decir, en constante evolución. La revisión consiste en términos generales, en el análisis o examen que se practica al texto de un Convenio o recomendación, con el fin de acordar las enmiendas que lo actualicen con los cambios surgidos al paso del tiempo.

Existen procedimientos específicos para la revisión de convenios y recomendaciones.

Tratándose de un convenio y acordada la inscripción en el orden del día de la cuestión relativa a su revisión total o parcial, la Oficina, con base en las conclusiones del Consejo de Administración, prepara el proyecto de enmienda que se someterá a la Conferencia. Las conclusiones mencionadas son articuladas por el Consejo de Administración, después de haber consultado a los gobiernos y en ellas se precisan con toda exactitud los puntos que deberán figurar en el orden del día.

La forma como debe proceder la Conferencia al ocuparse del proyecto de enmienda, corresponde puntualmente a como lo hace en la segunda discusión del procedimiento de doble discusión para la adopción de convenios y recomendaciones.

En el caso de una recomendación, también la Oficina Internacional del Trabajo debe someter a la Conferencia el proyecto de enmienda correspondiente, siendo potestativo para ésta aceptarlo o no como base de discusión.

El proyecto de enmienda puede ser examinado en sesión plenaria o por una comisión especial; esto último es lo ordinario. El trámite ulterior del procedimiento de enmienda, continúa análogamente al que corresponde en situación semejante a los convenios.⁸³

El procedimiento para la revisión de un Convenio queda especificado en los artículos 43 y 44 del Reglamento de la Conferencia; en el caso de una recomendación se puede consultar el artículo 45 del ordenamiento citado.

4.2 RATIFICACION DE LOS CONVENIOS

Para que un Convenio o una recomendación puedan tener eficacia, cada país involucrado debe someter el instrumento respectivo ante sus autoridades competentes a efecto de que sea aprobado. Tal sumisión no es potestativa para los Estados involucrados, pues constituye para ellos una verdadera obligación derivada del artículo 19 de la Constitución de la Organización Internacional - del Trabajo; dicha disposición establece la obligación a cargo de los países miembros, de someter el Convenio en el término de un año contado a partir de la clausura de la reunión de la Conferencia (este término puede prolongarse hasta dieciocho meses cuando circunstancias especiales constriñan a ello), a las autoridades competentes.

Concepto

El Maestro Barroso Figueroa extrae de las normas internacionales del trabajo el siguiente concepto de ratificación: "el acto por el cual un Estado miembro se compromete solemnemente a aplicar las disposiciones de un Convenio de la O.I.T. tanto en sus leyes como en la práctica".⁸⁴

De una manera sencilla podemos decir que la ratificación es el acto por el - que un Estado miembro se obliga a aplicar el convenio ratificado en su terri-torio.

De la definición plasmada por el Maestro Barroso Figueroa se desprenden los siguientes puntos característicos de la misma:

(84) BARROSO FIGUEROA José.- Op.Cit. Pág.131.

1. La ratificación se manifiesta como un acto efectuado por un Estado miembro.
2. Mediante el acto de ratificación, el Estado miembro adquiere, con carácter solemne, una obligación.
3. La obligación contraída por el Estado miembro en virtud de la ratificación, consiste en adoptar medidas legislativas o fácticas para aplicar las disposiciones del convenio ratificado.

Naturaleza

Al no ser los Convenios, tratados de naturaleza puramente contractual, la ratificación que sobre estos emite un Estado miembro, tampoco tiene una naturaleza típicamente contractual. Aunque en la práctica algunos países no ratifican cierto Convenio, si algunos otros no lo hacen a su vez, cada país ratifica un Convenio en uso de su decisión soberana; así, pues, no existe una relación sinalagmática entre la ratificación emitida por cierto país respecto de un determinado Convenio y la obligación que atañe a otro país que ha ratificado tal Convenio.

La mayoría de los estudiosos de la materia coinciden en dar al acto de la ratificación, la naturaleza de una adhesión, entendiéndola ésta como un acto de naturaleza unilateral por parte del Estado que la formula, que no obliga a éste de manera contractual, sino de una forma muy particular, exclusiva de los Convenios de la D.I.T., aunque tiene ciertas semejanzas con otros actos que se dan en el ámbito internacional.

Lo anterior nos deja ver que tanto la naturaleza de los Convenios emanados de la D.I.T. como la de la ratificación que recae a estos, es muy peculiar y exclusiva de tales actos. El Maestro Barroso Figueroa opina al respecto, que la

denominación de Convenios que se da a los adoptados por la O.I.T., no debe ser entendida en su sentido tradicional, esto es como un acuerdo de voluntades para crear, transferir, modificar o extinguir derechos y obligaciones, - sino para describir un acto sui géneris.⁸⁵

El Convenio ratificado pasa a formar parte del derecho interno del propio país, por el fenómeno jurídico de la incorporación, así, el Estado que aplica un Convenio que él mismo ha ratificado, está prácticamente aplicando su propio derecho interno.

Procedimiento

El procedimiento por el que se lleva a cabo la ratificación, depende de lo que disponga al respecto la legislación de cada país en particular. En el proceso de ratificación no pueden hacerse enmiendas ni reservas al Convenio, aunque existe la posibilidad de que el Estado miembro emita una ratificación condicional, que subordina la entrada en vigor del Convenio a la ratificación hecha por cierto número de Estados. En un punto posterior de este capítulo, - analizaremos el procedimiento de ratificación que se lleva a cabo en nuestro país.

Entrada en vigor de un Convenio

La entrada en vigor de un Convenio emanado del seno de la O.I.T. depende directamente del acto de la ratificación. La ratificación formal del Convenio debe comunicarse al Director General de la O.I.T., a efecto de que se proceda al registro de la misma. Transcurridos doce meses después de la fecha del registro, el Convenio entra en vigor para el Estado que lo haya ratificado formalmente, siempre que el Convenio esté vigente para todo el mundo, a lo -

(85) BARROSO FIGUEROA José.- Op.Cit. Pág.143.

que se le llama "vigencia objetiva", la cual se produce un año después del registro de la segunda ratificación; así, pues, aunque la ratificación es la fuente generadora de la obligación de aplicar el Convenio para el Estado miembro, sólo se actualiza a partir de que el Convenio ha entrado en vigor tanto en el plano internacional como en el particular del Estado de que se trate. - Derivado de esto puede hacerse la apreciación, de que los Convenios están sujetos a una *vacatio* que se extiende del acto de ratificación a la vigencia del mismo Convenio; esta *vacatio* o plazo tiene el propósito de que el Estado adherente pueda adoptar las medidas necesarias para cumplir con lo dispuesto por el Convenio.

Obligaciones derivadas de la ratificación

La primera obligación que nace para el Estado que ha ratificado un Convenio es la que consigna el artículo 19.5.d de la Constitución de la O.I.T., consistente en la adopción por el Estado miembro de todas aquellas medidas necesarias para que las disposiciones contenidas en el Convenio de que se trate puedan hacerse efectivas.

La anterior es en términos generales la obligación principal; sin embargo, - existe otra obligación específica que deriva del acto de la ratificación, consistente en el envío por el Estado miembro de "memorias anuales". Esta obligación está contenida en el artículo 22 de la Constitución de la O.I.T. Más adelante estudiaremos en qué consiste el envío de tales memorias.

Respecto de los Convenios no ratificados el mismo artículo 19, párrafo quinto, de la Constitución de la O.I.T., impone en su inciso e), la obligación a los Estados miembros de rendir memorias sobre estos Convenios al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, con la frecuencia que fije el Conse-

jo de Administración, e informando sobre el estado de su legislación interna y la práctica en lo que respecta a los asuntos tratados en el Convenio, precisando en qué medida se ha puesto o se pretende poner en ejecución cualquiera de las disposiciones del Convenio, por vía legislativa, administrativa o cualquier otra, indicando las dificultades que impiden o retrasan la ratificación de dicho Convenio.

La rendición de memorias sobre los Convenios no ratificados, trae consigo el beneficio práctico de otorgar a los países una nueva oportunidad de confrontar su legislación y práctica nacionales con el texto del Convenio y, eventualmente, efectuar su ratificación o incorporar a su derecho vigente algunas de las disposiciones del instrumento.

4.3 MEDIDAS DE CONTROL PARA LA APLICACION DE LOS CONVENIOS

Podemos decir que las medidas o procedimientos de control para la aplicación de los convenios son seguimientos que la O.I.T. practica para constatar la medida en que los Estados miembros cumplen sus obligaciones constitucionales respecto de Convenios y recomendaciones, a fin no sólo de efectuar llamamientos sino de prestar ayuda en caso necesario, previa solicitud correspondiente.⁸⁶

Los procedimientos de control se dividen en tres grupos: a) Regulares, b) Extraordinarios y c) Especiales.

Los dos últimos se utilizan en forma esporádica, en tanto que el procedimiento de control regular acontece en ciclos periódicos previamente programados.

Procedimiento de control regular

Está basado en los informes o memorias que los Estados miembros están obliga-

(86) BARROSO FIGUEROA José.- Op.Cit. Pág.182.

dos a rendir acerca de la aplicación de los Convenios ratificados. Al respecto, el artículo 22 de la Constitución de la O.I.T. reza: "Cada uno de los - Miembros se obliga a presentar a la Oficina Internacional del Trabajo una memoria anual sobre las medidas que haya adoptado para poner en ejecución los Convenios a los cuales se háya adherido. Estas memorias serán redactadas en - la forma que indique el Consejo de Administración y deberán contener los datos que éste solicite".

A efecto de comprender el procedimiento regular, es necesario precisar qué son las memorias y qué tipos de éstas existen.

"Las memorias son informes que los Estados miembros están obligados a comunicar a la Oficina Internacional del Trabajo, a efecto de que ésta pueda percatarse de la situación que guardan la legislación y la práctica nacionales respecto a cuestiones tratadas en los Convenios y recomendaciones y, en su caso, de la medida en que se ha dado efectividad a las disposiciones de los primeros cuando han sido ratificados".⁶⁷

Memorias detalladas

En ellas se incluyen referencias a las principales normas que rigen en cada país las materias de que trata el Convenio, así como respuestas a una serie de cuestiones relativas a algunos preceptos e indicaciones sobre resoluciones de las autoridades judiciales, actividades de la inspección de trabajo, datos estadísticos diversos, etcétera.

Las memorias detalladas deben rendirse conforme a un formulario especialmente diseñado al efecto por el Consejo de Administración. Cada año los gobiernos - deben rendir memorias detalladas respecto de cierto número de Convenios y pa-

(87) BARROSO FIGUEROA José.- Op.Cit. Pág.186.

ra ello reciben oportunamente los formularios relativos, mismos que contienen el articulado del Convenio y un cuestionario.

Hablando de memorias detalladas, debe discriminarse entre primeras memorias y ulteriores memorias. Obviamente la primera memoria debe ser más detallada, - puesto que le corresponde ofrecer un cotejo completo entre lo dispuesto en el convenio de que se trate y la legislación y práctica nacionales; por eso, al elaborarla debe darse respuestas a cada uno de los planteamientos que incluye el formulario. En cuanto a las memorias subsiguientes, pueden las respuestas ser menos amplias, procurando siempre evitar repeticiones inútiles, ya que - por razones prácticas desde un principio se hizo tangible la necesidad de simplificarlas, recomendándolo así la propia Oficina Internacional del Trabajo. Lo más importante que debe mostrar una memoria detallada tratándose de convenios no promocionales, es la coincidencia (o falta de ella) entre la legislación nacional y las disposiciones del convenio; si el convenio es promocional, "...la memoria debe exponer las medidas tomadas para acercarse a la meta del convenio y para superar los obstáculos que impiden su fiel cumplimiento". En todo caso, la visión que ha de proporcionar la memoria debe ser panorámica.

Memorias generales

Estas no se incluyen en la lista de memorias que cada año se solicita a los gobiernos, pero estos pueden suministrar informaciones acerca del grado de aplicación de los demás Convenios que han ratificado.

Autoridades que fungen como órganos de control regular

Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones

Es una comisión permanente integrada por dieciocho personas procedentes de dis

tintas partes del mundo. El Consejo de Administración hace la designación de los miembros de esta Comisión, a propuesta del Director General. Las funciones de la Comisión se agrupan en tres categorías: examen de las memorias sobre la aplicación de los Convenios ratificados; examen de las memorias sobre la situación de hecho y de derecho en el país con respecto a una selección de Convenios no ratificados y recomendaciones, y examen de la información enviada por los gobiernos sobre la sumisión a las autoridades competentes de los últimos Convenios y recomendaciones adoptadas. En términos generales podemos decir que la principal función de la Comisión, es la de evaluar si los Estados miembros cumplen o no las disposiciones contenidas en los Convenios.

Comisión de aplicación de Convenios y recomendaciones de la Conferencia

Se designa año con año, con una composición tripartita, guiada en sus actividades por un presidente y dos vicepresidentes que ella misma elige. El número de delegados que la compone fluctúa entre cien y ciento cincuenta. Sus funciones están determinadas por el artículo 7 del Reglamento de la Conferencia, - que a la letra dice:

Art.7º Comisión de Aplicación de Convenios y Recomendaciones.

1. La Conferencia constituirá, tan pronto como sea posible, una comisión encargada de examinar:
 - a) las medidas adoptadas por los Estados Miembros para dar efecto a las disposiciones de los convenios en que sean parte, así como las informaciones proporcionadas por los Estados Miembros sobre el resultado de las inspecciones;
 - b) las informaciones y memorias relativas a los convenios y recomendaciones enviados por los Miembros de conformidad con el artículo 19 de la Constitución.

Procedimiento extraordinario de control

Procedimiento sin contención

Se basa en el papel que juegan los contactos directos como medios de control; el contacto directo es un representante de la O.I.I. que acude al territorio del Estado de que se trate, a sostener conversaciones con los funcionarios en vestidos de la autoridad suficiente, con el propósito de discutir el problema y exponer la opinión de los órganos de control, informándose plenamente de la posición del gobierno y de la naturaleza exacta de las dificultades en cuestión, para poner a disposición de la Comisión de Expertos las informaciones - que el gobierno le haya facilitado y ésta a su vez tome las medidas pertenes. Además, el representante de la O.I.I. debe ponerse en contacto con las - organizaciones de empleadores y trabajadores, tanto para enterarlas de su gesión como para escuchar sus apreciaciones.

Procedimientos contenciosos

Este tipo de procedimientos se caracterizan porque en el fondo de ellos hay - una contienda y un juicio decisorio.

Reclamaciones

La reclamación es un medio de control que la Constitución de la O.I.I. pone a disposición de las organizaciones profesionales de patrones y trabajadores, - para que destaquen la omisión u omisiones en que ha incurrido un Miembro, de dar efectividad a las disposiciones de algún Convenio.

Quejas

La queja es un procedimiento que busca conocer de la imputación que se hace a un Miembro, por no haber adoptado las medidas idóneas para un correcto cumpli

miento de un Convenio ratificado por él mismo. La promoción de la queja busca directamente la adopción por el Miembro infractor, de las medidas tendientes a dar cumplimiento al Convenio ratificado.

Las quejas constituyen el procedimiento contencioso más formal de la O.I.T.; pueden presentarse ante la Oficina por cualquier Miembro contra otro que, a su parecer, no haya adoptado medidas para el cumplimiento satisfactorio de un Convenio que ambos hayan ratificado. No exigen, pues, un perjuicio directo, sino que se entabla en función del interés general. Pueden dar lugar a la Constitución de una Comisión de encuesta, la cual redactará un informe que contendrá las recomendaciones que considere apropiado formular y los plazos para adoptar las medidas que den satisfacción al Gobierno reclamante. El Director General procederá a la publicación de dicho informe, el cual puede ser aceptado o no por las partes en conflicto; si no se acepta por alguna de ellas, podrá someterse la queja a la Corte Internacional de Justicia.

Procedimientos especiales

Estos son de dos tipos y su aplicación es excepcional.

De protección a la libertad sindical.-Versan sobre la violación a la libertad sindical, son utilizados en casos de supuestas violaciones de derechos sindicales, aunque los Estados miembros no hayan ratificado los Convenios específicos sobre la materia. Se ejercen mediante la presentación de quejas por organizaciones de trabajadores o de empleadores o por los gobiernos, a través de dos órganos de control: a) la Comisión de Investigación y de Conciliación y b) el Comité de Libertad Sindical; designados ambos por el Consejo de Administración.

De encuesta y estudio.-Se usa fundamentalmente en el campo de los derechos humanos fundamentales. Su valor deriva de la calidad de las personalidades que intervienen en su preparación y redacción.

4.4 CUESTIONES IMPORTANTES INHERENTES A LOS CONVENIOS

Las normas de los Convenios y su incorporación a la legislación del Estado - miembro.

