

CONVENIO RELATIVO A LAS HORAS DE TRABAJO A BORDO Y LA DOTACIÓN DE LOS BUQUES, ASÍ COMO DE LA RECOMENDACIÓN RELATIVA A LOS SALARIOS, LAS HORAS DE TRABAJO A BORDO Y LA DOTACIÓN DE LOS BUQUES.

Secretaría de Gobernación.

Ciudadanos secretarios de la Comisión Permanente del honorable Congreso de la Unión.— Presentes.

La Secretaría de Relaciones Exteriores envió a ésta de Gobernación, copias certificadas del Convenio relativo a las Horas de Trabajo a Bordo y la Dotación de los Buques, así como de la recomendación relativa a los salarios, las horas de trabajo a bordo y la dotación de los buques.

Instrumentos adoptados en la ciudad de Ginebra, Suiza, el 22 de octubre de 1996, acompañados de los dictámenes elaborados por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, en los que se exponen las razones que en opinión de dicha dependencia del Ejecutivo, impiden que tanto el convenio como la recomendación, sean ratificados por nuestro país.

De acuerdo con el artículo 19 numeral 6 inciso *b*, de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, los estados miembros tienen la obligación de someter los convenios y recomendaciones adoptados por la Organización a la autoridad o autoridades competentes, a efecto de que les den forma de ley o adopten otras medidas.

Con fundamento en lo establecido por la fracción III del artículo 78 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, y a fin de dar cumplimiento a lo dispuesto en el citado artículo de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, me permito remitir a ustedes un ejemplar de los mencionados documentos, con objeto de que la Cámara de Senadores, tenga a bien considerarlos durante su próximo periodo de sesiones ordinarias.

Reitero a ustedes la seguridad de mi consideración.

Atentamente.

México, D.F., a 28 de febrero de 2002.— El director general de gobierno, *M. Humberto Aguilar Coronado.*»

«Escudo Nacional de los Estados Unidos Mexicanos.— Secretaría de Relaciones Exteriores.— México.

Juan Manuel Gómez Robledo, consultor jurídico de la Secretaría de Relaciones Exteriores

CERTIFICA

Que en los archivos de esta Secretaría obra copia certificada del Convenio relativo a las Horas de Trabajo a Bordo y la Dotación de los Buques, adoptado en la ciudad de Ginebra, Suiza, el veintidós de octubre de mil novecientos noventa y seis, cuyo texto en español es el siguiente:

CONFERENCIA INTERNACIONAL DEL TRABAJO

Convenio 180

Convenio relativo a las Horas de Trabajo a Bordo y la Dotación de los Buques.

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo y congregada en dicha ciudad el 8 de octubre de 1996 en su LXXXIV reunión.

Tomando nota de las disposiciones del Convenio sobre la marina mercante (normas mínimas), 1976, su protocolo de 1996 y el convenio sobre la inspección del trabajo (gente de mar), 1996.

Recordando las disposiciones pertinentes de los siguientes instrumentos de la Organización Marítima Internacional: el Convenio Internacional para la Seguridad de la Vida Humana en el Mar, 1974, en su versión enmendada; el Convenio internacional sobre normas de formación, titulación y guardia para la gente de mar, 1978, en su versión enmendada de 1995; la Resolución A481 (XII) (1981) de la asamblea sobre los principios relativos a la dotación de seguridad; la Resolución A741 (18) (1993) de la Asamblea Sobre el Código Internacional de Gestión de la Seguridad Operacional del Buque y la Prevención de la Contaminación (código IGS) y la Resolución A772 (18) (1993) de la asamblea sobre los factores que contribuyen a la fatiga desde el punto de vista de la dotación y la seguridad.

Recordando la entrada en vigor, el 16 de noviembre de 1994, de la Convención de las Naciones Unidas sobre el Derecho del Mar, 1982.

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la revisión del Convenio sobre salarios, horas de trabajo a bordo y dotación (revisado), 1958 y de la Recomendación sobre salarios, horas de trabajo a bordo y dotación, 1958 y de la Recomendación sobre salarios, horas de trabajo a bordo y dotación, 1958, cuestión que constituye el segundo punto del orden del día de la reunión.

Después de haber decidido que estas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional, adopta, con fecha 22 de octubre de 1996, el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre las Horas de Trabajo a Bordo y la Dotación de los Buques, 1996:

I. Campo de aplicación y definiciones

Artículo 1o.

1. El presente Convenio se aplica a todo buque dedicado a la navegación marítima, de propiedad pública o privada, matriculado en el territorio de un Estado miembro para el cual el convenio se halle en vigor y dedicado normalmente a operaciones marítimas comerciales. A efectos del presente convenio, un buque matriculado en el territorio de dos miembros se considerará matriculado en el territorio de miembro cuyo pabellón enarbole.

2. En la medida en que lo considere factible y tras consultar con las organizaciones representativas de armadores de barcos de pesca y de pescadores, la autoridad competente aplicará las disposiciones del presente convenio a la pesca marítima comercial.

3. En caso de duda respecto de si un buque ha de considerarse o no a efectos del presente convenio como un buque dedicado a la navegación marítima o como un buque dedicado a operaciones marítimas comerciales o a la pesca marítima comercial, la cuestión deberá ser resuelta por la autoridad competente, previa consulta con las organizaciones interesadas de armadores, de gente de mar y de pescadores.

4. El convenio no se aplicará a los buques de madera de construcción tradicional tales como los "dhows" y los juncos.

Artículo 2o. A efectos del presente convenio:

a) La expresión "autoridad competente" designa al ministro, departamento gubernamental u otra autoridad facultada para dictar reglamentos, ordenanzas u otras instrucciones de obligado cumplimiento en materia de horas de trabajo u horas de descanso de la gente de mar o de dotación de los buques;

b) La expresión "horas de trabajo" designa el tiempo durante el cual un marino está obligado a efectuar un trabajo para el buque;

c) La expresión "horas de descanso" designa el tiempo que no está comprendido en las horas de trabajo; esta expresión no abarca las pausas breves;

d) Los términos "gente de mar" o "marino" designa a toda persona que la legislación nacional o los convenios colectivos califiquen como tal y que esté empleada o contratada con cualquier cargo a bordo de un buque dedicado a la navegación marítima al cual se aplique el presente convenio;

e) El término "armador" designa al propietario del buque o a cualquier otra organización o persona, como puede ser el gestor naval o el fletador a casco desnudo, que asume del armador la responsabilidad por la explotación del buque y que, al hacerlo, acepta hacerse cargo de todos los deberes y responsabilidades correspondientes.

II. Horas de trabajo y de descanso de la gente de mar

Artículo 3o.

Dentro de los límites que se establecen en el artículo 6o. se deberá fijar, ya sea el número máximo de horas de trabajo que no deberá sobrepasarse en el periodo determinado, ya sea el número mínimo de horas de descanso que deberá concederse dentro de un periodo de tiempo determinado.

Artículo 4o.

Todo miembro que ratifique el presente Convenio reconoce que la pauta en materia de horas normales de trabajo de la gente de mar, al igual que la de los demás trabajadores, deberá basarse en una jornada laboral de ocho horas, con un día de descanso semanal y con los días de descanso que correspondan a los días festivos oficiales. No obstante, lo anterior no será óbice a que todo miembro cuente con procedimientos para autorizar o registrar un convenio colectivo que determine las horas normales de trabajo de la gente de mar sobre una base que no sea menos favorable que la de dicha pauta.

Artículo 5o.

1. Los límites en relación con las horas de trabajo o de descanso serán los siguientes:

a) El número máximo de horas de trabajo no excederá de :

i) 14 horas por cada periodo de 24 horas ni

ii) 72 horas por cada periodo de siete días o bien

b) El número mínimo de horas de descanso no será inferior a:

i) 10 horas por cada periodo de 24 horas ni

ii) 77 horas por cada periodo de siete días.

