



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

FACULTAD DE DERECHO

REGULACIÓN CONSTITUCIONAL E INTERNACIONAL DEL
TRABAJO EN MÉXICO

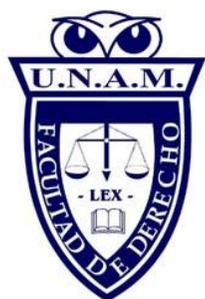
TESIS

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADO EN DERECHO

PRESENTA:

MIGUEL MONTAÑO LEDEZMA

ASESOR: LIC. IGNACIO JAVIER NAVARRO VEGA



CUIDAD UNIVERSITARIA

2013



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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



UNIDAD DE SEMINARIOS "JOSÉ VASCONCELOS"
FACULTAD DE DERECHO
SEMINARIO DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y
DE AMPARO

Cd. Universitaria, D.F., 2 de diciembre de 2013.

DR. ISIDRO ÁVILA MARTÍNEZ
DIRECTOR GENERAL DE LA ADMINISTRACIÓN
ESCOLAR DE LA U.N.A.M.
P R E S E N T E.

Por este conducto, me permito comunicar a usted, que el pasante **MONTAÑO LEDEZMA MIGUEL**, con número de cuenta 07837652-6 bajo la supervisión de este Seminario, elaboró la tesis intitulada "**REGULACIÓN CONSTITUCIONAL E INTERNACIONAL DEL TRABAJO EN MÉXICO**", realizada con la asesoría del profesor Lic. Ignacio Javier Navarro Vega.

Con fundamento en los artículos 8° fracción V del Reglamento de Seminarios, 19 y 20 del Reglamento General de Exámenes de la Universidad Nacional Autónoma de México, por haberse realizado conforme a las exigencias correspondientes, se aprueba la nombrada tesis, que además de las opiniones que cita, contiene las que son de exclusiva responsabilidad de su autor. En consecuencia, se autoriza su presentación al Jurado respectivo.

"El interesado deberá iniciar el trámite para su titulación dentro de los seis meses siguientes (contados de día a día) a aquél en que le sea entregado el presente oficio, en el entendido de que transcurrido dicho lapso sin haberlo hecho, caducará la autorización que ahora se le concede para someter su tesis a examen profesional, misma autorización que no podrá otorgarse nuevamente, sino en el caso de que el trabajo recepcional conserve su actualidad y siempre que la oportuna iniciación del trámite para la celebración del examen haya sido impedida por circunstancia grave, todo lo cual calificará la Secretaría General de la Facultad"

A T E N T A M E N T E
"POR MI RAZA HABLARÁ EL ESPÍRITU"
DIRECTOR DEL SEMINARIO



LIC. EDMUNDO ELÍAS MUSI

*mpm.



AGRADECIMIENTOS

A mi familia, por darme la vida, por contribuir a mi desarrollo, por su ayuda y orientación y por contribuir a mi formación profesional.

A la Universidad Nacional Autónoma de México, por conducto de su siempre erguida Facultad de Derecho, por haberme permitido realizar mis estudios superiores, de manera gratuita y generosa, con mi perenne agradecimiento.

A todos mis profesores, verdaderos Maestros que a lo largo de mis estudios me guiaron y compartieron conmigo sus profundos conocimientos y sus valores éticos, siempre los recordaré.

A mis amigos, algunos de ellos condiscípulos, que en el transcurso de mi vida me han acompañado en las épocas de éxitos y de fracasos, por lo cual están presentes en mi memoria.

“REGULACIÓN CONSTITUCIONAL E INTERNACIONAL DEL TRABAJO EN MÉXICO”

ÍNDICE

PRÓLOGO

CAPÍTULO PRIMERO

ORÍGENES Y EVOLUCIÓN DE LAS CONDICIONES DEL TRABAJO HUMANO.....	1
I. Génesis del trabajo en la Prehistoria.....	1
II. Las manifestaciones más importantes del trabajo en la antigüedad.....	5
III. Antecedentes de la situación imperante en la antigüedad respecto de las Condiciones de Trabajo.....	10
IV. Época de las Revoluciones.....	25

CAPÍTULO SEGUNDO

EL REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO Y LAS CONDICIONES DE TRABAJO (EN EL ÁMBITO INTERNACIONAL Y EN EL DE MÉXICO)

V. Concepción Contractual del Reglamento Interior del Trabajo.....	33
VI. Teorías Unilaterales.....	34
VII. Teoría Legal de la Facultad Reglamentaria.....	38
VIII. Teoría del Contrato de Adhesión.....	39
IX. Teoría de la Potestad Reglamentaria.....	39
X. Teoría del Ordenamiento Jurídico Positivo.....	40
XI. Conceptualización de las Condiciones de Trabajo en el ámbito (O.I.T.).....	41
XII. Las Condiciones de Trabajo en La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y en la Legislación Laboral de México.....	47
A. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.....	50

1. Artículo 1 Constitucional.....	50
2. Artículo 39 Constitucional.....	50
3. Artículo 40 Constitucional.....	50
4. Artículo 41 Constitucional.....	50
5. Artículo 76 Fr. I Constitucional.....	50
6. Artículo 89 Fr. X Constitucional.....	50
7. Artículo 123 Apartado A, Fracciones I a VIII, Constitucional.....	51
8. Artículo 133 Constitucional.....	51
B. Regulación de las Condiciones de Trabajo en la Ley Federal del Trabajo.....	52
1. Consideraciones Previas.....	52
2. Multihabilidades.....	53
3. Modificaciones Unilaterales.....	54
4. Modificaciones Necesarias.....	55
5. Modificaciones Voluntarias.....	57
C. Ley Orgánica de la Administración Pública Federal – D.O.F. de 29-12-76.....	58
Artículo 40.- “Secretaría del Trabajo y Previsión Social”	58

CAPÍTULO TERCERO

REGULACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO A TRAVÉS DE LOS INSTRUMENTOS DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO.....	60
XIII. La Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.).....	62
A. Antecedentes.....	62
B. Bases del Tripartismo.....	65
C. Estructura.....	65
D. Tratados en Materia Laboral.....	68
E. Recomendaciones.....	70
F. Declaraciones	71
G. Integración al Orden Normativo Mexicano.....	71

	H. Mecanismos de Control.....	73
XIV.	Las Recomendaciones de la O.I.T.....	74
	A. Procedimientos de Adopción.....	76
	B. Obligaciones de los Estados Miembros respecto a las Recomendaciones.....	76
XV.	Los Convenios de la O.I.T.....	77
	A. Procedimientos de Ratificación.....	77
	B. Obligaciones de los Estados Miembros de la O.I.T. respecto a los convenios.....	77
XVI.	Aplicación de los convenios o recomendaciones en los Estados Federales Miembros de la O.I.T.....	78
XVII.	Aplicación de los Convenios o Recomendaciones en territorios no metropolitanos.....	79
XVIII.	Las Resoluciones de la O.I.T.....	81
XIX.	Control de los Instrumentos Internacionales de la O.I.T.....	82
	A. Las Memorias y la Comisión de Expertos en la Aplicación de los Convenios y las Recomendaciones.....	83
	B. Las Memorias de los Gobiernos.....	84
	C. Las Memorias y el Gobierno Mexicano como Miembro de la O.I.T.....	85
XX.	México y el Procedimiento de Ratificación de un Convenio.....	86

CAPÍTULO CUARTO

LOS PROCEDIMIENTOS DE PROMOCIÓN Y DE APLICACIÓN DE LAS NORMAS LABORALES INTERNACIONALES EN MÉXICO.....89

XXI.	El procedimiento de Queja y el Gobierno Federal Mexicano.....	90
XXII.	Los Procedimientos que Promueven la Aplicación de las Normas Internacionales de Trabajo y el Procedimiento Especial en Materia de Libertad Sindical.....	93
	A) El Comité de Libertad Sindical.....	94

B) Comisión de Investigación y Conciliación en Materia de Libertad Sindical.....	95
XXIII. El Procedimiento de Promoción de los Convenios no Ratificados y de las Recomendaciones.....	97
XXIV. Los Medios de Acción Complementarios.....	98
XXV. Diversos Logros Obtenidos por la O.I.T.....	98
CONCLUSIONES.....	101
BIBLIOGRAFÍA.....	110
LEGISLACIÓN.....	112

PRÓLOGO

La integración del trabajo en el proceso productivo socialmente desarrollado ha tenido regulaciones jurídicas con la concepción del hombre y de la sociedad que ha prevalecido en cada época.

En la antigüedad, el régimen de esclavitud proporcionaba la mayor parte del trabajo manual precisado. En la Edad Media, el sistema de servidumbre propio del régimen feudal estuvo vigente sobre todo en la agricultura, ya que la pequeña industria de la época se organizaba bajo la forma de artesanía dentro de la estructura gremial.

La revolución industrial modificó totalmente el panorama y dio paso al proletariado, que durante los siglos XIX y XX ha ido conquistando posiciones, unas veces por la presión sindical y otras debido a una política social activa del estado.

Pero la evolución no ha terminado y no solo en los países socialistas, sino incluso en los de la economía de libre mercado, se realizan diversos ensayos y tanteos que permiten suponer que en un futuro más o menos lejano el estatuto jurídico y las condiciones económicas del trabajador pueden conocer nuevas fórmulas.

Siendo el trabajo el factor productivo básico, es natural que haya que prestar una atención especial a su participación en el resultado del proceso productivo. Se considera *salario* a la remuneración del factor de producción trabajo.

Ahora bien, ésta afirmación requiere cierta matización. No se puede decir que todos los que trabajan perciben un salario: así, los que poseyendo los medios con los cuales el trabajo es productivo conservan la propiedad del bien o servicio producido y lo venden al consumidor, no perciben ningún salario. Esto ocurre con las profesiones liberales, los comerciantes, los artesanos, etcétera. No hay duda de que también el empresario que está al frente de una empresa desarrolla un esfuerzo que es trabajo, y sin embargo, su remuneración no tiene la consideración de salario.

Concretando, podríamos definir el salario como retribución fija que percibe el que vende su fuerza de trabajo, sin renunciar por ello a la participación que le corresponde en el producto en cuya elaboración ha colaborado.

Las variantes que en la vida real se presentan en las diferentes maneras de prestar trabajo por cuenta ajena son numerosas. No es lo mismo trabajar en el servicio doméstico que en el despacho de un profesional libre. Es distinto prestar un trabajo manual físico, o uno de carácter intelectual. Incluso en el lenguaje vulgar se utilizan diversas expresiones, como son “el salario”, “el sueldo”, etc. con matices distintos.

La expresión salario, en un sentido estrictamente económico y con un valor genérico, se entiende como la remuneración de un trabajo dependiente –lo mismo de carácter manual, que intelectual, de dirección o de ejecución- prestado por un sujeto económico unido por un contrato a una empresa y en la que el trabajador no asume ningún riesgo propio y directo en la actividad de dicha empresa. El salario tiene carácter de remuneración anticipada.

Así entendido, el salario viene a ser el “precio del trabajo”; con lo que el esfuerzo laboral se equipara en la realidad a una mercancía que se compra y se vende en un mercado. Esto no quiere decir que sea definible una concepción social y una estructuración de la vida económica en la que tal realidad esté vigente; simplemente se parte de un hecho y se analiza tal como existe.

La venta del esfuerzo laboral, sin más derechos respecto a la entidad producto que la de percibir un precio fijo, es la fórmula típicamente capitalista, aunque no privativa de este sistema, ya que también en ciertas modalidades del socialismo ocurre lo mismo, cambiando la relación trabajador-Empresa privada, por la de trabajador –Estado.

PROCEDIMIENTO PARA RESOLVER LOS CONFLICTOS DE TRABAJO

En los ordenamientos laborales de cada país se establecen las normas de procedimiento adecuadas para resolver el tema de la conflictividad laboral. En la mayoría de ellos, las partes en litigio deben someterse, en una primera fase, al *intento de Conciliación*. Este es un momento procesal de gran importancia, ya que a través del mismo se da la oportunidad de resolver satisfactoriamente el conflicto al exponer cada una de las partes sus pretensiones con el fin de llegar a un acuerdo válido para todos.

En una *segunda fase*, se puede recurrir al *Arbitraje*, en cuyo caso intervendrá una tercera persona para resolver pacíficamente el conflicto. La sentencia del árbitro debe ser motivada y fundarse en el derecho y la equidad.

En cuanto a la Orden Laboral Internacional, la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.), es una importante organización internacional con sede en Ginebra (Suiza), que tiene una misión amplia y elevada que cumplir en el mundo del trabajo.

La Organización Internacional de Trabajo comenzó a funcionar a partir del año 1919, pero es en la llamada *Declaración de Filadelfia* (19 de mayo de 1944) donde se definieron los actuales

objetivos del organismo, lo que representó así mismo una importante etapa en la afirmación de los principios de justicia social y laboral.

Dada la existencia de los principios fundamentales de la organización, reflejados en su propia constitución se transcribe una parte de la citada declaración: a) considerar que el trabajo no es una mercancía; b) que la libertad de expresión y de asociación es una condición indispensable para el progreso; c) que la pobreza, dondequiera que exista, constituye un peligro para la prosperidad de todos; d) que la lucha contra las necesidades debe ser llevada con la máxima energía en el seno de cada nación y por el esfuerzo internacional continuado y concertado, en el cual los representantes de los trabajadores y los empleados, cooperando en pie de igualdad con los gobiernos, participen en las libres discusiones y decisiones de carácter democrático con vistas a promover el bien común; e) que todos los seres humanos cualquiera que sea su raza, su religión o su sexo, tienen el derecho de conseguir su progreso material y su desarrollo espiritual en la libertad y en la dignidad, en la seguridad económica y común igualdad de oportunidades a través de su fuerza física laboral, o sea del trabajo.

Por otra parte es necesario precisar que el sentido en el que se utiliza el término "trabajo", es en principio, el de contenido económico, esto es, como factor humano aplicado a la producción de satisfactores, más que de riquezas o de ocupaciones obligatorias e ineludibles realizadas a disgusto; por lo tanto el salario de los trabajadores debe ser suficiente para cubrir las legítimas necesidades de ellos y las de su familias, es decir, deber ser "remunerador". Finalmente se precisa que la regulación obligatoria de las relaciones laborales se controla por el Derecho Laboral, tanto el interno o nacional de los Estados, como por el orden jurídico, externo o Internacional, con lo cual se cumple con la antigua sentencia bíblica de que "...comerás el pan con el sudor de tu frente", misma que actualmente se pretende llevara al extremo de afirmar que "...el que no trabaje, que no coma".

Lo expuesto es una síntesis del contenido de la presente investigación, cuyo objetivo, es demostrar que el trabajo siempre ha contribuido no solo al desarrollo de la humanidad, si más aun, ha sido, es y será factor esencial de su existencia.

CAPÍTULO PRIMERO

ORÍGENES Y EVOLUCIÓN DE LAS CONDICIONES DEL TRABAJO HUMANO

SUMARIO :

- I. Génesis del Trabajo en la Prehistoria:
- II. Las manifestaciones más importantes del trabajo en la antigüedad.
- III. Antecedentes de la situación imperante en la antigüedad respecto de las Condiciones de Trabajo.
- IV. Época de las Revoluciones

I. GÉNESIS DEL TRABAJO EN LA PREHISTORIA

En nuestro placer la historia del trabajo está sin duda aparejada a la historia del hombre. De ésta suerte, no podríamos entender las primeras manifestaciones u orígenes del trabajo humano, sin aludir al problema que ha representado para los historiadores ubicar el origen del hombre. Tal problemática ha sido abordada por los historiadores analizando los hallazgos de restos antropológicos y de diversos materiales, auxiliándose para ello de diferentes técnicas utilizadas en la arqueología, geología, paleontología, edafología, climatología y la física nuclear, entre otras ciencias y disciplinas. Como resultado de tales estudios, los especialistas ubican la aparición del primer hombre en la tierra en aproximadamente cuatro millones de años.

Señalado lo anterior, no podríamos dejar de reconocer que el hombre desde su origen, para poder sobrevivir, tuvo que desarrollar labores por mínimas que hayan sido para allegarse su sustento y, en cierto modo, sus satisfactores más inmediatos; dado que la lucha por la supervivencia obligaba a los hombres desde las épocas prehistóricas a trabajar para elaborar las armas primitivas de defensa y, fundamentalmente, para contar con los elementos que les permitieran su subsistencia.

Si conforme se desprende de los estudios realizados en torno al hombre durante la prehistoria, los primeros seres humanos fueron recolectores por naturaleza, dedicándose a la recolecta de vegetales, frutas, granos, así como a la caza de animales, y que estos trabajos se efectuaban en forma colectiva y manual, tendríamos que establecer que necesariamente el hombre se ayudó para ello de herramientas naturales que encontraba a su disposición en su entorno geográfico y que por sus características (por ejemplo conchas) no requerían transformación alguna, o bien, otro tipo de materiales que uniéndolos entre sí le permitían fabricar otros apropiados a tales requerimientos.

La mayoría de los investigadores coinciden en que la primera de las industrias que se conoce, es la denominada "Pebble-Culture" o cultura de los guijarros, desarrollada en la época terciaria. Esta primitiva y arcaica industria consistía en pulir los guijarros, tallando unos con otros hasta formar una especie de punta o de arista cortante, utilizables para aplastar y atravesar objetos. La mayoría de las

veces los guijarros fueron utilizados como instrumentos o herramientas que servían para ayudar a los pobladores a desempeñar al trabajo (ya sea que fuese la caza o la pesca).

La pebble-culture parece dar origen a una industria más perfecta desarrollada posteriormente que es la “llamada «del hacha de mano» o de los bifaces. En ella el núcleo original de la piedra ha sido golpeado, desprendiéndose lascas que le dejan convertido en una especie de hacha o instrumento punzante, robusto”.¹

En consideración a que las herramientas utilizadas por el hombre desde su origen, están vinculadas con las actividades que realizaba éste para cubrir sus necesidades primarias y elementales de subsistencia, y que en cierto modo constituye las primeras manifestaciones del trabajo que representaba las incipientes o primeras industrias de la humanidad, consideramos importante mencionar que las principales materias empleadas son: la madera, los moluscos, la piedra unida con el hueso y el asta, la tierra, el cobre, el bronce y el hierro, siguiendo en tal clasificación a Jorge Renard.²

Así, el árbol suministró al hombre, entre otros, bastones puntiagudos propios para horadar la tierra y ramas para construir chozas; los moluscos por su parte le sirvieron como paletas, vasos, cucharas, cuchillos y anzuelos; la piedra que fue de un uso más común tuvo infinidad de usos, aunque principalmente la de arma o bien como herramienta cortante para otros materiales; la tierra, en particular la tierra arcillosa era empleada desecándola al sol y después endureciéndola con fuego para utilizarla como vasijas; y, los metales (cobre, bronce y hierro) que, seguramente como muchos de los descubrimientos importantes en la historia, dio cauce a que la industria incipiente del metal se haya originado, como descubrimiento, derivado de la alfarería, pues es posible que el mineral haya sido mezclado a la greda y en las cenizas del brasero los hombres hayan notado cuerpos duros y brillantes que, calientes, eran semejantes al agua que corre y, que fríos, se modelaban sobre hendiduras donde se fijaban, y que así hayan aprendido a sacar amalgamas de donde se ocultaba el metal; descubrimiento que permitió ya en aquellas épocas que el hombre

¹ Piojan José. “Historia Universal”, Tomo 1, pág. 39, Salvat Mexicana de Ediciones, S.A. de C.V. 1980.

² Renard Jorge. “El trabajo en la Prehistoria”, Editorial Heliasta, S.R.L., Buenos Aires, Argentina., Pág. 61 y sigs.

fabricara herramientas e instrumentos más desarrollados que utilizaba como armas y como medios de trabajo.

II. LAS MANIFESTACIONES MÁS IMPORTANTES DEL TRABAJO EN LA ANTIGÜEDAD

Como premisa fundamental para desarrollar este apartado, creemos conveniente dejar sentado que como resultado de la necesidad del hombre desde la antigüedad por proveerse de sus satisfactores más elementales de subsistencia y supervivencia ante los embates de la naturaleza y

de otros grupos humanos, empezó aunque fuese de la manera más rudimentaria, a organizarse en pequeñas comunidades que le permitieron enfrentar en mejor forma el procurarse los medios de alimentación y vestido, así como de defensa.

De lo anterior, se desprende que ya desde los tiempos más remotos de la antigüedad se presentaban las primeras formas de organización social que, entre otros aspectos, dieron nacimiento a manifestaciones incipientes de la división del trabajo, atendiendo a las habilidades que mostraban los miembros del grupo en una determinada actividad, generándose así los primeros artesanos o especialistas en una labor específica (carpinteros, fundidores, zurradores, orfebres y lapidarios), aunque no puede dejarse de reconocer que en éstas épocas aun no se tenía noción de la organización de productividad, como hoy la conocemos.

En este contexto, es de mencionar que precisamente los artesanos logran originar dentro de estas arcaicas organizaciones sociales a las primeras industrias de fabricación, teniendo inclusive empleados subordinados a sus órdenes dentro del grupo.

Entre los pueblos que se distinguen en la antigüedad, sin duda, es digno de citarse, los que habitaron los que habitaron en el Asia Occidental, en donde las industrias van a ser van a ser una actividad complementaria de la agricultura y la ganadería, mismas que van a “proporcionar los instrumentos necesarios para que exista un equilibrio del conjunto”³; actividades de fabricación que en su momento permitieron por un lado con los primeros instrumentos de trabajo transformar los excedentes de materias primas de los grupos y, por el otro, crear otros tipos de satisfactores inmediatos en lo individual y en lo colectivo.

Las industrias principales desarrolladas por dichas culturas en la antigüedad, fuera de las tradicionales que se utilizaron en la época prehistórica, consistieron fundamentalmente en las de: fabricación de cerveza; la fabricación de ladrillos; la fabricación de hornos; extracción y forja de metales; la industria textil; la industria del cuero y la industria de la madera.

³ Garelli, Paul. “Historia General del Trabajo”. Grijalbo, Barcelona, Ed. 1965. Cap. III, pág. 79

Por cuanto a la primera de las industrias antes citadas, puede decirse que en aquel entonces remotamente se conocía la elaboración de la cerveza y que era necesario que las personas que la fabricaban tuvieran conocimientos químicos. La elaboración de la cerveza en esa época era minuciosa y delicada, se llevaba a cabo de la manera siguiente: la cebada se deja fermentar, dejándose en jarras que contenían agua, poniéndose al fuego pero con poco calor; la germinación se detenía, el grano era puesto al sol; posteriormente se colocaba en el horno para que fuese tostado. La malta es puesta en jarras o sacos, una vez que está molida se cuece en forma de galletas con esencias aromáticas. Hecho lo anterior es distribuido en panes de malta a los trabajadores. Hasta ese momento la elaboración de la cerveza es una técnica de panadería. Pueden existir variedades de levaduras que van a dar cerveza al gusto y van a tener calidad diferente.

En lo que atañe a la fabricación de ladrillos, se utilizaba un molde de madera rectangular, utilizando una mezcla que debería ser de arcilla y paja. El trabajo de hacer ladrillos ocupaba gran número de miembros de la colectividad habida cuenta de la demanda para la construcción, por lo que se entiende que estas primeras organizaciones sociales ocuparan gran parte de su tiempo en esta industria.

Por los vestigios arqueológicos se tiene conocimiento que una parte de los ladrillos eran secados al sol y servían para las construcciones de los edificios y que otra clase de ladrillos eran destinados a revestimientos exteriores, siendo cocidos al horno y a veces esmaltados.