Normas autoaplicativas y autoejecutivas

Este tipo de normas pasan a formar parte del derecho vigente del país miembro a partir de que la ratificación ha surtido sus efectos, es decir, son normas que por su naturaleza pueden ser aplicadas directamente sin la necesidad de que medie procedimiento alguno en su ejecución. Esto se da cuando el sistema constitucional del país de que se trata, considera a la ratificación como un acto que da automática fuerza legal a las normas del Convenio; o cuando el acto o ley que autorizan la ratificación, introducen directamente al derecho interno del mismo país las disposiciones del Convenio. No basta que una norma posea naturaleza autoaplicativa para que pueda ser aplicada en forma inmediata; es decir, no basta que constituya un precepto legal para el poder ejecutivo del Estado, los tribunales o los particulares; es necesario también que su naturaleza sea autoejecutiva, lo que significa que su conformación no necesita reglamentación, aclaración o complementación alguna previa a su aplicación. Existen casos en los que las normas de los Convenios no poseen una naturaleza autoejecutiva, por lo que requieren de la realización de un acto intermedio para su actualización en el derecho vigente del país miembro: estos son los siguientes.

Normas que requieren reglamentación

Son aquellas que tan solo ofrecen bases generales, necesitando de una reglamentación o precisión de sus conceptos fundamentales para su aplicación, que deberá ser efectuada por alguna autoridad local con competencia para ello.

Normas de Convenios promocionales

Estas normas adoptan la naturaleza del Convenio promocional que las contiene, así, pues, debemos precisar que el Convenio promocional es aquel que busca - provocar que los Estados que lo ratifican adopten determinadas políticas; es decir, estos Convenios representan un esquema de bases que deberán servir para el desarrollo de políticas económicas, sociales y laborales. Estos Convenios necesitan para su actualización, que el Estado que los ratificó adopte las medidas legislativas necesarias.

Publicidad de los Convenios

Es necesario que antes de que un Convenio entre en vigor, éste se dé a conocer a quienes serán los destinatarios de sus normas. La publicidad de un Convenio depende de los medios que al efecto hayan establecido previamente las autoridades de cada país.

Denuncia de los Convenios

Concepto: "es el acto unilateral, formal y jurídicamente autorizado, mediante el cual un Estado se exonera a si mismo, del cumplimiento de las - obligaciones internacionales que previamente habia contraído".⁸⁸

En el caso de los Tratados, estos pueden terminar o extinguirse por varias - causas: a) cumpliéndose el plazo para su vigencia; b) al ser derogados, por

(88) BARROSO FIGUEROA José.- Op.Cit. Pág.167.

mutuo consentimiento en caso de Tratados Bilaterales y porque así lo disponga la mayoría de sus signatarios en caso de Tratados Multilaterales; c) por denuncia.

Tratándose de los Convenios adoptados por la O.I.T., estos admiten la denuncia. El Estado denunciante debe siempre comunicar su decisión de manera oficial y no simplemente omitir el cumplimiento del Convenio, en esto consiste la formalidad de la denuncia. Para constituir la denuncia un acto jurídicamente autorizado, debe basarse en una disposición convencional previamente establecida, pues no opera cuando una cláusula preexistente del Convenio no la habilita.

La principal causa de que los Convenios de la O.I.T. sean denunciados, es la ratificación por el Estado denunciante de un Convenio revisor del denunciado, que significa un avance respecto de éste último; por lo que no tiene sentido que el Estado quede ligado al Convenio denunciado que ha sido superado.

Desde nuestro particular punto de vista, la admisión de la denuncia para los Convenios adoptados por la O.I.T., no sólo deja ver la flexibilidad del Organismo sino también su enorme respeto por las decisiones soberanas de los Estados. Esta situación resta enorme fuerza y actualización al trabajo que desarrolla la propia Organización; pues tal y como se constituye, la denuncia puede funcionar como una forma de escape al cumplimiento de las obligaciones contraídas por un Estado irresponsable, que por así decidirlo y en base a sus intereses particulares, se exime a sí mismo del cumplimiento de las obligaciones previa y voluntariamente contraídas con la comunidad internacional. Esto no quiere decir que estemos en contra de la denuncia; sin embargo, consideramos que deberían de establecerse ciertos lineamientos que determinarían los ca

sos específicos y excepcionales para su actualización.

5. MEXICO Y LOS CONVENIOS DE LA O.I.T.

Ubicación de los Convenios de la O.I.T. en el orden jurídico mexicano

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos hace referencia a los instrumentos jurídicos internacionales como Tratados, no como Convenios; sin embargo y como en un punto anterior de este Capítulo señalamos, ambos términos pueden ser usados indistintamente; además, México ha participado activamente con la O.I.T. desde 1931, ratificando y aplicando muchos de los Convenios emanados de este organismo. en base a las disposiciones constitucionales existentes.

El nivel jerárquico de los Convenios de la O.I.T. en México, está determinado por el artículo 133 Constitucional.

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

En atención a lo dispuesto por el artículo 133 transcrito, podemos decir en primer término, que la Constitución, sus leyes reglamentarias emitidas por el Congreso de la Unión y los Tratados (o Convenios, como ya vimos), ocupan el más alto nivel en el orden jurídico nacional; sin embargo, analizando más a fondo la norma referida no cabe duda que las disposiciones Constitucionales están por encima de los Convenios o Tratados y las leyes Reglamentarias, pues del mismo texto del artículo 133 nace tal conjetura; en primer lugar, tratán-

dose de disposiciones reglamentarias es obvio que éstas no pueden contravenir a lo que reglamentan por lo que se puede apreciar una subordinación de la norma reglamentaria a la norma constitucional; en segundo lugar, el 133 dispone que los Tratados deben de estar de acuerdo con la Constitución, lo que también implica una situación de subordinación.

No obstante lo mencionado, en lo personal opinamos que cabe al respecto la siguiente reflexión: "¿Puede establecerse en realidad una jerarquía entre la Constitución, las Leyes Reglamentarias que emanen de ésta y los Tratados, en razón de lo dispuesto por el artículo 133 Constitucional?" Nosotros lo creemos un tanto cuestionable, pues si el mismo artículo 133 establece expresamente que los tres tipos de normas son la Ley Suprema de la Unión, cómo tratar de establecer una jerarquía entre ellas. si el mismo artículo 133 es una disposición constitucional.

Es innegable que los Convenios que nos ocupan tienen holgada cabida dentro del orden jurídico de México; para reforzar esta opinión hemos considerado pertinente plasmar lo dispuesto por dos artículos de la Ley Reglamentaria del artículo 123 Constitucional:

Art. 62.-Las Leyes respectivas y los tratados celebrados y aprobados en los términos del artículo 133 de la Constitución serán aplicables a la relación de trabajo en todo lo que benefician al trabajador, a partir de la fecha de la vigencia.

Al respecto cabe comentar, que si bien el artículo sexto dice exclusivamente que en todo lo que benefician al trabajador los tratados serán aplicables, es difícil pensar que siendo la O.I.T. un organismo preocupado por mejorar las condiciones de trabajo, emita alguna norma que no tenga el propósito de beneficiar al trabajador.

Art.17.-A falta de disposición expresa en la Constitución, en esta Ley o en sus Reglamentos, o en los tratados a que se refiere el artículo 6º, se tomarán en consideración sus disposiciones que regulen casos semejantes, los principios generales que deriven de dichos ordenamientos, los principios generales del derecho, los principios generales de justicia social que derivan del artículo 123 de la Constitución, la jurisprudencia, la costumbre y la equidad.

Como se ve, lo que hace prácticamente el artículo 17 es señalar como fuente de Derecho laboral a los tratados a que se refiere el artículo sexto.

En base a todo lo expuesto y como advertimos en un párrafo anterior de este punto, los Convenios de la O.I.T. tienen plena obligatoriedad en nuestro país, basta tan solo que hayan sido ratificados y depositados formalmente ante la Oficina de la O.I.T. para que sus normas cobren vigencia en el territorio nacional.

En relación a la jerarquía, si es que existe, entre los Convenios y la norma nacional, es como nos hemos dado cuenta, una cuestión demasiado difícil de determinar, respecto de la cual existen divididas e innumerables opiniones. La posición de nuestro país en este sentido entraña una tendencia más cercana a lo nacionalista, ponderando en todo momento por la soberanía nacional; sin embargo, ¿será esto lo correcto?, ¿no por atender primordialmente al interés nacional, se descuida en mucho la prosperidad de la comunidad internacional? - Son estas cuestiones que admiten diversas y controvertidas opiniones en razón del criterio con que se aprecian, por lo que no ahondaremos más al respecto.

Discrepancia constitucional en relación al órgano competente para autorizar al Presidente a que proceda a la ratificación de un tratado

Como vimos, el artículo 133 Constitucional señala que los tratados deben de -

estar de acuerdo con la Constitución y celebrarse por el Presidente de la República, con la aprobación del Senado; así, pues, según esta norma, el órgano competente para aprobar los tratados que celebre el Presidente es el Senado; sin embargo, la fracción X del artículo 89 de la misma Constitución, otorga - al Presidente la facultad de: "Dirigir las negociaciones diplomáticas y celebrar tratados con las Potencias extranjeras, sometiéndolos a la ratificación del Congreso Federal".

En relación a la autoridad competente al efecto señalado, además de lo dispuesto por las normas citadas, los últimos renglones de la fracción I del artículo 76 de la misma Constitución dejan claro que, "son facultades exclusivas del Senado, aprobar los tratados internacionales y convenciones diplomáticas que celebre el Ejecutivo de la Unión".

Entonces, ¿cuál es la autoridad competente para autorizar al Presidente a que proceda a la ratificación de un tratado?

Analizando las normas mencionadas, observamos que la facultad de ratificación que otorga la fracción X del 89 al Congreso Federal, está contemplada dentro de lo que son las facultades del Presidente de la República, lo que visto con un criterio demasiado formalista o técnico, restaría fuerza a la facultad que se le otorga al Congreso Federal. Por otra parte, la facultad de aprobación - otorgada al Senado, está consignada en primer lugar por el artículo que da pie a la aplicación de los tratados en el ámbito nacional y, en segundo lugar, por el artículo que hace referencia a las facultades exclusivas del Senado. - En tal entendido y en virtud, como ya mencionamos, de un criterio muy formalista (cuestionable), que va en razón de la correcta ubicación de la facultad controvertida, podríamos establecer una preponderancia entre las mismas nor-

mas constitucionales, que nos daría como resultado que el órgano competente - respecto de la cuestión en estudio es el Senado. Sin embargo, en atención a - una interpretación gramatical de las normas constitucionales en estudio, po- - dríamos decir que los tratados que celebra el Presidente de la República de- - ben de estar tanto ratificados por el Congreso federal como aprobados por el - Senado.

Para dar fin al cuestionamiento que nos atañe, transcribiremos a continuación - dos razonamientos con los que el Maestro Barroso Figueroa resuelve el proble- - ma, obteniendo como conclusión que el órgano competente a efecto de autorizar - al Presidente a que proceda a la ratificación de un tratado, es el Senado.

1^a De acuerdo con un principio de Derecho recogido y consagrado en el artículo 9º del Código Civil (que actúa como Derecho Común y que conforme al 1º tiene aplicación en toda la República en asuntos de orden federal), la ley posterior deroga a la anterior, ya sea porque "así lo declare expresamente o que contenga disposiciones total o parcialmente incompatibles con la ley anterior". En el caso que nos ocupa, el artículo 133 de la Constitución Política Federal atribuía la facultad de aprobación originalmente al Congreso, pero la reforma de 1934 lo hace al Senado. Se trata pues de una derogación expresa, que muestra palmariamente la intención del legislador.

De otro lado, aunque la fracción X del artículo 89 constitucional no fue derogada de manera expresa, puesto que la modificación introducida al artículo 133 fue posterior e indiscutiblemente resulta incompatible con la disposición de la fracción citada, resultado claro que ha operado en la especie la derogación de la ley anterior por la subsecuente.

2^a Cabe agregar, además, que según su redacción, la fracción X del artículo 89 constitucional precisa que los tratados cuya celebración debe hacerse con la ratificación del Congreso Federal, son aquellos a pactarse con "potencias extranjeras" y no ciertamente en el seno de los organismos internacionales, como es el

caso de la OIT. Cabe añadir que el artículo - alude sólo a los "Tratados", pero sin referir se a la identidad de aquellos con quienes los mismos se otorgan.⁸⁹

Integración de los Convenios de la O.I.T. al Derecho Positivo Mexicano

Como ya vimos, basta que un Convenio sea ratificado por el País miembro para que tenga fuerza obligatoria dentro del mismo país; sin embargo, como también hemos visto, en el caso específico de México es necesario desahogar ciertos - requisitos establecidos por la ley nacional para que un Convenio quede plenamente incorporado a ésta.

En México la materia Laboral posee un carácter Federal; no obstante, hay materias que son de la competencia de las legislaturas estatales y que están relacionadas directamente con el articulado de algunos Convenios de la O.I.T. En este caso, lo conducente es hacer ver a las autoridades locales, la necesidad de que incorporen a su legislación respectiva las disposiciones de dichos Convenios, en virtud del compromiso previamente contraído por el Gobierno Federal ante la O.I.T.

El acto ratificatorio de los Convenios de la O.I.T. es en México, facultad exclusiva del Presidente de la República, pues así lo dejan ver los artículos - 133 y 89, fracción X, Constitucionales, ya estudiados. Lo anterior en virtud y dentro del entendido de que es el Presidente de la República la autoridad - investida con las suficientes facultades para dirigir y concluir aquellos ac- tos que tengan relación con la Política Internacional de México.

En nuestro país los Convenios ratificados se publican por medio de un decreto, que invoca como fundamento legal la fracción I del artículo 89 Constitucional,

(89) BARROSO FIGUEROA José.- Op.Cit. Págs. 251 y 252.

que dice que son facultades y obligaciones del Presidente: "Promulgar y ejecutar las leyes que expida el Congreso de la Unión..." Como podemos observar, - el precepto invocado no tiene aparentemente fuerza alguna en este caso, ya - que no se trata de leyes u ordenamientos expedidos por el Congreso; sin embargo, el hecho de que la publicación del Convenio adopte forma de decreto, es - coherente con la interpretación que se pretende dar a la fracción I del 89, - pues el artículo 70 Constitucional señala que "toda resolución del Congreso - tendrá el carácter de ley o decreto". Esto nos retorna a la cuestión planteada anteriormente respecto de la autoridad responsable de legitimar al Presidente para ratificar un Convenio, ¿no habíamos prácticamente excluido ya al - Congreso Federal? Al respecto y para responder esta cuestión invocaremos lo - dispuesto por el artículo 92 Constitucional, que faculta al Presidente para - expedir decretos, en la siguiente forma: "Todos los reglamentos, decretos, - acuerdos y órdenes del Presidente deberán estar firmados por el Secretario de Estado o Jefe de Departamento Administrativo a que el asunto corresponda, y - sin este requisito no serán obedecidos". Este último requisito viene a constituir el "refrendo ministerial", que tratándose de los Convenios de la O.I.T. es casi siempre otorgado por los Secretarios de Trabajo y Previsión Social y Relaciones Exteriores.

El artículo 3º del Código Civil vigente para el Distrito Federal, dispone que: "Las leyes, reglamentos, circulares o cualesquiera otras disposiciones de observancia general, obligan y surten sus efectos tres días después de su publicación en el periódico oficial". De aquí concluimos que la entrada en vigor - de un Convenio en el territorio nacional, ocurre a raíz de su publicación en - el Diario Oficial de la Federación. Tal publicación debe dar a conocer tanto -

la celebración del Convenio como el texto del mismo.

Cuando el Presidente expide un decreto relacionado con Convenios Internacionales, éste tiene alcance de promulgación, debido a que dicho o dichos Convenios están destinados a ser la Ley Suprema de la Unión, según dispone el 133 Constitucional.

Convenios adoptados por la O.I.T. que México ha ratificado

- Convenio número 8, sobre las indemnizaciones de desempleo (naufragio), 1920. Ratificación publicada en el Diario Oficial de 27 de septiembre de 1937.
- Convenio número 9, sobre la colocación de la gente de mar, 1920. Ratificación publicada en el Diario Oficial de 6 de febrero de 1939.
- Convenio número 11, sobre el derecho de asociación (agricultura), 1921. Ratificación publicada en el Diario Oficial de 28 de septiembre de 1937.
- Convenio número 12, sobre la indemnización por accidentes de trabajo (agricultura), 1921. Ratificación publicada en el Diario Oficial de 31 de diciembre de 1937.
- Convenio número 13, sobre la cerusa (pintura), - 1921. Ratificación publicada en el Diario Oficial de 11 de marzo de 1938.
- Convenio número 14, sobre el descanso semanal (industria), 1921. Ratificación publicada en el Diario Oficial de 16 de marzo de 1938.
- Convenio número 16, sobre el examen médico de los menores (trabajo marítimo), - 1921. Ratificación promulgada en el Diario Oficial de 23 de abril de 1938.