2. Las horas de descanso podrán agruparse en dos periodos como máximo, uno de los cuales deberá ser de al menos seis horas ininterrumpidas y el intervalo entre dos periodos consecutivos de descanso no excederá de 14 horas.

3. Los ejercicios de reunión de urgencia, lucha contra incendios, salvamento y otros ejercicios similares que prescriban la legislación nacional y los instrumentos internacionales deberán realizarse de tal forma que perturben lo menos posible los periodos de descanso y no provoquen fatiga.

4. Con respecto a situaciones en que un marino está en espera de llamada, como cuando una sala de máquinas funciona sin presencia de personal, el marino deberá gozar de un periodo de descanso compensatorio adecuado si resulta perturbado su periodo de descanso por el hecho de haberse producido una llamada.

5. En ausencia de convenio colectivo o laudo arbitral o si la autoridad competente determina que las disposiciones de un convenio o laudo relativas a los párrafos tercero y cuarto del presente artículo son

inadecuadas, la autoridad competente adoptará medidas para garantizar que la gente de mar afectada disfrute de un periodo de descanso suficiente.

6. Las disposiciones de los párrafos primero y segundo del presente artículo no impedirán que un miembro cuente con medidas en la legislación nacional o con procedimientos que faculten a la autoridad competente a autorizar o registrar convenios colectivos que permitan excepciones a los límites establecidos. Tales excepciones deberán ajustarse en la medida de lo posible a las normas establecidas, pero podrán tomarse en cuenta la mayor frecuencia o duración de los periodos de licencia o el otorgamiento de licencias compensatorias a la gente de mar que realiza guardias o que trabaja a bordo de buques dedicados a travesías de corta duración.

7. Todo miembro deberá exigir que se coloque en un lugar fácilmente accesible un cuadro en el que se especifique la organización del trabajo a bordo y en el que figuren, por lo menos, para cada cargo:

a) El programa de servicio en el mar y en los puertos y

b) El número máximo de horas de trabajo o el número mínimo de horas de descanso que fijan las leyes, los reglamentos o los convenios colectivos en vigor en el estado del pabellón.

8. El cuadro al que se refiere el párrafo séptimo del presente artículo deberá establecerse con un formato normalizado en el idioma o idiomas de trabajo del buque y en inglés.

Artículo 6o. Ningún marino menor de 18 años realizará trabajos de noche. A efectos del presente artículo, el término "noche" designa un periodo de al menos nueve horas consecutivas, que incluya el intervalo comprendido entre la medianoche y las cinco de la mañana. No será necesario aplicar la presente disposición cuando ello afecte la eficacia de la formación que de acuerdo con los programas y planes establecidos se imparta a los marinos de entre 16 y 18 años de edad.

Artículo 7o.

1. Ninguna disposición del presente convenio se interpretará en menoscabo del derecho del capitán de un buque a exigir que un marino efectúe las horas de trabajo necesarias para garantizar la seguridad inmediata del buque, de las personas a bordo o la carga o para socorrer a otros buques o personas que corran peligro en el mar.

2. De conformidad con el párrafo primero del presente artículo, el capitán podrá suspender los horarios normales de trabajo o de descanso y exigir que un marino efectúe las horas de trabajo necesarias hasta que se haya restablecido la normalidad.

3. Tan pronto como sea posible después de restablecida la normalidad, el capitán deberá velar por que se conceda a todo marino que haya trabajado durante su horario normal de descanso un periodo adecuado de descanso.

Artículo 8o.

1. El miembro deberá exigir que se mantengan registros de las horas diarias de trabajo o de las horas diarias de descanso de la gente de mar para posibilitar el control del cumplimiento de las disposiciones establecidas en el artículo 5o. La gente de mar recibirá una copia de los registros que le incumban, la cual deberá ser rubricada por el capitán o la persona que éste designe y por el marino.

2. La autoridad competente deberá determinar los procedimientos que habrán de seguirse para llevar estos registros a bordo, así como los intervalos con que deberá registrarse la información. La autoridad competente establecerá un modelo para el registro de las horas de trabajo o de las horas de descanso de la gente de mar que tome en cuenta toda directriz de la Organización Internacional del Trabajo o utilizará el formato normalizado que esta última pueda proporcionar. Dicho modelo deberá establecerse en el idioma o los idiomas previstos en el artículo 5o. párrafo octavo.

3. Se deberá mantener a bordo, en un lugar fácilmente accesible a la tripulación una copia de las disposiciones pertinentes de la legislación nacional relativas a este convenio, así como una copia de los convenios colectivos aplicables.

Artículo 9o. La autoridad competente deberá examinar y refrendar a intervalos apropiados los registros a que se refiere el artículo 8o., con el fin de comprobar que se cumplen las disposiciones adoptadas en aplicación del convenio en materia de hora de trabajo y horas de descanso.

Artículo 10. Si los registros u otras pruebas indican que se han infringido las disposiciones relativas a las horas de trabajo o las horas de descanso, la autoridad competente deberá exigir que se adopten medidas, incluida de ser necesario la revisión de la dotación del buque, con el fin de evitar futuras infracciones.

III. Dotación de los buques

Artículo 11.

1. Todo buque al que se aplique el Convenio deberá contar con una dotación suficiente, segura y eficiente, con arreglo a lo dispuesto en el documento que especifica la dotación mínima de seguridad o en su documento equivalente, que emita la autoridad competente.

2. Al determinar, aprobar o revisar los niveles de dotación, la autoridad competente tendrá en cuenta:

a) La necesidad de evitar o de reducir al mínimo, en la medida de lo posible, el exceso de horas de trabajo, de garantizar un descanso suficiente y de limitar la fatiga y

b) Los instrumentos internacionales enumerados en el preámbulo.

Artículo 12. Ninguna persona menor de 16 años de edad realizará trabajos a bordo de un buque.

IV Responsabilidades del armador y del capitán

Artículo 13. El armador deberá asegurarse de que el capitán dispone de todos los recursos necesario, comprendida la dotación suficiente del buque, a efectos de la observancia de las obligaciones del presente convenio. El capitán deberá adoptar todas las medidas necesarias para garantizar que se observen las condiciones en materia de horas de trabajo y de descanso de la gente de mar establecidas por el presente Convenio.

V. Aplicación

Artículo 14.

Todo Estado miembro que ratifique el presente Convenio será responsable de la aplicación de sus disposiciones por medio de la legislación, salvo cuando éstas se hagan efectivas mediante convenios colectivos, laudos arbitrales o decisiones judiciales.

Artículo 15. El miembro deberá:

a) Adoptar todas las medidas necesarias para aplicar de manera eficaz las disposiciones del presente convenio, incluido el establecimiento de sanciones apropiadas y de medidas correctoras;

b) Disponer de servicios de inspección adecuados para supervisar la aplicación de las medidas adoptadas en cumplimiento del presente Convenio y dotarlos de los medios necesarios para lograr este objetivo y

c) Establecer, previa consulta con las organizaciones de armadores y de gente de mar, procedimientos para la investigación de las quejas relacionadas con cualquier asunto contemplado en el presente Convenio.

VI. Disposiciones finales

Artículo 16.

El presente Convenio revisa el Convenio sobre salarios, horas de trabajo a bordo y dotación (revisado), 1958; el Convenio sobre salarios, hora de trabajo a bordo y dotación (revisado), 1948; el convenio sobre salarios, las horas de trabajo a bordo y la dotación, 1946 y el Convenio sobre las horas de trabajo a bordo y la dotación, 1936. A partir de la fecha en que entre en vigor el presente Convenio, los convenios arriba enumerados dejarán de estar abiertos a la ratificación.

Artículo 17.

La ratificación formal del presente Convenio serán comunicadas para su registro al director general de la Oficina Internacional del Trabajo.

Artículo 18.

1. Este Convenio obligará únicamente a aquellos miembros de la Organización Internacional del Trabajo cuyas ratificaciones haya registrado el director general de la Oficina Internacional del Trabajo.