Respecto a la fabricación de hornos habían una gran variedad de éstos, entre los que se encontraban los hornos portátiles, que eran hechos de arcilla, su forma era de torre o de casas de techo plano y atravesados, tenían aberturas triangulares mismas que servían para un buen tiro o también como elementos decorativos, requerían fuego lento y servían para diversos trabajos.

Los hornos a su vez, tenían construcciones alargadas y los extremos rematados por cúpulas bajas que iban a retener más el calor, tenía fila doble de agujeros y a través de estos se escapaba el

aire. El combustible de los hornos básicamente debía de consistir en carbón, que era producto de las maderas de las palmeras que crecían en los alrededores de los bosques, aunque en determinadas ocasiones le servían de combustibles los huesos de dátiles. En caso de hornos grandes éstos deberían tener fuelles de piel.

Por lo que atiene a la extracción y forja de metales, es de señalar que se posee muy poca información en torno a la actividad de los mineros, quizá debido a que los centros de extracción estaban en zonas alejadas de los lugares de civilización escrita; lo que es un hecho conocido por los restos y hallazgos arqueológicos con que se cuenta es que las actividades metalúrgicas se efectuaban mediante el procedimiento de fusión, el martilleo y el cincelado, soplando por medio de una caña sobre el metal para elevar la temperatura antes del martilleo. Así, el forjador disponía de martillos de piedra, de metal, de crisoles y de tenazas. Los procedimientos para la fusión se componían de soldadura, chapado y el repujado, las armas y las herramientas se construían por medio de dicho procedimiento.

En relación a la industria textil, los historiadores presumen que su nacimiento como tal, coincide con la centralización de las primeras ciudades-templo, cuya producción pasa de ser meramente familiar a colectiva. Las actividades del hilado y el tejido, se desarrollaba en sus inicios primordialmente por las mujeres, aunque posteriormente, con el tiempo y en consideración a las manufacturas que en esta industria requerían los nobles y eclesiásticos, la misma evolucionó hacia la formación de pequeños oficios que atrajeron a gran número de hombres para la fabricación de prendas.

El producto que más se trabajaba era la lana, misma que por su escaso rendimiento debería contarse con la existencia de grandes rebaños. Como método para que la lana se blanqueara, era necesario que se lavase con jabón, y con una substancia que tuviera alcalina (sosa, alumbre y resina).

Más tarde como actividad importante en la industria textil, puede citarse la del tinte, para cuyo efecto se contaba con talleres para tales labores, desarrollándose hasta donde se tiene conocimiento sólo tres colores: el amarillo, el azul y el rojo, aunque también hubo los tintes naturales de la lana que eran el negro, el blanco y el castaño, con los cuales se podían hacer combinaciones. Por hallazgos realizados, se sabe que en Palestina se usaban tinajas redondas o rectangulares para los tintes de las lanas y que en Mesopotamia se usaban tinajas de madera.

El cuero también tuvo importancia, pues servía para la fabricación de sandalias y largas polainas. La milicia se vestía por lo general con el cuero, esto se llevó a cabo hasta que el poderío asirio inventó el empleo de las cotas de malla y los cascos de metal.

Los artesanos se agrupaban en un mismo barrio, pero se alejaban de las ciudades, por el olor tan fuerte del curtido. En el curtido se usaba un método que todavía existe en nuestros días, que consiste en “sumergir en una cuna la piel cerrada como un saco y llena de tanino”⁴.

Otra de las principales industrias era la de la madera, servía para hacer las puertas y las aldabas. La madera era tan importante para estas culturas que además la utilizaban para los edificios públicos, palacios o templos, tanta era la relevancia que le daban los soberanos de Mesopotamia a este material, que inclusive organizaban expediciones para procurarse vigas que fuesen más resistentes a los troncos de palmeras que había en su país. La madera también servía para la construcción de embarcaciones.

⁴ Ibidem, pág. 87

III. ANTECEDENTES DE LA SITUACIÓN IMPERANTE EN LA ANTIGÜEDAD RESPECTO DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO

Es importante mencionar que si bien es cierto en esa época dado el escaso desarrollo de la organización social, implicaba como consecuencia, entre otros aspectos, que el trabajo o actividades que realizaban los hombres no tuviera una compensación o remuneración acorde al esfuerzo realizado, en razón de los enormes abusos de que eran objeto quienes trabajaban para otro u otros inclusive en estado de esclavitud que ya se daba, también lo es que en tales tiempos se encuentran algunos antecedentes por muy remotos que sean de incipientes condiciones laborales.

En este contexto, y para los efectos de mayor facilidad en el tratamiento de este tema, y sin pretender ser arbitrarios en omisiones, estimamos conveniente aludir a las condiciones imperantes para los hombres que laboraban para otros dependientes o por sumisión dentro de las culturas que consideramos más representativas en este periodo: Asia, Egipto, Grecia y Roma.

ASIA

De ésta región, se tienen vestigios específicamente en el Código de Hammurabi, en el cual se reglamentaban algunos aspectos del trabajo; por ejemplo, el aprendizaje y formas de ejecutar algunas labores, alguna especie de procedimiento para determinar los jornales de los obreros dedicados a la fabricación de ladrillos, de los marineros, carpinteros, pastores y tejedores⁵. Así, algunos tejedores libres, trabajaban en compañía de jóvenes esclavos, y lo hacían en los talleres de cada Estado, estando sometidos a la autoridad del jefe del equipo, que a su vez respondía ante los intendentes.

Para esta especie de remuneración, cada mes se hacían las cuentas de las materias primas que se suministraban a los tejedores y la cantidad de tejido que se les entregaba debiéndose indicar el peso y la calidad, a su vez los tejedores iban a recibir un sueldo que consistía en lana, dátiles, pescado, cebada y diversos objetos.

Con independencia de la gran relevancia que cobraba la actividad que desarrollaban los esclavos en todos los menesteres domésticos e industriales, su estatus en el Asia era primordialmente el de un ser humano de condiciones inferiores y podía ser vendido o comprado, o bien heredarse como si fuese un bien. Era tan inhumano el trato que se le daba que en Babilonia al esclavo que se fugaba se le castigaba duramente, ya fuese que se le tatuara o que se le arrojara a la calle. En caso de que renegase de su dueño, se le cortaba la oreja.

Lo anterior implicaba una exageración a lo arbitrario, pues en ese entonces no se entendía que el esclavo era un ser humano aunque tuviera una calidad inferior de vida a la de su amo, y que por ello no se debía atentar impunemente contra su vida. Era tan evidente el trato de cosas que en aquel entonces se le daba que inclusive podía reunir determinada cantidad y pagársela al amo, para así recobrar su libertad.

La ley protegía al amo cuando alguno de sus esclavos se le fugaba. Puede citarse como ejemplo que si determinado amo hospedaba a un esclavo que no le perteneciera, estaba obligado a

⁵ Guerrero Euquerio. "Manual de Derecho del Trabajo", Editorial Porrúa, S.A. Edición 1990, Capítulo 1, Pág.16.

devolverlo o a pagar determinada cantidad. De ese trato da constancia el Código Hammurabi, que preveía castigar con la muerte al encubridor o cómplice de una evasión y recompensar con dinero al que devolviera al fugitivo.

Paralelamente al estatus inhumano que enfrentaban los esclavos, se tiene conocimiento que en este periodo gozaban de algunos derechos como el de casarse con una mujer libre y de poseer bienes, así como el que tenían las esclavas cuando hubiesen tenido hijos del amo, dado que en este supuesto ya no podían ser vendidas, y si el amo, en estos casos la había enviado a uno de sus acreedores, ésta debía ser liberada por el solo hecho de que el amo hubiera reconocido como suyos a los hijos de la esclava.

En general, no se conoce el origen de la libertad de los esclavos, aunque se podría decir que ello quizá se debió a que el amo lo haya recompensado por un servicio prestado, o que la familia del esclavo haya mejorado en su suerte, o pudiera ser que el esclavo haya trabajado mucho y como recompensa del amo por los servicios prestados haya podido liberarse.

EGIPTO

De los antecedentes con que se cuenta de las condiciones que prevalecían para los trabajadores en esta cultura, podría decirse que éstas eran al igual que en el Asia inhumanas, puesto que además de los abusos físicos de que eran objeto por las duras jornadas a que eran sometidos en sus labores en climas de altas temperaturas, no se le dotaba de los instrumentos o herramientas indispensables para su desarrollo, ni se proveía a éstos de la alimentación y condiciones adecuadas para sus actividades.

De lo anterior, da debida cuenta Garrelli al citar sus lecturas al respecto de una obra literaria en el antiguo Egipto y compuesta para la edificación de los jóvenes escribas de esa época, cuyo contenido motivó a este último autor a denominarla *Sátira de los Oficios*, en la que se narra el carácter sucio y degradante de diversos oficios manuales, así como la fatiga, deformación física,

posturas incómodas y riesgos profesionales a que estaban expuestos quienes los realizaban, no sin dejar de mencionar los malos tratos por los jefes encargados de tales oficios⁶.

“He visto al metalúrgico al trabajo, en la boca de su horno; sus dedos están como la piel de un cocodrilo; huele peor que la freza de pescado”. “El carpintero que maneja la azuela anda más cansado todavía que el campesino; su campo es la madera, y su azada es el torno. Al atardecer se encuentra extenuado, porque ha trabajado más allá de sus fuerzas; y, sin embargo, por la noche hay todavía luz en su casa”.

“¿El albañil que levanta las manos? Soporta el dolor del látigo; siempre al aire libre, expuesto al viento, trabaja vestido con un simple paño. En el taller no lleva más que una cintura de loto, que deja su detrás desnudo. Sus brazos se bañan en arcilla, todos sus vestidos están manchados, y come su pan con los dedos terrosos...”

Los anteriores fragmentos solo nos dan una idea de lo que pensaban los nobles y ricos sobre los oficios que realizaban los trabajadores. En el caso, consideramos que de haber tenido oportunidad los trabajadores de describir sus penurias al desarrollar estas labores, seguramente nos reflejarían de mejor manera las condiciones inhumanas a que estaban sujetos.

Creemos conveniente señalar además que en opinión del Profesor Alberto Briceño Ruíz⁷, de todos los trabajadores en ésta cultura el campesino fue sin duda el más duramente castigado, en razón de que a este grupo de personas el régimen agrario no les era favorable si se toma en cuenta que las familias de nobles acaparaban las mejores tierras y que las que eran destinadas a los campesinos (pequeñas propiedades y suelos menos benignos, les implicaba mayor laboriosidad y, por ende, mayores jornadas de trabajo logrando acaso poca productividad y escasos alimentos para su sustento, sin perjuicio de que tales tierras solo tenían la extensión necesaria para hacer vivir una

⁶ Garelli, Paul. “Historia General del Trabajo”
Grijalbo, Barcelona, Ed. 1965, 2ª Parte, pág. 159.

⁷ Briceño Ruíz Alberto. “Derecho Internacional del Trabajo”, Editorial Harla, página 51.

familia, no alcanzando para repartir extensiones de ella a los hijos de las propias familias agricultoras.

Por cuanto a la remuneración que recibían los trabajadores, ésta era en especie, mediante la entrega de productos de consumo o de uso (se les daba pan, aceite, trigo, principalmente); remuneración con la cual atendían básicamente y en forma precaria sus necesidades de alimentación, dado que por lo que atiende al vestido, éste era confeccionado en el seno familiar. Se tiene conocimiento de diferencias respecto al pago de los obreros, y que estas diferencias se basaban en tomar en cuenta las cargas familiares del trabajador, ya que el soltero en estas condiciones tenía una menor remuneración.

En lo relativo a los descansos que se otorgaban a los trabajadores, se circunscribían a aquellos destinados a conmemorar las fiestas religiosas, así como el primer día de cada mes y los dos últimos de cada década.

GRECIA

Para entrar a este tema, necesariamente tenemos que mencionar que en esta cultura, al igual que en la romana, la instauración de la ciudad antigua implicó, como en cualesquier sociedad humana, que se presentarán categorías, distinciones y desigualdades en cuanto a los habitantes que la conformaban. Así, con independencia del rey y la nobleza, en Atenas, como ejemplo, se dio la distinción originaria entre los Eupátridas y los Tetas; en Esparta la clase de los iguales y la de los inferiores; en Eubea, la de los caballeros y la del pueblo. La distinción de clases se presentó incluso en las familias y las tribus que, a manera de antecedente de confederación, dieron nacimiento a la primera ciudad antigua.

Efectuada la precisión anterior, cabe destacar que dada la composición política en una primera etapa de esta cultura, el Rey desempeñaba funciones de Juez, Sacerdote, Jefe Político y otros cargos, de suerte tal que los demás componentes de la sociedad subordinados a la voluntad

del propio Rey, o del Estado en determinadas ocasiones e incluso de la religión, dado que de ésta nació el Estado y unidos formaban un poder.

En Grecia como en Roma el trabajador estaba a disposición del monarca, no solamente en cuerpo sino también en sus bienes materiales, todo lo podía poseer el Estado. "El Estado ejercía su tiranía hasta en las cosas más pequeñas"⁸.

De lo anterior puede explicarse que en esta cultura se haya manifestado con gran fuerza la esclavitud, incrementándose aún más su número en el periodo clásico y muestra de ello son los datos que se tienen del siglo II, en el sentido de que en Corinto había 460,000 esclavos y datos complementarios de los cuales se tiene conocimiento, nos mencionan que en la ciudad de Egina había 470,000 de ellos⁹. Es importante señalar que en esta primera época, los esclavos trabajaban junto a los artesanos libres.

Cuando el esclavo moría era enterrado en la sepultura de la familia. El esclavo estaba incorporado a la familia para toda la vida, no se podía separar del patrón al cual veían como autoridad, si se casaba lo debería de hacer con autorización del amo y los hijos que tuviera seguían siendo esclavos.

Una parte de los esclavos eran hombres vencidos que habían sido hecho prisiones al combatir con éstos y destruirle sus ciudades; otros eran extranjeros, pastores, gente que no tenía familia, niños que habían sido robados y, por último, los descendientes de esclavos.

El número de esclavos, como ya se dijo, fue aumentando cada día, hombres que podían ser libres estaban unidos a la esclavitud (los hijos de los esclavos), solo bastaba que uno de los parientes fuese esclavo, para que el niño que naciera bajo el estatuto de esclavo.

⁸ Coulanges, Fustel. "La Ciudad Antigua"
Nueva España, S.A., 1994, pág. 316.

⁹ Carro Igelmo, Alberto José. "Historia Social del Trabajo", Editorial Bosch, Casa Editorial, S.A., Barcelona, 7ª Edición, 1986, pág. 99.

El esclavo que fuese hábil e inteligente se podía destinar al aprendizaje y a la especialización, y asignarle así actividades más delicadas.

En una etapa posterior, en la época Clásica existieron dos clases de esclavos: los esclavos privados que trabajaban para los particulares en todo tipo de labores y, los esclavos públicos, que eran ocupados por el Estado, estos últimos nunca eran numerosos y además no asumían por sí solos la responsabilidad de los trabajos encomendados, mismos que realizaban bajo la dirección o ayudando a trabajadores libres.

En este periodo, algunos esclavos ejercían determinados oficios, como los de los joyeros, fabricantes de broches y cultivadores, entre otros, siendo vigilados por el dueño del establecimiento o por el contraamaestre (hombre de confianza de condición servil, el cual debía ser competente, honesto y principalmente tener dotes de mando).

Por cuanto a la época Helenística, puede decirse que la mayor parte de los trabajos, se efectuaban comúnmente por los esclavos y, aunque los griegos tenían tendencia a la libertad de dichos esclavos, la alta dedicación que le daban, sobre todo la aristocracia, a las funciones superiores del arte, de la filosofía y de la guerra, más que al trabajo, no permitía la desaparición de la esclavitud.

Como puede observarse, dentro de esta cultura la situación de los esclavos no varió en relación a la que tenían en otras culturas contemporáneas de ésta, aunque no se deja de reconocer que en un tiempo determinado el esclavo tuvo un trato más humano, haciéndole formar parte inclusive de la familia, participando en las ceremonias y ritos religiosos, así como en celebraciones o fiestas.

En cuanto a la clase trabajadora, que como hemos apuntado anteriormente, estaba compuesta por los hombres libres (ciudadanos y extranjeros) que laboraban, auxiliándose en algunos casos con los esclavos, podemos decir que las condiciones en que lo hacían no distaban

mucho de las que prevalecían en otras culturas de la época, en el sentido de las penurias que significaba su realización, de lo cual dejan constancia fragmentos de las obras de Aristófanes, a los cuales alude el Maestro Alberto José Carro Igelmo¹⁰.

Así, es de comentarse que la gran mayoría de los trabajadores realizaban principalmente actividades en las granjas, en la construcción, en el campo y en las minas, de lo cual se destaca que tales trabajadores no eran dotados de los instrumentos necesarios que les permitieran realizar con mayor facilidad y con menos penuria sus labores.

Las actividades del campo, de las granjas y de la construcción, implicaban largas jornadas y consecuentes quebrantos de salud. No se deja de señalar que el trabajo en la minas era más penoso que las actividades antes descritas, ya que se tiene conocimiento que éstas se realizaban en angostas y sinuosas galerías a gran profundidad y en malas condiciones de ubicación, existiendo evidencia además de que tenían un horario de diez horas de trabajo en sus puestos por otras diez de descanso, reanudando sus labores por brigadas al término de este periodo dado que dichas tareas eran continuas.

De igual modo, es de mencionar que existían individuos que tenían una profesión determinada como eran los médicos, los adivinos y los sacerdotes y que también había personas sin profesión denominados Thutes, mismo que aunque no eran esclavos ni artesanos ni campesinos, realizaban diversos trabajos en general.

Los Thutes eran personas que no tenían otro recurso más que el de sus propias manos. Para poder vivir alquilaban sus servicios a quienes lo querían emplear, desempeñando sus trabajos por periodos cortos.

Así mismo, existía otro grupo de personas conocidos como los mendigos, que trabajaban para el público desempeñando varios servicios, ya fuese como jornaleros ocasionales o bien como

¹⁰ *Ibidem.*, pág. 100.

pregoneros de acontecimientos que en un momento dado interesaban a la sociedad. El mendigo podría convertirse en Thutes cuando tuviera lo necesario para subsistir, aunque al variar su situación volvía a ser mendigo.

Por cuanto a los salarios o remuneraciones que se pagaban a los trabajadores no se cuenta con una evaluación precisa de sus montos en cada una de las actividades o industrias que se realizaban, aunque en términos generales si existe evidencia de que la remuneración era raquítica y escasamente cubría los requerimientos más elementales de subsistencia para los trabajadores. Más precisión se tiene en cuanto a los salarios que se pagaban a los obreros de la construcción y a los especialistas en la talla de piedras, pues al parecer a los primeros se les pagaba por día a finales del siglo V un dracma por jornada, aunque posteriormente se les incrementó a dos dracmas, mientras que a los talladores de piedras se les pagaba al final de la obra ejecutada, percibiendo estos últimos el precio convenido que el trabajo encargado que era muy bajo.

Las condiciones que prevalecían para los trabajadores, en especial para el campesinado, se vieron agravadas aún más por el hecho de que cuando eran pequeños propietarios y tenían malas cosechas, se veían obligados a vender sus propiedades a los terratenientes ricos que les pagaban poco por ellas y, aprovechándose de su precaria situación, los empleaban en el cultivo de tales tierras a muy bajos salarios.

ROMA

Al igual en Grecia, al darse en Roma la fundación de la ciudad antigua como una forma de organización más avanzada de la de otros pueblos, acarreó como consecuencia natural que existieran diferencias sociales en cuanto a la población que la integraba y que básicamente se componía de los patricios y plebeyos (ambos niveles sociales de hombres libres).

Puede decirse que en un principio de esta cultura los patricios eran los descendientes de las primeras familias que se establecieron en Roma, la clase aristocrática que poseía religión y

divinidades a quienes rendir culto, detentadora de las tierras y, por ende, de la riqueza. Por su parte, la clase plebeya estaba compuesta por el resto de la población llegada posteriormente a Roma, quizá provenientes de antiguas poblaciones conquistadas y sometidas según algunos historiadores o bien porque carecían de religión. Estos últimos se dividían en dos ramas: la plebe rústica que estaba integrada por pequeños propietarios del campo, y la plebe urbana, que era la dedicada a las actividades artesanas y comerciales¹¹.

Como puede observarse, la distinción entre las clases sociales mencionadas, implicaba que las actividades en general fueran realizadas en gran proporción por la población que componían los plebeyos, con independencia de la que realizaban los esclavos de cuyo estatus se habla más adelante.

En un principio, y dadas las diferencias sociales y condiciones geográficas que prevalecían en el territorio que ocupaba Roma, los patricios que poseían grandes extensiones de tierra y mayores recursos económicos, se dedicaban primordialmente a la ganadería y en menor medida a la agricultura, no así los plebeyos rústicos quienes por las pocas extensiones de tierra con que contaban, quienes por ello se dedicaban básicamente a la agricultura y en mucho menor grado al pastoreo de apenas unas cuantas cabezas; actividades que le permitían si acaso el proveerse únicamente de alimentos para sus familias.

Así, puede establecerse que tal organización social y de propiedad concebía en suma incomparables ventajas a los patricios sobre los plebeyos, como la posibilidad de explotar cada parte del suelo de la manera más conveniente dada su extensión; la posibilidad de disponer de esclavos que ejecuten los múltiples trabajos que requiere incesantemente la tierra, asegurando así la continuidad de la explotación; contar con capitales que les permitían la compra de mano de obra, de herramientas, de nuevas parcelas, la reconstrucción de los rebaños, con independencia de la

¹¹ Carro Igelmo, Alberto José. "Historia Social del Trabajo", Bosch, Casa Editorial, S.A., Barceloma, 7ª Edición, 1986, pág. 108.

disposición que tenían de excedentes para vender productos agrícolas como el trigo, o de la ganadería como el cuero¹².

Cabe hacer mención que la explotación agrícola por lo primitivo de los métodos de cultivo, la insuficiencia de las técnicas y de las herramientas, ocasionaba la multiplicación de las labores del campo, de modo que la subsistencia de los plebeyos rústicos ya fuese trabajando sus pequeñas propiedades o bien la de los patricios, les implicaba esfuerzos prolongados durante todo el año, de toda la mano de obra disponible inclusive la de sus familias.

Si bien es cierto las actividades agrarias y de la ganadería eran las actividades a las que se dedicaba la mayor parte de la población, también lo es que, no obstante que la producción industrial tuvo escasa importancia, se realizaban a su vez actividades artesanales y comerciales, tales como la fabricación de instrumental y herramientas agrícolas necesarias para las labores del campo, el hilado y el tejido realizado principalmente por mujeres; actividades artesanales que por uso doméstico y en pocas ocasiones de producción en serie, estuvieron en una primera época sumamente restringidas, aunque debe decirse que posteriormente los productos excedentes fabricados por los artesanos en la ciudad dieron lugar al intercambio de los mismos por otros que no fabricaban y, con los pobladores del campo, por productos alimenticios. Estas actividades de intercambio se efectuaban en el mercado urbano que se celebraba cada nueve días, en el cual se daban encuentro todas las capas sociales de la población.

En el nivel inferior de la población que componía la estructura social de Roma se encontraban los esclavos que realizaban conjuntamente con los hombres libres todo tipo de actividades tanto en el campo como en la ciudad. Los esclavos fueron un elemento humano muy importante para las actividades agrícolas, habida cuenta de las técnicas y medios rudimentarios que se utilizaban en su realización.

¹² Garelli, Paul. "Historia General del Trabajo"
Grijalbo, Barcelona, Ed. 1965. Cap. II, pág. 341.

Con independencia del estatus inferior que tenían los esclavos, se tienen evidencias de que los romanos les dieron un tratamiento menos inhumano del que se les dio en otras culturas, aunque no por ello dejó de considerárseles como cosas y patrimonio de sus amos.