- Convenio número 17, sobre la indemnización por ac
cidentes de trabajo, 1925. Ra
tificación publicada en el -
Diario Oficial de 3 de julio
de 1935.
- Convenio número 19, sobre la igualdad de trato -
(accidentes de trabajo), -
1925. Ratificación publicada
en el Diario Oficial de 7 de
agosto de 1935.
- Convenio número 21, sobre la inspección de los -
emigrantes, 1926. Ratifica-
ción publicada en el Diario
Oficial de 28 de abril de -
1938.
- Convenio número 22, sobre el contrato de enrola-
miento de la gente de mar, -
1926. Ratificación publicada
en el Diario Oficial de 6 de
agosto de 1935.
- Convenio número 23, sobre la repatriación de la
gente de mar, 1926. Ratifica-
ción publicada en el Diario
Oficial de 7 de agosto de 1935.
- Convenio número 26, sobre los métodos para la fi-
jación de salarios mínimos, -
1928. Ratificación publicada
en el Diario Oficial de 9 de
agosto de 1935.
- Convenio número 27, sobre la indicación del peso
en los fardos transportados -
por barcos, 1929. Ratifica-
ción publicada en el Diario
Oficial de 12 de agosto de -
1935.
- Convenio número 29, sobre el trabajo forzoso, -
1930. Ratificación publicada
en el Diario Oficial de 13 de
agosto de 1935.
- Convenio número 30, sobre las horas de trabajo -
(comercio y oficinas), 1930.
Ratificación publicada en el
Diario Oficial de 10 de agos
to de 1935.
- Convenio número 34, sobre las agencias retribu-
idas de colocación, 1933. Ra-
tificación publicada en el -

Diario Oficial de 20 de abril de 1938.

- Convenio número 42, sobre las enfermedades profesionales (revisado), 1934. Ratificación publicada en el Diario Oficial de 25 de septiembre de 1937.
- Convenio número 43, sobre las fábricas de vidrio, 1934. Ratificación publicada en el Diario Oficial de 26 de abril de 1938.
- Convenio número 45, sobre trabajos subterráneos - (mujeres), 1935. Ratificación publicada en el Diario Oficial de 21 de abril de 1938.
- Convenio número 46, sobre horas de trabajo (minas de carbón) (revisado), 1935. Ratificación publicada en el Diario Oficial de 2 de enero de 1940.
- Convenio número 49, sobre la reducción de las horas de trabajo (fábricas de - botellas), 1935. Ratificación publicada en el Diario Oficial de 16 de abril de 1938.
- Convenio número 52, sobre las vacaciones pagadas, 1936. Ratificación publicada en el Diario Oficial de 21 de abril de 1938.
- Convenio número 53, sobre los certificados de capacidad de los oficiales, - 1936. Ratificación publicada en el Diario Oficial de 29 de febrero de 1940.
- Convenio número 54, sobre las vacaciones pagadas de la gente de mar, 1936. Ratificación publicada en el Diario Oficial de 14 de octubre de 1942.
- Convenio número 55, sobre las obligaciones del armador en caso de enfermedad o accidentes de la gente de mar, 1936. Ratificación publicada en el Diario Oficial de 30 de enero de 1939.

- Convenio número 56, sobre el seguro de enfermedad de la gente de mar, 1936. Ratificación publicada Diario Oficial de 30 de noviembre de 1983.
- Convenio número 58, sobre la edad mínima (trabajo marítimo), 1936. Ratificación publicada en el Diario Oficial de 22 de junio de 1951.
- Convenio número 62, sobre las prescripciones de seguridad (edificación), 1937. Ratificación publicada en el Diario Oficial de 4 de octubre de 1941.
- Convenio número 63, sobre estadísticas de salarios y horas de trabajo, - 1938. Ratificación publicada en el Diario Oficial de 17 de enero de 1942.
- Convenio número 80, sobre la revisión de los artículos finales, 1946. Ratificación publicada en el Diario Oficial de 20 de febrero de - 1948.
- Convenio número 87, sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948. Ratificación publicada en el Diario Oficial de 26 de enero de - 1950.
- Convenio número 90, sobre el trabajo nocturno de los menores (industria) (revisado), 1948. Ratificación publicada en el Diario Oficial de 31 de diciembre de 1955.
- Convenio número 95, sobre la protección del salario, 1949. Ratificación publicada en el Diario Oficial de 12 de diciembre de 1955.
- Convenio número 99, sobre los métodos para la fijación de los salarios mínimos (agricultura), 1951. Ratificación publicada en el Diario Oficial de 28 de junio de 1952.
- Convenio número 100, sobre la igualdad de remuneración, 1951. Ratificación pu

blicada en el Diario Oficial de 26 de junio de 1952.

- Convenio número 102, sobre la seguridad social - (norma mínima), 1952. Ratificación publicada en el Diario Oficial de 31 de diciembre de 1959.
- Convenio número 105, sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957. Ratificación publicada en el Diario Oficial de 21 de agosto de 1959.
- Convenio número 106, sobre el descanso semanal en el comercio y las oficinas, 1957. Ratificación publicada en el Diario Oficial de 21 de agosto de 1959.
- Convenio número 107, sobre las poblaciones indígenas y tribuales, 1957. Ratificación publicada en el Diario Oficial de 7 de julio de 1960.
- Convenio número 108, sobre los documentos de identidad de la gente de mar, - 1958. Ratificación publicada en el Diario Oficial de 28 de noviembre de 1960.
- Convenio número 109, sobre los salarios, horas de trabajo a bordo y dotación - (revisado), 1958. Ratificación publicada en el Diario Oficial de 26 de enero de 1961.
- Convenio número 110, sobre las plantaciones, 1958. Ratificación publicada en el Diario Oficial de 14 de septiembre de 1960.
- Convenio número 111, sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958. Ratificación publicada en el Diario Oficial de 3 de enero de 1961.
- Convenio número 112, sobre la edad mínima (pescadores), 1959. Ratificación publicada en el Diario Oficial de 25 de octubre de 1961.

- Convenio número 115, sobre la protección de los -
trabajadores contra las radiaciones ionizantes, 1960. Ratificación publicada en el Diario Oficial de 2 de diciembre de 1983.
- Convenio número 116, sobre la ratificación de los artículos finales, 1961. Ratificación publicada en el -
Diario Oficial de 31 de diciembre de 1962.
- Convenio número 118, sobre la igualdad de trato -
(seguridad social), 1962. Ra-
tificación publicada en el -
Diario Oficial de 15 de fe-
brero de 1978.
- Convenio número 120, sobre la higiene (comercio y
oficinas), 1964. Ratificación
publicada en el Diario Ofi-
cial de 5 de enero de 1966.
- Convenio número 123, sobre edad mínima (trabajo -
subterráneo), 1965. Ratifica-
ción publicada en el Diario
Oficial de 18 de enero de -
1968.
- Convenio número 124, sobre el examen médico de los
menores (trabajo subterráneo),
1965. Ratificación publicada
en el Diario Oficial de 20 de
enero de 1968.
- Convenio número 131, sobre la fijación de los sala-
rios mínimos, 1970. Ratifica-
ción publicada en el Diario -
Oficial de 7 de febrero de -
1973.
- Convenio número 134, sobre la prevención de acci-
dentes (gente de mar), 1970. Ratificación publicada en el
Diario Oficial de 21 de enero
de 1975.
- Convenio número 135, sobre los representantes de -
los trabajadores, 1971. Rati-
ficación publicada en el Dia-
rio Oficial de 21 de enero de
1975.

- Convenio número 140, sobre la licencia pagada de - estudios, 1974. Ratificación publicada en el Diario Oficial de 4 de enero de 1977.
- Convenio número 141, sobre las organizaciones de trabajadores rurales, 1975. Ratificación publicada en el Diario Oficial de 4 de diciembre de 1978.
- Convenio número 142, sobre el desarrollo de los recursos humanos, 1975. Ratificación publicada en el Diario Oficial de 23 de noviembre de 1978.
- Convenio número 144, sobre la consulta tripartita (normas internacionales de - trabajo), 1976. Ratificación publicada en el Diario Oficial de 28 de noviembre de - 1978.
- Convenio número 150, sobre la administración del trabajo, 1978. Ratificación publicada en el Diario Oficial de 3 de mayo de 1982.
- Convenio número 152, sobre la seguridad e higiene (trabajos portuarios), 1979. Ratificación publicada en el Diario Oficial de 21 de mayo de 1982.
- Convenio número 153, duración del trabajo y períodos de descanso (transporte por carretera.), 1979. Ratificación publicada en el Diario Oficial de 14 de mayo de 1982.
- Convenio número 155, sobre seguridad y salud de - los trabajadores, 1981. Ratificación publicada en el Diario Oficial de 6 de marzo de 1984.

Además de los listados anteriormente, México ratificó los convenios números 6, 7, 32 y 54. Los tres primeros aparecen hoy día como denunciados por nuestro país, en virtud de que nos hemos adherido a aquellos que los revisan, o sea a los números 90, 58 y 152; en cuanto al 54, pertenece a la

categoría de los "...que no han recibido el número necesario de ratificaciones para su entrada en vigor y que ya no pueden ser ratificados debido a la entrada en vigor de convenios que los revisan". Además, para principios de 1987, el H.Senado de la República, por Decreto publicado en el **Diario Oficial** de 28 de noviembre de 1986, había aprobado la ratificación de los convenios número 160, sobre estadísticas del trabajo, 1985, y número 161, sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985, encontrándose en consecuencia en proceso el trámite de depósito de los instrumentos ratificatorios en Ginebra, Suiza, y asimismo su promulgación formal en México.⁹⁰

Creemos haber abordado dentro de este subcapítulo las primordiales cuestiones respecto de los Convenios Internacionales en Materia de Trabajo, destacando el importante papel que juegan dentro del ámbito del Derecho Internacional del Trabajo.

6. LA ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO

Como ya lo hemos notado, este organismo ocupa un importante lugar en el ámbito de la creación de la norma internacional del trabajo, por tal motivo, dedicaremos este punto a su estudio.

6.1 ORIGEN Y NACIMIENTO

Los autores ubican el origen de la O.I.T. en distintos momentos y con base en diversos acontecimientos, según sus diferentes criterios. De esta manera hay quien afirma que tal origen se encuentra en la revolución industrial a fines del Siglo XVIII, debido a que en aquella época se dio un aumento considerable en la demanda de materias primas y una crecida competencia en el mercado de productos industriales, apareciendo el fenómeno del maquinismo que dio pie a nuevas relaciones industriales que significaron el que el trabajador se con-

(90) Apud. BARROSO FIGUEROA José.- Op.Cit.

virtiera en un asalariado que resentía una severa disciplina impuesta por la división del trabajo. Estos problemas se agravaron con el constante progreso técnico al grado de convertir al trabajo en una mercancía; además, la explotación de la mano de obra, incluso infantil y femenina, alcanzó niveles altísimos, se dio la fijación unilateral del salario por el patrón y falta de estabilidad en el empleo. Se dieron intentos vanos de progreso en el ámbito de los derechos laborales, hasta que nacieron las ideas que pugnaban por una legislación internacional del trabajo, producto de iniciativas personales de gente como Owen, Hindley, Blanqui, Le Grand, etc. El advenimiento de una nueva etapa para el derecho del trabajo, ahora en el campo internacional, se vio favorecido también por diversas circunstancias y acontecimientos determinantes, como el manifiesto comunista de Marx y Engels y diversas propuestas de conferencias internacionales.

Algunos otros autores no se remontan tanto para buscar el origen de la O.I.T., pues piensan que éste está en los tratados de paz que pusieron fin a la Primera Guerra Mundial.

Otros autores opinan que la Carta de Berna de 1917, es el antecedente inmediato del Tratado de Versalles y por ende de la O.I.T. En Berna, en 1917, se reunió una conferencia que integró a representantes de organizaciones obreras de países beligerantes y neutrales; ahí nació la idea de dar reconocimiento a la incipiente Asociación Internacional para la Protección Legal de los Trabajadores, como el órgano de aplicación y desarrollo de la legislación internacional del trabajo; además, se propuso que una futura Oficina Internacional del Trabajo realizara labores de investigación y control de convenios internacionales, así como de aplicación de los mismos.

Cerca ya el fin de la Primera Guerra Mundial, tuvieron lugar en Londres dos conferencias: en febrero y septiembre de 1918; en éstas, los representantes de las Potencias Aliadas formularon la reclamación de que los trabajadores es tuvieran representados en la ya cercana Conferencia de Paz; asimismo pugnaron por la celebración de una conferencia mundial del trabajo y del socialismo. - En la conferencia de septiembre se adoptaron algunos principios en el ánimo - de que fueran insertados en el Tratado de Paz como "Carta Internacional del - Trabajo".

En enero de 1919 tuvo lugar la primera reunión de la Conferencia de los Preli minares de Paz, en donde se nombró una Comisión de Legislación Internacional del Trabajo y su Desempeño, que se encargaría de la creación de una legisla- ción internacional del trabajo; se nombró como presidente de la Comisión a Sam uel Gompers. La Comisión concordó en que era necesario establecer un cuadro institucional permanente para una reglamentación internacional del trabajo, - además de que era preciso consagrar el principio de tripartición (infra expli cado), y que tales mecanismos deberían permitir la adopción de convenios in- ternacionales. El trabajo realizado por la Comisión pasó a ser la parte XIII del Tratado de Versalles, creadora directa de la O.I.T.

La parte XIII del Tratado de Versalles, intitulada "Trabajo", constituye prác ticamente la constitución jurídica de la O.I.T.

La Conferencia de Paz reunida en Versalles creó una Organización Permanente, cuya misión, descrita en el Preámbulo de la Parte XIII del Tratado de Versa- lles, sería procurar la formación de un derecho internacional del trabajo.

La primera reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo tuvo lugar en - Washington en el año de 1919. Los primeros Convenios adoptados por la Conferen

cia fueron relativos a las horas de trabajo industrial; al desempleo; a la - protección de la maternidad; al trabajo nocturno de las mujeres; a la edad - mínima para el trabajador industrial y al trabajo nocturno de los menores: - así, pues, al concluir la primera reunión, la O.I.T. no sólo se había estruc - turado, sino que había logrado ya sus primeros logros.

En Filadelfia, año 1944, se reunió la Conferencia de la O.I.T. que daría como resultado la "Declaración de Filadelfia"; aquí, los propósitos de la O.I.T., consagrados en el Tratado de Versalles, tuvieron que cumplirse en razón de - las transformaciones sociales que reclamaban una acción más enérgica en bene - ficio de la justicia social. En 1945 sesionó en París la O.I.T., a efecto de reformar sus bases constitutivas, pues la Sociedad de las Naciones que había surgido a consecuencia del Tratado de Versalles, pasaba a ser sustituida por - la Organización de las Naciones Unidas y, en consecuencia, era necesario ajust - tar la O.I.T. a la nueva situación planteada por la O.N.U. Así, pues, podemos decir que en resumen, la constitución o formación jurídica de la O.I.T. se en - cuentra tanto en la Parte XIII del Tratado de Paz de Versalles como en las re - formas de 1944 y 1945.

6.2 NATURALEZA

Es unánime la posición que determina que la O.I.T. es una Organización Internu - cional permanente de naturaleza técnica y con propósitos específicos. Como ya vimos, en un principio dependía de la Sociedad de las Naciones y como ésta, - su fin era lograr básicamente un régimen de justicia social; sin embargo, con el nacimiento de la O.N.U., la O.I.T. adquirió fuerza propia que la orilló a devenir en un organismo autónomo.

En mayo de 1946, la O.N.U. otorgó a la O.I.T. el reconocimiento de organismo -

internacional especializado. Los organismos internacionales especializados son aquellos que surgen de acuerdos intergubernamentales, poseyendo funciones de carácter técnico y administrativo además de atribuciones internacionales en materia económica, social, cultural, educativa, sanitaria y otras.

Hay quien opina que el carácter de organismo internacional especializado que se le dio a la O.I.T. en el cuadro general de la O.N.U., no la hizo ganar autonomía, sino por el contrario, le hizo perder aquella que ya tenía ganada: sin embargo, esta pérdida de autonomía es aparente, ya que la sólida integración que logró la O.I.T. a partir del Tratado de Versalles, ha permanecido intacta; además, aunque el Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas, puede hacer recomendaciones a la O.I.T., no puede nunca imponerle su voluntad. El espíritu del Tratado de Versalles buscaba que la Sociedad de las Naciones fuera el máximo y supremo organismo internacional, al cual deberían subordinarse los demás organismos internacionales; sin embargo, el Tratado no precisó las relaciones entre la Sociedad de las Naciones y la O.I.T., a excepción de lo tocante a las cuestiones financieras; esto habilitó a la O.I.T. en su lucha por una autonomía. La O.I.T. ha gozado desde su creación de una autonomía técnica, pues la requiere debido a la naturaleza de las funciones que desempeña; además, la composición tripartita (infra tratada) de la O.I.T., demanda una autonomía de la Organización. En tiempos de la Sociedad de las Naciones, el que un país se constituyera como miembro de ésta, implicaba su inmediata adhesión a la O.I.T. Sin embargo, cualquier país podía ser admitido en la O.I.T., aunque no fuera miembro de la Sociedad de las Naciones, lo que habla de la innegable autonomía de la O.I.T.