2. El presente Convenio entrará en vigor seis meses después de la fecha en que el director general de la Oficina Internacional del Trabajo haya registrado las ratificaciones de cinco estados miembros, tres de los cuales deberán tener cada uno una flota mercante de por lo menos 1 millón de gt.

3. Desde dicho momento, este Convenio entrará en vigor, para cada miembro, seis meses después de la fecha en que haya sido registrada su ratificación.

Artículo 19.

1. Todo miembro que haya ratificado este Convenio podrá denunciarlo a la expiración de un periodo de 10 años, a partir de la fecha en que se haya puesto inicialmente en vigor, mediante una acta comunicada, para su registro al director general de la Oficina Internacional del Trabajo. La denuncia no surtirá efecto hasta un año después de la fecha en que se haya registrado.

2. Todo miembro que haya ratificado este Convenio y que, en el plazo de un año después de la expiración del periodo de 10 años mencionado en el párrafo precedente, no haga uso del derecho de denuncia previsto en este artículo quedará obligado, durante un nuevo periodo de 10 años y en lo sucesivo podrá denunciar este Convenio a la expiración de cada periodo de 10 años, en las condiciones previstas en este artículo.

Artículo 20.

1. El director general de la Oficina Internacional del Trabajo notificará a todos los miembros de la Organización Internacional del Trabajo el registro de cuantas ratificaciones, declaraciones y actas de denuncia le comuniquen los miembros de la organización.

2. Cuando se hayan cumplido las condiciones enunciadas en el artículo 18 párrafo segundo, el director general llamará la atención de los miembros de la Organización sobre la fecha en que entrará en vigor el presente Convenio.

Artículo 21.

El director general de la Oficina Internacional del Trabajo comunicará al Secretario General de las Naciones Unidas, a los efectos del registro y de conformidad con el artículo 102 de la Carta de las Naciones Unidas, una información completa sobre todas las ratificaciones, declaraciones y actas de denuncia que hayan registrado de acuerdo con los artículos precedentes.

Artículo 22.

Cada vez que lo estime necesario, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo presentará a la conferencia la cuestión de su revisión total o parcial.

Artículo 23.

1. En caso de que la Conferencia adopte un nuevo convenio que implique una revisión total o parcial del presente y a menos que el nuevo convenio contenga... (texto ilegible)

a) La ratificación, por un miembro, de nuevo convenio revisor implicará *ipso jure*, la denuncia inmediata de este Convenio, no obstante las disposiciones contenidas en el artículo 19, siempre que el nuevo convenio revisor haya entrado en vigor.

b) A partir de la fecha en que entre en vigor el nuevo convenio revisor, el presente convenio cesará de estar abierto a la ratificación por los miembros.

2. Este convenio continuará en vigor en todo caso, en su forma y contenido actuales, para los miembros que lo hayan ratificado y no ratifiquen el convenio revisor.

Artículo 24.

Las versiones inglesa y francesa del texto de este convenio son igualmente auténticas.»

«Escudo Nacional de los Estados Unidos Mexicanos.— Secretaría de Relaciones Exteriores.— México.

La presente es copia fiel y completa en español del convenio relativo a las horas de trabajo a bordo y la dotación de los buques, adoptado en la ciudad de Ginebra, Suiza, el 22 de octubre de 1996.

Extiendo la presente, en 10 páginas útiles, en la Ciudad de México, Distrito Federal, el 21 de enero de 2002, a fin de dar cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 19 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo. *Rúbrica.*»

«Juan Manuel Gómez Robledo, consultor jurídico de la Secretaría de Relaciones Exteriores.

CERTIFICA

Que en los archivos de esta Secretaría obra copia certificada de la Recomendación relativa a los Salarios, las Horas de Trabajo a Bordo y la Dotación de los Buques, adoptada en la ciudad de Ginebra, Suiza, el 22 de octubre de 1996, cuyo texto en español es el siguiente

CONFERENCIA INTERNACIONAL DEL TRABAJO

Recomendación 187

Recomendación relativa a los Salarios, las Horas de Trabajo a Bordo y la Dotación de los Buques

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo y congregada en dicha ciudad el 8 de octubre de 1996 es su LXXXIV reunión:

Tomando nota de las disposiciones del Convenio sobre la protección del salario, 1949; el Convenio sobre la fijación de salarios mínimos, 1970; del convenio sobre las vacaciones anuales pagadas (gente de mar), 1976; del Convenio sobre la marina mercante (normas mínimas), 1976; del Convenio sobre la repatriación de la gente

de mar (revisado), 1987; del Convenio sobre la protección de los créditos laborales en caso de insolvencia del empleador, 1992 y del Convenio internacional sobre privilegios marítimos y la hipoteca naval, 1993;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la revisión del Convenio sobre salarios, horas de trabajo a bordo y dotación (revisado), 1958 y de la Recomendación sobre salarios, horas de trabajo a bordo y dotación, 1958, cuestión que constituye el segundo punto del orden del día de la reunión y

Después de haber decidido que estas proposiciones revistan la forma de una recomendación que complemente el Convenio sobre las horas de trabajo a bordo y la dotación de los buques, 1996, adoptada con fecha 22 de octubre de 1996, la siguiente recomendación, que podrá ser citada como la recomendación sobre los salarios, las horas de trabajo a bordo y la dotación de los buques, 1996.

I. Campo de aplicación y definiciones

I.1) La Recomendación se aplica a todo buque dedicado a la navegación marítima, de propiedad pública o privada, matriculado en el territorio de un Estado miembro y dedicado normalmente a operaciones marítimas comerciales.

2) En la medida en que lo considere factible y tras consultar con las organizaciones representativas de armadores de barcos de pesca y de pescadores, la autoridad competente debería aplicar las disposiciones de la presente Recomendación a la pesca marítima comercial.

3) En caso de duda respecto de si un buque ha de considerarse o no afecto de la presente Recomendación como un buque dedicado a la navegación marítima, como un buque dedicado a operaciones marítimas comerciales o a la pesca marítima comercial, la cuestión deberá ser resuelta por la autoridad competente previa consulta con las organizaciones interesadas de armadores, de gente de mar y de pescadores.

4) La Recomendación no se aplicará a los buques de madera de construcción tradicional, tales como los *dhow*s y los juncos.

2. A efectos de la presente Recomendación:

a) Los términos "paga o salario básico" designan la remuneración, cualquiera que sean los elementos que la componen, recibida a cambio de las horas normales de trabajo; no incluye pagos en concepto de horas extraordinarias, primas, asignaciones, licencias pagadas o cualquier otra remuneración adicional.

b) La expresión "autoridad competente" designa al ministro, departamento gubernamental u otra autoridad facultada para dictar reglamentos, ordenanzas u otras instrucciones de obligado cumplimiento en materia de salarios, horas de trabajo u horas de descanso de la gente de mar o de dotación de los buques.

c) La expresión "salario consolidado" designa un sueldo o salario que comprende el salario básico y otros complementos salariales: el salario consolidado puede incluir la remuneración de las horas extraordinarias trabajadas y todos los demás complementos salariales o bien puede sólo incluir algunos de estos complementos en una consolidación parcial;

d) La expresión "horas de trabajo" designa el tiempo durante el cual un marino está obligado a efectuar un trabajo para el buque;

e) La expresión "horas extraordinarias" designa las horas trabajadas en exceso de las horas normales de trabajo;

f) Los términos "gente de mar" o "marino" designan a toda persona que la legislación nacional o los convenios colectivos califiquen como tal y que es empleada o contratada con cualquier cargo a bordo de un buque dedicado a la navegación marítima al cual se aplique la presente recomendación;

g) El término "armador" designa al propietario del buque o a cualquier otra organización o persona, como puede ser el gestor naval o el fletador a casco desnudo, que asume del armador la responsabilidad por la

explotación del buque y que, al hacerlo, acepta hacerse cargo de todos los deberes y responsabilidades correspondientes.