Algunos ciudadanos romanos, les pagaban un sueldo a sus esclavos, una vez transcurrido el tiempo, los esclavos pagaban su rescate y así podían quedar en libertad.

La libertad del esclavo debía de hacerse ante un pretor, en un proceso, o bien inscribiéndolo en el registro de los censores; una vez liberado, adquiría la calidad de ciudadano romano, si se casaba, la tercera generación podía llegar a ejercer los derechos políticos.

La mano de obra en Roma era importantísima; no solamente debería de haber esclavos, sino que era necesaria la existencia de personas calificadas en los cultivos a fin de que con su participación aumentaran el capital de Roma, la que requería contar con este tipo de mano de obra dado que era una ciudad pobre. Las personas de capital ayudaron a Roma para tener más personas preparadas y así lograr que tuvieran un poco más de ingresos y mayores cultivos.

Existieron diferentes factores de producción (tierra, trabajo y capital), si el patrón por alguna causa se encontraba ausente, nombraba a una persona que la llamaba Administrador, el cual se encargaba de cuidar el terreno y ver que los trabajadores cumplieren con sus obligaciones, para no perjudicar ni al patrón ni a la clase trabajadora.

El Estado debería de ayudar y proteger a las empresas industriales, para que tuvieran una mejor organización, daba todas las facilidades a las empresas para que se instalaran; así, las industrias deberían satisfacer las necesidades de los ciudadanos, mediante sus productos.

Existió la industria que era la doméstica, y una de las principales características es que usaban técnicas y herramientas rudimentarias.

En el mundo romano del trabajo, las actividades laborales dependían básicamente de los trabajadores. Dichas actividades también las realizaban las personas carentes de toda libertad personal (esclavos), las cuales estaban obligadas a prestar sus servicios; a estos últimos (esclavos) se les consideraba como cosas y el fruto de su trabajo era físico natural, el dueño podría adquirirlos y les asignaba trabajos forzosos y jornadas exhaustivas, el rey obligaba al dueño a venderlo si éste era tratado con crueldad, no lo hacía con fines humanitarios sino como medida de conservación de la mano de obra.

Los libertos eran esclavos que tenían libertad restringida, eran tratados de diferente manera, se les consideraba como personas y para ellos, solamente había ciertas prohibiciones de trabajo, pues si lo realizaban esto iba en contra de su dignidad y seguridad, por consiguiente solo realizaban los trabajos que se les encomendaban.

Los trabajadores libre en cambio, gozaban de completa capacidad jurídica para ejercer libremente la actividad laboral, prestaban servicios a empresarios privados en las empresas de éstos, ya que el salario era más elevado y por eso lo hacían. Por lo general iban a realizar el ejercicio de la actividad el trabajo en forma independiente, ya sea que fuesen artesanos, comerciantes o que tuviesen un taller.

Lo mismo que sucedió en Grecia respecto al Rey, sucedió en Roma, el monarca era el soberano absoluto, y ejercía todas las funciones más importantes (magistrado, juez, sacerdote). Los Pater familias estaban al lado de él, formaban parte del senado, en caso de algún conflicto el rey le pedía al senado su opinión, si le convenía la aceptaba y si no hacía lo que más consideraba de acuerdo a su punto de vista. En Roma se originó una revolución, las personas que vivían en Roma no querían ser dominadas por el propio monarca, sin embargo no dio resultados, aunque, los plebeyos se incorporaron al mismo.

De la revolución solamente la realeza política quedó suprimida, la realeza religiosa era santa y no se podía hacer nada en contra de ella, se adoptaron todos los medios imaginables para que el

rey-sacerdote jamás abusase del gran prestigio que sus funciones le daban para apoderarse de la autoridad.

Con el transcurso del tiempo, las personas seguían siendo tratadas en igual forma; se les impuso una jornada, la cual se tomaba por el día solar, se dividía en doce horas. En caso de que se tratara de trabajadores libres, las dos partes (patrón y trabajador libre), fijaban la jornada, pero si se trataba de esclavos el patrón era el único que ponía la jornada de quince horas al día. Cualquiera que fuese el trabajo libre, no excedía de ocho horas, y la de los libertos era de ocho horas exactamente.

Pero estas normas eran relativas o dependían de las variaciones en el mercado y de los usos locales, existían normas policiales que implicaban en la jornada de trabajo.

Respecto al salario, a los esclavos no les pagaban nada; al salario se les denominaba Merces, y quedaba al arbitrio de las partes contratantes y sujeto a la Ley de la oferta y la demanda; el salario por lo general era inferior y no satisfacía las necesidades vitales de los trabajadores. El pago del salario debería de hacerse al final del trabajo realizado, salvo que el trabajo fuera una obra determinada, entonces se les pagaba una vez que la obra fuese terminada, pero se les daba una parte al principio y el restante al final.

IV.- ÉPOCA DE LAS REVOLUCIONES (1760-1914)

En la historia del trabajo y de los trabajadores apareció la primera máquina, la cual va a substituir el trabajo de mano de obra. La máquina trajo consigo varias clases de cambios y a esto se le llamó Revolución Industrial.

La Revolución Industrial no fue lo mejor que se hubiera querido, algunos oficios se vieron afectados pero otros no, como por ejemplo, el hilado y el tejido.

Las nuevas formas de trabajo, tuvieron su origen en la Revolución Industrial y ésta nació en Inglaterra. La legislación prohibía la exportación de los procedimientos industriales, esto se mantuvo hasta 1825.

Inglaterra se alzó con el monopolio de las nuevas formas de trabajo y así dejó atrás la producción industrial de los demás países del mundo, por lo tanto éstos se estuvieron que ajustar a

la producción industrial de Inglaterra, con un atraso de varios decenios, agravándose además por las guerras revolucionarias.

“La aparición de grandes establecimientos industriales, que utilizaban procedimientos mecánicos modificó las condiciones laborales imperantes hasta la fecha, dando lugar a la creación de una nueva clase: la de los trabajadores industriales¹³”.

No obstante que en Inglaterra, al tiempo de iniciarse la revolución industrial existían ya manufacturas, esencialmente textiles, y algunas de ellas con varios centenares de obreros, esta forma de organización productiva tenía más semejanza con un número importante de talleres artesanos, que con la organización más completa de producción que representan las fábricas, mismas que al contar con las máquinas que en gran medida se inventaron y que eran movidas por medio de energía, permitieron una gran demanda de la mano de obra, originando grandes concentraciones humanas.

Pero los trabajadores fueron hostiles ante el cambio, les repugnaba el uso de las máquinas, tanto así que a finales del siglo XVIII y principios del XIX, llegaron a la conclusión de que era necesario destruirlas.

En Inglaterra los incidentes de oposición a la utilización de las máquinas se hicieron patentes, de forma que los obreros hicieron peticiones de acabar con éstas, luego existieron contrapeticiones de las fábricas, todo se hizo ante el Parlamento; los obreros como siempre vieron su demanda desestimada; transcurrido algún tiempo, los temores que tenían los trabajadores respecto a la máquina desaparecieron y así fue imponiéndose paulatinamente la utilización de ella, sin que se modificaran las condiciones de los obreros.

Existieron contratos a largo plazo, mismos que se imponían a los trabajadores, y por lo general eran vitalicios, también había el contrato a corto plazo, en donde intervenían las artesanos

¹³ Fohlen, Claude y Bédarida, Francois. “Historia General del Trabajo”. Grijalbo, Barcelona, Ed. 1965. Cáp. II, pág. 27

menesterosos. El trabajo a corto plazo no bastó, siendo insuficientes para las nuevas industrias, se necesitaba más trabajo de mano de obra y así aparece el contrato de largo plazo mencionado anteriormente.

Lo que caracterizaba al trabajo de las fábricas era el tiempo que trabajaban; el mínimo de trabajo era de doce horas diarias, muchas empresas laboraban en la noche, pero con el tiempo apareció el alumbrado artificial que ocurrió en el segundo periodo de la revolución industrial.

Las condiciones de trabajo revistieron la mayor dureza, era necesario que existiera una disciplina y así aparece un reglamento indicando que los obreros deberían de ser puntuales, sin embargo, éstos no estaban de acuerdo con el reglamento, porque lo creían injusto.

Era necesario que se hiciera efectiva la vigencia de un Código que hablara sobre disciplina industrial, apropiado a las necesidades tanto del patrón como de los trabajadores, para que existiera una buena producción y además una organización dentro de la empresa.

En la Ley de 1854 en Inglaterra, el trabajo que se hacía los sábados, debería de terminar a las dos de la tarde en todas las empresas y más tarde surgió la semana inglesa, la cual establecía que los sábados no se trabajara, desempeñando las labores de lunes a viernes.

En los talleres pequeños no existía una jornada determinada, y los patronos abusaban de los trabajadores; por lo que éstos se encontraban sin garantía y no gozaban de ningún respaldo legal.

Existieron principios para reglamentar el trabajo, tenían como finalidad equiparse a las Leyes Inglesas que sirvieron de modelo; uno de los primeros países que instauró estas leyes fue Francia, por medio de una ordenanza dictada en 1839, con las cuales se prohibía, entre otros, el ingreso en las manufacturas a los menores de catorce años, y se les obligaba a la asistencia escolar. La reglamentación del trabajo tanto de las mujeres como de los niños tardó más tiempo en instaurarse.

En Inglaterra existieron varias reglamentaciones de trabajo, especialmente las referentes al aprendizaje; ello representaba un medio de protección para los trabajadores, no obstante que los patronos insistían en pretender que el trabajador fuese esclavo para coartarle su libertad de acción.

En Francia fueron desapareciendo las antiguas reglamentaciones de trabajo, el trabajador francés estuvo sometido a otros reglamentos que eran más humillantes que los anteriores. Para que un trabajador pudiera ingresar a alguna fábrica, debería mostrar una credencial indicando que era miembro de dicha fábrica.

En Inglaterra al igual que en Francia, el trabajador se encontraba en una situación de inferioridad frente al patrón, el trabajador que abandonaba al patrón podía ser encarcelado; pero si el patrón lo despedía, solamente le daba una indemnización.

Los salarios en Inglaterra se dividieron en dos clases; para los industriales, y para los agricultores; el mejor pagado era el industrial; a fines del siglo XVIII y principios del XIX, los salarios en Inglaterra y demás países era muy bajo, por consiguiente existió una reglamentación; era necesario que el juez fijara el salario vital como mínimo, tomando en cuenta el precio del producto alimenticio.

Cuando existía algún conflicto de trabajo, se acudía al Parlamento, éste nombraba a dos árbitros para el patrón y para el trabajador, así el Parlamento se allegaba los elementos para decidir quién tenía la razón, lo que más le repugnaba al patrón, era el deber de aceptar la decisión de un árbitro obrero, él creía que se colocaba bajo la dependencia y control del trabajador.

A fines del siglo XVIII y principios del siglo XIX, se hizo necesario organizar el trabajo de la mano de obra, y fue preciso dar a cada persona un trabajo determinado.

Había dos clases de empresas; las empresas en pequeño (talleres) y las grandes empresas. En la pequeña empresa, el patrón conocía a cada uno de sus trabajadores, su carácter, su modo de pensar y su historia familiar, en cambio en las grandes empresas, el patrón estaba aislado de los trabajadores.

Estados Unidos.- Frente a los trabajadores se va a encontrar el patrón que va a adoptar una actitud original. Para que una empresa tenga una buena organización es necesario la existencia de buenas relaciones entre el capital y el trabajo, en una empresa el capitalista va a proporcionar mediante el ahorro los instrumentos de producción y los trabajadores van a proporcionar el trabajo humano, relación que va a ser el elemento principal de la empresa.

Los salarios que percibían los trabajadores eran elevados; el bienestar de los obreros interesaba a todos y se les daba un mejor trato, además del alojamiento, asistencia médica y otras prestaciones.

Los trabajadores nunca verán satisfechas sus necesidades, ellos quieren gozar del lujo extremado de la clase aristócrata, pero eso nunca será posible, así el trabajador por su situación reciente todavía más la desgracia de sus condiciones frente al patrón.

Evolución del Trabajo Obrero.- Los oficios con el tiempo fueron decayendo, el obrero tiene conocimientos técnicos, tenían que ser expertos y hábiles en el trabajo, y a medida que pasa el tiempo va aumentando su conocimiento y habilidad en el trabajo.

El aspecto teórico en el aprendizaje, va a ocasionar que sea más difícil el acceso a un puesto especializado, pues el obrero carece de los elementos teóricos, por lo general tiene más capacidad práctica que teórica. En los oficios tradicionales, el aprendiz se convertía en ayudante y de ayudante pasa a compañero, la especialización la iban adquiriendo con la edad y en la práctica. El aprendizaje se hacía en cursos nocturnos o en los sábados; existía también el aprendizaje de los adultos.

La evolución de las técnicas industriales está ligada a la economía de la producción. Si no existen capitales, la producción va a ser raquítica y debe de existir un progreso técnico que obligue a la formación de las grandes empresas. La empresa industrial según el autor "Berle y Means, va a dejar de ser un simple organismo económico y debe estar sometido a las leyes del mercado y solamente va a obrar como Institución Política en el campo de las fuerzas económicas y sociales organizadas"¹⁴.

Toda empresa tiene contactos con diversas instituciones, para que existía una mejor marcha y organización dentro de la misma importa tanto la relación social como las diversas relaciones que debe tener con el Sindicato, esto impone a las empresas diferentes tareas y los directores de las mismas están obligados a cumplirlas.

Las Empresas y su Organización.- En toda empresa debe de existir un jefe de taller (contraestrate), va a ser considerado como un manager o un animador del equipo del trabajo a que pertenece.

Si la empresa se funcionaliza, el contraestrate pierde más su autoridad y ya no existe tanta amplitud en la iniciativa. Así se van a desarrollar los sindicatos rápidamente.

En un principio la situación del trabajo iba a estar dominada por la autonomía de los obreros que pertenecían a las fábricas, pero desde que apareció ésta situación el contraestrate se convirtió para el obrero en un representante y mandatario de la autoridad patronal.

Después nace la automatización y la creación de redes de obreros, y se empleaban en tareas de vigilancia y de control para una mejor organización. Desempeñan tareas sociales, por lo tanto no va a organizar solamente a un grupo sino que va a ser un trabajo técnico y social recíprocamente.

¹⁴ Touraine, Alain. "Historia General del Trabajo". (1914-1960). Grijalbo, Barcelona, Ed. 1965. Cap. I. pág. 44.

El obrero solo desempeñaba trabajos de producción y la actividad que realizaba era la de elaboración, en cambio el empleado, hacía trabajos de dirección y se desarrollaba en los talleres de esa época.

Existió una característica en donde se separa el trabajo obrero del empleado, y consistió en que el obrero seguía siendo un productor, en cambio el trabajo del empleado era de orden administrativo y estaba al servicio de la producción.

Hasta la Segunda Guerra Mundial, el salario otorgado a las personas dedicadas a la venta, era muy pequeño, solamente se les pagaba un tanto por ciento de las ventas que realizaba, otros trabajadores recibían un sueldo fijo.

CAPITULO SEGUNDO

EL REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO

Y LAS CONDICIONES DE TRABAJO

(EN EL ÁMBITO INTERNACIONAL Y EN EL DE MÉXICO)

SUMARIO:

V. Concepción Contractual del Reglamento Interior del Trabajo

VI. Teorías Unilaterales

VII. Teoría Legal de la Facultad Reglamentaria

VIII. Teoría del Contrato de Adhesión

IX. Teoría de la Potestad Reglamentaria

X. Teoría del Ordenamiento Jurídico Positivo

XI. Conceptualización de las Condiciones de Trabajo en el ámbito (O.I.T.)

XII. Las Condiciones de Trabajo en La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y en la Legislación Laboral de México

EL REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO Y LAS CONDICIONES DE TRABAJO EN EL ÁMBITO INTERNACIONAL Y EN EL DE MÉXICO

Al iniciar el análisis respecto de la Naturaleza Jurídica del Reglamento Interior de Trabajo, hemos de señalar con apego a lo dispuesto por los artículos 422 a 425 de la vigente Ley Federal de Trabajo de México, que el mismo implica un conjunto de disposiciones de carácter obligatorio, tanto para trabajadores como para patrones, cuyo objeto principal es el reglamentar el desarrollo de las labores de toda empresa.

Ahora bien, del contenido de esta idea, hemos de partir a efecto de encontrar la verdadera esencia y característica de la figura que estudiamos. Con tal fin, consideramos pertinente desarrollar un estudio breve, respecto del citado reglamento en diversas partes del orbe.

V. CONCEPCIÓN CONTRACTUAL DEL REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO

Esta teoría definida por la Suprema Corte Casación de Francia, considera al Reglamento en la Concepción Contractual como un contrato, interviniendo para su formación las dos partes; la elaboración la hace el patrón, y por parte del trabajador debe de haber consentimiento no necesita ser expreso. Ahora bien, en materia de contratos se admite el consentimiento tácito para la validez y formación de los citados contratos, por ende, se considera que a través de este procedimiento, puede elaborarse un contrato, cuyas características encontramos en el clausulado del Reglamento Interior de Trabajo. La corriente que se analiza, estima que el conjunto de disposiciones del Reglamento Interior de Trabajo, tienen su origen en cláusulas de índole contractual obligando a las partes, al cumplimiento de las mismas, considerando que el patrón, puede poner determinadas sanciones, que se estiman de carácter penal,, siempre y cuando pueda demostrar con pruebas el ilícito que se haya comprometido.

La doctrina contractual se ha criticado acremente, al señalarse que para que tenga calidez el reglamento empresarial como cláusula de un contrato, debe comprobarse que el empleado lo conoce, aceptando su contenido, aún en forma tácita. Asimismo al atribuírsele el carácter disciplinario, al empleador, no se puede considerar al propio reglamento como clausulado de índole penal, en atención de que el poder disciplinario, se encuentra regulado en leyes y decretos de la materia. Por otra parte, podemos considerar la inexistencia de esta tesis contractual, al afirmar, que en la misma, no se encuentran representadas las partes, sino al momento de la elaboración del reglamento, el patrono, estima y valora las necesidades de su empresa, concretándose a normar las condiciones bajo las cuales, se ejecutará y desarrollará el trabajo, dejando al margen al empleado, quien llegado a la empresa solo se someterá al horario y condiciones de trabajo pre- establecidas en el propio reglamento.

A mayor abundamiento, se estima que la doctrina contractual, es obsoleta e inoperante, al no considerar al trabajador, y al basarse en la sola declaración, debiendo de existir un intercambio de ideas y voluntades, creadoras de obligaciones recíprocas.

VI. TEORIAS UNILATERALES

En el Derecho Alemán apareció la Teoría del Estatuto, en la cual se considera al reglamento como un Estatuto Autónomo, naciendo el mismo dentro de los órganos de la empresa, esto es, que a través del acto unilateral del empleador, le otorga plena eficacia jurídica.

Diversos autores internacionales, consideran al Reglamento como un acto jurídico de índole estatutaria. Apegándose a dichas corrientes, encontramos la teoría del Estatuto Autónomo, que según D'Alessio, considera que concomitadamente con el orden jurídico del Estado existen otros ordenamientos derivados o dependientes de éste, en los cuales la autonomía se presenta como una forma de descentralización legislativa.

“Zanobini” afirma que la autonomía tiene dos sentidos, uno *lato sensu* y otro *strictu sensu*, en el primero, se encuentra comprendida toda potestad de dictar normas jurídicas, atribuidas a Instituciones distintas del poder legislativo. En *strictu sensu*, es la potestad normativa atribuida a instituciones distintas, no solo del poder legislativo son de organizaciones del estado en cuanto constituyen otras personas jurídicas”¹⁵.

Más tarde, en la transición del Medioevo a la edad moderna, se debió por una parte al feudalismo y por otra al fortalecimiento del Poder Real y al creciente Centralismo. La autoridad Local, aplica la Ley vigente en su territorio a todos los que lo habitan ya sean nacionales o extranjeros, a esta Ley Local se le llama Estatuto Real o Territorial.

La movilidad de los individuos trajo necesariamente el conflicto entre ambos estatutos y surgió entre los juristas de aquellos tiempos una figura conciliatoria, compleja y detallada, que conocemos como Doctrina del Estatuto o de los Estatutos, mediante la cual se aconseja algunas veces la primacía de la Ley Local o Estatuto Real, y otras veces que prime la Ley Nacional o Estatuto Personal.

También hubo otra Doctrina, en la cual se habló del Estatuto Mixto, interpretado como el que estaba entre el real y el personal.

Existe sinonimia entre Ley y Estatuto, la palabra Estatuto por lo general se aplica a toda clase de leyes y Reglamentos. Toda disposición de una Ley es un estatuto que, ordena o prohíbe alguna cosa. A esta significación general de la voz se agregó un matiz particular para referirse a las leyes comunes, provinciales o locales, por oposición a las generales del imperio Romano de aplicación

¹⁵ Enciclopedia Jurídica Omeba. Edit. Driskill, Buenos Aires, 1987. T. XI, pág. 137.

común subsidiaria. Nuevamente aclara Story "En sus discusiones sobre este asunto, los jurisconsultos han dividido los estatutos en tres clases: personales, reales y mixtos".

Por estatutos entienden no la legislación positiva, que en Inglaterra y América (Norte) se conoce bajo el nombre de leyes de un parlamento y de otros cuerpos legislativos, para distinguirla de la Ley común, sino de todo el derecho municipal de un estado particular, sea cual fuera su origen.

A veces se usa esta palabra de Estatutos en contra distinción al Derecho Imperial Romano, al que solían llamar, la Ley común, ya que constituye la base general de la jurisprudencia de toda la Europa Continental, modificada y restringida por la costumbre y usos locales.

El estatuto Real.- Es aquel que habla de las cosas y no las personas, sino en cuanto se refiere a la propiedad. Por lo general se aplica en el territorio para el cual es dictado y no tiene efectos extraterritoriales. El soberano tiene potestad sobre las cosas que están en su territorio, y no debe de extender su autoridad a las cosas que están fuera de sus dominios.

Estatuto Personal.- Tiene por objeto a las personas y solo trata de los bienes accidentalmente. El Estatuto sigue a la persona donde quiera que vaya, y por consiguiente tiene eficacia extraterritorial.

Estatuto Mixto.- Es el que se refiere igualmente a la persona y a la cosa, también se ha llamado Estatuto mixto a las normas que gobiernan la forma extrínseca de los actos jurídicos.

Muchas críticas se han formulado a la escuela de los estatutos, y su doctrina ha sido superada por el desenvolvimiento científico ulterior del Derecho Internacional privado; pero no puede negarse que constituyó una importante etapa en el progreso jurídico y quizá el primer esfuerzo serio y sistemático que conserva, para la solución de los llamados conflictos de Leyes en el ámbito espacial.

Estatuto.- Esta palabra se aplica en general a todas las especies de leyes ordenanza y reglamentos; cada disposición de una ley es un Estatuto que permite, ordena o prohíbe alguna cosa; y así es que al fin de los preámbulos de las leyes y antes de los artículos en que éstas suelen dividirse, se encuentran muy pocas veces las palabras estatuismos y ordenamientos. Pero más especialmente se llamaran Estatutos las ordenanzas, pactos, reglas o constituciones que se establecen para el gobierno y dirección de algún pueblo, universidad, colegio, cabildo o en otro cuerpo secular o eclesiástico.

Los Estatutos en este último sentido no tienen fuerza obligatoria sino en el caso de haber sido dados o conformados por el soberano; bien ya que a veces podrán considerarse como pactos de un contrato a cuya observancia se hayan solamente a éstos y a los que voluntariamente se adhieran a ellos, con tal que no contengan casos contrarios al derecho ni perjudiquen a terceros.