6.3 ESTRUCTURA Y FUNCIONAMIENTO

6.3.1 PRINCIPIOS RECTORES

Todos están de acuerdo en que el principio rector básico de la O.I.T. es el tripartismo, y de hecho lo es; sin embargo, Giménez Chornet nos habla de otro principio rector que es la universalidad; al respecto opina que este principio conlleva las siguientes connotaciones esenciales:

- a) Se halla en la base misma de la O.I.T.
- b) Deriva de los fines y objetivos fundamentales de la O.I.T., reflejados en los textos constitucionales.
- c) Se manifiesta en la no identificación de la O.I.T. con ninguna ideología particular ni con un determinado sistema político, social o económico.⁹¹

Es indiscutible que la universalidad constituye un principio de la O.I.T., - pues tanto el Preámbulo de la Constitución de la O.I.T. (párrafos 1 y 4) como la Declaración de Filadelfia (apartados II a), III, IV y V) reconocen la vocación de universalidad de esta Organización como consustancial a su existencia y razón de ser.⁹²

El Tripartismo

Es un principio estructural-funcional de la O.I.T. que da a ésta una enorme - fuerza, que proviene del hecho de que el sistema tripartito permite a los representantes de los trabajadores y empleadores, en pie de igualdad con los gobiernos, participar en los debates y decisiones. La tripartición permite la - creación de un foro que da lugar a la discusión abierta de todos los sectores interesados en el fenómeno laboral internacional.

(91) Convenios y Recomendaciones 1919-1983.- Op.Cit. Pág.XXI.

(92) Idem.

La composición tripartita se da cuando cada Estado miembro nombra a sus representantes directos o representantes del Gobierno del Estado, y los trabajadores y patrones de cada Estado miembro, nombran también a sus representantes - ante la O.I.T. Tal composición tiene como fin, asegurar un control democrático de la acción de la O.I.T.

Giménez Chornet sistematiza de la siguiente manera los argumentos que justifican la consolidación y despliegue del principio del tripartismo:

- a) El tripartismo como principio estructural
 - está consagrado en la Constitución de la O.I.T.;
 - constituye la base de la fuerza y de la capacidad de esta Organización;
 - ha sido un elemento decisivo para la supervivencia de la O.I.T. como organización poderosa, viable y progresista y ha contribuido en gran medida a sus realizaciones (v.gr., Código Internacional del Trabajo; órganos de control, - sin paralelo en el sistema internacional).
- b) El tripartismo como principio funcional
 - exige la selección independiente de los representantes de los empleadores y de los trabajadores y de la libertad para representar a sus mandantes, así como para expresarse y votar libremente, sin control gubernamental;
 - comporta la plena independencia para el ejercicio de las funciones relacionadas con la Organización.
- c) La creación en el plano nacional de órganos con estructura tripartita es un medio para asegurar una igualdad de representación de los "partenaires" sociales.
- d) La necesidad de mantener y fortalecer el tripartismo en todas las actividades de la O.I.T. -y no sólo en las normativas- es una exigencia derivada de ese principio y la mejor vía para que la Organización alcance sus objetivos principales.⁹³

6.3.2 LA CONSTITUCION DE LA O.I.T.

La O.I.T. se rige por su Constitución de 1919, enmendada en diversas ocasiones.

(93) Convenios y Recomendaciones 1919-1983.-Op.Cit. Págs.XIX y XX.

nes. En ella se regula su estructura, funciones y los fines y objetivos que persigue, además de otras cuestiones conexas. Consta de un preámbulo y de 40 artículos, divididos en 4 capítulos, que tratan, respectivamente, de la organización, el funcionamiento, prescripciones generales y disposiciones diversas; así mismo, forma parte de la misma un anexo que recoge la Declaración - de Filadelfia, de mayo de 1944, sobre los fines y objetivos de la Organización. La Constitución es receptora de muchos de los principios contenidos en la parte XIII del Tratado de Versalles.

La Constitución ofrece bases para la integración y funcionamiento de la Confrencia General de Representantes de los Miembros, mismas que han sido objeto de un desarrollo minucioso en el Reglamento de la Conferencia Internacional - del Trabajo, adoptado en noviembre de 1919 por la propia Conferencia, en su primera reunión; dicho reglamento fue revisado y ordenado en un nuevo texto, por la Conferencia de París en 1945, y se divide en 2 partes: la del Reglamento sobre Cuestiones Generales y la del Reglamento sobre Cuestiones Especiales.

La Constitución contiene fundamentalmente disposiciones de carácter orgánico, tendientes a determinar cuáles son los órganos que integran la O.I.T., así como la competencia y atribuciones de estos. Además, la Constitución consagra - disposiciones de fondo que constituyen directrices para el desarrollo del Derecho Internacional del Trabajo.

6.3.3 ORGANOS INTEGRANTES DE LA O.I.T.

Los órganos que integran la O.I.T., son: a) La Conferencia General o Conferencia Internacional del Trabajo; b) El Consejo de Administración, y c) La Oficina Internacional del Trabajo. Es así como lo estipula el artículo 2 de la propia Constitución de la O.I.T.; sin embargo, al hablar de la integración de la

O.I.T. el Maestro De la Cueva⁹⁴ señala la existencia de un cuarto órgano integrante: d) los Estados Miembros de la Organización Internacional del Trabajo. Además de los órganos ya mencionados a los que se les reconoce como principales integrantes estructurales de la O.I.T., existen dos órganos más que dependen directamente de la Oficina Internacional del Trabajo y que son: e) el Centro Internacional de Perfeccionamiento Profesional y Técnico de Turín. y f) el Instituto Internacional de Estudios Laborales de Ginebra.

La Conferencia General o Conferencia Internacional del Trabajo

Se le ha considerado como el principal órgano de la O.I.T. en virtud de sus facultades de decisión sobre la política general de la Organización y su trascendente labor como el órgano legislativo del Organismo Internacional. La designación oficial que se le ha dado a este órgano es la de "Conferencia General de los Representantes de los Miembros".

La Conferencia se integra con cuatro delegados o representantes de cada país - miembro; dos de ellos son los representantes gubernamentales, designados por - el país miembro; el tercer delegado es el representante de los empleadores, designado por el Gobierno de acuerdo con las más importantes y representativas - organizaciones o asociaciones profesionales de empleadores o patrones; el cuarto, es el delegado representante de los trabajadores, nombrado por el Miembro en acuerdo con las organizaciones profesionales más representativas de los trabajadores. Los delegados pueden auxiliarse hasta por un máximo de dos consejeros técnicos por cada punto del orden del día; así mismo, tienen derecho a votar individualmente acerca de las cuestiones sometidas a la Conferencia. La - Conferencia designa anualmente a su presidente y formula las reglas generales de su funcionamiento; en ambos casos por mayoría de votos. Cada año, al conv

(94) DE LA CUEVA Mario.- Op.Cit. Pág.328.

carce a la Conferencia, se redacta el orden del día, que puede ser objetado - por los Estados respecto de la inclusión de ciertas cuestiones, en tal caso - se resuelve por mayoría de dos tercios de los delegados presentes.

La Conferencia debe reunirse cuando menos una vez al año. La labor de ésta se lleva a cabo en sesiones plenarias, donde se debate la Memoria del Director - General, se adopta el presupuesto, se verifican poderes de consejeros técnicos y delegados, se eligen miembros del Consejo de Administración (cada tres años) y se adoptan normas internacionales del trabajo, o bien, en Comisiones, constituidas para cada uno de los puntos del orden del día, aunque algunas de ellas tienen carácter de permanentes o de regulares; como ejemplo de las primeras están aquellas que estudian cuestiones financieras o cuestiones sobre - aplicación de Convenios y recomendaciones; como ejemplos de las regulares están aquellas que verifican poderes, Reglamento, resoluciones y estructura de la Organización. Todas las Comisiones tienen una composición tripartita, - excepto la relativa a cuestiones financieras, que se integra con representantes gubernamentales exclusivamente.

Los consejeros técnicos intervienen a petición del delegado, pero no participan en las votaciones a menos que hayan sido designados por el propio delegado como suplentes. Las decisiones de la Conferencia se adoptan por mayoría de votos de los delegados presentes, a excepción de los casos en que la Constitución o un Convenio estipulen un número de votos mayor.

El Consejo de Administración

Es por la naturaleza de las funciones que realiza, el órgano ejecutivo, administrativo y de coordinación de la O.I.T. Vela en todo momento porque las decisiones de la Conferencia se lleven a cabo, tiene también una estructura tri

partita. Se compone por 56 miembros: 28 como representantes gubernamentales, 14 como de los trabajadores y los 14 restantes como de los empleadores. De los 28 representantes gubernamentales, diez son nombrados por los miembros de mayor importancia industrial y el resto se nombra por votación, según dice el artículo 7 de la Constitución.

El Consejo está encabezado por un presidente y dos vicepresidentes; además de los miembros titulares, lo integran otros adjuntos que son los suplentes y los observadores que tienen voz pero no voto. El Consejo debe ser renovado cada tres años; él mismo elabora el reglamento que lo rige y fija las fechas de sus reuniones.

Las principales funciones del Consejo, son: dirigir las acciones de la Oficina Internacional del Trabajo y nombrar al presidente de ésta; preparar el orden del día de las sesiones de la Conferencia, después de examinar las proposiciones hechas por los Estados miembros; examinar el presupuesto que posteriormente es sometido a la Conferencia; examinar la legalidad de los nombramientos de los representantes a la Conferencia; analizar las quejas que se presentan en contra de los Estados por incumplimiento del Derecho Internacional del Trabajo; ejercer prácticamente el control sobre las actividades de la O.I.T., participando con voz en las sesiones de la Conferencia.

Entre las labores importantes desarrolladas por el Consejo está la de la creación de numerosos comités y comisiones, como la Comisión de Presupuesto y de Administración, de Programas de Actividades Prácticas, de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, de Comisiones de Industria, Comité de Libertad Sindical, etc.

La Oficina Internacional del Trabajo

Constituye la secretaría permanente de la O.I.T.; su sede está ubicada en Ginebra; la Oficina está colocada bajo el control del Consejo de Administración y el presidente de la misma debe reportar del buen funcionamiento de ésta al mencionado Consejo.

El presidente de la Oficina debe acudir a las reuniones del Consejo de Administración; también debe elegir a su personal, integrándolo con personas de diversas nacionalidades, de las cuales algunas tienen que ser mujeres. Las funciones tanto del presidente como del personal de la Oficina deben tener el carácter exclusivo de internacionales, no estando en posibilidad de solicitar o aceptar instrucciones de algún Gobierno o autoridad ajena a la Organización. Hay también en la Oficina varios directores generales adjuntos y subdirectores generales, además de un sindicato del personal y un tribunal administrativo para la solución de litigios en esa materia. La unidad administrativa superior de la Oficina es el Departamento, dividido en servicios y estos, en ocasiones, en secciones.

Las funciones de la Oficina se detallan en la Constitución de la O.I.T. y principalmente consisten en la preparación técnica de las actividades que desarrollan la Conferencia y el Consejo; particularmente en el estudio de las cuestiones relacionadas con la adopción de los Convenios internacionales y la práctica de las encuestas ordenadas por la Conferencia o el Consejo. La Oficina debe también preparar la documentación sobre los puntos del orden del día que trata la Conferencia; auxiliar a los gobiernos en la elaboración de legislación y mejoramiento de sus prácticas administrativas y sistemas de inspección; contribuir al efectivo cumplimiento de los Convenios y editar las publicaciones so-

bre industria y trabajo, que tengan interés internacional.

Como mencionamos anteriormente, de la Oficina dependen: el Instituto Internacional de Estudios Laborales, con sede en Ginebra, y el Centro Internacional de Perfeccionamiento Profesional y Técnico, con sede en Turín. El primero de ellos se dedica a la instrucción superior y a efectuar investigaciones en los campos laboral y social. En él tienen lugar reuniones de grupos de estudio - compuestos por miembros de la Administración pública, líderes sindicales, expertos industriales, profesores universitarios y especialistas en dirección de empresa. El Centro de Turín organiza cursos para directores titulares de - instituciones técnicas y profesionales, personal docente de la enseñanza de - actividades técnicas y profesionales, dirigentes sindicales y personal directivo de nivel medio o superior de empresas públicas y privadas.

Los Estados Miembros

Son Estados miembros de la O.I.T.: a) aquellos que figuran como tales de tiempo atrás; b) cualquier miembro de la O.N.U., a partir del momento en que comunique al Director de la Oficina Internacional del Trabajo su adhesión a las - obligaciones contenidas en la Constitución de la O.I.T.; c) aquellos que admita la Conferencia General de la O.I.T. por el voto de las dos terceras partes de los delegados presentes a la sesión. En términos generales podemos decir - que cualquier Gobierno que tenga voluntad de cooperar con la Organización puede integrarse a ésta.

Las obligaciones de los Estados miembros son en términos generales también: - a) contribuir a los gastos de mantenimiento y administración de la O.I.T.; - b) designar oportunamente los delegados a la Conferencia; c) proporcionar los datos indispensables para el mejor estudio de las cuestiones de trabajo; -

d) someter a los órganos constitucionales las convenciones y recomendaciones y cumplir puntualmente con el Derecho Internacional del Trabajo.

El Retiro

El derecho de retiro es aquel del que gozan los miembros de la O.I.T. para separarse de ésta, previo aviso dirigido al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo. El retiro surte efectos dos años después del aviso; durante ese lapso el Estado deberá cumplir con sus obligaciones financieras, a menos que ya las tenga cumplidas. El retiro no implica, para el Estado que - lo práctica, el fin al cumplimiento de las obligaciones derivadas de los Convenios por él ratificados; dichos Convenios serán obligatorios para el Estado - hasta la vigencia señalada en el mismo instrumento.

6.4 FINES, DESARROLLO, LOGROS Y PROYECCION

Los fines y objetivos de la O.I.T. están determinados por su propia Constitución, por el anexo a la misma que recoge la Declaración de Filadelfia y por - las tendencias que sigue la Organización.

En el preámbulo de la Constitución de la O.I.T. se da una triple justificación a la acción legislativa internacional que sigue la Organización sobre - cuestiones de trabajo; puede resumirse de la siguiente manera: a) política: asegurar bases sólidas a la paz permanente y universal; b) de justicia social o humanitaria, debido a las infrahumanas condiciones de trabajo de muchos seres humanos alrededor del mundo; c) económica: conseguir que la competencia - internacional no constituya un obstáculo en la mejora de las condiciones sociales a escala nacional.

Los objetivos mencionados fueron redefinidos en la Declaración de Filadelfia, además, los objetivos sociales se formularon de manera muy amplia, proponien-

do: el pleno empleo, cooperación de trabajadores y empleadores en la producción y en la preparación y aplicación de la política social y económica, extensión de la seguridad social, reconocimiento a la importancia de los derechos de expresión y asociación, igualdad de oportunidades. Así, pues, la O.I.T. no limita su acción a la protección de los trabajadores, sino que abarca a los seres humanos en general, otorgando primacía a los intereses sociales sobre los económicos.

Los propósitos de la O.I.T. no se han concretado a la creación de normas internacionales, sino que además promueve políticas y programas internacionales para mejorar las condiciones de vida y de trabajo, defender los derechos humanos e incrementar las oportunidades de trabajo; para esto, estimula la realización de programas de cooperación técnica internacional y desplaza su actividad para la formación y educación profesional y para la investigación del fenómeno laboral.

De una manera muy general se ha concluido que el propósito fundamental de la O.I.T., reafirmado en la Declaración de Filadelfia, es el de lograr en todos los Estados un régimen de "justicia social" que permita al hombre llevar una existencia digna.

Respecto de la justicia social el Maestro Villoro Toranzo nos dice: "Cabe identificarla con la justicia legal, la justicia social es en esencia el ordenar los actos de los particulares al bien común de la sociedad".⁹⁵

El fin fundamental de la O.I.T., de lograr la justicia social, existe en el Derecho Internacional del Trabajo desde que Roberto Owen lanzó su idea, se consagró después en el Tratado de Versalles y se establece como ya lo mencio

(95) VILLORO TORANZO Miguel.-Introducción al Estudio del Derecho.-6ª Ed.- Ed.Porrúa, S.A.-México, D.F.-Pág.216.

namos, en la Declaración de Filadelfia, el fin ha permanecido intacto; sin embargo, se han dado cambios en la problemática económica y social por lo que ha nacido la necesidad de ampliar los medios de acción de la O.I.T.