II. Salarios de la gente de mar

3. Para la gente de mar cuya remuneración incluye la compensación por separado de las horas extraordinarias trabajadas;

a) A efectos del cálculo del salario, las horas normales de trabajo en el mar y en el puerto no deberían excederse de ocho horas diarias;

b) A efectos del cálculo de las horas extraordinarias, el número de horas normales de trabajo por semana comprendido en la paga o salario básico debería determinarse en la legislación nacional si no ha sido fijado por convenio colectivo, pero no debería exceder de 48 horas por semana, los convenios colectivos pueden prever un trato deferente pero no favorable;

c) La tasa o las tasas de remuneración de las horas extraordinarias, que en todo caso deberían suponer un incremento de por lo menos el 25% respecto de la tasa de remuneración horaria de la paga o salario básico deberían fijarse en la legislación nacional o en los convenios colectivos:

d) El capitán o la persona que éste designe, deberán encargarse de llevar registros de todas las horas extraordinarias trabajadas; dichos registros deberán ser rubricados por los marinos a intervalos regulares;

4. Para la gente de mar cuyo salario está plena o parcialmente consolidado.

a) Deberá especificarse claramente en el convenio colectivo el contrato de enrolamiento, el contrato de trabajo y la carta de contratación, el monto de la remuneración pagadera al marino y, cuando así proceda, el número de horas de trabajo que se espera del marino a cambio de dicha remuneración, así como cualquier prestación adicional que pudiera deberse además del salario consolidado y las circunstancias en que ésta se debe;

b) Cuando se deban pagar horas trabajadas en exceso de las abarcadas por el salario consolidado, la tasa horaria debería suponer un incremento de por lo menos el 25% respecto de la tasa horaria básica correspondiente a las horas normales de trabajo definidas en el párrafo tercero; deberá aplicarse el mismo principio a las horas extraordinarias comprendidas en el salario consolidado;

c) La parte del salario total o parcialmente consolidado que corresponde a la remuneración de las horas normales de trabajo, tal y como se definen en el apartado A del párrafo tercero, no deberá ser inferior al salario mínimo aplicable y

d) Para la gente de mar cuyos salarios estén parcialmente consolidados, se deberán llevar registros de todas las horas extraordinarias y éstos ser rubricados según se prevé en el apartado D del párrafo tercero.

5. La legislación nacional o los convenios colectivos pueden disponer que las horas extraordinarias o el trabajo realizado durante el día de descanso semanal y durante los días festivos oficiales se compensen mediante la concesión, como mínimo, de un tiempo equivalente libre de servicio y fuera del buque o de una licencia adicional en lugar de la remuneración correspondiente o de cualquier otra compensación prevista.

6. La legislación nacional adoptada tras consultar a las organizaciones representativas de la gente de mar y de los armadores o cuando proceda los convenios colectivos, deberán tener en cuenta los siguientes principios:

a) El principio de igual remuneración por un trabajo de igual valor deberá aplicarse a toda la gente de mar empleada en el mismo buque, sin discriminación alguna por razón de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social;

b) El contrato de enrolamiento o acuerdo de otro tipo en el que se especifique el salario o las tasas salariales aplicables deberá encontrarse a bordo del buque, debería facilitarse a cada marino la información relativa al

importe del salario o a las tasas salariales, proporcionándole cuando menos una copia de la información pertinente firmada y en un idioma que entienda o exhibiendo una copia del acuerdo en un lugar al que tenga acceso la tripulación o por otro medio que se considere apropiado;

c) El salario se deberá pagar en moneda de curso legal; cuando proceda, el pago podrá realizarse por transferencia bancaria, cheque bancario, cheque postal o giro postal.

d) El salario deberá pagarse mensualmente o a otros intervalos regulares y a la terminación del contrato, deberá procederse sin demora indebida al pago de cualquier cantidad adecuada en concepto de remuneración.

e) La autoridad competente deberá imponer sanciones adecuadas o prever otras medidas apropiadas para los casos en que los armadores no paguen toda la remuneración debida dentro de los plazos que correspondan;

f) El salario deberá abonarse directamente al marino o bien en la cuenta bancaria que éste designe, salvo si solicita por escrito que se haga de otro modo;

g) A reserva de lo dispuesto en el apartado H, el armador no deberá imponer límite alguno a la libertad del marino para disponer de su remuneración;

h) Sólo deberán permitirse deducciones de la remuneración en caso de que;

i) Exista una disposición expresa al respecto en la legislación nacional o en un convenio colectivo aplicable;

ii) Se haya informado al marino, del modo que la autoridad competente considere más apropiado, acerca de las condiciones que se aplican a dichas deducciones y

iii) El total de las mismas no rebase el límite que para tales deducciones pueda haberse fijado en la legislación nacional, los convenios colectivos o las decisiones judiciales;

i) No deberá deducirse de la remuneración de un marino ninguna cantidad para la obtención o la conservación del empleo;

j) La autoridad competente deberá estar facultada para inspeccionar los almacenes y servicios disponibles a bordo del buque a fin de garantizar que se aplican precios justos y razonables que redunden en beneficio de la gente de mar interesada y

k) En la medida en que las reclamaciones de la gente de mar respecto de los salarios y de otras sumas debidas en relación con su empleo no estén aseguradas de conformidad con las disposiciones del Convenio Internacional Sobre los Privilegios Marítimos y la Hipoteca Naval, 1993, dichas reclamaciones deberán asegurarse con arreglo a las disposiciones del Convenio de la Organización Internacional del Trabajo sobre la protección de los créditos laborales en caso de insolvencia del empleador, 1992.

7. Todo estado miembro deberá, previa consulta con las organizaciones de armadores y de gente de mar, disponer de procedimientos para investigar las quejas en relación con cualquiera de los asuntos de que se ocupa la presente recomendación.

III. Salario mínimo

8. 1) Sin perjuicio del principio de la libre negociación colectiva, todo estado miembro deberá, previa consulta con las organizaciones representativas de los armadores y de la gente de mar, establecer procedimientos para fijar el salario mínimo de la gente de mar. Las organizaciones representativas de armadores y de gente de mar deberían participar en la aplicación de esos procedimientos.

2) Al instaurar dichos procedimientos y al fijar el salario mínimo, deberá tenerse debidamente en cuenta las normas internacionales del trabajo en materia de fijación de los salarios mínimos, así como los principios siguientes:

a) El nivel del salario mínimo deberá tener en cuenta las características propias del empleo marítimo, los niveles de dotación de los buques y las horas normales de trabajo de la gente de mar y

b) El nivel del salario mínimo deberá adaptarse a las variaciones del costo de la vida y de las necesidades de la gente de mar.

3) La autoridad competente deberá garantizar:

a) Mediante un sistema de superación y de sanciones, que la remuneración pagada no es inferior a la tasa o tasas establecidas y

b) A todo marino que haya sido remunerado a una tasa inferior al salario mínimo la posibilidad de recuperar, ya sea a través de un procedimiento judicial poco oneroso y expeditivo, ya sea por otro procedimiento, la cantidad que se le adeude.

IV. Salario básico o remuneración mínima mensual para los marineros preferentes

9. A efectos de esta parte del instrumento, la expresión "marinero preferente" designa a todo marino que posea la competencia profesional necesaria para desempeñar cualquier trabajo cuya ejecución pueda ser exigida a un miembro del personal subalterno destinado al servicio de cubierta, que no sea especialista ni desempeñe funciones de mando o a todo marinero calificado como preferente por la legislación o la práctica nacional o por los convenios colectivos.