La naturaleza Jurídica del Reglamento Interior de Trabajo se da tomando en cuenta la Doctrina de los Estatutos, o de los Estatutos Personales, porque el Reglamento o Estatuto habla de las personas, sin embargo existe una excepción, el Reglamento, el soberano o patrón solamente va a tener autoridad dentro de su empresa, y los trabajadores están obligados a cumplir con él, de aquí que el Estatuto Personal no va a tener eficacia extraterritorial.

VII. TEORIA LEGAL DE LA FACULTAD REGLAMENTARIA

“El reglamento no es más que un conjunto de disposiciones emanadas unilateralmente por el empresario e impuestas a la otra parte, es una serie de deberes que el trabajador debe de aceptar a su entrada al establecimiento, una condición bajo la cual va a obtener el trabajo”¹⁶. Esta teoría es similar a la del contrato de adhesión, el trabajador debe de aceptar necesariamente y obligatoriamente el reglamento como esté elaborado, aun cuando la elaboración vaya en su perjuicio, o sea que es una verdadera Ley, nada más que impuesta por el empleador. Claro está que el empleador tiene facultades y obligaciones que cumplir con el Estado, y por consiguiente se le otorga poder de mando; el patrón solamente debe de entregar al Estado el proyecto del Reglamento, si tiene cláusulas contrarias a la Ley, lo debe de desechar e indicar que se elabore otro nuevo Reglamento.

VIII. TEORIA DEL CONTRATO DE ADHESIÓN

Teoría que fue arrancada de Saleilles, se asimila esta teoría a los contratos de adhesión, ya que éstos constituyen un contrato especial o una simple forma de contratar y se basa en que en cada empresa existe un reglamento interior, y que los trabajadores lo acepten plenamente, adhiriéndose a sus estipulaciones¹⁷. Existe predominio de uno de los contratantes, uniformidad de sus cláusulas; por consiguiente, en todo reglamento deben de existir cláusulas esenciales y además cláusulas accesorias, para que exista una buena organización en la empresa.

¹⁶ Gaete, Berrios. Op. Cit. Pág. 92 y sgts.

¹⁷ Cabanellas, Guillermo.- “Derecho Normativo Laboral” Edic. 1996, pág. 487.

El empresario es el que dicta el reglamento y los trabajadores no tienen el derecho de discutir los términos del reglamento, lo aceptan tal y como es.

“En la teoría del contrato de adhesión, quien se obliga a ejecutar el trabajo o a prestar un servicio es el solicitante, no lo contrario”¹⁸.

IX. TEORIA DE LA POTESTAD REGLAMENTARIA

Esta teoría consiste en que es “una declaración unilateral formulada por el patrono y respaldada por el Estado”¹⁹. Ahora bien, la teoría al hablar del reglamento, establece que la empresa debe formular el reglamento, sea que pueda ser el patrón o el propio Estado y luego éste a la vez lo pueda avalar.

X. TEORIA DEL ORDENAMIENTO JURÍDICO POSITIVO

Según la cual, el reglamento debe basarse en el sistema legislativo que se adopte; tomando en cuenta el proyecto del reglamento, el mismo haya sido elaborado por acuerdo de voluntades, o que solamente haya intervenido el patrón si fuera así se le debe limitar la actuación; según la teoría solamente va a existir un mejoramiento para la empresa, pero no para los trabajadores, por consiguiente de nada va a servir que exista un reglamento dentro de la empresa; al trabajador ni siquiera lo toman en cuenta, y por lo tanto no va a obtener ningún beneficio²⁰.

¹⁸ Berrios, Gaete. Op. Cit. Pág. 489.

¹⁹ Cabanellas, Guillermo. Op. Cit. Pág. 489.

²⁰ Cabanellas, Guillermo. Op. Cit. Pág. 490 y sgts.

Todos los reglamentos son diferentes en su elaboración, cada reglamento se debe de hacer de acuerdo con la legislación de cada país y además se debe de tomar en cuenta las necesidades que puedan existir dentro de cada empresa, una empresa no puede tener un reglamento igual al de otra empresa, salvo que tenga las mismas circunstancias y requisitos de la otra empresa.

El sistema que se adopta en el reglamento, es el sistema de la obligación, a través de él, los trabajadores y el empleador saben cuáles van a ser sus derechos y obligaciones, y están obligados a cumplirlos.

En suma, por todo lo anotado, consideramos que el Reglamento de Empresa, es un Estatuto Autónomo Personal, porque contiene toda clase de normas, las cuales van a organizar a la empresa, y a los miembros de la misma (patrones y trabajadores), tienen que cumplir con las condiciones que de antemano se encuentran pre- establecidas en el propio reglamento. Son personales por que van dirigidos a los trabajadores exclusivamente.

XI. CONCEPTUACIÓN DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO EN EL ÁMBITO INTERNACIONAL: EN LA O. I. T.

El término de Condiciones de Trabajo, resulta polémico y a veces complejo, ya que para algunos, éste designa las condiciones que rodean al trabajador durante sus labores y que están circunscritas al centro de trabajo. Para otros, cada vez en mayor número, las Condiciones de Trabajo es la noción a que hace referencia a una realidad compleja y ente todo o multidimensional, en virtud de que esto no puede simplificarse a lo ocurrido en el centro de labores, sino que se prolonga más allá del mismo y cubre la realidad total de individuo como persona fuera del centro de trabajo y como trabajador dentro del mismo, por lo que entre estas posiciones, claro está, encontramos todas las definiciones posibles.

De acuerdo a lo anterior, podemos resumir que el concepto de "Condiciones de Trabajo" presenta una doble naturaleza, en primer término trae a nosotros la imagen de un conjunto de

disciplinas científicas que intentan comprender la relación entre el hombre y su trabajo. Por otro lado las Condiciones de Trabajo son una realidad vivida cotidianamente por millones de hombres y por ende un concepto cargado de subjetividad y situada en el centro del largo debate que es núcleo y motor del movimiento obrero organizado desde sus inicios de la Revolución Industrial.

El concepto de Condiciones de Trabajo abarca el conjunto de factores que influyen sobre el bienestar físico y mental de los trabajadores. Así el término incluye los principales elementos que constituyen la vida laboral de un trabajador. Toda acción de mejoramiento de estas condiciones tiende a tener como objetivos los de:

- La protección contra las condiciones y los privilegios físicos en el lugar de trabajo y en el medio ambiente inmediato.
- La adaptación de las instalaciones y métodos de trabajo a las aptitudes físicas y mentales del trabajador mediante la aplicación de los principios de la ergonomía.
- La prevención de la tensión mental, resultante del ritmo y de la monotonía del trabajo.
- La organización del tiempo de trabajo en todas sus formas.
- La adopción de formas de organización del trabajo que optimicen el contenido del trabajo y permitan la plena utilización de las capacidades y calificaciones de los trabajadores, carencias de trabajo aceptables, una disminución de la fatiga, más satisfacción en el trabajo y más participación de los trabajadores en la organización de su trabajo.
- El mejoramiento, en general, de las condiciones en las cuales se desarrolla el trabajo y de las relaciones laborales que sirvan de marco a la determinación de estas condiciones, y

- Finalmente, toda acción destinada a mejorar el medio de vida de los trabajadores como complemento indispensable a la acción de mejoramiento de las condiciones de trabajo apropiadamente dichas.

Las Condiciones de Trabajo, de acuerdo a los objetivos de mejoramiento de las mismas, son en punto de vista personal, el conjunto de formas de organización, medidas de protección seguridad e higiene, ambiente laboral y prestaciones económicas y sociales bajo las cuales el trabajador presta sus servicios en una empresa o establecimiento.

El Maestro Mario de la Cueva, nos dice que: “Las Condiciones de Trabajo, son las normas que fijan los requisitos para la defensa de la salud y la vida de los trabajadores en los establecimientos y lugares de trabajo y las que determinan las prestaciones que deben percibir los hombres por su trabajo”, por lo que la idea que expresa es en el sentido de un conjunto de disposiciones que tienden a proteger al trabajador como ente económico y biológico, de lo cual los juristas Néstor de Buen y Francisco Ramírez Fonseca difieren, ya que para ellos las condiciones de trabajo rebasan el estrecho concepto que da, por lo que el jurista en segundo término señalado, define a las condiciones de trabajo, como “el cúmulo de modalidades bajo las cuales se presta el servicio”, agregando así, además de las condiciones de trabajo que tienden a la protección de la salud y del ingreso del trabajador, existan otras como la distribución de la jornada legal, permitida por la Ley a los trabajadores y al patrón, que a no dudar, es una condición de trabajo que nada tiene que ver con los bienes jurídicos que protege el derecho del Trabajo, como son: la estabilidad en el empleo; la protección a la salud, a la integridad física y mental y a la vida del trabajador; el derecho a un ingreso razonable; y la superación del trabajador, los cuales involucran las Condiciones de Trabajo.

En el año de 1976, la O.I.T. publica en el informe de su Director General, la intención de poner en marcha un Programa Internacional para el Mejoramiento de las Condiciones de Trabajo

(PIACT), cuyo objetivo principal es el de plantear a los Estados miembros que llegaba el momento de un recambio en las formas de trabajo para lograr establecer “un trabajo más humano” Nace así un nuevo término que penetrará paulatinamente en los centros productivos, “la humanización del trabajo”. Estamos viviendo una época de grandes mutaciones tecnológicas, la sociedad debe alcanzar un estado que haga del trabajo, ya no una condición penosa para la mayoría, sino fuente de realización del hombre.

Todas estas intenciones quedan pues expresadas en su esencia. Sin embargo, pensamos que esas intenciones deben ir aunadas a un mayor esfuerzo de comprensión del fenómeno que pretende cambiarse.

Las condiciones de trabajo se nos presentan como un problema complejo en donde quedan aún grandes incógnitas por resolver. La experiencia de la gran mayoría de las Naciones Industrializadas, nos enseña que no es posible plantearse un cambio en el terreno de las condiciones de trabajo, solo se dan las condiciones sociales que los propician. Las organizaciones de los trabajadores juegan un papel clave en ese cambio, pues es a través de sus exigencias que en un momento dado el aparato productivo y el Estado deben dar respuestas satisfactorias a esas demandas.

Para ello, organizaciones de trabajadores, empleadores y el propio Estado, deben atender a los aportes científico- técnicos que colaboran a clarificar la complejidad del problema.

La Organización Internacional del Trabajo ha sostenido que “Crear más empleos no es solamente una proposición de orden económico, tiene también un aspecto social que se refiere a las condiciones de trabajo, al lo que se llama a veces la calidad del empleo”.

Es verdad que el aumento y la persistencia del desempleo, tuvo como consecuencia colocar el problema del empleo en el primer plano de las preocupaciones de los gobiernos y de las

organizaciones sindicales y patronales, mientras que el mejoramiento de las condiciones de trabajo podría aparecer como un lujo de tal razonamiento simplificador, sería una prioridad absoluta al crecimiento económico única condición de pleno empleo.

Es por eso que resulta urgente sensibilizar a los gobiernos y a las organizaciones de empresarios y de trabajadores sobre la relación que existe entre políticas de empleo y condiciones de trabajo.

La convicción sobre la cual descansa la PIACT es, precisamente que hay que promover nuevas políticas nacionales que traten de resolver el problema de empleo y desempleo atacándolo de frente, en toda su complejidad, tanto por el flanco estrictamente económico, y tecnológico, como por el flanco cualitativo del mejoramiento de la seguridad del trabajo y del contenido de las tareas, de las condiciones en las cuales los hombres y mujeres realizan su diaria labor y de su marco de vida. Claro que se trata de una labor sumamente difícil, pero como lo puso de relieve el Director General de la O.I.T., "El éxito o el fracaso de las sociedades modernas, dependerá esencialmente de como resuelven el problema clave de la articulación entre empleo, remuneración, condiciones y medio ambiente de trabajo, educación, salud, ocio".

Para la organización Internacional del Trabajo, el concepto de Condiciones de Trabajo está abordado bajo una triple perspectiva:

- a) Consideraciones Generales sobre el trabajo humano.- Hace diez o quince años, se empezó a hablar reiteradamente del trabajo humano y de la necesidad de mejorar las Condiciones de Trabajo y de vida de los trabajadores. Los términos que se utilizan son varios: Humanización del trabajo, calidad de trabajo, calidad de la vida de trabajo, pero el contenido del mensaje es el mismo. ¿Por que deseamos humanizar el trabajo?, ¿Por qué se habla de promover un trabajo más humano? ¿Por qué a menudo se encuentra uno confrontando situaciones en las que el trabajo atacaría los bienes esenciales del hombre: salud, integridad física, dignidad y su capacidad profesional, siendo que la proclamación del trabajo es la de respetar la vida y

salud del trabajador, dejarle tiempo libre para su descanso y distracción (') y permitir servir a la sociedad y al mismo tiempo realizarse, expandiendo sus facultades personales. El PIACT opta deliberadamente por la "función humanizadora del trabajo".

b) Los principales factores de las condiciones y medio ambiente de trabajo.- A la luz de los señalamientos que proceden , se pueden identificar los principales factores que deben encontrarse para definir las acciones necesarias encaminadas a un mejoramiento de las condiciones de trabajo, los que constituyen un indicador del estado de estas:

- Seguridad en el trabajo y salud de los trabajadores.
- Duración de trabajo.
- Remuneración, y
- Organización y contenido del trabajo.

A los cuatro factores esenciales se adicionan, la adaptación del trabajo al hombre y las relaciones sociales y jurídicas en torno al trabajo.

c) La globalidad de los problemas de las condiciones y medio ambiente de trabajo.- Este punto se refiere al contexto que rodea al propio trabajador o sea la situación vivida por el mismo, su estado de salud, edad, su capacidad profesional, expectativas personales, presiones de productividad, carga de trabajo, etc., a los que se agregan las presiones económicas, aptitudes, sentimientos, medio ambiente de vida (físico, sanitario, socio- cultural), por lo que es sumamente importante tratar los problemas de las condiciones de trabajo en su globalidad.

El enfoque global es una de las cuatro ideas que sirven de fundamento al PIACT. Abordar el estudio de las condiciones y medio ambiente de trabajo desde un enfoque global significa,

ante todo, "Tomar en consideración toda las dimensiones posibles poner en relación los elementos más próximos y comprender las interacciones entre estos diferentes elementos que constituyen el sistema de las condiciones y del medio ambiente de trabajo.

XII. LAS CONDICIONES DE TRABAJO EN LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS Y EN LA LEGISLACIÓN LABORAL DE MÉXICO.

En México, el tema de las condiciones de trabajo ocupa actualmente el interés de trabajadores, empresarios, universitarios y funcionarios públicos. A cada uno de estos niveles se plantea la necesidad de contar con mecanismos e instrumentos de análisis que hagan posible una acción conjunta para mejorar las condiciones de trabajo en nuestro país.

Un aspecto interesante que quisiéramos destacar es que en el inicio de la presente década, por primera vez, en el Estado Mexicano se establece oficialmente una política de interrelación entre las características cuantitativas y cualitativas del desarrollo económico.

El empleo, por ejemplo, había sido concebido desde 1917 en el artículo 123 Constitucional, como un derecho, sin embargo, las condiciones concretas de su desempeño eran vistas como un hecho posterior a su creación, pese a que desde la Ley Federal de Trabajo de 1931, se establecen una serie de condiciones de trabajo; jornada de trabajo, días de descanso, vacaciones, salarios y reparto de utilidades.

Es solamente en el año de 1978, cuando se establece el Reglamento General de Seguridad e Higiene en el Trabajo, como el instrumento legal para normar las condiciones técnicas, económicas y sociales del trabajo.

En el momento de su aplicación el Reglamento ha demostrado la necesidad de detallar con más precisión, algunos de los elementos fundamentales para la protección de las condiciones de trabajo en las que el trabajador sea hombre o mujer, mayor o menor de edad, realiza su actividad laboral.

Existe gran preocupación por las autoridades gubernamentales por el mejoramiento de la calidad de las condiciones de trabajo en general, en las cuales se realiza el trabajo humano.

Ahora bien, nos parece necesario resaltar que si bien los propósitos están dados, la implementación de los mismos aún está en su mayoría por darse. De esta manera creemos que uno de los primeros pasos para su realización consiste en analizar la situación actual de las condiciones de trabajo, y en base a ello, poder explicitar las pautas que regirán las acciones concretas.

El artículo 123 y la nueva Ley aman la libertad, nos dice el Maestro de la Cueva, por lo que cuando se trata de la fijación de las condiciones de trabajo, y en forma preponderante de los salarios y de las prestaciones que lo integran, la entregan a la decisión de los trabajadores y del patrón.

Cabe hacer notar que este trabajo contempla como Condiciones de Trabajo todas las aquellas que implican una condición o modalidad en la prestación del servicio, como son la forma de contratación en cuanto al tiempo u obra, propia de la estabilidad en el trabajo; el medio ambiente en el trabajo como la protección de la salud, la integridad física y mental y la vida del trabajador; en el caso de trabajo de mujeres y de menores, habitación de los trabajadores, capacitación y adiestramiento, etc., etc., ya que es indudable que igualmente constituyen

condiciones o modalidades en el desarrollo y prestaciones del trabajo, a lo cual va dirigido este estudio, como se podrá apreciar en los capítulos siguientes.

De acuerdo a lo establecido en el párrafo que antecede, es de hacerse notar que la Ley Laboral vigente, delimita dentro de un campo específico a las Condiciones de trabajo en el título tercero, capítulo I al VIII, como si los otros aspectos que hemos visto, no se refirieran también a Condiciones de Trabajo.

Por último es necesario dejar establecido el principio de igualdad, el cual cabe relativamente en el Derecho de Trabajo, lo cual, analizar sería materia de otro severo estudio como el de estudiar cada una de las Condiciones de Trabajo que señala el Ordenamiento laboral, lo cual no es realmente motivo del presente trabajo, muy a pesar por lo apasionado e interesante y a veces compleja y polémico título Tercero del Ordenamiento Legal invocado. Regresando al principio de igualdad indicado, nuestra legislación lo resalta una vez más al declarar que las Condiciones de Trabajo “deberán ser iguales para trabajos iguales, son que puedan establecerse diferencias por motivo de raza, nacionalidad, sexo, edad, credo religioso, o doctrina política, para lo cual el jurista Licenciado Francisco Ramírez Fonseca, en su libro “Condiciones de Trabajo” nos señala que el Artículo 56 de la Ley Laboral. “Establece una garantía de igualdad en el estatus personal y otra de proporcionalidad en el estatus del trabajador”. Es decir, como persona es considerada en un plano de igualdad respecto a sus congéneres; como trabajador en un plano de proporcionalidad en relación con los demás trabajadores y el patrón.

En cuanto a las disposiciones constitucionales y legales que regulan las relaciones laborales de la clase trabajadora en México, se pueden mencionar como las principales, las siguientes:

A. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos:

1. Artículo 1.- En los Estados Unidos Mexicanos todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en esta Constitución y en los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte, así como de las garantías para su protección, cuyo ejercicio no podrá restringirse ni suspenderse, salvo en los casos y bajo las condiciones que esta Constitución establece.
2. Artículo 39.- La soberanía nacional reside esencial y originariamente en el pueblo. Todo poder público dimana del pueblo y se instituye para beneficio de éste. El pueblo tiene en todo tiempo el inalienable derecho de alterar o modificar la forma de su gobierno.
3. Artículo 40.- Es voluntad del pueblo mexicano constituirse en una República representativa, democrática, laica, federal, compuesta de Estados libres y soberanos en todo lo concerniente a su régimen interior; pero unidos en una federación establecida según los principios de esta ley fundamental.
4. Artículo 41.- El pueblo ejerce su soberanía por medio de los Poderes de la Unión, en los casos de la competencia de éstos, y por los de los Estados, en lo que toca a sus regímenes interiores, en los términos respectivamente establecidos por la presente Constitución Federal y las particulares de los Estados, las que en ningún caso podrán contravenir las estipulaciones del Pacto Federal.
5. Artículo 76 Fracción I.- Son facultades exclusivas del Senado:
 - I. Analizar la política exterior desarrollada por el Ejecutivo Federal con base en los informes anuales que el Presidente de la República y el Secretario del Despacho correspondiente rindan al Congreso.
Además, aprobar los tratados internacionales y convenciones diplomáticas que el Ejecutivo Federal suscriba, así como su decisión de terminar, denunciar, suspender, modificar, enmendar, retirar reservas y formular declaraciones interpretativas sobre los mismos;
6. Artículo 89 Fracción X.- Las facultades y obligaciones del Presidente, son las siguientes:
 - X. Dirigir la política exterior y celebrar tratados internacionales, así como terminar, denunciar, suspender, modificar, enmendar, retirar reservas y formular declaraciones interpretativas sobre los mismos, sometiéndolos a la aprobación del Senado. En la conducción de tal política, el titular del Poder Ejecutivo observará los siguientes principios normativos: la autodeterminación de los pueblos; la no intervención; la solución pacífica de controversias; la proscripción de la amenaza o el uso de la fuerza en las relaciones internacionales; la igualdad jurídica de los Estados; la cooperación internacional para el

desarrollo; el respeto, la protección y promoción de los derechos humanos y la lucha por la paz y la seguridad internacionales;

7. Artículo 123 Apartado A, Fracciones I a VIII. Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social de trabajo, conforme a la ley. *Párrafo adicionado DOF 19-12-1978. Reformado DOF 18-06-2008*

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

Párrafo reformado DOF 06-09-1929, 05-12-1960. Reformado y reubicado DOF 19-12-1978. Reformado DOF 18-06-2008

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

Párrafo adicionado (como encabezado de Apartado A) DOF 05-12-1960

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

II. La jornada máxima de trabajo nocturno será de 7 horas. Quedan prohibidas: las labores insalubres o peligrosas, el trabajo nocturno industrial y todo otro trabajo después de las diez de la noche, de los menores de dieciséis años;

III. Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de catorce años. Los mayores de esta edad y menores de dieciséis tendrán como jornada máxima la de seis horas. *Fracción reformada DOF 21-11-1962*

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

V. Las mujeres durante el embarazo no realizarán trabajos que exijan un esfuerzo considerable y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación; gozarán forzosamente de un descanso de seis semanas anteriores a la fecha fijada aproximadamente para el parto y seis semanas posteriores al mismo, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por la relación de trabajo. En el período de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno para alimentar a sus hijos; *Fracción reformada DOF 31-12-1974*

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

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

Los salarios mínimos se fijarán por una comisión nacional integrada por representantes de los trabajadores, de los patrones y del gobierno, la que podrá auxiliarse de las comisiones especiales de carácter consultivo que considere indispensables para el mejor desempeño de sus funciones.

Fracción reformada DOF 21-11-1962, 23-12-1986

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

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

8. 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.

- B.** Ley Federal del Trabajo (Actualizada por el Decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación de 30 de noviembre de 2012) ²¹.

1. CONSIDERACIONES PREVIAS

El artículo 56 de la legislación laboral establece las garantías de igualdad entre los trabajadores, el respeto a los derechos consagrados en la ley y la no discriminación, señalando que las condiciones de trabajo en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en la ley y deberán ser proporcionales a la importancia de los servicios e iguales para trabajos iguales, sin que puedan establecerse diferencias por motivo de origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, opiniones, preferencias sexuales o estado civil, salvo las modalidades expresamente consignadas en la ley.