En un artículo donde la Oficina Internacional del Trabajo analizó los resultados de la Conferencia de Filadelfia, hizo notar la importancia de la justicia social en los siguientes términos:

"La Conferencia afirmó que la justicia social significa que todos los seres humanos, cualesquiera que sean su raza, creencia o sexo, tienen derecho a perseguir su progreso material y espiritual con libertad y dignidad, seguridad económica e igualdad de oportunidades. La Declaración de Filadelfia definió en seguida la posición de la Organización del Trabajo respecto de este fin fundamental: la Organización, que ha sido denominada la conciencia social de la humanidad, debe asegurar que este fin devenga, efectivamente, el objetivo esencial de la vida nacional e internacional. En consecuencia, debe examinar y considerar, desde este punto de vista, todos los programas de acción económica y financiera. En su propia actividad, la Organización debe tener en cuenta los factores económicos y financieros pertinentes e incluir en sus decisiones todas las disposiciones que juzgue apropiadas. En otros términos, la Declaración implica una clara extensión de las responsabilidades de la Organización, en lo que concierne al estudio y solución de los problemas que suscita en el mundo del presente y del mañana, la evolución hacia la justicia social: En el pasado, los estudios y decisiones de la Organización estaban limitados por una separación artificial creada entre la política social y obrera y la política económica y financiera".⁹⁶

A efecto de actualizar el fin último de la O.I.T., ésta tiene la necesidad de dar desahogo a una finalidad inmediata que es la creación del Derecho Internacional del Trabajo, este derecho debe otorgar beneficios mínimos a los trabajadores que permitan una existencia digna de estos y servir de base a las le-

gislaciones nacionales. El Preámbulo de la Parte XIII del Tratado de Versalles, ha sido considerado por algunos autores como una Declaración Internacional de los Derechos del Trabajo, en la cual en forma enunciativa mas no limitativa - se menciona:

"Considerando, que existen condiciones de trabajo que implican para un gran número de personas la - injusticia, la miseria y las privaciones, lo que, a su vez, origina tal descontento que la paz y la armonía universales están en peligro, es urgente mejorar esas condiciones, como ejemplo, la reglamentación de la jornada diaria y semanal de trabajo, el reclutamiento de la mano de obra, la lucha contra el paro, un salario que garantice condiciones convenientes de existencia, las enfermedades generales o profesionales y los accidentes de trabajo, la protección de los menores, de los niños y de las mujeres, las pensiones de vejez e invalidez, la defensa de los intereses de los trabajadores que se encuentren en el extranjero, la afirmación del principio de la libertad sindical, la organización de la enseñanza profesional y técnica y otras medidas análogas".⁹⁷

En la Declaración de Filadelfia, párrafo segundo, después de reafirmarse el - principio de justicia social, se destaca la importancia de considerar en todos los programas económicos y sociales a la defensa del trabajo como un ideal. La O.I.T. se encuentra actualmente en posibilidad de estudiar los problemas económicos y financieros, como base para resolver los asuntos de trabajo; así mismo, está calificada para colaborar con cualquier organismo que persiga fines análogos, según se menciona en el párrafo cuarto de la Declaración de Filadelfia, - que dice:

"La Conferencia, convencida de que una utilización más completa y amplia de los recursos productivos del mundo, necesaria al cumplimiento de los objetivos enumerados en la presente Declaración, puede asegurarse por una acción eficaz sobre el - plano internacional y nacional, y especialmente - por medidas encaminadas a promover la expansión -

de la producción y el consumo, a evitar fluctuaciones económicas graves, a realizar el progreso económico y social de las regiones cuyo adelanto esté poco avanzado, a asegurar una mayor estabilidad de los precios mundiales de las materias - primas y de las mercancías, y a promover un comercio internacional de volumen elevado y constante, la Conferencia promete total colaboración con todos los organismos internacionales a los cuales pueda confiarse una parte de responsabilidad en esta gran tarea, así como en el mejoramiento de la salud, educación y bienestar de todos los pueblos".⁹⁸

Los objetivos inmediatos a realizar por la O.I.T., así como algunas de las - instituciones fundamentales del Derecho Internacional del Trabajo se contienen en el Capítulo III de la Declaración de Filadelfia que menciona:

"La Conferencia reconoce la obligación solemne - para la Organización Internacional del Trabajo, de secundar, entre las diferentes Naciones del - mundo, la ejecución de programas aptos para realizar: a) La plenitud del empleo y la elevación de los niveles de vida. b) El empleo de los trabajadores en ocupaciones que, por ser armónicas con sus inclinaciones, les permitan desarrollar toda su habilidad y todos sus conocimientos y - contribuir al mayor bienestar común. c) Para alcanzar esas finalidades, la ejecución, mediante garantías adecuadas para todos los interesados, de posibilidades de formación y de medios propios a facilitar cambios en el trabajo, incluidas las migraciones de mano de obra y de colonos. d) La posibilidad para todos de una participación equitativa en los frutos del progreso, en - materia de salarios y utilidades, de duración - del trabajo y otras condiciones de trabajo, y un salario mínimo vital para todos aquellos que tengan un empleo y necesidad de protección. e) El - reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva y la cooperación de patronos y - trabajadores para el mejoramiento continuo de la organización de la producción; y la colaboración de los trabajadores y de los patronos en la elaboración y aplicación de la política social y - económica. f) La extensión de medidas de seguridad social, para asegurar un ingreso de base a to

(98) *Ibidem*. Págs. 320 y 321.

dos los que tengan necesidad de tal protección, así como también una atención médica completa. - g) Una protección adecuada de la vida y de la sa lud de los trabajadores, en todas las ocupaciones. h) La protección de la niñez y de la maternidad. i) Un nivel adecuado de alimentación, de habitación y de medios de recreo y cultura. - j) La garantía de posibilidades iguales en el te rreno educativo y profesional".⁹⁹

Respecto de las actividades de mayor importancia que realiza la O.I.T., una - publicación a cargo de esta última nos dice en términos muy generales que dichas actividades consisten en:

- . La determinación de políticas y de programas internacionales encaminados a mejorar las condiciones de vida y de trabajo, a incrementar las oportunidades de empleo y a fomentar los derechos humanos básicos.
- . La creación de normas internacionales del trabajo que sirvan de pauta a los países para la puesta en vigor de tales políticas.
- . La realización de un amplio programa de cooperación técnica internacional para ayudar a los gobiernos a poner en práctica dichas políticas.
- . La formación, educación, investigación y publicación para contribuir al impulso de esos esfuerzos. ¹⁰⁰

En resumen, se ha dicho que en el logro de sus fines la O.I.T. actúa en tres - direcciones: adoptando normas internacionales del trabajo y observando la correcta aplicación de éstas; cooperando directamente con los Estados prestando- les un auxilio técnico y, desarrollando actividades de investigación, recopilación de datos y difusión de información.

(99) DE LA CUEVA Mario.- Op.Cit. Pág.327.

(100) BARROSO FIGUEROA José.-Op.Cit. Págs.86 y 87.

Así, pues, vemos que la O.I.T. no para en la adopción de normas internacionales, sino que da seguimiento a las mismas desplegando la actividad necesaria para lograr una influencia real de las normas en la legislación y práctica nacionales de los Países miembros.

La actividad de la O.I.T. encaminada a la cooperación con los Estados se ha desplegado ampliamente en la actualidad, pues el número de expertos del Organismo encargados de dar seguimiento a los programas de desarrollo económico y social es de unos setecientos, que velan por el logro de los programas de cooperación técnica que abarcan cerca de ciento cuarenta países. Los expertos de la O.I.T. capacitan al personal de los Países beneficiados con los programas, para dotarles de la aptitud técnica que les permita la continuación y ampliación de dichos programas.

Para la consecución del logro de las actividades de normatividad y cooperación técnica, la O.I.T. desarrolla numerosos trabajos de investigación, análisis y recopilación con finalidad práctica; entre estos trabajos destacan los relativos a los de informes de la Conferencia. En esos documentos se analizan la legislación y prácticas nacionales, así como los problemas particulares de cada región del mundo, o de alguna industria; se examinan también los conocimientos y experiencia adquiridos sobre cierta materia por algún País. En el desarrollo de su labor la O.I.T. edita publicaciones periódicas vinculadas con el trabajo; textos legislativos, didácticos y de información general; por otro lado, atiende y desahoga anualmente miles de consultas.

La O.I.T. cuenta con ciento cincuenta y cuatro miembros y desarrolla programas de particular importancia como el Programa Mundial de Empleo y el Programa Internacional para el Mejoramiento de las Condiciones y el Medio Ambiente del Trabajo.

A continuación y para finalizar con este punto, haremos una transcripción del resumen que hace el Maestro Giménez Chornet respecto de las principales actividades que realiza la O.I.T.

- a) Normativa; está atribuida exclusivamente a la Conferencia. Esta, además de su competencia - para adoptar enmiendas a la Constitución (art. 36) elabora tres tipos de instrumentos de rango y alcance distintos, a saber: Convenios, - Recomendaciones y Resoluciones.

Los Convenios Internacionales del Trabajo se adoptan por mayoría de dos tercios de los votos emitidos por los delegados presentes (art. 19.2 de la Constitución). Se trata de las normas de mayor rango de las que adopta la O.I.T. y van destinadas a su ratificación por los Estados miembros. El conjunto de todos los vigentes hasta la fecha constituye el llamado - "Código Internacional del Trabajo", que tiene más bien el carácter de una recopilación o - clasificación sistemática por materias y, por tanto, no obliga per se a nadie.

Las Recomendaciones Internacionales del Trabajo son normas de jerarquía inferior, que no - van destinadas a la ratificación por los Estados. Constituyen orientaciones o sugerencias dirigidas a los Miembros, pero sin carácter - vinculante alguno. Desarrollan, completan o - perfeccionan las normas contenidas en los Convenios, aunque a veces abordan - en su totalidad - temas nuevos no regulados en ninguno de estos.

Las Resoluciones son instrumentos referidos - directamente, y en primer término, a los órganos internos de la O.I.T., si bien pueden convertirse en puntos del orden del día de la - Conferencia, y generar, por tanto, normas de mayor alcance. Por otra parte, suelen plantear los problemas más vivos y urgentes del - mundo internacional del trabajo en un momento dado.

- b) De cooperación técnica: es otra actividad - esencial de la Organización. Primero revistió la forma de misiones consultivas, que solicitaban los Estados. Hoy se extiende a todas - las esferas de la actividad de la O.I.T. y a todos los países, pero suele referirse especialmente a los del tercer mundo. Su finalidad principal es ayudar a los países beneficiarios

a fortalecer sus economías nacionales mediante el desarrollo de sus industrias y de su agricultura, con objeto de favorecer su independencia económica y política.

Se basa en los siguientes principios: 1) se presta sólo a petición expresa del país beneficiario, nunca se impone; 2) se realiza en colaboración con los Estados interesados, que deben aportar algún tipo de contribución; - 3) debe integrarse en un programa de conjunto; 4) debe implicar la creación de instituciones y la formación de hombres, que cuanto antes puedan desarrollar sus tareas, sin ayuda exterior, es decir, tiene un claro e intencionado efecto multiplicador.

Para coordinar y controlar eficazmente las actividades de cooperación, la O.I.L. dispone - como se ha indicado antes- de una red de Oficinas Regionales y otros servicios exteriores. En materia de formación profesional hay que destacar la labor del Centro de Turin. Finalmente, en el campo del desarrollo de los recursos humanos, se ha formulado el Programa Mundial del Empleo, proyecto presentado a los Miembros de la O.I.L. con ocasión del 50º aniversario de su creación, que esencialmente - consiste en ayudar a los países a movilizar todos los medios de acción necesarios para - crear un empleo generalizado, libre y productivo.

- c) De información, estudio e investigación: la actividad en este terreno es múltiple, extensa y de gran calidad. Aparte de los documentos de trabajo de las Conferencias generales, regionales, técnicas, etc. y de las actas de las mismas y del Consejo de Administración, - existen una serie de publicaciones periódicas en los tres idiomas de trabajo de la O.I.L. - inglés, francés y español-, entre las que - pueden citarse: la Revista Internacional del Trabajo, la Serie Legislativa, el Boletín Oficial de la O.I.L., el Anuario de Estadística del Trabajo, etc. La O.I.L. celebra también - multitud de reuniones técnicas tripartitas, - coloquios, seminarios, publica comunicados de prensa, realiza películas, estimula e incluso financia publicaciones de autor, etc. Por último, el Instituto Internacional de Estudios Laborales, dependiente de la Oficina, realiza una labor investigadora de gran interés.

- d) De apoyo técnico e iniciativa internacional: constituye una actividad sumamente valiosa y en franca progresión. Así, aparte de la amplia labor de consulta y de contactos directos con los Estados que lo solicitan, la O.I.T. es soporte técnico fundamental de varios organismos regionales (C.E.E., Consejo de Europa, etc.) e internacionales (O.N.U.) y actúa como factor de estimulación de las relaciones internacionales, a través de la iniciativa en la convocatoria y la participación activa en diversas conferencias especiales -organizadas en colaboración conjunta con otros organismos regionales, internacionales y Estados miembros directamente implicados en el mismo problema- y comités mixtos (O.I.T./UNESCO, O.I.T./F.A.G., etc.)¹⁰¹

6.5 MEXICO Y LA O.I.T.

Aun siendo México como ya vimos, un país vanguardista en cuanto al desarrollo y perfeccionamiento de los derechos laborales, no concurrió como uno de los primeros Estados al nacimiento de la Organización. La O.I.T. emerge en 1919 y es hasta el 12 de septiembre de 1931 que México se incorpora a ésta por medio de un acuerdo unánime adoptado por la Asamblea de las Naciones Unidas, que atendía a lo establecido por el artículo 387 del Tratado de Paz de Versalles, que dejaba en claro que la calidad de miembro de la Sociedad de las Naciones Unidas significaba la adquisición inmediata de la de miembro de la O.I.T. El Gobierno mexicano acepta su ingreso a la O.I.T. por medio de un Decreto de fecha 14 de septiembre de 1931, y desde esa fecha ha tenido una colaboración destacada con el Organismo y ha conseguido un amplio respeto de la comunidad internacional que integra a la O.I.T.

7. DERECHO INTERNACIONAL DEL TRABAJO

Uno de los propósitos fundamentales del presente trabajo, es destacar la importancia del Derecho Internacional del Trabajo, en lo subsecuente referido -

(101) Convenios y Recomendaciones 1919-1983.-Op.Cit. Págs.XXIII y XXIV.

como D.I.I. Este derecho posee una innegable actualidad y vigencia en el ámbito jurídico mundial; ha tenido un amplio desarrollo a lo largo de la historia desde su nacimiento; ha significado, además, para los estudiosos del derecho, una enorme preocupación por lograr su perfeccionamiento y extender sus beneficios al universo de los trabajadores.

En el presente subcapítulo trataremos de determinar cómo se conforma el D.I.I., para lo cual estudiaremos su naturaleza, fuentes y ubicación, para así fundamentar su importancia dentro del universo jurídico y de inter-relación humana.

7.1 CONCEPTO

Es verdaderamente difícil encontrar un concepto de D.I.I.: sin embargo, creemos que el Maestro Fernando Castillo da uno que se apega en mucho a la realidad de este derecho. El dice: "Podemos concebir la legislación internacional del trabajo, como el derecho que pretende la consagración de un mínimo de garantías en favor de todos los trabajadores del mundo, fuera del alcance de la competencia de todos los países. Trata de conseguir la reglamentación internacional de las condiciones de trabajo, para garantizar a cada trabajador el derecho que tiene de conducir su existencia como corresponde a la dignidad de la persona humana. Su misión es regular universalmente los principios fundamentales de las legislaciones internas del trabajo, pero que pueden ser mejoradas por las propias legislaciones ordinarias pero sin restringirlas".¹⁰²

7.2 NATURALEZA

A lo largo de su vida, el D.I.I. ha tenido la penosa necesidad de legitimar su naturaleza jurídica y fundamentar su validez, pues en todo momento han existido opiniones que ponen en duda su naturaleza jurídica, basándose para ello en

(102) CASTILLO Fernando.-Apuntes tomados en la Cátedra del Primer Curso del Derecho del Trabajo.-UNAH.-1ª Parte.-México, D.F.-Págs.151 y 152.

la aseveración de que las normas del D.I.I. carecen de coercitividad, en razón de la carencia de una instancia supranacional que tenga la facultad del uso de la fuerza para dar cumplimiento a sus normas. Sin embargo, existen otras opiniones que justifican plenamente la naturaleza jurídica del D.I.I.

Así, el Maestro Barroso Figueroa cree que en ausencia de una autoridad superior que pueda emitir disposiciones obligatorias para los Estados, son estos los que en ejercicio de su soberanía se auto-obligan, dando vigencia como ley internacional escrita a los tratados o convenios que este autor considera como fuente principal del derecho que nos ocupa. También considera que aunque la sanción - por incumplimiento no da lugar a la imposición coactiva de una conducta, sí lo da a otro tipo de medidas que tienen aquella naturaleza. Opina, así mismo, que el cumplimiento o incumplimiento de un acuerdo bilateral o multilateral, ya sea entre individuos o entre Estados, es una contingencia que no juzga sobre el carácter jurídico o extrajurídico de la obligación contraída.¹⁰³

Se dice también que es falso que la norma internacional carezca de sanción, adyciéndose que sí la tiene pero de diversa índole que la de derecho interno. Algunos autores señalan como sanciones específicas del Derecho Internacional a la guerra y las represalias, aunque en nuestra personal opinión este tipo de sanciones están fuera de todo contexto jurídico, por lo que consideramos inaceptable su válida inclusión como sanciones del D.I.I. Otros autores opinan que las normas de este derecho cobran vigencia en razón de que el Estado que las desata lesiona su imagen, haciéndose acreedor a una sanción consistente en el empleo de esfuerzos y recursos económicos encaminados a la restauración del nivel de su prestigio ante los ojos de la comunidad internacional; lo que a nuestro parecer es más aceptable aunque luce como un tipo de sanción demasiado indirecta.

(103) BARROSO FIGUEROA José.-Op.Cit. Pág.12.