10. La paga o salario básico correspondiente a un mes de servicio para un marinero preferente no deberá ser inferior al importe que determine periódicamente la Comisión Paritaria Marítima u otro órgano autorizado por el consejo de administración de la Oficina Internacional del Trabajo. Una vez que el Consejo de Administración haya adoptado una decisión, el Director General de la OIT notificará toda revisión de dicho importe a los miembros de la Organización Internacional del Trabajo. El importe determinado por la Comisión Paritaria Marítima el 1o. de enero de 1995 es de 385 dólares de Estados Unidos.

11. Ninguna de las disposiciones recogidas en esta parte de la recomendación deberá interpretarse en perjuicio de los acuerdos suscritos entre los armadores o sus organizaciones y las organizaciones de gente de mar en lo que atañe a la reglamentación relativa a las condiciones mínimas de empleo, siempre que la autoridad competente reconozca dichas condiciones.

V. Efectos sobre recomendaciones anteriores

12. La presente recomendación sustituye a la recomendación sobre salarios, horas de trabajo a bordo y dotación, 1958.»

«Escudo Nacional de los Estados Unidos Mexicanos.— Secretaría de Relaciones Exteriores.— México.

La presente es copia fiel y completa en español de la recomendación relativa a los salarios, las horas de trabajo a bordo y la dotación de los buques, adoptada en la ciudad de Ginebra, Suiza, el veintidós de octubre de mil novecientos noventa y seis.

Extiendo la presente, en ocho páginas útiles, en la Ciudad de México, Distrito Federal, el veintiuno de enero de dos mil dos, a fin de dar cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 19 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo. *Rúbrica.*»

«Escudo Nacional de los Estados Unidos Mexicanos.— Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Recomendación 187.

Antecedentes, análisis y conclusiones de la (recomendación número 187, sobre los salarios, las horas de trabajo a bordo y la dotación de los buques, adoptada por la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo en su LXXXIV reunión, del 22 de octubre de 1996.

Antecedentes

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, convocada en la ciudad de Ginebra, Suiza, por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo en su LXXXIV reunión, decidió adoptar con fecha 22 de octubre de 1996, diversas proposiciones a la recomendación número 187, referente a los salarios, las horas de trabajo a bordo y la dotación de los buques, 1996.

En atención a lo dispuesto por artículo 19 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, el instrumento de referencia fue comunicado al Gobierno de México para que lo sometiera a las autoridades competentes, en este caso al Senado de la República, a fin de que se procediera a su análisis y eventual afirmativa o negativa de aprobación.

Para dar cumplimiento a esta obligación del Gobierno mexicano, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, con fundamento en los artículos 40 fracciones I y XIV de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal y 6o., fracciones IV y XVII del Reglamento Interior de la propia dependencia del Ejecutivo, procede a formular el presente dictamen, para cuya elaboración se consultó a las siguientes dependencias y organismos de la Administración Pública y unidades administrativas del sector laboral, además de organizaciones de trabajadores y empleadores:

- Secretaría de Comunicaciones y Transportes;
- Secretaría del Trabajo y Previsión Social:

Dirección General de Asuntos Jurídicos.

Dirección General de Inspección Federal del Trabajo.

Dirección General de Registro de Asociaciones.

ANALISIS

I. Campo de aplicación y definiciones

1. 1) La recomendación se aplica a todo buque dedicado a la navegación marítima, de propiedad pública o privada, matriculado en el territorio de un estado miembro y dedicado normalmente a operaciones marítimas comerciales.

Comentario

El artículo 2o. de la Ley de Navegación define los siguientes conceptos:

"Artefacto naval: toda construcción flotante o fija que no estando destinada a navegar, cumple funciones de complemento o apoyo en el agua a las actividades marítimas, fluviales o lacustres o de exploración y explotación de recursos naturales, incluyendo a las plataformas fijas, con excepción de las instalaciones portuarias aunque se internen en el mar.

Comercio marítimo: la adquisición, operación y explotación de embarcaciones con objeto de transportar por agua personas, mercancías o cosas o para realizar en el medio acuático una actividad de exploración, explotación o captura de recursos naturales, contratación o recreación.

Embarcación: toda construcción destinada a navegar, cualquiera que sea su clase y dimensión.

Marina mercante mexicana: el conjunto formado por las embarcaciones mercantes mexicanas y su tripulación, las empresas navieras mexicanas y las agencias navieras consignatarias de buques en puertos mexicanos.

Navegación: la actividad que realiza una embarcación para trasladarse por agua de un punto a otro, con rumbo y fines determinados."

El artículo 9o. primer párrafo señala que:

"Son embarcaciones y artefactos navales mexicanos los abanderados y matriculados en alguna capitanía de puerto, a solicitud de su propietario o naviero, previa verificación de las condiciones de seguridad del mismo y presentación de la dimisión de bandera del país de origen, de acuerdo al reglamento respectivo."

Adicionalmente, el artículo 30 párrafo tercero de la citada ley nos indica que las embarcaciones que naveguen en zonas marinas mexicanas deberán estar abanderadas en un solo país, enarbolar su bandera y tener marcado su nombre y puerto de matrícula.

Por su parte, la Ley Federal del Trabajo en su capítulo correspondiente a los "trabajadores de los buques" establece en el artículo 187 que las disposiciones de este capítulo se aplican a los trabajadores de los buques, comprendiéndose dentro de esta denominación cualquier clase de barco o embarcación que ostente bandera mexicana.

Como se puede observar, la legislación laboral no hace distinción entre los buques de propiedad pública o privada, sino que su aplicación es general para cualquier tipo de embarcación, siempre y cuando ostente bandera mexicana. Por lo que el artículo 1o. párrafo primero del convenio en comento no contraviene a las leyes mexicanas, las complementa.

2) En la medida en que lo considere factible y tras consultar con las organizaciones representativas de armadores de barcos de pesca y de pescadores; la autoridad competente deberá aplicar las disposiciones de la presente recomendación a la pesca marítima comercial.

3) En caso de duda respecto de si un buque ha de considerarse o no a efectos de la presente recomendación como un buque dedicado a la navegación marítima o como un buque dedicado a operaciones marítimas comerciales o a la pesca marítima comercial, la cuestión deberá ser resuelta por la autoridad competente, previa consulta con las organizaciones interesadas de armadores, de gente de mar y de pescadores.

4) La recomendación no se aplicará a los buques de madera de construcción tradicional, tales como los *dhow*s y los juncos.

Comentario

La Ley de Pesca, de acuerdo con lo estipulado en su artículo 2o., se aplica a las embarcaciones de bandera mexicana que realicen actividades pesqueras en alta mar o en aguas de jurisdicción extranjera.

Por su parte, el artículo 5o. fracción III del reglamento de la Ley de Pesca, clasifica a la pesca comercial como una actividad pesquera. El artículo 20 la define como aquella que se realiza con el propósito de obtener beneficios económicos. Esto se relaciona con los conceptos de navegación y de comercio marítimo señalados en el artículo 2o. de la Ley de Navegación.

Al respecto, es preciso reiterar que la legislación laboral es genérica en cuanto a su aplicación y no hace mención sobre el tipo de actividades que deban desempeñar los buques, es decir, que también se aplicará a los buques dedicados a la pesca comercial que enarboleen bandera mexicana, sin que sea necesario consultarlo con algún tipo de organización. El mismo criterio se aplica a los *dhow*s (embarcación árabe de un solo mástil) y los "juncos" (embarcación pequeña usada en las indias orientales) que menciona el convenio, mismos que no existen en México.

Lo anterior permite considerar que los párrafos segundo, tercero y cuarto del convenio son compatibles con la legislación nacional. Sin embargo, en cuanto a aplicación se refiere, nuestra legislación supera al convenio de manera importante, ya que éste se limita a un cierto tipo de buques dedicados a una determinada actividad, mientras que la legislación nacional prevé su aplicación a todos aquellos buques que enarbolan bandera mexicana sin importar la actividad que desempeñen.