Las condiciones de trabajo que Mario de la Cueva identifica como el “núcleo del estatuto laboral” son los términos o las modalidades bajo las cuales se debe prestar el servicio. Tienen por objeto proteger la vida, la salud y la integridad de los trabajadores y son la garantía de un trabajo

²¹ Tema suck, Rafael y Hugo Italo Morales, “Manual de Derecho Laboral”, Editorial Trillas; 1ª edición; México, D.F., 2013, p.p. 203.

justo y equitativo: salario, formas de pago, horario, categoría, funciones, lugar de trabajo o de adscripción, días de descanso y prestaciones, entre otras, que deben otorgarse en igualdad y proporcionalidad entre trabajadores, sin establecer diferencias por motivo de origen étnico, capacidades diferentes, condición social, religión, opiniones públicas, estado civil o cualquier otra que atente en contra de la dignidad humana.

Sin embargo, no deben considerarse discriminatorias las distinciones o preferencias que se sustenten en las calificaciones particulares que exijan una labor específica, como en el caso de los deportistas profesionales, los actores y los músicos, que no son violatorias del principio de igualdad de salarios las disposiciones que estipulen salarios distintos para trabajos iguales (artículo 297 y 307).

2. MULTIHABILIDADES

El artículo 56 bis de la reforma laboral dispone que:

Los trabajadores prean desempeñar labores o tareas conexas o complementarias a su labor principal, por lo cual podrán recibir la compensación salarial correspondiente. Para los efectos del párrafo anterior, se entenderán como labores o tareas conexas o complementarias aquellas relacionadas permanente y directamente con las que estén pactadas en los contratos individuales o colectivos de trabajo o, en su caso, las que habitualmente realice el trabajador.

El precepto acorde con el principio de multifuncionalidad otorga libertad al empleador y a los trabajadores para convenir que se realicen labores o tareas conexas o complementarias a su labor principal o permanente quedando obligado a desempeñar el trabajo complementario cuando sea compatible con sus fuerzas, aptitudes, estado o condición y que sea del mismo género de los que formen el objeto de la empresa o establecimiento y directamente pactadas o las que habitualmente realice el trabajador, a cambio de una remuneración compensatoria.

Es importante impulsar la multihabilidad de los trabajadores, a efecto de que se involucren en otras actividades de su entorno laboral, lo cual permitirá su desarrollo y capacitación, así como beneficios adicionales e incremento en la productividad.

Con independencia de la compensación pactada, de realizar trabajos permanentes de nivel superior se genera a favor del trabajador el derecho de reclamar la nivelación salarial y el pago de diferencias, en términos del artículo 86, toda vía que al trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual.

3. MODIFICACIÓN UNILATERAL

La modificación unilateral de las condiciones de trabajo constituye una causal de rescisión, sin responsabilidad para el trabajador, con apoyo en lo dispuesto por la fracción IX del artículo 51 de la Ley Federal del Trabajo, ya que se trata de un motivo grave y de consciencia semejante que impiden la continuación de la relación laboral, pues de conformidad con el artículo 134, fracción IV, del código laboral, el trabajador sólo está obligado a ejecutar el trabajo en la forma, tiempo y lugar convenidos.

CONDICIONES DE TRABAJO. VARIACION DE LAS POR EL PATRÓN, SIN CONSENTIMIENTO DEL TRABAJADOR, ES CAUSA DE RESCISIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO. El contrato laboral es un contrato sinalagmático y bilateral, por lo que el patrón no puede en forma unilateral cambiar el trabajo contratado; por eso el artículo 134, fracción IV, de la ley laboral, establece que el trabajador está obligado a ejecutar el trabajo con la intensidad, cuidado y esmero apropiados, y en forma, tiempo y lugar convenidos; por tanto, el trabajador puede legalmente rescindir el contrato de trabajo con apoyo en lo dispuesto

Las condiciones de trabajo constituyen derechos adquiridos por los trabajadores, bien por así haberse pactado o por generarlos con el transcurso de tiempo, bien por así haberse pactado o por generarlo con el transcurso del tiempo, que no pueden variarse unilateralmente. Son mínimas porque nada impide que puedan ser superiores a las fijadas por la ley, pero nunca inferiores; son bilaterales porque su variación requiere el acuerdo de voluntades de las partes y son dinámicas en virtud de que se actualizan en el transcurso del tiempo conforme a la realidad laboral.

4. MODIFICACIÓN NECESARIA

El artículo 57 de la *Ley Federal del Trabajo* prevé el derecho de los trabajadores y de los patrones para demandar la modificación individual de las condiciones de trabajo, cuando existan circunstancias que lo justifiquen.

Art. 57. El trabajador podrá solicitar de la Junta de Conciliación y Arbitraje la modificación de las condiciones de trabajo, cuando el salario no sea remunerador o sea excesiva la jornada de trabajo o concurran circunstancias económicas que la justifiquen.

El patrón podrá solicitar la modificación cuando concurran circunstancias económicas que la justifiquen.

Los artículos 5º, fracción VI y 85 de la ley señalan que el salario del trabajador debe ser remunerador, es decir, proporcional en su cuantía al tiempo trabajado, a su calidad o eficiencia y a la importancia de los servicios prestados, por lo que de no adecuarse a estos requisitos el empleado puede demandar individualmente su debida adecuación, quedando a su cargo la carga de la prueba de la acción de nivelación de salarios.

SALARIO REMUNERADOR. El Artículo 85 de la Ley Laboral dispone que para fijar el importe del salario en cada clase de trabajo, se tendrán en cuenta la cantidad y calidad del mismo, entendiéndose que para trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual. De ello se desprende que para que las Juntas estén en condiciones de fijar un salario remunerador, aumentando el convenido por las partes en el contrato, es indispensable que el trabajador demuestre: a) que el patrón aumentó la cantidad del trabajo o que lo hizo laborar en trabajos de mayor calidad o que el propio trabajador desempeña sus labores con mayor eficiencia; y b), que tales labores son superiores en calidad y cantidad y eficiencia respecto de las desempeñadas por otros trabajadores; ya que solo en esos casos podría llegarse a la conclusión de que el salario recibido por el obrero no es remunerador por no corresponder a la calidad, cantidad o eficiencia de las labores desempeñadas por él en relación con las que antes desempeñaba o en relación con las efectuadas por otros trabajadores²².

²² Instancia: Cuarta Sala. *Semanario Judicial de la Federación*, Sexta Época, volumen LXIV, Quinta Parte, p. 26.

El patrón también podrá demandar la reducción de las condiciones individuales de trabajo, respetando las condiciones mínimas que la ley establece, cuando existan circunstancias económicas que lo justifiquen.

El artículo 62 de la ley establece que para fijar la jornada de trabajo se observará lo dispuesto en el artículo 5º, fracción III, que a su vez considera nula estipulación que establezca una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva, dada la índole de trabajo a juicio de la Junta de Conciliación y Arbitraje.

En la ley no se encuentra regulado el procedimiento de conflictos individuales de naturaleza económica, por lo que deben tramitarse mediante el procedimiento ordinario, que constituye la regla general. Sin embargo, la Cuarta Sala de la Corte ha señalado que de existir un contrato colectivo de trabajo aplicable al trabajador, la acción para deducir el salario remunerador es colectiva, no individual, porque conlleva la pretensión de modificar el pacto general y sólo el sindicato titular puede ejercitarla.

SALARIO REMUNERADOR. ACCIÓN PARA DEDUCIRLO. ES COLECTIVA Y NO INDIVIDUAL. Si existe contrato colectivo de trabajo, un trabajador individualmente considerado no puede deducir una acción para que la Junta le fije un salario remunerador, pues su pretensión lleva implícita la modificación del mismo, que de manera general asigna a cada categoría el salario correspondiente, por lo que una acción de tal naturaleza tiene carácter colectivo y sólo puede ser ejercitada por el sindicato titular del mismo contrato²³.

5. MODIFICACIÓN VOLUNTARIA

²³ Instancia: Cuarta Sala. *Semanario Judicial de la Federación*, Séptima Época, volúmenes 121-1260, Quinta Parte, p. 82.

Las condiciones de trabajo, por su naturaleza bilateral, pueden modificarse por acuerdo entre las partes o novación, siempre y cuando no implique renuncia de derechos de los trabajadores.

En estos casos, los trabajadores deber ser liquidados conforme a la ley e iniciar una nueva relación en condiciones distintas, aun en el supuesto de que se les reconozca la antigüedad generada o, en su defecto, previo acuerdo por escrito de integrar el monto de la reducción a diversas prestaciones complementarias, en especial las que tengan un atractivo fiscal o que no constituyan elemento de integración salarial para efectos del Seguro Social. También se acostumbra cubrir la parte proporcional de la liquidación del 100% que les corresponda, en función directa de la disminución de los emolumentos.

En ese orden de ideas, conforme al principio de irretroactividad de las normas jurídicas, el artículo 34 de la ley determina que los convenios que se celebren entre los sindicatos y los patrones registrarán únicamente para el futuro, por lo que no podrán afectarse las prestaciones ni los derechos adquiridos por los trabajadores.

Los contratos colectivos de trabajo son fuente de derecho laboral de carácter general, razón por la cual los convenios no podrán referirse a trabajadores individualmente determinados; tratándose de reajuste de personal, deberá efectuarse de conformidad con el artículo 437, tomando en consideración el escalafón de los trabajadores, a efecto de que sean reajustados los de menor antigüedad.

C. Ley Orgánica de la Administración Pública Federal.

D.O.F.29-12-76.

Artículo 40

A la Secretaría del Trabajo y Previsión Social corresponde el despacho de los siguientes asuntos:

- I. Vigilar la observancia y aplicación de las disposiciones relativas contenidas en el Artículo 123 y demás de la Constitución Federal, en la Ley Federal del Trabajo y en sus reglamentos;

- II. Procurar el equilibrio entre los factores de la producción, de conformidad con las disposiciones legales relativas;
- III. Intervenir en los contratos de trabajo de los nacionales que vayan a prestar sus servicios en el extranjero, en cooperación con las Secretarías de Gobernación, de Economía y de Relaciones Exteriores;
- IV. Coordinar la formulación y promulgación de los contratos-ley de trabajo;
- V. Promover el incremento de la productividad del trabajo;
- VI. Promover el desarrollo de la capacitación y el adiestramiento en y para el trabajo, así como realizar investigaciones, prestar servicios de asesoría e impartir cursos de capacitación que para incrementar la productividad en el trabajo requieran los sectores productivos del país, en coordinación con la Secretaría de Educación Pública;
- VII. Establecer y dirigir el servicio nacional de empleo y vigilar su funcionamiento;
- VIII. Coordinar la integración y establecimiento de las Juntas Federales de Conciliación, de la Federal de Conciliación y Arbitraje y de las comisiones que se formen para regular las relaciones obrero patronales que sean de jurisdicción federal, así como vigilar su funcionamiento;
- IX. Llevar el registro de las asociaciones obreras, patronales y profesionales de jurisdicción federal que se ajusten a las leyes;
- X. Promover la organización de toda clase de sociedades cooperativas y demás formas de organización social para el trabajo, en coordinación con las dependencias competentes, así como resolver, tramitar y registrar su constitución, disolución y liquidación;
- XI. Estudiar y ordenar las medidas de seguridad e higiene industriales, para la protección de los trabajadores, y vigilar su cumplimiento;
- XII. Dirigir y coordinar la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo;
- XIII. Organizar y patrocinar exposiciones y museos de trabajo y previsión social;
- XIV. Participar en los congresos y reuniones internacionales de trabajo, de acuerdo con la Secretaría de Relaciones Exteriores;
- XV. Llevar las estadísticas generales correspondientes a la materia del trabajo, de acuerdo con las disposiciones que establezca la Secretaría de Hacienda y Crédito Público;

- XVI. Establecer la política y coordinar los servicios de seguridad social de la Administración Pública Federal, así como intervenir en los asuntos relacionados con el seguro social en los términos de la Ley;
- XVII. Estudiar y proyectar planes para impulsar la ocupación en el país;
- XVIII. Promover la cultura y recreación entre los trabajadores y sus familias, y
- XIX. Los demás que le fijen expresamente las leyes y reglamentos.

CAPITULO TERCERO

REGULACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO A TRAVÉS DE LOS INSTRUMENTOS DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO

SUMARIO:

- XIII. La Organización Internacional del Trabajo
 - I. Antecedentes
 - J. Bases del Tripartismo
 - K. Estructura
 - L. Tratados en Materia Laboral
 - M. Recomendaciones

- N. Declaraciones
- O. Integración al Orden Normativo Mexicano
- P. Mecanismos de Control
- XIV. Las Recomendaciones de la O.I.T.
 - C. Procedimientos de Adopción
 - D. Obligaciones de los Estados Miembros respecto a las Recomendaciones
- XV. Los Convenios de la O.I.T.
 - C. Procedimientos de Ratificación
 - D. Obligaciones de los Estados Miembros de la O.I.T. respecto a los convenios
- XVI. Aplicación de los convenios o recomendaciones en los Estados Federales Miembros de la O.I.T.
- XVII. Aplicación de los Convenios o Recomendaciones en territorios no metropolitanos.
- XVIII. Las Resoluciones de la O.I.T.
- XIX. Convenios emitidos por la O.I.T. y los Ratificados por México.
- XX. Control de los Instrumentos Internacionales de la O.I.T.
 - D. Las Memorias y la Comisión de Expertos en la Aplicación de los Convenios y las Recomendaciones.
 - E. Las Memorias de los Gobiernos.
 - F. Las Memorias y el Gobierno Mexicano como Miembro de la O.I.T.
- XXI. México y el Procedimiento de Ratificación de un Convenio.

XIII. LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (O.I.T.)

A. ANTECEDENTES

En 1816, al inaugurar la escuela en sus establecimientos de New Lanark en Escocia, Roberto Owen lanza por primera ocasión la idea de un derecho internacional del trabajo, congruente con esta posición, en 1818 propuso la creación de una Comisión de Trabajo ante el Congreso de la Santa Alianza reunido en Aquisgrán, Alemania, insistiendo en la necesidad de las acciones internacional para mejorar la situación laboral de los trabajadores europeos, censurando sus jornadas extenuantes, la explotación de mujeres y menores, y las condiciones infrahumanas en la prestación del servicio.

Más adelante, el profesor universitario francés Jerónimo Adolfo Blanqui, titular del Curso de Economía Industrial de la Sorbona reiteraba en 1833 la necesidad de dictar medidas reglamentarias en materia laboral, dirigidos a todos los países industriales que competían entre sí en el exterior, para así evitar consecuencias económicas desastrosas en perjuicio de todos ellos. Consideraba, además, que si las potencias habían demostrado su capacidad para celebrar tratados de guerra en los cuales se privaba de la vida de los hombres, con mayor razón estaban en posibilidad de celebrarlos para conservarla.

Daniel Legrand, industrial alsaciano, presentó en 1840 una iniciativa al Parlamento francés para que éste influyera sobre los Estados europeos en la creación de normas internacionales que

redujeran a 12 horas las jornadas laborales. Formuló además proyectos de reglamentación del trabajo nocturno y sobre actividades insalubres o peligrosas, descanso semanal y trabajo de menores.

La Asamblea del Consejo Federal Suizo aceptó la sugerencia presidencial de convocar a una conferencia preparatoria internacional con el objeto de unificar las normas laborales invitando para el efecto a diversos países, sin embargo, Alemania solicitó el cambio de sede a Berlín: la conferencia se realizó en dicha ciudad en 1890. En esa oportunidad se tomaron en cuenta diversas sugerencias y recomendaciones, pero los asistentes no adquirieron compromisos por su carácter de agentes diplomáticos, concretándose únicamente a tomar nota de las inquietudes.

En Bruselas, Bélgica, se estableció en 1887 la necesidad de integrar un órgano permanente en materia laboral. Tampoco hubo resultados concretos, pero se advirtió a los participantes la importancia de unificar criterios.

En el Congreso de París, celebrado en 1900, se constituyó la Asociación Internacional para la Protección Legal de los Trabajadores, creándose en esa ocasión la Oficina Internacional del Trabajo con sede en Basilea, Suiza, la cual tenía por objeto facilitar el estudio de la Legislación Laboral Europea, promoviendo su concordancia y asumiendo la responsabilidad de organizar futuros congresos internacionales.

Los primeros acuerdos obligatorios fueron celebrados en el Congreso de 1905 de Berna, Suiza, adoptando dos convenios internacionales que regulaban el trabajo nocturno de las mujeres en establecimientos industriales y la prohibición de emplear fósforo blanco en la fabricación de cerillos. En esa ocasión se convocó a una reunión técnica, realizada posteriormente en 1913 en la misma ciudad, para discutir sobre la prohibición del trabajo nocturno de los jóvenes y la jornada máxima para mujeres y menores. Sin embargo, las condiciones que prevalecían en Europa sobre un posible conflicto bélico impidieron llevar a cabo el congreso internacional de 1914, en el cual se aprobarían los términos acordados en el evento preliminar.

La Primera Guerra Mundial interrumpió la evolución del derecho internacional del trabajo, pero creó las condiciones para fortalecer un verdadero organismo internacional del trabajo que beneficiaran a los trabajadores de todo el orbe.

El motivo de las primeras reuniones fue la necesidad de mejorar la existencia de la clase trabajadora, consolidar la paz social entre los países industrializados europeos, previniendo conflictos, dictar disposiciones uniformes en materia laboral, equiparando condiciones entre los miembros.

En Leas, Inglaterra, en 1916, tuvo lugar la primera reunión para proponer un organismo internacional que unificara las normas laborales, a la que asistió la representación obrera de los países aliados, decidiéndose que en el futuro tratado de paz se incluyeran los mínimos derechos a favor de los trabajadores. Al año siguiente, en Londres, Inglaterra, y en 1918 en el Havre, Francia, se reunieron representantes de los países europeos y de Estados Unidos y Norteamérica, presentando una iniciativa para redactar la Carta Internacional del Trabajo.

Una vez concluida la Primera Guerra Mundial y previa celebración del Tratado de Paz, se convocó en 1918 la Conferencia de Berna, Suiza, formulando la llamada Carta de Berna, que constituye el antecedente más importante del Tratado de Versalles. En 1919, la Conferencia de Paz reunida en Versalles, Francia, al término del primer conflicto bélico mundial, se creó el órgano denominado Sociedad de las Naciones, en cuya parte XIII incluyó a la Organización Internacional del Trabajo, con objetivos técnicos laborales y unificación de los preceptos internacionales en materia laboral y de seguridad social.

En el mes de mayo de 1944, y precisamente en el fragor de la Segunda Guerra Mundial, la Conferencia General celebró su vigésima sexta reunión, en la que estableció con mayor precisión los fines y objetivos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) e incluyó los principios que

deberían inspirar a todos sus miembros, dándose a conocer este documento como *Declaración de Filadelfia*.

Con posterioridad a su nacimiento, la OIT se transformó en un órgano independiente con motivo de la desaparición de la Liga de las Naciones, desarrollando sus funciones hasta la creación de la Organización de las Naciones Unidas, de la cual forma parte como organismo técnico especializado desde 1946.

B. BASES DEL TRIPARTISMO

El antecedente del Tripartismo de la Organización Internacional del Trabajo se encuentra expresado en la Conferencia Obrera Interaliada, que tuvo lugar en Leeds, Inglaterra, en 1916. El proyecto presentado por la delegación británica establecía la necesidad de crear un órgano permanente laboral que periódicamente celebrara reuniones internacionales unificando las normas en la materia.

Las delegaciones de cada país-miembro deberían integrarse con un representante obrero, otro del empleador y dos gubernamentales, y participarían en un plano de igualdad. Se insistió mucho en la necesidad de comprometer a los gobiernos en las decisiones de la OIT, por lo que se les otorgó doble representación, obligándolos así a la formulación de leyes nacionales derivadas de su intervención mayoritaria en la estructura de la organización.

El Tripartismo constituyó un reclamo del sector de los trabajadores, exigiendo un foro mundial participativo en el cual fueran escuchadas sus peticiones. Por otra parte, integrar en el sistema internacional los intereses a los cuales se dirigen las disposiciones laborales constituye un factor determinante para orientar sus principios. El ejemplo dado al mundo con esta forma de integración tripartita ha propiciado que muchos países recurran al sistema para integrar sus principales órganos laborales.

C. ESTRUCTURA

La OIT se integra por la Conferencia General, el Consejo de Administración, la Oficina Internacional de Trabajo y diversas comisiones especializadas.

Conferencia General. Es el órgano supremo integrado en forma colegiada y tripartita que incluye a dos miembros de los Estados con privilegios diplomáticos, un representante de los trabajadores y uno de los empleadores (de carácter permanente y de tipo parlamentario), cuyas sesiones son públicas; se reúne una vez al año o en diversas ocasiones cuando existan circunstancias que lo justifiquen.

Los representantes pueden tener dos consejeros técnicos del comité de expertos y los idiomas oficiales son francés, inglés y español, con traducción simultánea. Su actividad principal es la adopción de convenios y recomendaciones. También analiza cuestiones generales de trabajo que le permite tomar decisiones en la formulación de nuevos instrumentos, además, recibe los informes gubernamentales de sus miembros respecto del cumplimiento de convenios ratificados en materia de recomendaciones, y confronta opiniones acerca de problemas laborales comunes en los países.

La composición tripartita de este organismo es de vital importancia, aunque con frecuencia se le resta el gran valor que tiene en el desarrollo de sus funciones. Basta recordar que las delegaciones nacionales separan a sus integrantes en las discusiones generales, por lo que actúan en relación con sus propios intereses de sector, provocando múltiples debates que concluyen con acuerdos comprensivos para la totalidad de los involucrados y no únicamente en beneficio de uno solo.

Por tanto, cada delegado tiene un voto personalísimo e independiente del resto, que compone la delegación de su país, lo que no deja de ser una forma original y ejemplar en la toma de decisiones.

En el seno de la conferencia se adoptan resoluciones, votos, enmiendas, proyectos de convenciones y recomendaciones. Ninguna decisión, por importante que sea, obliga a los estados miembros durante la etapa dialéctica, por tal razón se considera que las funciones de dicho órgano son deliberativas y jamás resolutorias.

Los Estados miembros de ninguna manera se encuentran sometidos a las opiniones, orientaciones o sugerencias de las autoridades administrativas, bloques de países o funcionarios gubernamentales; aún más, ni externar opiniones positivas sobre cierto tema obliga al expositor a respetarlas oficialmente, puesto que dichos extremos siempre se reservan para la ratificación del país, por conducto de sus autoridades competentes de acuerdo con su Constitución.

Consejo de Administración. Constituye el órgano ejecutivo de la OIT, está integrado en forma tripartita y se compone de 56 miembros, de los cuales 28 pertenecen al Gobierno, 14 a los trabajadores y 14 a los empleadores. Lo dirigen el Presidente y dos Vicepresidentes, y celebra reuniones cada tres meses, de las cuales una debe coincidir con la reunión de la Conferencia General.

Los 10 países de mayor industrialización ocupan permanentemente un puesto en el Consejo y el resto de las vacantes se cubren con la votación del sector gubernamental. Los puestos de trabajadores y empleadores siempre se integran por votación de los respectivos grupos. Como órgano directriz integra programas, comités y comisiones, formula agendas y fechas de reuniones, decide cuestiones técnicas y establece conclusiones e integra diversas comisiones y comités para el análisis de tema concretos.

Oficina Internacional del Trabajo. Se integra fundamentalmente por el Secretario Técnico de la Organización. Dentro de sus múltiples funciones tiene la responsabilidad de difundir, centralizar y distribuir información; prepara reuniones, realiza cooperaciones técnicas con los países solicitantes, publica revistas y proporciona toda clase de informes laborales, estableciendo las relaciones diplomáticas con los países miembros y organismos internacionales en general.

El Director General es nombrado por el Consejo de Administración y debe asistir a todas las sesiones que se celebren. Por otra parte, en las reuniones anuales de la Conferencia tiene el carácter de Secretario General, contribuyendo a su eficaz desarrollo.