En nuestra opinión: las normas se hicieron para cumplirse: las normas de derecho, para regular las relaciones y diversas actividades humanas en la consecución del bien común, y las normas del D.I.T., para regular el entorno general del trabajo y la actividad productiva a nivel mundial, y así conseguir un - status o promedio de nivel de vida favorable a la clase trabajadora, así como un perfeccionamiento y avance de la actividad productiva en su más amplia concepción. Por lo tanto, no es trascendente la medida en que se cumplan las normas del D.I.T. para determinar su naturaleza jurídica, sino el espíritu y valor de sus normas, así como la necesidad de su existencia.

En apoyo también a la justificación de la naturaleza jurídica del D.I.T., se dice que el papel que este derecho juega, no tiene que ver tan solo con los - casos o situaciones de conflicto, sino también con los de cooperación internacional, que son abundantes. Algunos autores señalan que aquellas opiniones - que aducen una ausencia de naturaleza jurídica en las normas del D.I.T., apoyándose en la falta de coercitividad de sus normas, han sido externadas con desconocimiento pleno de la naturaleza y función de la norma internacional, o bien, con base en un criterio erróneo que sobre estima al derecho internacional, al considerarlo como un sistema capaz de ordenar en forma rígida a la comunidad internacional, sin darse cuenta de que la especial estructura de esta comunidad no permite tal rigidez tan radical.

Por último y para finalizar con el presente punto, diremos en favor de la naturaleza jurídica del D.I.T., que en la actualidad son mucho más frecuentes - los casos en los que los Estados acatan y se apegan al cumplimiento de las normas de este derecho que aquellos en los que las incumplen: además, estas normas ganan campo de acción y respeto día con día y su incumplimiento trae consi

go la sanción que representa la exclusión del infractor del sistema de cooperación internacional, sistema que constantemente gana fuerza, por lo que su importancia dentro de la vida de la comunidad internacional lo ha tornado impresindible.

En razón de todo lo expuesto, podemos asegurar sin lugar a duda, que la naturaleza del D.I.T. es eminentemente jurídica.

7.3 FUENTES

7.3.1 FUENTES NACIONALES

Como veremos más adelante, el carácter del D.I.T. es de Derecho Social, por lo que su arraigo al Derecho Interno de cada país es innegable, e incluso podemos encontrar muchas de sus fuentes en este último. Cabe mencionar al respecto, la razón que sostuvo en todo momento el Maestro Alberto Trueba Urbina, en el sentido de que la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917, es fuente del Derecho Internacional del Trabajo y del que él llama Nuevo Derecho Internacional Social, pues sus artículos 27, 28 y 123, en su opinión, tuvieron gran influencia en la redacción de la parte XIII del Tratado de Versalles.¹⁰⁴

Otro argumento a favor del Derecho Interno como fuente del D.I.T. se deriva de la propia Constitución de la O.I.T., cuando remite en los términos del párrafo B de su artículo 19, a la ley, sentencia, costumbre o acuerdos nacionales siempre que garanticen al trabajador mejores condiciones de las que consigne algún Convenio.

De esta manera, nos damos cuenta de que el Derecho Interno constituye innegablemente fuente creadora del D.I.T.

(104) TRUEBA URBINA Alberto.-Nuevo Derecho Internacional Social.-Ed.Porrúa,S.A. México, 1979.- Pág.219.

7.3.2 FUENTES INTERNACIONALES

Cabe destacar en primer lugar dentro de este punto al D.I.T. emanado de la O.I.T., pues la labor normativa de esta última constituye quizás la fuente más importante de este derecho. Es así que los instrumentos adoptados por el Organismo mencionado constituyen una fuente directa del D.I.T. y posiblemente la más obvia; sin embargo, no hablaremos más de estos instrumentos pues han sido estudiados ya, en otros puntos de este capítulo.

Cabe aclarar que además de los Convenios y las recomendaciones adoptadas por la O.I.T., constituyen una importante fuente del D.I.T. los Tratados bilaterales y multilaterales adoptados por los Estados, en los que se involucran cuestiones laborales.

Existen documentos de alcance mundial que constituyen fuente del D.I.T. El Tratado de Versalles y la Declaración de Filadelfia, son documentos que como ya vimos, contienen indiscutiblemente en sus textos, elementos suficientes que nos permiten asegurar que son fuente del D.I.T. Además de estos documentos existen otros, que como los primeros, son considerados con carácter de fuente del derecho que nos ocupa. A continuación haremos una breve mención de cada uno de los documentos no estudiados en relación a su carácter de fuente del D.I.T.

Carta de las Naciones Unidas

Si bien hicimos referencia éste al momento de estudiar a la O.I.T., no mencionamos la importancia del párrafo e) de su artículo 55, que estipula que la O.N.U. se compromete a promover "niveles de vida más elevados, trabajo permanente para todos y condiciones de progreso y desarrollo económico y social". Así mismo, el artículo 56 de este documento estipula que todos los Miembros -

de la Organización tienen la obligación de contribuir en cooperación con esta última, a la realización de los propósitos que menciona el citado artículo 55. De esta manera es como la Carta de las Naciones Unidas constituye en su parte que la vincula con la cuestión laboral, fuente del D.I.T.

Declaración Universal de los Derechos del Hombre

Aprobada y proclamada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en diciembre de 1948, es un documento que aunque no tiene carácter oblitatorio, ha influido enormemente en el pensamiento de muchos estudiosos de la materia que nos ocupa; además, parte de su contenido puede ser considerado como fuente del D.I.T., en especial, los artículos 20 y 22 que se refieren al derecho de asociación y al derecho a la seguridad social; así mismo, los artículos que a continuación transcribimos:

Art.23

1. Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.
2. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual.
3. Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualquiera otros medios de protección social.
4. Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses.

Art.24

Toda persona tiene derecho al descanso, al disfrute del tiempo libre, a una limitación razonable de la duración del trabajo y a vacaciones periódicas pagadas.

Art.25

1. Toda persona tiene derecho a un nivel de vida adecuado que le asegure, así como a su familia, la salud y el bienestar, y en especial la alimentación, el vestido, la vivienda, la

asistencia médica y los servicios sociales ne cesarios; tiene asimismo derecho a los seguros en caso de desempleo, enfermedad, invalidez, viudez, vejez u otros casos de pérdida - de sus medios de subsistencia por circunstancias independientes de su voluntad.¹⁰⁵

Pactos Internacionales de Derechos Humanos

Estos son el Pacto Internacional sobre Derechos Sociales y Políticos y el Pacto Internacional sobre Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Ambos se concretan a dar protección a los derechos humanos que consagra la declaración de estos mismos, y son obligatorios para los Estados que se adhieren a ellos.

El primero de los Pactos involucra cuestiones de trabajo concernientes a la no discriminación, a la prohibición del trabajo forzoso y al derecho de asociación. El segundo es de gran trascendencia para el D.I.I., pues pretende lograr progresivamente la aplicación de un Derecho Común Internacional del Trabajo y habla de un gran número de cuestiones que interesan al D.I.I., como son: el derecho al trabajo, el derecho a condiciones de trabajo satisfactorias y el derecho a la seguridad social.

Declaración de la Organización de las Naciones Unidas sobre Progreso Social y Desarrollo

Encuentra su base en la Declaración Universal de los Derechos del Hombre; y - en sus artículos 1 al 9, consagra ciertos principios básicos de interés al D.I.I. A continuación transcribiremos el artículo 6 de dicho documento, ya - que ha sido considerado como el de mayor importancia en lo que al campo laboral se refiere.

Art.6. El desarrollo exige que se garantice a toda persona el derecho a trabajar y a elegir libremente. El progreso y el desarrollo en lo so-

cial exigen la participación de todos los miembros de la sociedad en un trabajo productivo y - socialmente útil, y el establecimiento de conformidad con los derechos humanos y las libertades fundamentales, así como los principios de justicia y de función social de la propiedad, de modos de propiedad de la tierra y de los medios de producción, que excluyan cualesquiera medios de explotación del hombre, garanticen igual derecho de propiedad para todos y creen entre los hombres condiciones que lleven a una auténtica - igualdad.¹⁰⁶

Además de las ya estudiadas, son fuente del D.I.T., la Jurisprudencia, Costumbre y Doctrina Internacionales, de las que nos ocuparemos a continuación.

Jurisprudencia Internacional

La Corte Internacional de Justicia es el tribunal supranacional con jurisdicción internacional, establecido por la Carta de las Naciones Unidas como su - principal órgano judicial. Como toda Corte, la que nos ocupa, crea jurisprudencia internacional que a su vez constituye fuente del D.I.T.

El artículo 38 del Estatuto de la Corte ofrece una síntesis de las fuentes del Derecho Internacional, en que ésta debe fundar sus decisiones.

Art. 38

1. La Corte, cuya función es decidir conforme al Derecho Internacional las controversias que - le sean sometidas, deberá aplicar:
 - a) las convenciones internacionales, sean generales o particulares, reconocidas por los Estados litigantes;
 - b) la costumbre internacional como prueba de una práctica generalmente aceptada como Derecho;
 - c) los principios generales de Derecho reconocidos por las naciones civilizadas;
 - d) las decisiones judiciales y las doctrinas de los publicistas de mayor competencia de las - distintas naciones, como medio auxiliar para la determinación de las reglas de Derecho, - sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 59.

2. La presente disposición no restringe la facultad de la Corte para decidir un litigio *ex - acquo et bono*, si las partes así lo conviniere.¹⁰⁷

Además de la jurisprudencia emanada de la Corte Internacional de Justicia, - existe otra, que emana de órganos de carácter cuasi judicial establecidos por la O.I.T. para promover y controlar la aplicación de las normas internacionales del trabajo. Dichos órganos examinan la conformidad de la legislación y - práctica nacionales con las disposiciones de los Convenios de la O.I.T., al - hacerlo, se pronuncian respecto de la exacta significación de los Convenios, generando así, una especie de jurisprudencia. El más importante de estos órganos es la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, estudiado ya en un punto anterior.

Costumbre Internacional

En el recién transcrito artículo 38, párrafo 1.b) del Estatuto de la Corte Internacional de Justicia, se le da plena validez a la Costumbre como fuente del D.I.I.; sin embargo, algunos autores opinan que la Costumbre en el D.I.I. debe ser considerada fuente secundaria, aunque no desconocen su utilidad para la - interpretación y complementación de acuerdos bilaterales o multilaterales, relativos a cuestiones de contratación de trabajadores migratorios, pues tales acuerdos dejan cuestiones sin detallar en muchas ocasiones.

Doctrina Internacional

También el artículo 38, párrafo 1.d), reconoce a la Doctrina como fuente del - D.I.I., lo que no debe asombrarnos, pues encontrándose este derecho en una etapa de formación y perfeccionamiento, no puede cerrarse a la opinión y aportaciones de los estudiosos de la materia. La Doctrina más importante nace en el

(107) BARROSO FIGUEROA José.- Op.Cit. Pág.41.

mismo seno de la D.I.T. como resultado de los estudios por ésta realizados; - sin embargo, esto no quita crédito a las aportaciones hechas por juristas de renombre.

7.4 UBICACION, D.I.T. Y DERECHO SOCIAL

El Derecho del Trabajo, del que deviene directamente el D.I.T., ha sido consi-
derado por el Maestro De la Cueva como un derecho de clase y como un derecho
que otorga un mínimo de garantías sociales.¹⁰⁸

Se dice que es un derecho de clase en virtud de que es un derecho protector de los trabajadores, los que al tomar conciencia de su participación en el fenóme-
no productivo, reclaman e imponen un estatuto de condiciones mínimas para participar en dicho fenómeno.

Por otro lado, el autor recién citado considera al Derecho del Trabajo como un derecho que otorga un mínimo de garantías sociales, haciendo la diferenciación en el sentido de que las garantías individuales pertenecen al individuo contra el pueblo, en tanto que las garantías sociales pertenecen al pueblo contra sus explotadores; nosotros preferimos decir, en base a la opinión del Maestro De la Cueva, que las garantías individuales pertenecen al individuo frente al pue-
blo y al Estado, en tanto que las garantías sociales pertenecen al trabajador frente al patrón. Lo cierto es, como dice el Maestro De la Cueva, que la igual-
dad social es una de las pretensiones principales del Derecho del Trabajo, el cual, a su manera de ver, se integra con dos especies de garantías: las que -
son específicas de la clase trabajadora como unidad, esto es, la asociación -
profesional, el derecho de huelga, etc., y las que corresponden al trabajador individualmente considerado. Este jurista destaca la importancia de que en -

(108) Apud. DE LA CUEVA Mario.-Op.Cit.

nuestro país ambos tipos de garantías quedan enmarcadas dentro de lo que él llama garantías de clase.

En nuestra personal opinión, el Derecho del Trabajo no se limita a ser un derecho de clase que busque otorgar un mínimo de garantías sociales; es también un derecho que, además de buscar la justicia social basada en el otorgamiento de condiciones favorables y un mínimo de garantías para la clase trabajadora, tiene como propósito la regulación de la actividad productiva encaminada a la consecución del más amplio desarrollo de esta última en favor de la humanidad.

Durante mucho tiempo se pensó que la clasificación general del Derecho admitía su división exclusivamente en dos grandes ramas, a saber: Derecho Público y Derecho Privado; sin embargo, a finales del Siglo XIX Otto von Gierke lanzó la idea de la existencia de una tercera rama jurídica, el Derecho Social, que a diferencia del Público y Privado, regula las relaciones humanas "considerando al hombre como integrante de un grupo social". El primer gran expositor del Derecho Social fue Gustavo Radbruch, quien reconoció la existencia de este derecho en base a sus características totalmente distintas de las de los derechos Público y Privado, características singulares que devienen de la fusión de un derecho económico y un derecho obrero que trae como consecuencia el nacimiento del Derecho Social, que se manifiesta en un ámbito distinto y único y que involucra intereses cuya naturaleza los distingue de los del Derecho Público y Privado.

Al hablar de la naturaleza del D.I.T., el Maestro Fernando Castillo nos dice - que este derecho no es ni Derecho Internacional Público ni Derecho Internacional Privado, ya que su idea descansa en un Derecho Social Universal, cuyo propósito es regular un mínimo de garantías para los trabajadores, de condiciones

mínimas de trabajo que sirvan de base a las legislaciones internas sobre trabajo y que tengan por objeto garantizar una existencia que corresponda a la dignidad humana. ¹⁰⁹

El Maestro De la Cueva plasma en su obra, algunos profundos pensamientos que a continuación transcribiremos, respecto del Derecho del Trabajo y del Derecho Social.

El derecho del trabajo, que es la fuente del derecho del porvenir, es y deviene un derecho social: la idea de la seguridad social, que es la nueva aspiración de los hombres, es la idea del derecho del trabajo que se universaliza; lo que el derecho laboral ha querido para los hombres que ponen su energía de trabajo a disposición de la empresa privada, lo propone la seguridad social para todos los hombres. El derecho del trabajo y el derecho de la seguridad social tienen un mismo origen y una naturaleza idénticos: Son el derecho que busca la justicia social; es el derecho que la sociedad impone autoritariamente para asegurar a cada hombre, cualesquiera que sean sus circunstancias, una existencia digna; - el derecho del trabajo y el derecho de la seguridad social son el reconocimiento del deber social de asegurar la vida humana en condiciones dignas. La esclavitud repugna a la conciencia universal y a la humana y es contraria a la idea del derecho, pero esclavo es no solamente aquel que deviene cosa, sino también el que es explotado por los demás. El derecho del trabajo, en el presente, y el derecho de la seguridad social, en el futuro, no son ni serán un derecho para regular relaciones, ni para equilibrar prestaciones, sino que son el estatuto que la sociedad impone a los hombres para asegurar las existencias individuales y para suprimir, definitivamente, la esclavitud. Así entendido, el derecho del trabajo no puede ser derecho privado; puede no ser derecho público, si por tal entendemos las normas que sirven para fijar la estructura y la actividad de un cuerpo político: es un derecho social, lo que quiere decir que es el derecho fundamental, la base sobre la cual habrán de construirse el derecho público y el derecho privado, esto es, el de

recho del trabajo y el derecho de la seguridad social devienen la finalidad suprema del orden jurídico, porque constituyen el nuevo ideal de la sociedad; es un derecho que, por su naturaleza y su propósito, fija deberes para la sociedad y es por ello un derecho imperativo, cuya observancia no puede quedar el arbitrio de los particulares, porque no es, como dice bien García Ovído, un derecho para regular el intercambio de valores, sino que es el estilo de vida de la nueva sociedad en su aspiración a una justicia humana. El derecho del trabajo, como el derecho futuro de la seguridad social, es la humanización del derecho y es también su desmaterialización, pues significa el triunfo de lo humano sobre la economía.¹¹⁰

Las ideas plasmadas en el presente punto nos dejan claro que el Derecho del Trabajo no puede ser correctamente encuadrado dentro del Derecho Público o el Derecho Privado, sino más bien dentro del Derecho Social, pues tanto este último como el Derecho del Trabajo postulan nuevos valores y conceptos que no fueron previstos ni pueden ser absorbidos por el Derecho Público o el Privado.