2. A efectos de la presente recomendación:

a) Los términos "paga o salario básico" designan la remuneración, cualesquiera que sean los elementos que la componen, recibida a cambio de las horas normales de trabajo; no incluye pagos en concepto de horas extraordinarias, primas, asignaciones, licencias pagadas o cualquier otra remuneración adicional.

Comentario

El artículo 82 de la Ley Federal del Trabajo, define al salario como la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo. Asimismo, el artículo 84 establece que:

"El salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo."

El salario al que se refiere este inciso *a* de la recomendación es denominado por la legislación laboral como salario por cuota diaria, por lo que no contraviene a las leyes mexicanas, sólo las complementa.

b) La expresión "autoridad competente" designa al ministro, departamento gubernamental u otra autoridad facultada para dictar reglamentos, ordenanzas u otras instrucciones de obligado cumplimiento en materia de salarios, horas de trabajo u horas de descanso de la gente de mar o de dotación de los buques.

Comentario

El artículo 73 fracción X de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, faculta al Congreso de la Unión para expedir las leyes del trabajo reglamentarias del artículo 123 de la propia Carta Magna. La fracción I del artículo 89 dispone que es facultad y obligación del presidente "promulgar y ejecutar las leyes que expida el Congreso de la Unión, proveyendo en la esfera administrativa a su exacta observancia".

A su vez, el artículo 12 de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal señala que:

"Cada secretaría de Estado o departamento administrativo formulará, respecto de los asuntos de su competencia, los proyectos de leyes, reglamentos, decretos, acuerdos y órdenes del Presidente de la República."

Esto se relaciona con los artículos 1o. y 6o., fracciones IV y V del Reglamento Interior de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, que a la letra dicen:

"Artículo 1o. La Secretaría del Trabajo y Previsión Social, como dependencia del Poder Ejecutivo Federal, tiene a su cargo el desempeño de las facultades que le atribuyen la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, la Ley Federal del Trabajo, otras leyes y tratados, así como los reglamentos, decretos, acuerdos y órdenes del Presidente de la República."

"Artículo 6o. El secretario tendrá las siguientes facultades no delegables:...

IV. Proponer al Ejecutivo Federal los proyectos de iniciativas de ley, así como los de reglamentos, decretos, acuerdos y órdenes sobre los asuntos de la competencia de la Secretaría y de las entidades sectorizadas;

V. Refrendar para su validez los reglamentos, decretos, acuerdos y órdenes expedidos por el Presidente de los Estados Unidos Mexicanos cuando se refieran a asuntos de la competencia de la Secretaría..."

Por su parte, el artículo 100 del Reglamento de la Ley de Pesca dispone que la Secretaría de Medio Ambiente y Recursos Naturales emitirá las normas relativas al número de embarcaciones pesqueras, sus características y condición, así como el número y capacidad de los pescadores.

Por lo anterior y para efectos del convenio en cuestión, se deberá considerar a estas dependencias del Ejecutivo como "autoridades competentes" dentro del ámbito de competencia que les corresponde. Por lo que el inciso *a* del artículo 2o. del convenio no contraviene a las leyes mexicanas.

c) La expresión "salario consolidado" designa un sueldo o salario que comprende el salario básico y otros complementos salariales; el salario consolidado puede incluir la remuneración de las horas extraordinarias trabajadas y todos los demás complementos salariales, o bien puede sólo incluir algunos de estos complementos en una consolidación parcial.

Comentario

Como se señaló en los comentarios del inciso *a* del numeral 2 de la recomendación en comento, el artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo establece que el salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, habitaciones, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo.

El concepto señalado por el presente inciso se equipara al de salario integrado previsto por nuestra legislación, mismo que se compone tanto por el salario por cuota diaria, como por otras prestaciones adicionales, como se señala en el párrafo que antecede. Sin embargo, cabe aclarar que el salario que se paga a los trabajadores por concepto de jornada extraordinaria de trabajo sólo debe ser integrado al salario base de indemnizaciones cuando se trabajan de manera permanente horas extras, no así cuando se hace en forma esporádica, tal como lo ha interpretado el Poder Judicial Federal en diversas ejecutorias.

Según el artículo 129 de la Ley Federal del Trabajo, la participación en las utilidades es la única prestación que se excluye como parte del salario, para los efectos de las indemnizaciones que deban pagarse a los trabajadores. Por lo que este inciso *c* no contraviene a las leyes mexicanas.

d) La expresión "horas de trabajo" designa el tiempo durante el cual un marino está obligado a efectuar un trabajo para el buque.

Comentario

El artículo 58 de la Ley Federal del Trabajo señala que "la jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo". De esta definición se desprende que basta que el trabajador esté a disposición del patrón para que se considere jornada de trabajo, aunque materialmente no labore, por lo que este inciso no contraviene a las leyes mexicanas.

e) La expresión "horas extraordinarias" designa las horas trabajadas en exceso de las horas normales de trabajo.

Comentario

Se entiende por horas extras de trabajo, la prolongación por circunstancias extraordinarias, del tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón. En este sentido, el artículo 65 de la Ley Federal del Trabajo establece que:

"En los casos de siniestro o riesgo inminente en que peligre la vida del trabajador, de sus compañeros o del patrón o la existencia misma de la empresa, la jornada de trabajo podrá prolongarse por el tiempo estrictamente indispensable para evitar esos males."

Asimismo, la jornada extraordinaria permitida por la legislación nacional se encuentra incluida en el artículo 66 de la ley citada con anterioridad, la cual dispone que podrá también prolongarse la jornada de trabajo por

circunstancias extraordinarias, sin exceder nunca de tres horas diarias ni de tres veces en una semana, por lo que éste inciso *e* del numeral 2 de la recomendación no contraviene a las leyes mexicanas.

f) Los términos "gente de mar" o "marino" designan a toda persona que la legislación nacional o los convenios colectivos califiquen como tal y que esté empleada o contratada con cualquier cargo a bordo de un buque dedicado a la navegación marítima al cual se aplique la presente recomendación.

Comentario

La Ley Federal del Trabajo dedica el Título Sexto al tema de "trabajos especiales", dentro del que se encuentra comprendido el Capítulo III, referente a los "trabajadores de los buques", mencionado en la observación al artículo 1o. de este dictamen. Cabe señalar que en el artículo 181 del ordenamiento citado con anterioridad, establece que los trabajos especiales se rigen por las normas de este título y por las generales de esta ley en cuanto no las contraríen.

De tal forma que las normas consignadas a los trabajadores de los buques representan el mínimo de beneficios de que deben disfrutar, en el entendido de que en lo general les son aplicables las demás disposiciones de la ley citada.

Como se expresó anteriormente, la Ley Federal del Trabajo no contempla expresamente el término "gente de mar", sino que los denomina "trabajadores de los buques". El artículo 188 de esta ley, dispone que:

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

De lo anterior se desprende que la expresión "toda persona... con cualquier cargo" señalada por el inciso en comento, engloba aquellos señalados por el mencionado artículo 188 de la Ley Federal del Trabajo. Lo anterior nos lleva a suponer que el inciso *d* del artículo 2o. del convenio en comento, no contraviene a las leyes mexicanas.

g) El término "armador" designa al propietario del buque o a cualquier otra organización o persona, como puede ser el gestor naval o el fletador a casco desnudo, que asume del armador la responsabilidad por la explotación del buque y que, al hacerlo, acepta hacerse cargo de todos los deberes y responsabilidades correspondientes.

Comentario

El concepto "armador" es equivalente al de "patrón", definido por el artículo 10 de la Ley Federal del Trabajo como la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores. El correlativo de "gestor naval" es el concepto de "agente naviero", ya sea "general o consignatario", a los cuales define claramente el artículo 19 en sus párrafos primero y segundo de la Ley de Navegación, que a la letra dice:

"El agente naviero general es la persona física o moral que actúa en nombre del naviero u operador como mandatario o comisionista mercantil y está facultado para representar a su mandante o comitente en los contratos de transporte de mercancías y de fletamento, nombrar agente naviero consignatario de buques y realizar los demás actos de comercio que su mandante o comitente le encomiende.