Comisiones. Creadas por el Consejo de Administración, son múltiples, de acuerdo con las necesidades que se presentan, las más comunes son: Propositiones; Libertad Sindical; Verificación de Poderes; Resoluciones; Redacción; Aplicación de Convenios y Recomendaciones.

D. TRATADOS EN MATERIA LABORAL

Los compromisos internacionales se pactan mediante instrumentos jurídicos en la modalidad de tratados, que al crear derechos y obligaciones entre los Estados contratantes se consideran fuente formal del orden jurídico nacional.

Los tratados internacionales son compromisos o acuerdos que celebran dos o más Estados, con el objeto de regular relaciones o resolver problemas de interés común a las entidades políticas contratantes.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 2º, apartado I, inciso A de la *Convención de Viena sobre el Derecho de los Tratados* –de la que es parte el Estado mexicano- por tratado se entiende “el acuerdo celebrado por escrito entre uno o varios Estados y una o varias organizaciones internacionales, o entre organizaciones internacionales, ya conste ese acuerdo en un instrumento único o en varios conexos, cualquiera que sea su denominación particular.

En los términos del reglamento correspondiente, los convenios se rigen por el procedimiento de doble discusión: una vez acordado su contenido, en la primera etapa, la Conferencia se concreta a discutir los aspectos generales del instrumento y al año siguiente los puntos concretos, artículo por artículo.

El tema incluido en el orden del día de la reunión anual compromete a la Oficina a la preparación de un informe preliminar, reuniendo todos los datos posibles sobre la legislación y las prácticas de los miembros en sus respectivos territorios. Se consulta con los países para que éstos manifiesten su conformidad con los puntos esenciales que debe contener el instrumento que se pretende crear.

Antes de la discusión general, se les comunican a los gobiernos los resultados de la consulta para que fijen su posición. Una vez realizada la primera discusión, la Oficina formula un segundo informe dándolo a conocer a todos los interesados para que manifiesten nuevamente sus puntos de vista al respecto, acompañados en su caso de un proyecto de convención o de recomendación.

En la segunda discusión se analiza pormenorizadamente el instrumento y se sugiere elevarlo a la categoría de convenio. De rechazarse la postura se puede proponer como recomendación. Si la votación es favorecedora, se remite al Comité de Redacción y luego se vota nuevamente en los términos formulados, de aceptarse se admite el instrumento con dicho carácter, de lo contrario, se desecha el tema y no podrá volverse a tratar en la siguiente reunión.

En caso de que el convenio se adopte, requiere darse a conocer oficialmente a los gobiernos, para que en un lapso de 12 meses prorrogable hasta 18 meses, a partir de la clausura de la Conferencia, lo sometan a sus autoridades, competentes. Si éstas lo ratifican, formará parte de su derecho nacional, por lo que deberán realizar todas las modificaciones necesarias a su sistema jurídico para darle cumplimiento e informar periódicamente a la OIT sobre los términos de implementación.

En caso de que el convenio sea rechazado, no existirá ninguna obligación futura salvo la de informar el estado de su legislación interna en relación con el instrumento internacional y los motivos que impiden su ratificación.

E. RECOMENDACIONES

Consisten en simples sugerencias o consejos que dicta la Conferencia para que sean adaptados por los miembros en la medida de sus posibilidades dándoles a conocer así el pensamiento universal sobre el tema en particular. La recomendación no provoca mayores obligaciones a los miembros; sin embargo, la propia Constitución de la OIT establece un mínimo de formalidades a los gobiernos.

Una vez que la recomendación se comunica a cada integrante para su examen, deberá someterse a las autoridades competentes en un periodo de 12 meses prorrogables hasta 18 meses, a partir de la clausura de la Conferencia, y deberá buscar los métodos para integrarla a su sistema jurídico o en cualquier otra forma que implique ejecución. Cumplido este requisito, no existe ninguna obligación posterior, salvo informar periódicamente de los avances de la legislación sobre el tema.

Se ha considerado que las diferencias en las condiciones físicas, económicas, sociales y políticas de los Estados impiden la transformación universal de las condiciones laborales en forma simultánea, por ese motivo la recomendación da a conocer las políticas de trabajo en el derecho comparado, de forma que quienes no suscriban un convenio por los menos deben conocer las ideas fundamentales de la recomendación para incluirlas, en la medida de lo posible, en futuras modificaciones legislativas. Se debe informar periódicamente a la OIT sobre los avances en la materia, lo cual de ninguna manera constituye una responsabilidad por su propio contenido. Es decir, la información no provoca ningún tipo de responsabilidad.

Constituye una práctica frecuente de la Conferencia que toso convenio, aceptado o rechazado, provoque una recomendación complementaria a seguir por todos aquellos que no lo ratifiquen.

F. DECLARACIONES

Las declaraciones son posiciones generales de trascendencia universal adoptadas en el seno de la OIT respecto de los principios rectores. Se han emitido tres: la primera en Filadelfia en 1944,

que establece la actualización de sus conceptos; la segunda sobre el Apartheid en 1964, para señalar la prohibición universal de la discriminación mundial, y por último en 1988, estableciendo los convenios fundamentales.

Todos los miembros que se incorporaron a la OIT han aceptado libremente los principios y derechos enunciados en su Constitución y en la Declaración de Filadelfia, que han sido expresados como declaraciones fundamentales aun cuando no hayan ratificado los convenios aludidos; sin embargo, tienen el compromiso de respetarlos, promoverlos y hacerlos realidad. Entre los principios fundamentales del derecho del trabajo destacan:

- La libertad de asociación y la libertad sindical, así como el reconocimiento efectivo del derecho de sindicalización.
- La eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio.
- La abolición efectiva del trabajo infantil.
- La eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

G. INTEGRACIÓN AL ORDEN NORMATIVO MEXICANO

Los tratados internacionales celebrados por el Ejecutivo Federal y aprobados por el Senado de la República tienen el carácter de fuente formal del derecho cuando se demuestre su aplicación al caso concreto.

El artículo 133 de la *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos* establece que: 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.

La fracción X del artículo 89 de la norma fundamental establece las facultades del presidente de la República de celebrar tratados internacionales con la aprobación del Senado, conforme a los criterios y lineamientos siguientes:

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

[...]

Dirigir la política exterior y celebrar tratados internacionales, así como terminar, denunciar, suspender, modificar, enmendar, retirar reservas y formular declaraciones interpretativas sobre los mismos, sometiéndolos a la aprobación del Senado. En la conducción de tal política, el titular del Poder Ejecutivo observará los siguientes principios normativos: la autodeterminación de los pueblos; la no intervención; la solución pacífica de controversias; la proscripción de la amenaza o el uso de la fuerza en las relaciones internacionales; la igualdad jurídica de los Estados; la cooperación internacional para el desarrollo; el respeto, la protección y promoción de los derechos humanos y la lucha por la paz y la seguridad internacionales.

Asimismo, el artículo 17 de la *Ley Federal del Trabajo* otorga el carácter de fuente formal del derecho al señalar lo siguiente (las cursivas son nuestras):

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 6°*, 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.

La importancia de los tratados internacionales en el derecho del trabajo radica en el hecho de que el artículo 6° de la legislación laboral mexicana señala que las leyes y los tratados celebrados y aprobados en los términos del artículo 133 de la Constitución serán aplicables a las relaciones de trabajo en todo lo que beneficien al trabajador, a partir de la fecha de la vigencia.

A mayor abundamiento, recordemos que la tesis jurisprudencial P. LXXVII/99 del Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación consideró que los tratados internacionales se encuentran en un segundo plano inmediatamente debajo de la ley fundamental y por encima del derecho federal y el local, ya que los compromisos a todas sus autoridades frente a la comunidad internacional; por ello se explica que el constituyente haya facultado al presidente de la República a suscribir los tratados internacionales en su calidad de jefe de Estado, y de la misma manera el Senado interviene como representante de la voluntad de las entidades federativas y su ratificación obliga a sus autoridades.

H. MECANISMOS DE CONTROL

La Comisión de Expertos en Convenios y Recomendaciones es el organismo regulador que supervisa el cumplimiento de los instrumentos internacionales; se integra con 20 miembros de diversas nacionalidades, lo que permite contar con el panorama de múltiples sistemas jurídicos.

Los expertos cuentan con prestigio, capacidad y sólida reputación en el medio, lo cual garantiza imparcialidad en el estudio de las memorias que periódicamente rinden los países, dando a conocer la forma como dan cumplimiento a las disposiciones internacionales.

Toda reclamación de organizaciones de trabajadores o empleadores en la cual se exponga el incumplimiento a convenios ratificados se le comunicará al Gobierno correspondiente por conducto del Consejo de Administración, invitándolo para que formule su declaración sobre las imputaciones; de negarse o responder de manera no satisfactoria se publicará la queja y la respuesta u omisión, para que todos los miembros la conozcan y formen su criterio.

Cuando la queja sea de un gobierno a otro, deberán seguirse los mismos trámites señalados. El propio Consejo de Administración puede iniciar una encuesta integrada por miembros de la organización, para investigar los antecedentes en el terreno mismo de los hechos, posteriormente se publican las conclusiones y la solución de la controversia planteada, con la posibilidad de que el afectado impugne el fallo a la Corte Internacional de Justicia de La Haya.

Por la naturaleza del derecho internacional, las sanciones que puede imponer la organización por incumplimiento de convenios ratificados son relativos, ya que únicamente puede emprender las acciones siguientes requerir al Gobierno para que cumpla; dar vista al superior jerárquico de la autoridad infractora (de existir) para que la sancione conforme a su propia legislación; emitir publicaciones a nivel internacional para difundir la violación del Convenio y solo en casos extremos, poder solicitar la intervención del Consejo de Seguridad de la Organización de las Naciones Unidas.

XIV. LAS RECOMENDACIONES DE LA O.I.T

Junto con la innovación que la Organización Internacional del Trabajo trajo consigo al momento de su creación que fue de la que no se integrase sólo por los representantes de los Estados, mostró las posibilidades de crear derecho en instrumentos que entrañan obligaciones internacionales, respaldados por los principios constitucionales puntualizados y prolongados por los principios constitucionales puntualizados y prolongados a través de una actitud jurisprudencial.

La Constitución de la O.I.T adopta el concepto de instrumentos internacionales en materia de derechos internacional del trabajo, los cuales se adoptan en virtud de la mayoría de los dos tercios de votos emitidos por los delegados en la Conferencia Internacional del Trabajo; a diferencia de los Tratados en que la votación debe ser emitida a favor del mismo por todos los Estados parte. Adoptando en esta forma la O.I.T. desde 1919 la armadura de su función cuasilegislativa en materias que hasta entonces se consideraban, que debían ser sometidas exclusivamente al orden interno, con tal carácter se han creado una serie de instrumentos de los que emanan obligaciones con carácter internacional en el campo laboral, que refuerza los principios constitucionales de la Organización, los cuales se puntualizan y prolongan a través de una actividad jurisprudencial de sus órganos de control.

La esencia de las normas que formula la Organización se encuentran precisados en los CONVENIOS y las RECOMENDACIONES.

Los instrumentos internacionales creados por la O.I.T. tienen naturaleza jurídica distinta. Las recomendaciones, no pueden ser objeto de compromisos internacionales en cuanto al fondo, siendo así que su verdadera finalidad consiste en orientar la acción de los Estados en el Plano Nacional; implican no obstante ciertas obligaciones examinado por las autoridades nacionales y que a la Organización se le faciliten memorias acerca de su aplicación. Los convenios, por el contrario estén destinados a crear obligaciones internacionales que vinculen a los Estados que los ratifiquen y de esa forma se comprometen a aplicar las disposiciones contenidas en los mismos.

En el curso de los años que lleva de vida la O.I.T., ha adoptado, convenios y recomendaciones.

La línea general seguida por la Organización en el curso de su actividad legislativa, ha sido la adopción sucesiva, tomando siempre en cuenta la urgencia y la madurez de las cuestiones tratadas en la Conferencia. Los instrumentos versan sobre cuestiones claramente determinadas en los mismos. Así podremos observar que la O.I.T. ha procedido progresivamente a la elaboración de normas internacionales de trabajo, de acuerdo al siguiente orden de ideas.

A. PROCEDIMIENTOS DE ADOPCIÓN

Las recomendaciones se comunican a todos los Miembros para su examen, a fin de ponerlas en ejecución por medio de la legislación o de otro modo.

Cada miembro 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 especiales no pueda hacerse en el término de un año, tan pronto como sea posible, pero nunca excederá de dieciocho meses después de la clausura de la reunión de la Conferencia), a la autoridad o autoridades competentes para efecto de que le den forma de Ley o adopten otras medidas.

B. OBLIGACIONES DE LOS ESTADOS MIEMBROS RESPECTO

A LAS RECOMENDACIONES

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 que guarda su legislación y la práctica en lo que respecta a los asuntos tratados en las recomendaciones, precisando las medidas que se han puesto o que se proponen poner para la ejecución de las disposiciones de la recomendación, y las modificaciones que se consideran o pueden considerarse necesarias hacer a estas disposiciones para adoptarlas y aplicarlas.

XV. LOS CONVENIOS DE LA O.I.T.

A. Procedimientos de Ratificación

Los Convenios como ya se apuntó anteriormente, están destinados a crear obligaciones que vinculan a los Estados que los ratifican y que de esa forma se comprometen a aplicar las disposiciones contenidas en los mismos.

Los Convenios igual que las recomendaciones, se comunican a todos los miembros para la ratificación.

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 como sea posible pero al igual que el procedimiento de adopción, nunca más de dieciocho meses después de la clausura de la reunión de la Conferencia) a la autoridad o autoridades a quienes compete el asunto, a efecto de que le den forma de Ley o adopten otras medidas.

B. Obligaciones de los Estados Miembros de la O.I.T. respecto a los convenios.

Los Miembros tienen la obligación de informar al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo sobre las medidas adoptadas para someter el convenio a la autoridad o autoridades competentes, comunicándole, al mismo tiempo, los datos relativos a la autoridad o autoridades consideradas competentes y a las medidas adoptadas por ellas.

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

Si el miembro no obtuviese el consentimiento de la autoridad a quienes compete el asunto, no recaerá sobre dicho miembro ninguna obligación, a excepción de la información que debe enviar 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 han puesto o se proponen poner en ejecución cualquiera de las disposiciones de un Convenio, por vía legislativa o administrativa, por medio de contratos colectivos, o por otro medio, e indicando las dificultades que impiden o retrasan la ratificación de dichos convenios.

XVI. APLICACIÓN DE LOS CONVENIOS O RECOMENDACIONES EN LOS ESTADOS FEDERALES MIEMBROS DE LA O.I.T.

Los Estados Federales, por necesidades de su división política están sujetos a un régimen específico, mismo que se menciona en la Constitución de la O.I.T.

Respecto a los convenios y recomendaciones, que el gobierno federal considere 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.

El gobierno federal será el encargado de acuerdo con su sistema constitucional, de adoptar los convenios o recomendaciones que considere más apropiadas, (total o parcialmente) para los Estados, provincias o cantones.

Adoptara de acuerdo con su Constitución o las Constituciones de los Estados, provincias o cantones interesados, medidas efectivas para someterlas a las autoridades correspondientes, al efecto de que les den forma de ley o adopten otras medidas.

El Estado Federal, 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 ejercicio las disposiciones de los convenios o recomendaciones.

Informará al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo sobre las medidas que se adopten de acuerdo a la Constitución de la O.I.T., para someter tales convenios y recomendaciones a las autoridades estatales, provinciales y cantonales apropiadas y a las decisiones por ellos aceptadas.

EL Artículo 19 de la Constitución de la O.I.T. prevé los casos que a Estados Federales se refieran.

XVII. APLICACIÓN DE LOS CONVENIOS O RECOMENDACIONES EN TERRITORIOS NO METROPOLITANOS

Todos los que tengan la calidad de miembros de la O.I.T., y que ratifiquen un convenio tienen la obligación de acatarlo a excepción hecha de que sea inaplicable debido a las condiciones locales; deben ser aplicados aún en los territorios no metropolitanos y en aquellos territorios en fideicomiso de cuyas relaciones internacionales sean responsables.

Una vez ratificado un Convenio por un miembro de la O.I.T. deberá comunicar al Director de la Oficina Internacional del Trabajo, en el tiempo más cercano a la ratificación, de las medidas que adoptará y en qué formas se obliga a aplicar las disposiciones contenidas en el convenio del cual se le está comunicando.

De acuerdo con las disposiciones de determinados convenios tendrán los Miembros que los han ratificado, la obligación de enviar periódicamente los trabajos que han puesto en práctica para la aplicación del convenio y la situación en que se encuentran los territorios no metropolitanos.

En el caso de que una cuestión contenida en un convenio rija dentro de las autoridades de cualquier territorio no metropolitano; el miembro responsable de las relaciones internacionales, deberá comunicar el contenido del convenio al gobierno del territorio, a la mayor brevedad, para que ese gobierno promulgue la legislación pertinente o adopte las medidas necesarias; una vez puesto de acuerdo el Miembro y el Gobierno del territorio, podrán comunicar al Director General de la Oficina Internacional del trabajo una declaración en la que se obliga en nombre del territorio a aceptar las obligaciones que se encuentran contenidas en el convenio.

La aceptación de obligarse a lo que encierra un convenio, debe ser comunicada al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo en los términos siguientes:

- A) Por dos o más miembros de la Organización, respecto de cualquier territorio que esté bajo la autoridad conjunta de ellos.
- B) Por cualquier autoridad internacional que a su cargo tenga la administración de determinado territorio ya sea de acuerdo con la Carta de las Naciones Unidas o de cualquier disposición vigente para dichos territorios.

Respecto a los párrafos anteriores, la aceptación será en nombre de los territorios interesados y será obligatorio también para ellos, las disposiciones que al respecto de la obligatoriedad de los convenios diga la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo,

los territorios que hayan ratificado en esta forma un convenio podrán en el pliego de aceptación especificar las modificaciones a las disposiciones del convenio que sean necesarias para adoptarlas a las condiciones locales.

Si no son aceptadas las obligaciones que contenga un convenio en nombre de los territorios no metropolitanos, el Miembro, los Miembros o la Autoridad Internacional según sea el caso, deberán informar al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo sobre la legislación y la práctica que rige en ese territorio, respecto a las cuestiones tratadas en el convenio, en dicho informe se deberán indicar en qué medida se han puesto o se proponen poner en ejecución cualquiera de las disposiciones del convenio, ya sean por vías legislativas o administrativas, por contratos colectivos o por otros medios y deberán exponer en el documento las dificultades que hacen trabajosa la aplicación del convenio.

XVIII. LAS RESOLUCIONES DE LA O.I.T.

De la Conferencia Internacional del Trabajo que es el Órgano Legislativo de la Organización, surgen también otros instrumentos que no tienen ni la obligatoriedad de los convenios, ni deben acatar las disposiciones que respecto a las recomendaciones indica la Constitución de la O.I.T. y cuyo adjetivo es el de "RESOLUCIONES" y en orden jerárquico ocupa el último lugar de los instrumentos internacionales de trabajo. "Son simples sugerencias a las cuales se les da importancia si se aceptan o no por los miembros". Las resoluciones van surgiendo en la Conferencia y no tienen un proceso premeditado como lo tienen los convenios y las recomendaciones.

XIX. CONTROL DE LOS INSTRUMENTOS INTERNACIONAL DE LA O.I.T.

De los convenios enumerados existen unos a los cuales se les ha considerado doblemente, dado a su importancia, y otros convenios de los transcritos, están los que no han recibido el mínimo necesario de ratificaciones para entrar en vigor.

El conjunto de convenios y las recomendaciones adoptadas por la Organización Internacional del Trabajo, constituyen el "CÓDIGO INTERNACIONAL DE TRABAJO"; que como ya expresamos anteriormente, entre sus principales materias figuran: horas de trabajo, protección para la maternidad, libertad sindical y negociación colectiva, vacaciones pagadas, salario mínimo, protección del trabajo femenino, protección contra las radiaciones, etc.

El Código Internacional del Trabajo ejerce gran influencia en el mundo contemporáneo, así, ha sido fuente de inspiración para la legislación de algunos países; o bien, ha dado paso a la reforma de legislaciones laborales.

La O.I.T. a petición de los estados miembros presta asistencia técnica en cuestiones de legislación laboral y de asistencia social; y los expertos de la Organización colaboran con las autoridades que así se lo soliciten, a la elaboración de proyectos de leyes o reglamentos. Podemos citar entre estos, la Carta Constitutiva de Garantías del Trabajo e Honduras y el Código de Trabajo de Paraguay.

Se puede ahora apreciar más claramente todo lo que la O.I.T. ha aportado al establecimiento de una regulación jurídica y a la protección internacional de los derechos humanos.

Hemos observado cómo ha ido ensanchando los horizontes y la propia naturaleza del derecho internacional al introducir una función legislativa internacional y al adoptar en una escala de la que no hay precedente, instrumentos internacionales en cuestiones hasta entonces consideradas exclusivas de esfera propia de la competencia de los Estados. La Organización ha contribuido a la creación de una sociedad internacional institucional que en ocasiones se encuentra por encima de la sociedad internacional de los Estados. Ha logrado que la comunidad internacional adquiera una conciencia que vele por el interés colectivo en una acción común para combatir la injusticia, la miseria y las privaciones. Ha afirmado el valor fundamental de los derechos humanos; libertad e igualdad. Ha estructurado un importante derecho que ha servido como guía a los Estados para reestructurar su propio derecho o para encausarlo hacia los ideales de la propia Organización,

y por último, ha creado para el control y efectividad de la normas por ella dictadas, procedimientos en los que se combinan las vías de actuación y los medios de persecución, que figuran entre los más avanzados en el plano internacional.

A. Las Memorias y la Comisión de Expertos en la aplicación de los Convenios y las Recomendaciones

El problema del control internacional de los acuerdos emitidos por la O.I.T. ha adquirido desde el final de la segunda guerra mundial, una importancia enorme y considerable para las relaciones internacionales y para el propio porvenir de la humanidad debido a la interdependencia creciente de los países.

La Organización encuentra para el control internacional dificultades entre las que resaltan: el plan política y el dogma de la soberanía nacional "Y POR OTRA PARTE LAS OPOSICIONES POLÍTICAS ENTRE LOS ESTADOS, PUES EN ESE CASO LA ORGANIZACIÓN NECESITA ORGANIZAR UN CONTROL QUE SEA EFECTIVO PARA TODOS LOS ESTADOS"²⁴. En este terreno, la Organización Internacional del Trabajo ha abierto nuevos derroteros y su sistema ha inspirado en cierto modo a otros organismos.

Los procedimientos en una parte, están fundados, en el examen de las memorias facilitadas a intervalos regulares por los gobiernos, y por otra parte, en la presentación de quejas que en páginas posteriores examinaremos.

B. LAS MEMORIAS DE LOS GOBIERNOS

Los gobiernos Miembros de la Organización Internacional del Trabajo están obligados, en virtud de la Constitución de la misma, en primer lugar; a facilitar las memorias detalladas anualmente, sobre la aplicación de los convenios ratificados. Las memoria se envían a la Oficina Internacional del Trabajo, y una copia de dichas memorias debe enviarse a las organizaciones de empleadores y de trabajadores, que podrán hacer sus observaciones a este respecto.

²⁴ Politis "Les Transformations du Droit International". Revue du Droit International. 1927. Núm. 1 Pp 59-60

Las memorias son objeto de estudios por la "COMISIÓN DE EXPERTOS EN LA APLICACIÓN DE LOS CONVENIOS Y RECOMENDACIONES", comisión en 1927 por el Consejo Administrativo a propuesta hecha del Director General de la O.I.T.