Existen opiniones respecto de que la expresión "Derecho Social" es redundante, porque el fin de todo derecho es regir relaciones sociales; así, pues, según este criterio todo derecho es social; sin embargo, el Maestro Barroso Figueroa opina que dicha expresión ha visto tan generalizado su uso, que ha pasado de la simple significación vulgar o común a una significación técnica actualmente bien identificable y reconocida.¹¹¹ Por otra parte y en apoyo a la autenticidad y reconocimiento de la expresión mencionada, el Maestro Mendieta y Núñez dice que el Derecho es un producto social, un fenómeno de la existencia colectiva; pero como disciplina científica, es una rama autónoma del conocimiento.¹¹²

El mismo Maestro Mendieta y Núñez enumera una serie de características que en su opinión son común denominador de las ramas jurídicas que forman parte del -

(110) DE LA CUEVA Mario.- Op.Cit. Págs.224 y 225.

(111) BARROSO FIGUEROA José.- Op.Cit. Pág.6.

(112) MENDIETA Y NUÑEZ Lucio.-El Derecho Social.-Ed.Porrúa, S.A.-México, 1963.-Pág.633.

Derecho Social. Estas son:

- a) Que no se refieren a los individuos en general, sino en cuanto a integrantes de grupos - sociales o de sectores de la sociedad bien de finidos: obreros, campesinos, trabajadores in dependientes, gente económicamente débil, pro letarios, desvalidos.
- b) Que tienen un carácter protector de las perso nas, grupos y sectores que caen bajo sus disposiciones.
- c) Que son de índole económica pues regulan fundamentalmente intereses materiales (o los tienen en cuenta: leyes culturales), como base - del progreso moral.
- d) Que tratan de establecer un completo sistema de instituciones y de controles para transformar la contradicción de intereses de las clases sociales en una colaboración pacífica y - en una convivencia justa.¹¹³

El mismo autor asigna al Derecho Social las siguientes ramas jurídicas: Derecho Económico, Derecho del Trabajo, Derecho Agrario, Derecho de Seguridad, - Derecho de Asistencia y Derecho Cultural.¹¹⁴

El Maestro González Díaz Lombardo opina que las ramas integrantes del Derecho Social, son: Derecho del Trabajo y la Previsión Social, Derecho Agrario, Dere cho Cooperativo, Derecho de la Seguridad Social, Derecho de las Mutualidades, Derecho Asistencial, Derecho Social Internacional y Derecho Social Comparado.¹¹⁵

En términos generales podemos decir que el Derecho Social integra a todas aque llas disciplinas jurídicas que son protectoras de grupos sociales, y que bus can en todo momento el bien común y la justicia social, considerando al indivi duo como parte integrante de un grupo social determinado.

No cabe duda que el Derecho del Trabajo es una rama jurídica del Derecho So-

(113) MENDIETA Y NUNEZ Lucio.-Op.Cit. Pág.54.

(114) Ibidem.-Pág.73.

(115) GONZALEZ DIAZ LOMBARDO Francisco.-Esquema de la Seguridad Social Mexicana. Revista Mexicana del Trabajo.-Números 7 y 8.-Julio-Agosto 1964.-México, D.F.-Pág.53.

cial, pero ¿ocurre lo mismo con el Derecho Internacional del Trabajo? Se dice que sí, pues aunque las relaciones que rige el D.I.T. atañen a los Estados y a los Organismos Internacionales, el contenido y propósito de su regulación, - se da en función de una protección a los trabajadores en los ámbitos laboral, de seguridad social, de derechos humanos y en lo referente a la elevación del nivel de vida de los trabajadores, considerándolos siempre como integrantes - de un grupo social determinado.

De esta manera, el D.I.T. se manifiesta como un derecho de clase que promueve y protege los intereses de los trabajadores a nivel mundial. El D.I.T. a la vez que forma parte del ámbito del Derecho Social, podría ser ubicado dentro del campo del Derecho Internacional Público, pues las relaciones que son de - su objeto se dan en cierta manera entre Estados; sin embargo, consideramos - que queda más correctamente encuadrado dentro del ámbito del Derecho Social, en razón de que las relaciones que son objeto de este derecho son más que de naturaleza pública o interestatal, de naturaleza laboral, materia que ve identificados casi plenamente sus fines con los del Derecho Social.

El Maestro José Campillo Sainz opina que los derechos sociales constituyen un conjunto de exigencias que la persona puede hacer valer ante la sociedad, para que ésta a su vez le proporcione los medios necesarios para poder atender el cumplimiento de sus fines, y el aseguramiento de un mínimo de bienestar que le permita conducir una existencia decorosa y digna de su calidad de hombre.¹¹⁶

Como vemos, este pensamiento de Campillo Sainz reafirma la idea que da innegable existencia y autonomía al Derecho Social, al considerar la necesidad de - dar vida a normas de su tipo, que contemplan en todo momento al individuo fren

(116) CAMPILLO SAINZ José.-Los Derechos Sociales.-Revista de la Facultad de Derecho.-I.I.-México, D.F.-Enero-Junio 1951.-Pág.189.

te a su entorno social o de otra forma dicho, frente al conglomerado social - con el que se ve obligado a relacionarse en función del lugar que ocupa como miembro del mismo.

Campillo Sainz enlista una serie de características que considera como de los derechos sociales, éstas son:

- a) Se erigen como derechos fundamentales y ello se manifiesta en la idea de que "la sociedad debe poner sus recursos y su actividad al servicio de las personas y estas últimas tienen derecho a exigir que la colectividad les asista en caso de necesidad; les proporcione un nivel de vida adecuado y ponga a su disposición los medios necesarios para alcanzar sus fines". La aparición de los derechos sociales va aparejada al nacimiento de los conceptos de "función social" y "deber de trabajar".
- b) En los derechos sociales se produce una interpenetración entre las esferas pública y privada, en un doble sentido. Primero de arriba hacia abajo, mediante la intervención del Estado en la actividad de los particulares y, segundo, en forma ascendente a través de la inserción dentro de la organización política de los grupos sociales.
- c) Los derechos sociales son irrenunciables y sus normas tienen el carácter de imperativo y de orden público.
- d) Los derechos sociales tienden a ser derechos particulares o especiales que otorgan un tratamiento diferencial en atención a la categoría económico-social de los individuos a los cuales se aplican.

Los derechos sociales también se manifiestan en el derecho de asociación, otorgando en favor de quienes pertenecen a determinada categoría social y no se dan sólo frente al Estado, sino también como un derecho de una clase frente a otra.¹¹⁷

Las ideas recién plasmadas del Maestro Campillo Sainz bajo el título de "ca-

(117) CAMPILLO SAINZ José.- Op.Cit. Pág.199.

racterísticas de los derechos sociales", a la vez que nos dan la pauta y los elementos para acomodar algún derecho dentro de la tercer rama jurídica que hemos venido estudiando, destacan la enorme importancia de los derechos sociales. En primer lugar se dice que se erigen como derechos fundamentales, lo que los ubica en una posición de muy alto nivel dentro de la jerarquía de las normas. Por otra parte se menciona que el nacimiento de dichos derechos es paralelo al de los conceptos de función social y deber de trabajar, lo que significa que los derechos sociales buscan en todo momento la realización de sus fines considerando el rol que juega el individuo dentro del universo de relaciones que lo ligan a la sociedad con la que se ve en necesidad de convivir. Respecto de la relación de interpenetración de esferas a que se refiere el inciso b) supratranscrito, es importante destacar que las normas del Derecho Social regulan dicha relación desde el punto de vista "intereses de la colectividad", y considerando al Estado como un ente con la suficiente capacidad para ayudar a la consecución de los fines del mismo Derecho Social. Se dice además que las normas de Derecho Social son irrenunciables, lo que destaca la importancia de su cumplimiento, pues si ni la persona que sustenta un derecho de esta clase puede hacer a un lado su cumplimiento, mucho menos podía hacerlo cualquier otro ente o interés contrapuesto a dicho derecho. Se menciona también que las normas de derecho social tienen el carácter de imperativas y de orden público, con esto debemos entender que el cumplimiento de dichas normas no admite demora alguna en razón de que los intereses en juego están por encima de cualquier otro tipo de interés de los que no se dan a favor de la colectividad. El inciso d) supracitado, deja ver que los derechos sociales atienden al individuo considerando las necesidades que le son propias en razón del papel dentro del que se desenvuelve. En vista de lo aquí tratado y -

con apoyo en lo mencionado por el último párrafo de la reciente cita, podemos asegurar que el Derecho Social busca la más amplia regulación sobre las relaciones humanas sin limitarse al estudio de relaciones específicas.

Dentro de este punto hemos tratado de plasmar aquellas ideas que justifican la plena existencia del Derecho Social como rama autónoma del orden jurídico general; además, la inclusión del D.I.T. dentro de esta gran rama jurídica, destacando en todo momento la afinidad existente entre los objetivos de ambos derechos.

En la actualidad el D.I.T. ha alcanzado un alto nivel de desarrollo, aunque por la dificultad que representa la aplicación universal de un estatuto jurídico determinado, no se han logrado a plenitud los fines postulados por éste; sin embargo, en las manos del mundo está el tomar conciencia de la importancia que representa el ordenado y moral desarrollo del sistema productivo en la consecución de la elevación de los niveles de vida y el respeto a la calidad de humano.

CAPITULO V

CONCLUSIONES

CAPITULO V

CONCLUSIONES

1. Como resultado de la crítica formulada a la teoría que pretende encuadrar a la relación de trabajo dentro de un contrato de compraventa, nace la siguiente conjetura: la energía humana encaminada al trabajo es más bien un elemento intangible que produce resultados objetivos, no es una cosa en tanto no es un objeto, por lo que la relación de trabajo no puede encuadrarse dentro de un contrato de compraventa, ya que éste necesita de un objeto materia del mismo contrato que esté dentro del comercio y el trabajo no lo está, pues así lo menciona expresamente el artículo tercero de la Ley Federal del Trabajo vigente.
2. La relación de trabajo no debe ser regulada por un contrato civil, ya que la naturaleza de las obligaciones civiles es distinta a la de aquellas obligaciones que corresponden al trabajador y al patrón como consecuencia de estar sujetos a una relación de trabajo, en virtud de que las obligaciones civiles derivan generalmente de la manifestación de la voluntad de los obligados, en tanto que las obligaciones contraídas por los sujetos de una relación de trabajo tienen origen en un concepto que está por encima de lo que representa la autonomía de la voluntad.
3. El origen de las obligaciones derivadas de la relación de trabajo está en la misma prestación del servicio, ya que desde el momento en que ésta se da, los sujetos de la relación de trabajo quedan sometidos a los estatutos del derecho laboral, el cual no necesita para su actualización que los sujetos a los que se aplique hayan manifestado su voluntad de obligarse.

4. El que se dé previamente a la relación de trabajo la manifestación de la - voluntad expresa o tácita en ese sentido por los sujetos que intervienen - en ella, no constituye un requisito para la aplicación del derecho del trabajo, sino un adelanto en las relaciones laborales, pues el surgimiento de la relación laboral no depende de lo pactado por las partes, sino del hecho mismo de la prestación del servicio por el trabajador.
5. La voluntad del trabajador de ejecutar su labor es importante en la medida en que al no existir voluntad de trabajar, no hay desempeño del trabajo, - por lo que no se da la prestación de un servicio y en consecuencia no existe relación de trabajo.
6. La relación de trabajo es: "el vínculo jurídico derivado de la prestación de servicios de un trabajador a un patrón en forma subordinada, con el que nacen derechos y obligaciones para ambos, trayendo como consecuencia inmediata la aplicación del derecho del trabajo".
7. La relación de trabajo es un vínculo en virtud de que enlaza al trabajador y al patrón; tal vínculo es jurídico ya que de él deriva la aplicación de normas con ese carácter. Dicha relación deriva de la prestación de servicios en forma subordinada porque es éste el acto que le da origen, surgendo de esta manera el acto que da lugar a la actualización de las normas laborales.
8. La prestación de un servicio es el elemento base de la relación de trabajo, al que se le adhieren los demás elementos para la configuración de esta relación. Es el supuesto que se transforma en una relación de trabajo cuando concurren en él los demás elementos indispensables de ésta, es decir, que sea desempeñada por un trabajador a un patrón en forma subordinada.

9. La subordinación constituye una parte esencial de la relación de trabajo, pues es el elemento distintivo de ésta, ya que nos permite distinguir a la relación de trabajo de algunas otras figuras jurídicas con características semejantes.
10. Los conceptos de trabajador y patrón son los elementos personales esenciales de la relación de trabajo, pues su ausencia significaría la automática no existencia de los otros elementos esenciales de la relación de trabajo.
11. El pago de un salario no constituye un supuesto indispensable o elemento esencial de la relación de trabajo, pues ésta existe aun antes de que se otorgue una retribución por la prestación de un servicio; es entonces que el pago de un salario no es un elemento constitutivo de la relación de trabajo, sino la consecuencia inmediata de ésta.
12. La subordinación representa:
- a) Un elemento constitutivo que interviene en la formación de cualquier relación de trabajo de manera necesaria.
 - b) El elemento que nos permite distinguir a la relación de trabajo de algunas otras figuras jurídicas con características semejantes.
 - c) La obligación jurídica del trabajador de apegarse a los lineamientos establecidos por el patrón en lo tocante a la realización del trabajo encomendado.
 - d) El derecho de mando del patrón en relación al deber de obediencia del trabajador.
 - e) El elemento que determina la forma en que habrá de darse la prestación de servicios dentro de una relación de trabajo.

13. Desde un punto de vista técnico, las expresiones trabajo y servicio pueden tener una doble connotación en términos laborales; la expresión trabajo se refiere a la objetivización de la prestación de un servicio, es decir, trabajo es el producto o resultante de la ejecución del trabajador, o sea, del desempeño que éste tiene al aplicar un esfuerzo en la ejecución de una actividad que le ha sido encomendada; por otro lado, el término trabajo también significa el esfuerzo aplicado por el trabajador en la obtención de un servicio. Así, pues, los términos trabajo y servicio pueden llegar a ser usados como sinónimos en el ámbito laboral; la misma doctrina los equipara pues los autores los usan indistintamente con el mismo significado, ya que ambos representan tanto la realización de la actividad humana como el resultado de ésta.
14. Si bien el deber de no competencia o abstención de concurrencia consiste en la obligación del trabajador de no competir con su patrón ni servir a un patrón competidor del suyo, tiene como fin el proteger los intereses del patrón o empresa, no debe ser un obstáculo para que el trabajador - atienda sus intereses personales y mejore así su propia situación, siempre y cuando no emplee medios ilícitos. La concurrencia prohibida para el trabajador será aquella que se ejecute deslealmente.
15. La fracción VIII del artículo 134 de la Ley Federal del Trabajo estipula que es obligación de los trabajadores el prestar auxilios en cualquier tiempo que se necesiten, cuando por siniestro o riesgo inminente peligran las personas o los intereses del patrón o de sus compañeros de trabajo. - Debería agregarse que esto se hará siempre y cuando no se comprometa la propia seguridad del trabajador que auxilie.

16. El derecho de ascenso es un derecho inherente al trabajador y debe de regpetarse siempre que el trabajador llene los requisitos que lo califiquen para el puesto de que se trata, la carga de la prueba en este caso deberá corresponder al patrón, el cual tendrá que demostrar que un trabajador - que tiene el derecho a ocupar un puesto vacante no es apto para éste.
17. Los derechos derivados de una invención corresponden en principio a quien la realiza; sin embargo, en materia de trabajo, la concurrencia de ciertas circunstancias determina que no sea siempre el inventor quien goza de los beneficios derivados de la invención; entonces, para determinar la - participación en los beneficios de una invención del trabajador, deberá - de atenderse tanto al análisis de las circunstancias específicas en que - se realizó tal invención, como a lo pactado por las partes, o al porcentaje participativo del trabajador y del patrón en la invención.
18. El salario mínimo es un derecho de enorme trascendencia, aunque se da el caso en muchos países de que dicho derecho no cumple con sus objetivos, - lo que no representa deficiencias en la ley o en la doctrina, sino en el sistema económico del país de que se trate.
19. En todo momento, a excepción de algunos casos especiales, deben de darse las facilidades necesarias para que los extranjeros que residen en México, presten sus servicios; lo anterior debido a que:
 - a) Tanto extranjeros como nacionales deben de gozar del derecho al trabajo, pues es un derecho humano y por lo mismo intrínseco a la persona independientemente del lugar donde ésta se encuentre, en atención a la necesidad de vivir dignamente con el producto del trabajo.
 - b) México es un enorme país que requiere para su desarrollo de la fuerza -

de trabajo de todos sus habitantes, y de los conocimientos y trabajo - de aquellos individuos que aunque no sean mexicanos estén dispuestos a cooperar para el desarrollo del país.

c) La misma condición de la calidad de inmigrante que contemplan los artículos 44 y 45 de la Ley General de Población, deja ver de su simple - lectura la necesidad que estos tienen de trabajar.