El agente naviero consignatario de buques es la persona física o moral que actúa en nombre del naviero u operador con carácter de mandatario o comisionista mercantil para todos los actos y gestiones que se le encomienden en relación a la embarcación en el puerto de consignación."

En relación con el concepto de "fletador a casco desnudo", si bien la Ley de Navegación no define lo que es "fletador", de su artículo 95 se puede deducir que fletador es todo aquel que asume la gestión náutica y

comercial en calidad de naviero o armador de la embarcación fletada, a través del arrendamiento de una embarcación determinada, sin armamento y sin tripulación, a cambio del pago de un flete, es decir, que asume la característica de patrón respecto de los trabajadores que presten sus servicios en el buque.

Como se puede apreciar, la legislación nacional define claramente la mayoría de los conceptos de patrón y de sus representantes o da a entender sus definiciones, lo cual coincide con el contenido del inciso g del numeral 2 de la recomendación en comento.

II. Salarios de la gente de mar

3. Para la gente de mar cuya remuneración incluye la compensación por separado de las horas extraordinarias trabajadas:

a) A efectos del cálculo del salario, las horas normales de trabajo en el mar y en el puerto no deberían exceder de ocho horas diarias.

Comentario

El apartado A, fracción I del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos establece que:

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

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

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

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

En tal virtud, el salario se fija considerando dicha jornada. Esta disposición tiene su correlativo en la Ley Federal del Trabajo, cuyo artículo 61 dispone que "la duración máxima de la jornada será de ocho horas la diurna, siete la nocturna y siete horas y media la mixta". En la práctica laboral, el salario puede ser establecido de común acuerdo entre el patrón y el trabajador, siempre y cuando no sea inferior al mínimo.

Cabe señalar que el artículo 90 de la Ley Federal del Trabajo establece que se considerará como salario mínimo la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo.

Asimismo, en los artículos 94, 95 y 96 del mismo ordenamiento jurídico queda establecido que será la Comisión Nacional de Salarios Mínimos el organismo encargado de fijar el salario mínimo diario vigente.

De lo anterior se deduce que este inciso de la recomendación en comento no contraviene a las leyes mexicanas.

b) A efectos del cálculo de las horas extraordinarias, el número de horas normales de trabajo por semana comprendido en la paga o salario básico debería determinarse en la legislación nacional si no ha sido fijado por convenio colectivo, pero no debería exceder de 48 horas por semana; los convenios colectivos pueden prever un trato diferente pero no menos favorable.

Comentario

Reiterando lo expresado en la primera parte de los comentarios al inciso a del numeral en comento, la jornada máxima de trabajo será de ocho horas al día. Asimismo, el artículo 69 de la Ley Federal del Trabajo señala que "por cada seis días de trabajo, el trabajador disfrutará de un día de descanso, por lo menos, con goce de salario

íntegro. Por lo que seis días de trabajo, de ocho horas cada uno, representan 48 horas a la semana; y las horas de trabajo que excedan a la jornada que deba cumplir el trabajador (dentro del máximo de ocho horas) serán consideradas como extraordinarias".

Cabe señalar que en México las horas extraordinarias son determinadas por la legislación nacional, principalmente en los artículos 66 y 67 de la Ley Federal del Trabajo, los cuales respectivamente establecen que:

"Artículo 66. Podrá también prolongarse la jornada de trabajo por circunstancias extraordinarias, sin exceder nunca de tres horas diarias ni de tres veces en una semana."

"Artículo 67. Las horas de trabajo a que se refiere el artículo 65, se retribuirán con una cantidad igual a la que corresponda a cada una de las horas de la jornada. Las horas de trabajo extraordinario se pagarán con un 100% más del salario que corresponda a las horas de la jornada."

En este orden de ideas, el artículo 386 de la Ley Federal del Trabajo define a los contratos colectivos de trabajo como:

"El convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos."

Por último, la protección de las leyes para los trabajadores es lo mínimo que se les puede otorgar, por lo que el contrato colectivo no podrá establecer condiciones menos favorables a las otorgadas por la Constitución Política y la Ley Federal del Trabajo, sino que generalmente otorgará un derecho social superior, por lo que este inciso de la recomendación en comento, no contraviene a las leyes mexicanas, sólo las complementa.

c) La tasa o las tasas de remuneración de las horas extraordinarias, que en todo caso deberían suponer un incremento de por lo menos el 25% respecto de la tasa de remuneración horaria de la paga o salario básico, deberán fijarse en la legislación nacional o en los convenios colectivos.

Comentario

De acuerdo con lo señalado en los comentarios al inciso *e* del numeral 2 de la presente recomendación, la jornada laboral puede prolongarse por riesgo o peligro inminente o bien, por otras circunstancias extraordinarias. Asimismo, el artículo 67 de la Ley Federal del Trabajo, transcrito en los comentarios del inciso *b* numeral 3, nos señala claramente la forma en que deberá de darse la remuneración por horas extraordinarias.

d) El capitán o la persona que éste designe, deberá encargarse de llevar registros de todas las horas extraordinarias trabajadas; dichos registros deberán ser rubricados por los marinos a intervalos regulares.

Comentario

La legislación nacional y los tratados o convenios internacionales aplicables no contemplan disposiciones relativas a la obligación del capitán de llevar registros de todas las horas extraordinarias trabajadas. Esto no contraviene a la legislación nacional, por el contrario, la enriquece.

4. Para la gente de mar cuyo salario está pleno o parcialmente consolidado:

a) Deberá especificarse claramente en el convenio colectivo el contrato de enrolamiento, el contrato de trabajo y la carta de contratación, el monto de la remuneración pagadera al marino y, cuando así proceda, el número de horas de trabajo que se espera del marino a cambio de dicha remuneración, así como cualquier prestación adicional que pudiera deberse además del salario consolidado y las circunstancias en que ésta se debe.

Comentario

El artículo 181 de la Ley Federal del Trabajo establece que "los trabajos especiales se rigen por las normas de este título y por las generales de esta ley en cuanto no las contraríen".

En el caso concreto podemos decir que los trabajos especiales, entre los que se comprende el de los trabajadores de los buques, se regirán por las normas especiales y, en su defecto, por las normas generales (en cuanto no contraríen a las primeras).

Los artículos 194 y 195 de la Ley Federal del Trabajo establecen lo siguiente:

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

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

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

Por lo anterior, se entiende que las condiciones de trabajo deben constar por escrito, quedándose con un ejemplar cada parte, la capitanía del puerto y la inspección del trabajo del lugar donde se estipularon e incluyéndose en el mismo la distribución de las horas que comprenderá la jornada laboral y el servicio que deba prestarse.

Cabe destacar que el artículo 391 de la ley multicitada, estipula que:

"El contrato colectivo contendrá:

- I. Los nombres y domicilios de los contratantes;
- II. Las empresas y establecimientos que abarque;
- III. Su duración o la expresión de ser por tiempo indeterminado o para obra determinada;
- IV. Las jornadas de trabajo;

V. Los días de descanso y vacaciones;

VI. El monto de los salarios;

VII. Las cláusulas relativas a la capacitación o adiestramiento de los trabajadores en la empresa o establecimientos que comprenda;

VIII. Disposiciones sobre la capacitación o adiestramiento inicial que se deba impartir a quienes vayan a ingresar a laborar a la empresa o establecimiento;

IX. Las bases sobre la integración y funcionamiento de las comisiones que deban integrarse de acuerdo con esta ley y

X. Las demás estipulaciones que convengan las partes."

En otras palabras, esto significa que los contratos colectivos deberán contener, entre otras cosas, los elementos correspondientes a las condiciones de trabajo, comprendidas las horas de trabajo y el salario o salarios. Por lo que el numeral 4 inciso *a* de la recomendación no contraviene a las leyes mexicanas.

b) Cuando se deban pagar horas trabajadas en exceso de las abarcadas por el salario consolidado, la tasa horaria deberá suponer un incremento de por lo menos el 25% respecto de la tasa horaria básica correspondiente a las horas normales de trabajo definidas en el párrafo tercero; deberá aplicarse el mismo principio a las horas extraordinarias comprendidas en el salario consolidado.