Empero, el envío de las memorias por los Estados no es suficiente para constituir un verdadero sistema de control; solo desde el momento en que las memorias sean examinadas y sancionadas por la Comisión, es cuando realmente se puede considerar que se haya procedido al control de los convenios ratificados.

Para que el procedimiento de examen de las memorias pueda funcionar en forma satisfactoria, es indispensable que los gobiernos faciliten las memorias detalladas que se les pidan. La labor de control se encuentra seriamente comprometida cuando se omite el envío de memorias o cuando estas son pobres en respuestas a los comentarios hechos; es por eso que desde hace varios años, la Comisión pide a la Oficina Internacional del Trabajo que en su carácter de Secretaría de la Comisión, verifique tan pronto como se reciban las memorias de los gobiernos, si las mismas tienen los comentarios con anterioridad formulados y de no ser así, que escriba a los gobiernos interesados rogándoles envíen las informaciones necesarias para que la Comisión pueda desempeñar con eficiencia y coordinación su tarea.

El envío de las memorias dentro del plazo establecido, esto es el 15 de octubre, es muy importante para el funcionamiento normal del mecanismo de examen. El envío a su debido tiempo, reviste una importancia particular en los casos en que se exige un examen profundo por parte de la Comisión.

El número de Memorias solicitadas a los Estados Miembros, se eleva aproximadamente a 5276, obteniéndose una respuesta de casi 80%²⁵.

²⁵ Informes sobre la Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la "Comisión de Expertos en la Aplicación de Convenios y Recomendaciones". Junio de 1983.

C. LAS MEMORIAS Y EL GOBIERNO MEXICANO COMO MIEMBRO DE LA O.I.T.

México es un País con trayectoria Internacional netamente tradicionalista y de política de paz y entendimiento con todos los pueblos del mundo. La característica de nuestro país ante los ojos del orbe ha sido de pacifismo y su política neutral tradicional, aunado a todo esto el afán de cumplir con los compromisos por él contraídos; estas cualidades han dado margen a que en el plano internacional haya ganado un reconocido lugar en el concierto de las naciones.

Los Estados Unidos Mexicanos, se convirtieron en Miembro de la O.I.T. en el año de 1931 y conforme a la Constitución de dicha Organización tal carácter le fue reconocido por haber ingresado antes del 1° de Noviembre de 1945 y desde esa fecha siempre ha tratado de cumplir con cuidado los compromisos de la O.I.T. contraídos y en ocasiones se ha llegado a apreciar que nuestra legislación mira con cierta anticipación hacia donde enfocará la Organización su atención y un ejemplo de ellos es el primer convenio en el año de 1919 en el que se aprobó la jornada máxima de trabajo de 8 horas y que nuestra Constitución Política ya incluía en sus preceptos desde el año de 1917 dicha disposición como un triunfo social de un México nuevo.

Nuestro país respalda a la O.I.T. al cooperar con ella y al aceptar las soluciones que la Organización da con el afán de promover la exacta repartición de la riqueza social y de los riesgos y eventualidades naturales en la producción industrial y en la agricultura.

XX. MÉXICO Y EL PROCEDIMIENTO DE RATIFICACIÓN DE UN CONVENIO

México como Miembro de la O.I.T., tiene la obligación de acatar las disposiciones del convenio que ratifique así, el proceso de ratificación aparece, después que la O.I.T. estudia si determinada materia ha alcanzado la madurez para ser tratada a nivel internacional; propone a los gobiernos para que adopten un instrumento sobre una materia y que opinen que clase de

instrumentos es el que debe revestir a la proposición, en juicio, si la de un convenio o la de una recomendación.

Primeramente se manda a los gobiernos un cuestionario para que contesten a una serie de preguntas sobre el instrumento que se pretende adoptar; posteriormente se hace un anteproyecto de convenio si es esa la investidura que se cree debe llevar tal instrumento, y se envía a los países para que lo estudien, los cuales tendrán opción para sugerir las modificaciones que consideren pertinentes. Nuevamente en el seno de la Conferencia se elabora el proyecto de convenio que es sometido a la Asamblea Internacional del Trabajo para saber si se adopta o no dicho convenio.

Una vez adoptado el convenio, se envía a cada país para que lo sometan a los órganos competentes según la legislación de cada país.

En México, al llegar el convenio a la Secretaría de Relaciones Exteriores la cual lo remite a la Dirección General de Asuntos Internacionales de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, la cual hace el dictamen de ratificación o no ratificación, de esta Dirección, pasa a la Cámara de Senadores que atendiendo al dictamen recibido de la Dirección General de Asuntos Internacionales de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, emite su fallo al respecto de ser o no ratificado el convenio. Una vez aprobado por el Senado, el Presidente de la República lo ratifica y se hace el depósito del instrumento en la Organización Internacional del Trabajo.

De conformidad con el inciso 5 del Artículo 19 de la Constitución de la O.I.T., México ha contraído como Miembro de la Organización entre las obligaciones, la de someter el texto de los convenios en el término de un año, que puede prolongarse a 18 meses a partir de la clausura de la reunión de la Conferencia en la cual haya sido adoptado el convenio, a las autoridades a quienes compete el asunto que entre nosotros es la Secretaría del Trabajo en su oficina correspondiente, el Senado y el Presidente de la República.

Una vez ratificado el Convenio por México pueden darse dos circunstancias; que el contenido del mismo sea tan claro y preciso que no sea requerida su reglamentación para entrar en vigor en cuyo caso ocurre lo dispuesto por el Artículo 133 Constitucional. "ESTA CONSTITUCIÓN, LAS LEYES DEL CONGRESO DE LA UNIÓN QUE EMANEN DE ELLA Y TODOS LOS TRATADOS QUE ESTEN DE ACUERDO CON LA MISMA, CELEBRADOS Y QUE SE CELEBREN POR EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA, CON "APROBACIÓN" DEL SENADO, SERÁN LEY SUPREMA DE TODA LA UNIÓN". Los jueces de cada Estado se apegarán a dicha Constitución, leyes y tratados A PESAR DE LAS DISPOSICIONES EN CONTRARIO QUE PUEDA HABER EN LAS CONSTITUCIONES O LEYES DE LOS ESTADOS".

Pero puede suceder que por su naturaleza o por demanda expresa del pacto internacional, sea necesario una reglamentación para hacerlo aplicable y en este caso corresponde a México aceptar las medidas pertinentes en cada caso.

México ha cumplido en su trayectoria como Miembro de la O.I.T., un grupo numeroso de convenios ratificados, sin recibir respecto de ellos observaciones por incumplimiento o cumplimiento deficiente por parte del Organismo, pero también existen otros convenios que han sido objetados de discrepancias en la Comisión de Expertos de la O.I.T. En ocasiones la mencionada Comisión con toda justicia critica la falta de cumplimiento o las deficiencias en que ha incurrido México para incorporar a su legislación los preceptos rectores de los pactos Internacionales suscritos, ya sea porque el articulado del convenio concuerde abiertamente con la Ley Mexicana o bien porque no se han tomado las medidas reglamentarias adecuadas como debía hacerse para dar positividad a los referidos pactos, en cambio en otros casos, ha correspondido a la O.I.T. hacer críticas erróneas, ya sea por el contenido absurdo de las mismas, como es el caso del convenio número 13 donde se pide la reglamentación de una substancia que no se emplea ya en la industria, (cerusa), pasando además por encima de la potestad expresa que dicho convenio concede a los países para tomar las medidas al respecto, o bien, por inexacta apreciación jurídica del problema planteado como es el caso del convenio 22 en el que invocan las instituciones de "RESCISION Y TERMINACION".

CAPÍTULO CUARTO

LOS PROCEDIMIENTOS DE PROMOCIÓN Y DE APLICACIÓN DE LAS NORMAS LABORALES INTERNACIONALES EN MÉXICO

S U M A R I O :

- XXI. El procedimiento de Queja y el Gobierno Federal Mexicano
- XXII. Los Procedimientos que Promueven la Aplicación de las Normas Internacionales de Trabajo y el Procedimiento Especial en Materia de Libertad Sindical.
 - C) El Comité de Libertad Sindical

D) Comisión de Investigación y Conciliación en Materia de Libertad Sindical

- XXIII. El Procedimiento de Promoción de los Convenios no Ratificados y de las Recomendaciones
- XXIV. Los Medios de Acción Complementarios
- XXV. Diversos Logros Obtenidos por la O.I.T.

XXI.- EL PROCEDIMIENTO DE QUEJA Y EL GOBIERNO FEDERAL MEXICANO

Al lado del sistema que se funda en el examen de las memorias, la Organización cuenta con los medios que le hacen saber si un convenio es respetado y cumplido. Así, la Constitución de la O.I.T., en su Artículo 26 prevé que cualquier miembro, podrá presentar ante la Oficina Internacional del Trabajo una queja contra otro miembro, que a su parecer, no haya adoptado las medidas necesarias para el exacto cumplimiento de un convenio por ambos ratificado. Las quejas propiamente dichas, son aquellas que son formuladas por un Estado en contra de otro, respecto de un convenio por ambos ratificados y al cual uno de ellos ha faltado a su cumplimiento. Pero también las quejas pueden provenir de organizaciones de empleadores y de trabajadores.

“LAS QUEJA EN LAS QUE DOS ESTADOS FORMAN PARTE, NO ESTAN SUBORDINADOS A LA EXISTENCIA PARA EL ESTADO DENUNCIANTE DE UN PERJUICIO DIRECTO QUE HUBIERE SIDO IRROGADO AL PROPIO ESTADO EN CUESTIÓN O A NACIONALES DEL MISMO, Y SE HA HECHO CONSTAR A ESTE PROPÓSITO, QUE LA NOCIÓN CLÁSICA EN DERECHO INTERNACIONAL DE DAÑO DIRECTO HA SIDO ABANDONADA; EN ESTE CASO, EN NOMBRE DEL INTERÉS GENERAL”²⁶. El Consejo de Administración podrá promover si lo considera conveniente que el procedimiento se siga de oficio, o en virtud, de que la queja presentada, sea de un delegado a la Conferencia.

²⁶ N. Polis, “La Justice Internationales” Paris 1924. P. 253. Oficina de Relaciones y Publicaciones de la Secretaría del Trabajo.

Las reclamaciones recibidas por la Oficina Internacional del Trabajo, serán comunicadas por el Consejo de Administración al gobierno contra el cual se presenta la reclamación; pudiéndose invitar a dicho gobierno a formular declaraciones que considere convenientes sobre la materia. Después de un plazo prudente, si no ha recibido ninguna declaración por parte del Gobierno contra el que se presentó la queja; o bien, que la declaración no satisfaga al Consejo de Administración, podrá hacerse pública la respuesta recibida por el Consejo de Administración del gobierno acusado: Inmediatamente se pasa a nombrar una COMISIÓN de encuesta por parte de la Organización, dicha Comisión estudia la queja, y está llamada a resolver en derecho la cuestión de incumplimiento del convenio y sus resoluciones tienen fuerza obligatoria, a menos de que una de las partes interponga recursos en contra de otro que a su parecer haya incumplido un convenio por ambos ratificado, etc., cada miembro, le concierna o no que la queja, se obliga a poner en disposición de la Comisión todas las informaciones que tuviera en su poder, relacionadas con el objeto de dicha queja.

Una vez examinada detenidamente la queja por la Comisión ésta emitirá un informe en el que expondrá el resultado de sus estudios y averiguaciones, así como las sugerencias o recomendaciones que considere pertinentes debe seguir o adoptar el Gobierno acusado, para dar satisfacción al Gobierno reclamante, y debe además, señalar los plazos dentro de los cuales dichas medidas deberán ser adoptadas.

El Director de la Oficina Internacional del Trabajo comunicará el informe recibido de la Comisión, al Consejo de Administración y a los Gobiernos interesados, los cuales comunicarán en un plazo de tres meses su decisión de aceptar o no las recomendaciones contenidas en el informe recibido de la Comisión, en el caso de que no las acepte, si desean la queja a la Corte Internacional de Justicia interponiendo recursos contra las resoluciones de la Comisión.

La Corte Internacional de Justicia podrá confirmar, modificar o anular las conclusiones o recomendaciones que pudiera haber emitido la Comisión de encuesta. La decisión de la Corte Internacional de Justicia sobre cualquier reclamación o cuestión que se la haya sometido, será INAPELABLE.

El Art. 34 de la Constitución de la Organización Internacional de Trabajo, establece que el Gobierno acusado podrá informar en cualquier momento sobre las medidas que haya adoptado como necesarias para cumplir con las recomendaciones o sugerencias que pudiera haber formulado la Comisión de encuesta, se si ha adoptado su decisión o bien las emitidas por la Corte Internacional de Justicia.

Cuando el informe de la Comisión o la decisión fueren favorables al gobierno acusado, el Consejo de Administración deberá recomendar que cese inmediatamente cualquier medida adoptada, que conforme al Art. 33, el Consejo de Administración recomienda a la Conferencia para obtener el cumplimiento de los convenios.

Estos diversos procedimientos no han sido utilizados con frecuencia, pero se han aplicado en los últimos veinte años en cuestiones importantes. Así, por ejemplo, han sido presentadas en 1961 dos quejas por parte de un Estado contra otro Estado con respecto a la aplicación de los convenios relativos al trabajo forzoso. Con arreglo a lo previsto en la Constitución de la O.I.T., el examen de dicha queja fue confiado a Comisiones de encuesta. Las Comisiones de Encuesta fueron integradas por personalidades designadas a título individual por el Consejo de Administración a propuesta del Director General de la Oficina Internacional del Trabajo. El carácter cuasijudicial de su actividad y la independencia de dichas comisiones ha sido subrayadas tanto por el Consejo de Administración como por las propias comisiones. Sus miembros fueron, por cierto, llamados a prestar una declaración solemne en términos parecidos a de los jueces de la Corte Internacional de Justicia. Dichas Comisiones oyeron tanto a las partes como a los testigos, algunos de los cuales habían sido designados por las propias partes y en uno de ambos casos la Comisión se apersonó en el lugar de los autos (en Angola y en Mozambique) para hacerse directamente cargo de la situación. Las recomendaciones contenidas en los informes de ambas comisiones fueron aceptadas por todas las partes apersonadas en las quejas y dieron lugar a la adopción de diversas medidas por los gobiernos interesados.

El órgano de control regularmente instituido que es la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, fue además, encargada de examinar el caso de acuerdo a las recomendaciones de las comisiones de encuesta. Más recientemente se presentó una queja relativa a la aplicación del Convenio sobre libertad sindical por Delegados de la Conferencia Internacional del Trabajo y fue objeto de un primer examen por el Consejo de Administración en noviembre de 1968.

México ha recibido cuatro quejas; todas ellas han sido respecto al Convenio 87, las cuales han sido resueltas a favor del Gobierno Mexicano.

Las quejas en México, llegan a la Secretaría de Relaciones Exteriores, con carácter de confidenciales, las cuales son remitidas a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, para que se comuniquen dentro del plazo razonable las declaraciones que el Gobierno mexicano considere convenientes y así empiece el procedimiento de queja.

Las quejas por ser confidenciales, a más de haber sido resueltas a favor de México, no es posible publicarlas.

Las quejas que ha recibido México han seguido la misma trayectoria que todas las quejas, solo que México nunca ha llegado a tener conflictos graves con la O.I.T., pues han sido resueltas a favor del mismo.

XXII.- LOS PROCEDIMIENTOS QUE PROMUEVEN LA APLICACIÓN DE LAS NORMAS INTERNACIONALES DE TRABAJO Y EL PROCEDIMIENTO ESPECIAL EN MATERIA DE LIBERTAD SINDICAL

Los procedimientos que, paralelamente con lo que antecede, tienden de un modo más general a promover la aplicación de las Normas Internacionales de Trabajo, independientemente de toda obligación expresa de que hubieran sido objeto, son por una parte el procedimiento especial en

materia de "LIBERTAD SINDICAL" y por otra, los procedimientos generales relativos a los CONVENIOS NO RATIFICADOS Y LAS RECOMENDACIONES.

La libertad sindical, que constituye un aspecto particular del derecho de asociación, es considerada, por éste último, como parte integrante de los derechos fundamentales.

El mecanismo referido aparece fundado en el examen de quejas que pueden ser sometidas, por los Estados o por Organizaciones de empleados o de trabajadores. El procedimiento es aplicable incluso con respecto a Estados que no han ratificado los convenios sobre libertad social. Por lo que afecta a estos últimos se funda en las obligaciones emanadas de su calidad de miembro de la Organización y en el hecho de que la Constitución de la O.I.T., consagra el principio de la "LIBERTAD SINDICAL", "SE DABA ASI MISMO EN EL HECHO DE QUE EN TODO MOMENTO SE HA CONSIDERADO A LA ORGANIZACIÓN FACULTADA PARA PROMOVER LA REALIZACIÓN DE SUS OBJETIVOS, VALIÉNDOSE DE ÓRGANOS DE ENCUESTA Y DE CONCILIACIÓN"²⁷.

El mecanismo especial que ha sido implantado en virtud de lo expuesto en el párrafo anterior, comprende dos órganos:

El Comité de Libertad Sindical y la Comisión de Investigación y de Conciliación en materia de Libertad Sindical.

A) EL COMITÉ DE LIBERTAD SINDICAL

Es nombrado por el Consejo de Administración de la O.I.T., y se compone de nueve miembros, tres de los cuales intervienen como representantes de los Gobiernos, tres en calidad de empleadores y los otros tres en concepto de trabajadores. Sus normas de procedimiento contienen varios preceptos tendientes a asegurar la imparcialidad.

²⁷ Deveali L. Mario. "Tratado de Derecho Internacional Público. Volumen V. Buenos Aires 1966. Pág. 597.

Basándose en las proposiciones contenidas en los informes del Comité de Libertad Sindical, el Consejo de Administración ha dirigido en diversas ocasiones recomendaciones a los gobiernos en cuestión, en el curso del examen de unos 750 asuntos que le han sido sometidos, el Comité de Libertad Sindical se ha orientado por las disposiciones contenidas en los convenios de Libertad Sindical, pero se ha visto inducido a edificar en forma progresiva una importante jurisprudencia que, como es de suponer, ha puntualizado, completado y prolongado las normas contenidas en los convenios.

En ciertos casos las recomendaciones del Comité no han surtido efecto inmediato, no obstante la obligación general de los Estados Miembros de dar cuenta de su actuación, aun cuando no hayan ratificado los convenios que regulen esta materia, pero se contempla un número apreciable de casos en los que las recomendaciones del Comité han surtido efectos, tanto en medidas legislativas que han podido ser derogadas o abrogadas como situaciones de hechos que se han logrado normalizar (casos de dirigentes sindicales encarcelados que han sido puestos en libertad o que han sido objeto de medidas menos severas). Este procedimiento de dar cuenta a los Gobiernos aun sin haber ratificado los convenios que a la Libertad Sindical se refieren, ha tenido un alcance general y ha podido influir en el comportamiento de los gobiernos.

El Comité de Libertad Sindical, se constituyó para examinar las quejas en forma preliminar, y progresivamente se ha encargado del examen a fondo de las quejas.

B) LA COMISIÓN DE INVESTIGACIÓN Y DE CONCILIACIÓN EN MATERIA DE LIBERTAD SINDICAL

Es el órgano encargado de examinar en última instancia las quejas por violación a la libertad sindical. Integrada por personalidades independientes, nombradas por el Consejo de Administración de la O.I.T., a propuesta del Director de la Oficina Internacional del Trabajo.

El Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas aceptó, en nombre de la misma, los servicios de la O.I.T., y los de la Comisión aludida, y las Naciones Unidas remiten a la O.I.T., las quejas recibidas con respecto a los Estados Miembros que a la vez lo sean de las Naciones Unidas remiten a la O.I.T. Empero, con excepción de los que han ratificado los convenios de libertad sindical; (en cuyo número ascienden a 90 aproximadamente) ningún caso puede ser sometido a la Comisión sino con el consentimiento del gobierno interesado.

Los primeros gobiernos a los cuales les fue solicitado su consentimiento, dieron una respuesta negativa por lo que se creyó que el procedimiento ante la Comisión perecían en los comienzos. Al fin, en el año de 1964, la Comisión dio fe de vida, al dar su consentimiento a Japón para el envío a la Comisión de un asunto importante como era la cuestión de los derechos sindicales de las personas empleadas en el sector público en el Japón. El procedimiento que se siguió fue inspirado en las Comisiones de Encuestas de la O.I.T. se integró una Comisión formada por tres miembros independientes a quienes el Director General de la O.I.T., indicó específicamente al darles posesión: "...Vuestra misión consiste en establecer los hechos sin temor ni parcialidad. Ustedes son únicamente responsables ante su propia conciencia".

"LA COMISIÓN RECIBIÓ INFORMACIÓN, OYÓ A LAS PARTES, A LOS TESTIGOS, Y SE PRESENTÓ ULTERIORMENTE EN EL JAPÓN, DONDE TUVO DISCUSIONES PRIVADAS CON LOS REPRESENTANTES DE LAS ORGANIZACIONES DENUNCIANTES Y CON REPRESENTANTES Y MIEMBROS DEL GOBIERNO. FORMULÓ CONCLUSIONES Y ESTABLECIÓ UNA SERIE DE RECOMENDACIONES EN SU INFORME FINAL. EL REPRESENTANTE DEL GOBIERNO Y EL CONSEJO GENERAL DE LOS SINDICATOS DEL JAPÓN (DENUNCIANTE), ACEPTARON EL INFORME DE LA COMISIÓN COMO BASE PARA SOLUCIONAR LAS CUESTIONES QUE HABÍAN QUEDADO EN SUSPENSI Y EL PROCEDIMIENTO QUE CONSTITUIÓ UNA ETAPA IMPORTANTE EN LA HISTORIA DE LAS RELACIONES PROFESIONALES DEL JAPÓN²⁸.

XXIII.- EL PROCEDIMIENTO DE PROMOCIÓN DE LOS CONVENIOS NO RATIFICADOS Y DE LAS RECOMENDACIONES

²⁸ Revista Mexicana del Trabajo 1969. Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Pág. 86.

Ciertas modificaciones en el año de 1948 a la Constitución de la O.I.T. han implantado una disposición en virtud de la cual los Estados Miembros de la Organización están obligados a petición del Consejo de Administración a facilitar, con respecto a los convenios no ratificados por los mismos, las memorias en las que expliquen el estado de su legislación y la práctica que siguen en el ámbito de la cuestión considerada, puntualizando en qué medida han podido dar curso a dichos instrumentos o se proponen hacerlo, debiendo exponer las dificultades que impiden o retrasen la ratificación o la aplicación.

Con base en lo antes expuesto, el Consejo de Administración designa a su elección cada año, determinado número de textos que presenten un interés de actualidad, y solicita a los Estados interesados que faciliten las informaciones en cuestión. Desde el año de 1948 se ha solicitado memorias de éste género, con respecto a un certamen de convenios y en relación con determinados textos fundamentales en materia de derechos humanos, han sido incluso, solicitadas memorias de esta índole tres veces seguidas. Este procedimiento en el cual la O.I.T., tiende a promover y controlar la aplicación efectiva de sus normas internacionales, ha permitido estimular la atención de los gobiernos acerca de los convenios que no han ratificado y ha dado lugar en determinado número de casos, a su ratificación.

XXIV.- LOS MEDIOS DE ACCIÓN COMPLEMENTARIOS

Los procedimientos antes enunciados se ven reforzados por medios de acción que tiene la O.I.T., y que son:

En primer término, los estudios y encuestas especiales efectuados en determinados terrenos, cuando se presenta una necesidad excepcional. Ese fue el caso de la creación de un Comité Especial del Trabajo Forzoso implantado en 1951 conjuntamente con las Naciones Unidas, cuyos trabajos, que prosiguieron hasta el año de 1959, a cargo de un COMITÉ DE TRABAJO FORZOSO, de la O.I.T., a toda una gama de medidas educativas tendientes a promover la aplicación efectiva de las normas adoptadas. Por último la cooperación técnica, que ha adquirido una

extensión considerable puede en muchos casos ayudar a los gobiernos a alcanzar el nivel de las normas internacionales y, por consiguiente, cabe afirmar que ha llegado a establecer una estrecha coordinación entre la acción normativa y la acción práctica de la Organización.