20. Los artículos 15, 16, 18, 19 y 20 de la Ley de Profesiones, limitan el - ejercicio profesional de los extranjeros en México, en contra de lo prescrito por el artículo 33 Constitucional en relación a lo que establece el Capítulo I, Título Primero de la Constitución Mexicana y en especial a lo establecido por el artículo 59 del ordenamiento citado, pues este artículo consagra la libertad de trabajo. Es entonces que los artículos citados de la Ley de Profesiones son inconstitucionales, pues reglamentan más - allá de lo estipulado por la norma fundamental al poner restricciones al ejercicio profesional de los extranjeros, que no están previstas por la - norma constitucional. (cf. Págs.135, 136 y 137 de este trabajo).

21. El artículo 28 de la Ley Federal del Trabajo acusa una marcada tendencia de aplicación extraterritorial de la norma mexicana que no se ajusta al - desarrollo actual de las necesidades de los trabajadores en el ámbito internacional, pues en cada una de sus fracciones establece requisitos para la prestación de servicios de los mexicanos en el extranjero, cuya realización o aplicación eficaz luce distante y de difícil verificación por - las autoridades mexicanas respectivas. (cf. Págs.163, 164, 165, 166, 167, 168, 169 y 170 de este trabajo).

22. Cabe la posibilidad de pensar en que el legislador que tuvo a su cargo la

creación del artículo 28 de la Ley Federal del Trabajo, haya tenido el an helo de que este artículo rigiera para el caso en que un patrón mexicano contratara a un trabajador mexicano en México, con el propósito de que es te trabajador prestase sus servicios en el extranjero; y no que lo que es te artículo trata de regular es la prestación de servicios de los mexicanos que emigran con tal propósito, situación que involucraría a patrones extranjeros.

23. En razón de la verdadera situación que afrontan los trabajadores mexicanos en el extranjero, que deviene en mucho de la marcada tendencia extraterritorialista del artículo 28 de la Ley Federal del Trabajo, son mínimos aque llos casos en los que este trabajador se ve beneficiado por lo estipulado en el mencionado artículo.
24. El respeto a los derechos del trabajador expatriado no debe de cubrirse - con la aplicación extraterritorial de la norma nacional; las diversas nor mas derivadas de convenios y tratados bilaterales y multinacionales, omi tidas por el artículo 28 de la Ley Federal del Trabajo, son de alguna ma nera normas que garantizan una mayor seguridad al trabajador expatriado, en tanto que su aplicación tiene mayor aceptación que la norma nacional - en territorio extranjero.
25. Conviene ampliar en México la regulación en materia de extranjeros que tra bajan en el país, para lograr la consecución de dos fines fundamentales: - el impulso al desarrollo nacional fomentado por el trabajo, la ciencia y la técnica, limitando la extracción del producto de trabajo generado en el país y, el respeto al derecho humano de trabajar y generar riqueza.

26. La admisión de la denuncia en los convenios adoptados por la O.I.T., no sólo deja ver la flexibilidad del organismo sino también su enorme respeto por las decisiones soberanas de los Estados. Esta situación resta enorme fuerza y actualización al trabajo que desarrolla la propia Organización; pues tal y como se constituye, la denuncia puede funcionar como una forma de escape al cumplimiento de las obligaciones contraídas por algún Estado irresponsable, que en base a sus intereses particulares se exima a sí mismo del cumplimiento de las obligaciones contraídas previa y voluntariamente con la comunidad internacional. Esto no quiere decir que la denuncia no debe de existir, sino que debieran haber lineamientos colaterales a ella que determinaran los casos específicos y excepcionales para su actualización.
27. La fuerza, jerarquía y generalizada observancia de los Convenios adoptados por la O.I.T., se deriva en gran parte del sistema tripartita que opera en la adopción de dichos Convenios.
28. ¿Puede establecerse en realidad una jerarquía entre la Constitución, las Leyes Reglamentarias que emanen de ésta y los Tratados, en razón de lo dispuesto por el artículo 133 Constitucional? Es cuestionable, ya que el mismo artículo 133 establece expresamente que los tres tipos de normas son la Ley Suprema de la Unión; cómo tratar de establecer una jerarquía entre ellas, si el mismo artículo 133 es una disposición constitucional?
29. Las normas se hicieron para cumplirse; las normas de derecho para regular las relaciones y diversas actividades humanas en la consecución del bien común, y las normas del Derecho Internacional del Trabajo, para regular el entorno general del trabajo y la actividad productiva a nivel mundial,

y así conseguir un promedio de nivel de vida favorable a la clase trabajadora, así como un perfeccionamiento y avance de la actividad productiva - en su más amplia concepción. Por lo tanto, no es trascendente la medida - en que se cumplan las normas del D.I.I. para determinar su naturaleza jurídica, sino el espíritu y valor de sus normas, así como la necesidad de su existencia. (cf. Págs.239, 240 y 241 de este trabajo).

30. El Derecho Internacional del Trabajo no se limita a ser un derecho que bus que otorgar un mínimo de garantías en favor de una clase social determinada, también tiene como propósito la regulación de la actividad productiva encaminada a la consecución del más amplio desarrollo de esta última en - favor de la humanidad.
31. En términos generales el Derecho Social integra a todas aquellas disciplinas jurídicas cuyas normas van dirigidas a ciertos grupos sociales, buscan en todo momento el bien común y la justicia social y considerando al individuo como parte integrante de un grupo social determinado, con el que - se ve obligado a relacionarse en función del lugar que ocupa como miembro del mismo.
32. El Derecho Internacional del Trabajo en uno de sus aspectos se manifiesta como un derecho de clase que promueve y protege los intereses de los trabajadores a nivel mundial, por lo que puede ser encuadrado correctamente dentro del ámbito del Derecho Social, y en razón, además, de que las relaciones que son de su objeto, son más que de naturaleza pública o interestatal, de naturaleza laboral, materia que ve identificados casi plenamente sus fines con los del Derecho Social.

33. Actualmente el Derecho Internacional del Trabajo ha alcanzado un alto nivel de desarrollo, aunque por la dificultad que representa la aplicación universal de un estatuto jurídico determinado, no se han logrado a plenitud los fines postulados por éste; sin embargo, es la actualización de este derecho a nivel mundial, el camino más viable para conseguir sean respetados los derechos del trabajador en cualquier lugar en que éste se vea obligado a prestar sus servicios, además, es la mejor forma de llegar a los más altos niveles de desarrollo en el campo productivo mundial.
34. Debemos considerar al Derecho Internacional del Trabajo como: "aqueel orden jurídico supranacional establecido para regular las relaciones laborales - en el mundo, buscando la justicia social y la elevación del nivel humano - de vida a través del control y desarrollo de la actividad productiva".

Es un orden jurídico en atención a la naturaleza jurídica de sus normas y supranacional debido a que dichas normas están por encima de los intereses particulares de los Estados, ya que la cuestión "Derechos Humanos" es de la competencia universal y no estatal, admitiéndose en este caso una excepción al principio de soberanía estatal. Sus fines son: la justicia social, entendida como la consecución del aseguramiento a todos los hombres del mundo de un nivel de vida acorde a la condición de humano, y como fuente creadora de cada vez mayores y mejores oportunidades para el hombre dentro de su sociedad. Y el desarrollo de la actividad productiva, que desemboque en la elevación del nivel de vida humano.

BIBLIOGRAFIA

LIBROS

1. ARELLANO GARCIA Carlos.-Derecho Internacional Privado.- 8ª Ed.-Ed.Porrúa, S.A.-México, 1986.
2. BARASSI Ludovico.-Tratado de Derecho del Trabajo.-T.II.-Ed.Alfa.-Buenos Aires, 1953.
3. BARROSO FIGUEROA José.-Derecho Internacional del Trabajo.-Ed.Porrúa, S.A.-México, 1987.
4. BERMUDEZ CISNEROS Miguel Angel.-Las Obligaciones en el Derecho Laboral.-Ed.Cárdenas, Editor y Distribuidor.-México, 1978.
5. BORJA SORIANO Manuel.-Teoría General de las Obligaciones.-10ª Ed.-Ed.Porrúa, S.A.-México, 1985.
6. BRICESO RUIZ Alberto.-Derecho Individual del Trabajo.-Ed.Harla, S.A.de C.V.-México, 1985.
7. CABANELLAS Guillermo.-Compendio de Derecho Laboral.-I.I.-Ed.Bibliográfica Omeba.-Buenos Aires, 1968.
8. CABANELLAS Guillermo.-Compendio de Derecho Laboral.-T.II.-Ed.Bibliográfica Omeba.-Buenos Aires, 1968.
9. CAVAZOS FLORES Baltasar.-35 Lecciones de Derecho Laboral.-5ª Ed.-Ed.Trillas.-México, 1986.
10. CAVAZOS FLORES Baltasar.-Las 500 Preguntas más Usuales sobre Temas Laborales.-2ª Ed.-Ed.Trillas.-México, 1988.
11. CAVAZOS FLORES Baltasar.-Instantáneas Laborales.-Ed.Trillas.-México, 1988.
12. CAVAZOS FLORES Baltasar.-Causales de Despido.-Ed.Trillas.-México, 1983.
13. Convenios y Recomendaciones 1919-1983.-Organización Internacional del Trabajo.-Ed.Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.-Madrid, 1984.
14. CUEVAS CANCINO Francisco.-Tratado sobre la Organización Internacional.-Vol.V.-Ed.Jus, S.A.-México, 1962.
15. DE BUEN Néstor.-Derecho del Trabajo.-T.I.-6ª Ed.-Ed.Porrúa, S.A. México, 1986.
16. DE BUEN Néstor.-Derecho del Trabajo.-T.II.-4ª Ed.-Ed.Porrúa, S.A. México, 1981.
17. DE FERRARI Francisco.-Derecho del Trabajo.-T.I.-Ed.Ediciones Depalma.-Buenos Aires, 1968.
18. DE LA CUEVA Mario.-Derecho Mexicano del Trabajo.-T.I.-10ª Ed.-Ed.Porrúa, S.A.-México, 1967.
19. DE LA CUEVA Mario.-Derecho Mexicano del Trabajo.-T.II.-8ª Ed.-Ed.Porrúa, S.A.-México, 1967.
20. DELGADO MOYA Rubén.-Elementos de Derecho del Trabajo.-Ed.Gráfica Horizonte, S.A.-México, 1964.
21. DEPARTMENT OF LABOR. UNITED STATES OF AMERICA.-Reports of the Department of Labor 1919.- (Nuestra traducción).-Washington, 1920.
22. DE POZZO Juan.-Manual Teórico-Práctico del Trabajo.-I Parte General. 2ª Ed.-Ed.Sociedad Anónima de Editorial Comercial, Industrial y Financiera.-Buenos Aires, 1967.
23. DEVEALI L.Mario.-Tratado de Derecho del Trabajo.-Ed.La Ley, S.A.- Editora e Impresora.-Buenos Aires, 1964.

24. El Impacto de los Convenios y Recomendaciones del Trabajo.-
Oficina Internacional del Trabajo.-Ginebra, Suiza, 1977.
25. FRAGA Gabino.-Derecho Administrativo.-Ed.Porrúa, S.A.-
México, 1952.
26. GALIANA MORENO Jesús.-El Contrato de Trabajo en el Derecho
Inglés.-Ed.Bosch Casa Editorial, S.A.-Barcelona, 1978.
27. GUERRERO Euquerio.-Manual de Derecho del Trabajo.-7ª Ed.-
Ed.Porrúa, S.A.-México, 1975.
28. GUERRERO Euquerio.-Manual de Derecho del Trabajo.-I.II.-
Ed.Porrúa, S.A.- México, 1962.
29. HERNAINZ MARQUEZ Miguel.-Tratado Elemental de Derecho del Trabajo.-
T.I.-12ª Ed.-Ed.Instituto de Estudios Politicos.-Madrid, 1977.
30. HUECK Alfred, etal.-Compendio de Derecho del Trabajo.-
Ed.Revista de Derecho Privado.-Madrid, 1963.
31. KROTOSHIN Ernesto.-Instituciones de Derecho del Trabajo.-
2ª Ed.-Ed.Ediciones Depalma.-Buenos Aires, 1968.
32. MENDIETA Y NUÑEZ Lucio.-El Derecho Social.-Ed.Porrúa, S.A.-
México, 1963.
33. MUÑOZ RAMON Roberto.-Derecho del Trabajo.-I.I.-Ed.Porrúa, S.A.-
México, 1976.
34. MUÑOZ RAMON Roberto.-Derecho del Trabajo.-I.II.-Ed.Porrúa, S.A.-
México, 1983.
35. OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO.-El año social 1934-1935.-
Vol.I, Quinto Año.-Ginebra, 1935.
36. PEREZNIETO CASTRO Leonel.-Derecho Internacional Privado.-
Ed.UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas.-México, 1977.
37. SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL, DIRECCION GENERAL
DE ASUNTOS JURIDICOS.-Origen y Evolución del Artículo 123
Constitucional.-México, 1985.
38. SEPULVEDA César.-Derecho Internacional.-15ª Ed.-Ed.Porrúa, S.A.-
México, 1986.
39. SORENSEN Max.-Manual de Derecho Internacional Público.-
Ed.Fondo de Cultura Económica.-México, 1974.
40. TRUEBA URBINA Alberto.-Nuevo Derecho del Trabajo.-6ª Ed.-
Ed.Porrúa, S.A.-México, 1981.
41. TRUEBA URBINA Alberto.-El Nuevo Artículo 123.-2ª Ed.-
Ed.Porrúa, S.A.-México, 1967.
42. TRUEBA URBINA Alberto.-Nuevo Derecho Internacional Social.-
Ed.Porrúa, S.A.-México, 1979.
43. UNAM.-Primer Seminario Internacional de Derecho Internacional
Privado.-México, 1979.
44. VILLORÓ TORANZO Miguel.-Introducción al Estudio del Derecho.-
6ª Ed.-Ed.Porrúa, S.A.-México, 1984.

LEGISLACION

1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.-
6ª Ed.-Ed.Trillas.-México, 1988.
2. The International Labor Code 1951.-(Nuestra traducción).
International Labor Office.-Vol.I. Code.-Geneva, 1952.
3. The International Labor Code 1951.-(Nuestra traducción).
International Labor Office.-Vol.II.-Appendice.-Geneva, 1952.
4. Código Internacional del Trabajo 1955.-Oficina Internacional
del Trabajo.-Vol.I.-Código.-Ginebra, 1957.
5. Código Internacional del Trabajo 1955.-Oficina Internacional
del Trabajo.-Vol.II.-Anexos.-Ginebra, 1957.
6. Convenios y Recomendaciones adoptados por la Conferencia
Internacional del Trabajo, 1919-1966.-Organización
Internacional del Trabajo.-Ginebra, 1966.
7. Ley Federal del Trabajo Reformada y Adicionada por Alberto
Trueba Urbina, etal.-64ª Ed.-Ed.Porrúa, S.A.- México, 1969.
8. Ley Federal del Trabajo de 1970, comentada por Alberto
Trueba Urbina, etal.-43ª Ed.-Ed.Porrúa, S.A.-México, 1980.
9. Nueva Ley Federal del Trabajo, tematizada y sistematizada
por Baltasar Cavazos Flores, etal.-22ª Ed.-Ed.Trillas.-
México, 1988.
10. Ley General de Población.-15ª Ed.-Ed.Porrúa, S.A.-México, 1988.
11. Ley de Nacionalidad y Naturalización con reformas y adiciones.-
15ª Ed.-Ed.Porrúa, S.A.-México, 1988.
12. Ley de Extranjería y Naturalización de 1886.-15ª Ed.-Ed.Porrúa,
S.A.-México, 1988.
13. Guía del Extranjero.-15ª Ed.-Ed.Porrúa, S.A.-México, 1988.
14. Ley de Profesiones.-Ed.Pac, S.A.de C.V.-México, 1989.

O T R A S

1. VELAZQUEZ Javier.-No afectará la relación entre EU y México, la zanja. G.Deukmejian.-El Universal. Nº 26101.-Año LXXIII.-Tomo CCLXXXVIII.-México, 16 de febrero de 1989.
2. PONCE Manuel.-Nadie puede decir si falló o tuvo éxito la Simpson-Rodino, Clemens.-El Universal.-Nº 26101.-Año LXXIII.-Tomo CCLXXXVIII.-México, 16 de febrero de 1989.
3. RODRIGUEZ Juan.-Nada detiene el flujo de inmigrantes hacia EU.-El Universal.-Nº 26119.-Año LXXIII.-Tomo CCLXXXVIII.-México, 6 de marzo de 1989.
4. PINEDA Guadalupe.-Pedirán indocumentados amnistiados, la modificación de la Simpson-Rodino.-El Universal.-Nº 26150.-Año LXXIII.-Tomo CCLXXXIX.-México, 6 de abril de 1989.
5. GONZALEZ DIAZ LOHARDO Francisco.-Esquema de la Seguridad Social Mexicana.-Revista Mexicana del Trabajo.-Nos.7 y 8.-México, D.F., julio-agosto 1964.
6. CAMPILLO SAINZ José.-Los Derechos Sociales.-Revista de la Facultad de Derecho.-I.I.-México, D.F., enero-junio 1951.
7. CASTILLO fernando.-Apuntes tomados en la Cátedra del Primer Curso de Derecho del Trabajo.-UNAM.-1ª Parte.-México, D.F.
8. Diccionario Práctico de la Lengua Española.-Ec.Hurope, S.A. Barcelona, 1988.