XXV.- DIVERSOS LOGROS OBTENIDOS POR LA O.I.T.

Después del recorrido llevado en este trabajo, podemos apreciar más claramente todo lo que la O.I.T., ha aportado al establecimiento de una regulación jurídica y a la protección internacional de los derechos humanos.

La O.I.T. ha logrado ensanchar los horizontes y la naturaleza del derecho internacional al introducir una función legislativa internacional y al adoptar instrumentos internacionales de los que no hay precedentes hasta la fecha de su aparición; pues eran concebidos como materias exclusivas de la esfera de competencia de los Estados las cuestiones que encierran.

Ha creado la Organización Internacional del Trabajo una Sociedad Internacional que en ocasiones se encuentra por encima de la Sociedad Internacional de los Estados. En dicha Sociedad Internacional se ha quebrantado el monopolio de los Estados y ha confirmado derecho de ciudadanía a los representantes de diversas capas sociales.

Otro de los logros obtenidos por la O.I.T. es, que la comunidad internacional adquiera conciencia de su interés colectivo por medio de una acción común para combatir la injusticia, la miseria y las privaciones.

La actividad de la O.I.T., ha abierto el camino a la declaración Universal y a los Pactos Internacionales de los derechos humanos y ha podido inspirar con sus métodos a otras organizaciones.

Otro de los motivos que le han dado eficacia y duración a la Organización, es la composición tripartita, a más de: las técnicas jurídica perfeccionadas aplicadas, los estudios profundizados sobre

cuestiones de gran importancia, y sobre sale de todas las premisas anteriores, la base y cimiento de la Organización, actuar con miras al PROGRESO MATERIAL Y MORAL DE LA HUMANIDAD, la firmeza de sus principios y la flexibilidad de sus métodos que se adaptan a las circunstancias o necesidades, y ese dinamismo, que basado en disposiciones constitucionales, no permanece estable ni rígido adherido a la letra de su Carta Fundamental, sino que permite complementaria abriendo nuevos derroteros; y por último, el afán de escrupulosa integridad y de completa objetividad. Los resultados obtenidos para la Organización, no deben dar lugar a que se pierda de vista el largo camino todavía por recorrer y la inmensa labor por realizar, "NI LA FRAGILIDAD DE LA SOCIEDAD INTERNACIONAL QUE HA COMENZADO A CONSTRUIRSE, Y CUYA INFLUENCIA EN LA ESFERA DE ACCIÓN DE LOS ESTADOS ES AUN MUY LIMITADA.

No debemos olvidar que aún la Organización tiene que luchar con grandes obstáculos para poder realizar efectivamente los derechos humanos y el respeto a la norma jurídica internacional de trabajo, nos referimos entre otros, a conflictos, en ocasiones sangrientos, que surgen en el mundo, el recurso de la fuerza tan socorrido por los poderosos, las restricciones de que son objeto las libertades civiles en su conjunto y que reinan en tantos países, la intolerancia entre hombres por razón de su sexo, color, religión, origen étnico o de opinión política; el desmedido afán por alcanzar un desarrollo económico eminente, olvidando que el desarrollo no es el fin sino el camino que se dirige a mejorar la condición humana y a reforzar la libertad y la dignidad del ser humano.

CONCLUSIONES

- I. En los albores de la civilización fueron los esclavos quienes realizaron los trabajos más rudos para producir los satisfactores de las sociedades de su tiempo, especialmente en Grecia y Roma, donde contribuyeron a su desarrollo económico, solo que como resultado de las transformaciones sociales y políticas que se produjeron en esos países, las actividades pasaron a ser realizadas por las clases trabajadoras.
- II. La revolución Industrial con sus aportaciones más trascendentales, como fueron las máquinas y el empleo de nuevos energéticos, produjo una reducción en la utilización de la mano de obra de los trabajadores y por ello desde el siglo XVIII se trató de reorganizarlos a través de formas primitivas de división del trabajo, así como por elementales Reglamentos de Empresas, que fueron aplicados por primera vez en las fábricas textiles inglesas.
- III. Conforme a la legislación laboral de países europeos como Alemania, España, Francia e Italia, los Reglamentos de Empresas pueden ser elaborados por esas negociaciones, adaptándolos a sus propias necesidades, mientras que en algunos países americanos, Argentina, Brasil y Chile, consideran a esos Reglamentos, como las condiciones especiales de trabajo válidas en una empresa y cuya elaboración queda a cargo del empleador.
- IV. La O.I.T, ha formulado recomendaciones para que se acepte el Reglamento Interior de Trabajo, a las diversas legislaciones de sus países miembros, con el fin de establecer las condiciones y las reglas de orden técnico y administrativo que garanticen a los trabajadores y a las empresas seguridad en el desempeño de sus correspondientes actividades.
- V. El tema de los Reglamentos Interiores fue uno de los puntos del orden del día de la Reunión técnica sobre ciertos aspectos de las relaciones laborales entre los trabajadores y las empresas, celebrada en Ginebra, del 10 al 19 de diciembre de 1959, bajo el auspicio de la Organización Internacional del Trabajo, misma que recomendó que el mencionado

Reglamento se debería aplicar a todos los trabajadores que laboren en las empresas, para beneficio de ambos sectores de la producción.

- VI. Por disposición expresa de la Ley, en su propósito de democratización de la vida de la empresa, en nuestro país, el Reglamento Interior de Trabajo debe ser elaborado por patrones y trabajadores.
- VII. El Reglamento puede ser suscrito por trabajadores libre, a no ser que exista un Sindicato de Trabajadores, en ese caso dicho reglamento debe celebrarse con el mismo.
- VIII. La legislación Laboral Mexicana, no obliga a celebrar Reglamentos Interiores de Trabajo, ya que incluso los Sindicatos y Trabajadores en General, no son muy afectos a celebrarlos, por lo que es del todo ilegal la imposición de multas por parte de las autoridades de trabajo, a las empresas que no cuenten con los mismos.
- IX. Las empresas únicamente podrán imponer sanciones disciplinarias y procedimientos para su aplicación si tienen celebrado un Reglamento Interior de Trabajo, ya que de lo contrario, solo se podría, o simplemente amonestar o rescindir el contrato individual de trabajo, en caso de que la falta así lo amerite.
- X. Esta fuera de toda lógica la fracción II del artículo 424 de la Ley Federal del Trabajo, ya que el término que señala para su depósito, después de la firma del Reglamento, no tiene razón de ser, toda vez que la Junta de Conciliación y Arbitraje deberá registrarlo si se deposita después de dicho término y surtirá sus efectos a partir de esa fecha, por lo tanto su presentación tardía no afecta su validez.
- XI. Las Cláusulas de los Reglamentos pueden ser:
 - Obligatorias e inderogables.
 - Obligatorias pero derogables y
 - Facultativas
- XII. Para que exista armonía, regularidad, seguridad y organización en el desarrollo de las labores, es conveniente para toda empresa tener celebrado un Reglamento Interior de Trabajo, lo cual se verá reflejado en la eficacia en sus políticas, lo cual traerá como consecuencia una mayor productividad.

- XIII. Las condiciones Generales de Trabajo, a manera personal, son el conjunto de formas de organización, medidas de protección, seguridad e higiene, ambiente laboral y prestaciones económicas y sociales bajo las cuales el trabajador presta sus servicios en una empresa o establecimiento.
- XIV. Para la Organización Internacional del Trabajo, el crear empleos no es solamente una proposición de orden económico, ya que también tiene un aspecto social que se refiere a las Condiciones de Trabajo, y que los empleadores en su mayoría descuidan, lo que se ha dado por llamar; la Calidad del Empleo.
- XV. En el año de 1976, a iniciativa de la O.I.T., surge el Programa Internacional para el Mejoramiento de las Condiciones de Trabajo (PIACT) naciendo así un nuevo término que penetrará paulatinamente en los Centros Productivos: La Humanización en el Trabajo.
- XVI. La organización Internacional del Trabajo, tienen su personalidad y su determinación internacional determinadas en la Carta de las Naciones Unidas, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 55 que dispone que la Organización de Naciones Unidas promoverá "Niveles de vida más elevados, trabajo permanente para todos y Condiciones de Progreso y Desarrollo Económico y Social"; así como problemas conexos; y el artículo 57 del mismo ordenamiento plantea el principio de coordinar definitivamente y aseguradamente en vínculo que existe entre los organismos especializados y la Organización de Naciones Unidas.
- XVII. La O.I.T. tiene las características que todos los organismos especializados poseen y que los determina la Carta de las Naciones Unidas. Se creó por el Tratado de Versalles en el año de 1919, en su parte No. XIII que en el preámbulo de la misma presentó las tres razones que fundaron su nacimiento:
- La Sociedad de Naciones tiene por objeto la paz universal, pero tal vez puede únicamente basarse en la justicia social.
 - Existen en el mundo condiciones de trabajo que implican para gran número de personas, la injusticia y la miseria, situación que pone en peligro la paz y la armonía universales, por lo que es urgente mejorar las condiciones de Trabajo.

- La no adopción por una nación cualquiera de un régimen de trabajo realmente humano, es un obstáculo a los esfuerzos de los pueblos deseosos de mejorar las condiciones de vida de sus trabajadores.
- XVIII. Al concluir la Segunda Guerra Mundial en el año de 1944, la O.I.T. pronunció la expresión última de sus “fines”.
- El desarrollo de un programa de acción social de colaboración con todos los gobiernos, a fin de contribuir en el plano Internacional, a la batalla por el mejoramiento de las condiciones de vida de los hombres y por la paz universal de la justicia social, el cual se sigue a través de dos caminos:
- La formulación y ejecución, por procedimientos internaciones, de proyectos de acción social y de cooperación con los pueblos miembros de la Organización, y la Creación del Derecho Internacional de Trabajo, lo que se alcanza en los Convenios y Recomendaciones que aprueba la Conferencia.
- XIX. La O.I.T. se compone de 3 órganos:
- 1) La Conferencia General de los Representantes de los Miembros.
 - 2) El consejo de Administración.
 - 3) La Oficina Internacional del Trabajo, que está bajo la Dirección del Consejo de Administración.
- XX. La Conferencia es el órgano legislativo y supremo de la O.I.T., en tanto que el Consejo de Administración es el órgano administrativo al que se puede decir, corresponde preparar y coordinar las actividades de la organización; y la Oficina Internacional del Trabajo es el órgano técnico, de estudio y ejecución de los planes y programas de trabajo de la Organización, y de preparación de los proyectos de Convenios y Recomendaciones.
- XXI. Los convenios, son los más importantes instrumentos internaciones que emite la O.I.T. y están destinados a crear obligaciones internacionales que vinculan a los estados que los ratifican.
- XXII. La diferencia entre los Convenios y las Recomendaciones, consisten en que los primeros equivales a tratados celebrados por los poderes ejecutivos de los estados, y deben ser aceptados y rechazados en sus términos, sin que puedan introducirse en él

modificaciones, en cambio la recomendación en una sugerencia que se dirige a los estados a efecto de que, si es aceptada, se formule un proyecto de ley; en armonía con ella, para ser discutida por el poder legislativo.

- XXIII. La O.I.T. en sus 73 años que lleva de vida, ha adoptado Convenios y Recomendaciones que han beneficiado totalmente a los países miembros.
- XXIV. Los miembros de la O.I.T. han contraído, de acuerdo al artículo 19 de la constitución de la misma, entre otras obligaciones, la de someter el texto de los convenios en el término de un año que puede prolongarse hasta 18 meses a partir de la clausula de la Reunión de la Conferencia en la cual se haya adoptado un convenio, a las autoridades a quienes compete el asunto, a efecto de que le den forma de Ley o adopten otras medidas, El no obtener el consentimiento de la autoridad competente hace recaer en el miembro la sola obligación de informar.
- XXV. México se convirtió en miembro de la O.I.T en el año de 1931, y conforme a la Constitución de dicha organización, tal carácter le fue reconocido por haber ingresado antes del 1º. de noviembre de 1945, y desde esa fecha siempre ha tratado de cumplir con los compromisos contraídos y cooperar en las soluciones que da la misma, por lo que con su política de paz y entendimiento con todos los pueblos del mundo, se ha ganado un reconocido lugar en el Concierto de las Naciones.
- XXVI. México ha cumplido en su trayectoria como miembro de la O.I.T., en un número de 161 convenios ratificados, de los cuales algunos han sido objetados de discrepancia por la Comisión de Expertos en la Aplicación de los Convenios y Recomendaciones. En ocasiones la mencionada Comisión con justicia, critica la falta de cumplimiento por las diferencias en que ha incurrido México para incorporar a su legislación los preceptos rectores de los pactos internacionales suscritos, ya sea porque el articulado del convenio choque abiertamente con la Ley Mexicana, o bien por qué no se han tomado las medidas reglamentarias adecuadas como debía hacerse para dar positividad a los referidos pactos, aunque en su mayoría no ha recibido observaciones por incumplimiento o cumplimiento deficiente por parte de la organización.

- XXVII. Los convenio adoptados por la Conferencia General de la O.I.T. son presentados en nuestro País a la Secretaría de Relaciones Exteriores, a la cual llegan inicialmente, la que los remite a la Dirección General de Asuntos Internacionales de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, haciendo ésta un estudio o dictamen de ratificación o no ratificación, pasando posteriormente a la Cámara de Senadores del H. Congreso de la Unión, la cual de acuerdo al dictamen proporcionado por la Dirección mencionada, emite su fallo de aprobación o su negativa al respecto. Aprobado el convenio, el Presidente de la República lo ratifica y se hace su depósito ante en Directos General de la O.I.T.
- XXVIII. Los últimos tres convenios ratificados por México han sido los números 115 sobre la Protección contra las Radicaciones 1960; el 56 sobre el Seguro de Enfermedad de la Gente de Mar 1936 y el 155 Sobre Seguridad y Salud de los Trabajadores 1981, mismos que fueron aprobados por la Cámara de Senadores del H. Congreso de la Unión con fechas 19 de diciembre de 1961 y 28 de octubre de 1983 los dos últimos mencionados, depositados ante el Director General de la O.I.T., el día 19 de octubre de 1983 y 1º. de febrero de 1984 respectivamente.
- XXIX. México en ocasiones ha mirado con cierta anticipación hacia donde enfocará la O.I.T, su atención, y un ejemplo de ello es el primer convenio del año de 1919 en que se aprobó la jornada máxima de labores de 8 horas y que nuestra Carta Magna ya incluía en sus preceptos desde el año de 1917.
- XXX. El conjunto de convenios y las recomendaciones adoptadas por la O.I.T., constituyen el Código Internacional de Trabajo, que entre sus principales materias figuran las horas de trabajo, protección para la maternidad, protección para trabajo de menores, libertad sindical, salario mínimo, etc., el cual ha sido fuente de inspiración para la legislación de algunos países o bien ha dado paso a reformas de legislaciones laborales.
- XXXI. Para el control de aplicación de los convenios o normas internacionales de trabajo, la O.I.T. cuneta con los procedimientos para ello, los que están fundados en el examen de las Memorias sobre la Aplicación de los Convenios Ratificados a que anualmente están obligados a facilitar a la O.I.T, los estados miembro; memorias que se someten a su estudio y examen por la Comisión de Expertos en la Aplicación de los Convenios y

Recomendaciones, y por otra parte chicho control para saber si un convenio es cumplido y respetado, es a través de las quejas formuladas por un estado en contra del otro o por organizaciones de empleadores y de trabajadores.

- XXXII. El examen de las quejas puede ser confiado a una Comisión de Encuesta, la cual posteriormente hará un informe para exponer el resultado de su averiguación y las recomendaciones y medidas necesarias que deben adoptarse para dar satisfacción al gobierno u organismo reclamante, al cual se le darán a conocer, y en caso de no aceptarlas, podrá someter su queja a la Corte Internacional de justicia, la cual podrá confirmar, modificar o anular las conclusiones o recomendaciones que formulo la citada Comisión.
- XXXIII. En caso de que un miembro no de cumplimiento dentro del plazo señalado, a las recomendaciones dadas por la Comisión de Encuesta a la decisión de la Corte internacional de justicia, el Consejo de Administración recomendará a la Conferencia las medidas que estime convenientes para obtener el cumplimiento de dichas recomendaciones.
- XXXIV. Las quejas en México llegan a la Secretaría de Relaciones Exteriores con carácter de confidenciales como el cualquier otro país, por lo que no es posible publicarlas, remitiéndolas a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social para que se comunique dentro del plazo razonable, las declaraciones que el Gobierno Mexicano considere convenientes, y así empiece el procedimiento de quejas. México ha recibido quejas respecto a la aplicación del convenio No. 87, las cuales han sido resueltas a favor del mismo.
- XXXV. Los procedimientos que tienden de un modo más general a promover la aplicación de las normas internacionales de trabajo, conjuntamente con lo señalado en los puntos que anteceden, son por una parte los procedimientos generales relativos a los convenios no ratificados y las recomendaciones, mediante memorias solicitadas sobre los mismos, que presenten un interés de actualidad, dando lugar en determinados casos a su ratificación, y por otra el procedimiento especial en materia de libertad sindical, con el que se han logrado diversos objetivos al respecto mediante el Comité de Libertad Sindical, que en

forma preliminar examina las quejas y que progresivamente se ha encargado del fondo de las mismas, y mediante la Comisión de Investigación y Conciliación en materia de Libertad Sindical, la cual examina en última instancia las quejas recibida por los estados miembros por violaciones a la libertad sindical, interviniendo en problemas que se susciten al respecto con el consentimiento de los gobiernos.

- XXXVI. Los principios fundamentales de la organización internacional del Trabajo son innumerables, de entre lo que podemos destacar: El trabajo no es una mercancía, la libertad como indispensables para el desarrollo, la pobreza donde quiera que este es un peligro para la paz, el principio de que a trabajo igual sin distinción de sexo, raza, nacionalidad, etc., corresponde un salario igual.
- XXXVII. En materia de control de la aplicación de los instrumentos internacionales, la imparcialidad, la exactitud y la objetividad han inspirado a la O.I.T., constituyendo el principio rector de toda su actividad internacional reflejada en la eficacia de su acción.
- XXXVIII. La O.I.T ha llegado a ampliar los horizontes y la naturaleza del derecho internacional al introduce una función legislativa internacional y al adoptar instrumentos internacionales de los que no hay precedentes hasta la fecha de su aparición, ya que eran concebidos como materia exclusiva de la esfera de competencia de los estados, las cuestiones que encierra.
- XXXIX. La O.I.T., ha llegado a establecer una estrecha coordinación entre la acción normativa y la acción práctica de la misma.
- XL. Los resultaos obtenidos por la O.I.T. son debido a una serie de razones tales como la composición tripartita de la organización, las técnicas jurídicas perfeccionadas aplicadas, el estudio profundizado de cuestiones de gran importancia e interés en derechos humanos, la adopción de convenios distintos y precisos que prestan una utilidad evidente como fuente de inspiración para la legislación de algunos países, o bien para dar paso a reformas de leyes laborales, adecuado las a duchas Normas Internacionales de Trabajo, su control de Aplicación, respeto y cumplimiento de las mismas.
- XLI. Este modesto trabajo, revela no solo la conciencia entre nuestro orden jurídico interno y lo más avanzado del derecho Internacional en la materia, si no los esfuerzos de la

comunidad mundial para lograr que la justicia social llegue en igual forma a todos los trabajadores que conforman la misma.

BIBLIOGRAFÍA

1. Briceño Ruiz Alberto. Derecho Individual del Trabajo, Editorial Harla.
2. Cabanellas, Guillermo. Derecho Normativo Laboral, Bibliográfica Omeba, Buenos Aires, Unica Edición, 1966.
3. Cabanellas, Guillermo. Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual, Tomo VII, Editorial Heliasta, S.R.L. Buenos Aires, 21ª Edición.
4. Camacho Henríquez, Guillermo. Derecho del Trabajo, Tomo 1, Editorial Temis, Bogotá, 1961.
5. Carro Igelmo, Albrto José. Historia Social del Trabajo, Editorial Bosch, Casa Editorial, S.A., Barcelona, 7ª Edición, 1986.
6. Cavazos Flores, Baltasar. 40 Lecciones de Derecho Laboral, Editorial Trillas, México.
7. Coulanges, Fustel. La Ciudad Antigua. Nueva España, S.A. 1944.
8. Cueva, Mario de la, Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo II. Quinta Edición, Editorial Porrúa, S.A., México, 1989.
9. Cueva, Mario de la, Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I. Décima Segunda Edición, Editorial Porrúa, S.A., México, 1990.
10. Dávalos José. Derecho del Trabajo I, Cuarto Edición, Editorial Porrúa, S.A., México, 1992.
11. De Buen Lozano, Néstor. Derecho del Trabajo, Tomo Primero, Editorial Porrúa, S.A., Sexta Edición. México, 1986.

12. De Buen Lozano, Néstor. Derecho del Trabajo, Tomo Segundo, Editorial Porrúa, S.A., Novena Edición. México, 1992.
13. De Ferrari, Francisco. Derecho del Trabajo, Vol. I, Ediciones Depalma, Buenos Aires 1976.
14. Deveali L., Mario Tratado de Derecho Internacional Público Volumen V, Buenos Aires 1966.
15. Falcone, Nicolás. Derecho Laboral, Tipográfica Editora Argentina, Buenos Aires 1970.
16. Fholen, Claude y Bédarida, Francois. Historia General del Trabajo, Grijalbo, Barcelona, Ed. 1965.
17. Garelli, Paul. Historia General del Trabajo, Grijalbo, Barcelona, Edición 1965.
18. Guerrero Euquerio, Manual de Derecho del Trabajo, Editorial Porrúa, S.A., Edición 1990.
19. Informes sobre la Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la "Comisión de Expertos en la Aplicación de Convenios y Recomendaciones", O.I.T., Junio de 1983.
20. Enciclopedia Jurídica Omeba. Edit. Driskill, Buenos Aires, 1987. T. XI, pág. 137.
21. Renard Jorge. El Trabajo en la Prehistoria. Editorial Heliasta, S.R.L., Buenos Aires, Argentina.
22. N. Polis. "Les Transformations du Droit International", Revue du Droit International; Paris, No. 1, p.p. 59-60; 1927.
23. Revista Mexicana del Trabajo, Secretaría del Trabajo y Previsión Social, México, D.F., 1969, pág. 86.
24. Touraine, Alain. Historia General del Trabajo (1914-1960), Grijalbo, Barcelona, Ed. 1965.

LEGISLACIÓN

1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Octagésima Novena Edición. Porrúa. México, 1998.
2. Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado. Vigésima Tercera Edición. Porrúa. México.
3. Ley Federal del Trabajo.
4. Secretaría del Trabajo y Previsión Social.
5. Ponente: González de la Vega Angel. Amparo Directo No. Luis Chirón Muciño, 10 de agosto 1959, 5 votos. Vol. XXVI, 5ª parte.
6. Polis, La Justice Internationales. Paris 1924, P. 253 Oficina de Relaciones y Publicaciones de la Secretaría del Trabajo.
7. Enciclopedia Jurídica Omeba; Driskill, S.A., Buenos Aires, Ed. 1987, T. XI.
8. Informes sobre la Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la Comisión de Expertos en la Aplicación de Convenios y Recomendaciones. Junio de 1983.
9. Revista Mexicana del Trabajo 1969.