Comentario

Como se señaló en los comentarios al inciso *c* del numeral 3 de la recomendación en comento, cuando la jornada laboral se prolongue por siniestro o peligro inminente, se retribuirá al trabajador una cantidad igual a la que corresponda a cada una de las horas de la jornada. Si se prolonga por otras causas extraordinarias, se pagarán con 100% más del salario correspondiente a la jornada de trabajo.

Cabe señalar que las disposiciones de la legislación laboral que regulan las horas extraordinarias de trabajo se aplican a todos los casos, independientemente de la forma en que esté contratado el trabajador. Así, nuestra legislación supera lo previsto en el presente inciso.

c) La parte del salario total o parcialmente consolidado que corresponde a la remuneración de las horas normales de trabajo, tal y como se definen en el apartado A del párrafo tercero, no deberá ser inferior al salario mínimo aplicable y

Comentario

Las horas normales de trabajo corresponden a lo que la legislación nacional denomina jornada de trabajo. Como se ha mencionado anteriormente, dicha jornada no debe tener una duración mayor a ocho horas diarias.

Como se señaló en los comentarios al inciso *a* del numeral 3 de la recomendación en comento, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 90 de la Ley Federal del Trabajo, el salario mínimo es la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo.

d) Para la gente de mar cuyos salarios estén parcialmente consolidados, se deberán llevar registros de todas las horas extraordinarias y éstos ser rubricados según se prevé en el apartado *d* del párrafo tercero.

Comentario

Como se mencionó en los comentarios correspondientes al inciso *d* del numeral 3, de la recomendación en comento, la legislación nacional y los tratados o convenios internacionales aplicables no contemplan

disposiciones relativas a la obligación del capitán de llevar registros de todas las horas extraordinarias trabajadas.

Asimismo, en los comentarios al inciso *b* del numeral 4 de la recomendación en comento, se señaló que la legislación laboral que regula las horas extraordinarias se aplica a todos los trabajadores de los buques, independientemente de la forma en que hayan sido contratados. Por lo que este inciso no contraviene a las leyes mexicanas, sólo las complementa.

5. La legislación nacional o los convenios colectivos pueden disponer que las horas extraordinarias o el trabajo realizado durante el día de descanso semanal y durante los días festivos oficiales se compensen mediante la concesión, como mínimo, de un tiempo equivalente libre de servicio y fuera del buque o de una licencia adicional en lugar de la remuneración correspondiente o de cualquier otra compensación prevista.

Comentario

En relación con este numeral, el artículo 69 de la Ley Federal del Trabajo señala que por cada seis días de trabajo disfrutará el trabajador de un día de descanso, por lo menos, con goce de salario íntegro.

Asimismo, el artículo 70 de la citada ley establece que en los trabajos que requieran una labor continua, los trabajadores y el patrón fijarán de común acuerdo los días en que los trabajadores deban disfrutar de los de descanso semanal.

Cabe señalar que la Ley Federal del Trabajo establece, en su artículo 71, que:

"En los reglamentos de esta ley se procurará que el día de descanso semanal sea el domingo. Los trabajadores que presten servicio en día domingo tendrán derecho a una prima adicional de un veinticinco por ciento, por lo menos, sobre el salario de los días ordinarios de trabajo."

Por su parte, el artículo 73 de la misma ley establece que:

"Los trabajadores no están obligados a prestar servicios en sus días de descanso. Si se quebranta esta disposición, el patrón pagará al trabajador, independientemente del salario que le corresponda por el descanso, un salario doble por el servicio prestado."

Lo mismo sucede respecto de los trabajadores que se hayan designado para prestar sus servicios en los días de descanso obligatorio señalados por el artículo 74 de la Ley Federal del Trabajo.

Cabe mencionar que la legislación nacional no prevé la restitución de las horas de descanso a los trabajadores que laboren tiempo extraordinario, sino que solamente establece la obligación del patrón respecto al pago correspondiente por cada hora extraordinaria trabajada. Por lo expresado con anterioridad, el numeral 5 de la recomendación contraviene a nuestra legislación nacional.

6. La legislación nacional adoptada tras consultar a las organizaciones representativas de la gente de mar y de los armadores o cuando proceda, los convenios colectivos, deberán tener en cuenta los siguientes principios:

a) El principio de igual remuneración por un trabajo de igual valor debería aplicarse a toda la gente de mar empleada en el mismo buque, sin discriminación alguna por razón de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social.

Comentario

El artículo 123 apartado A fracción VII de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos establece que:

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

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

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

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

En el mismo sentido, el artículo 56 de la Ley Federal del Trabajo establece que:

"Las condiciones de trabajo en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en esta ley y deberán ser proporcionales a la importancia de los servicios e iguales para trabajos iguales, sin que puedan establecerse diferencias por motivo de raza, nacionalidad, sexo, edad, credo religioso o doctrina política, salvo las modalidades expresamente consignadas en esta ley."

Asimismo, en el capítulo dedicado a los trabajadores de los buques, el artículo 200 de la citada ley señala que no es violatoria del principio de igualdad de salarios la disposición que estipule salarios distintos para trabajo igual, si se presta en buques de diversas categorías.

Como se puede apreciar, existe una clara concordancia entre lo dispuesto por el inciso en comento y nuestra legislación, ya que establecen de la misma forma el principio de "a trabajo igual corresponde salario igual".

b) El contrato de enrolamiento o acuerdo de otro tipo en el que se especifique el salario o las tasas salariales aplicables deberá encontrarse a bordo del buque; deberá facilitarse a cada marino la información relativa al importe del salario o a las tasas salariales, proporcionándole, cuando menos, una copia de la información pertinente, firmada y en un idioma que entienda o exhibiendo una copia del acuerdo en un lugar al que tenga acceso la tripulación o por otro medio que se considere apropiado;

Comentario

Como se señaló en los comentarios al inciso *a* del numeral 4 de la recomendación en comento, el artículo 194 de la Ley Federal del Trabajo establece que las condiciones de trabajo deberán constar por escrito e indica a quiénes se les deberá entregar un ejemplar de esas condiciones. Por su parte, el artículo 195 fracción VII indica que dicho ejemplar deberá contener el monto de los salarios.

Por otro lado, el párrafo primero del artículo 390 de la misma ley, establece que:

"El contrato colectivo de trabajo deberá celebrarse por escrito, bajo pena de nulidad. Se hará por triplicado, entregándose un ejemplar a cada una de las partes y se depositará el otro tanto en la Junta de Conciliación y Arbitraje o en la Junta Federal o local de conciliación, la que después de anotar la fecha y hora de presentación del documento lo remitirá a la Junta Federal o local de Conciliación y Arbitraje."

Asimismo, la fracción VI del artículo 391 de la ley laboral dispone que el contrato colectivo debe contener el monto de los salarios.

Lo anterior permite considerar que la legislación nacional es acorde con el inciso de referencia, salvo que no se precisa que el documento deba constar a bordo del buque, aunque sí establece que se entregará una copia al marino y a la capitania de puerto o cónsul mexicano más cercano, con el fin de que pueda ser consultado con facilidad por la persona interesada.

c) El salario se deberá pagar en moneda de curso legal; cuando proceda, el pago podrá realizarse por transferencia bancaria, cheque bancario, cheque postal o giro postal.

Comentario

El artículo 101 de la Ley Federal del Trabajo textualmente establece que:

"El salario en efectivo deberá pagarse precisamente en moneda de curso legal, no siendo permitido hacerlo en mercancías, vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda sustituir la moneda."

Sin embargo, el artículo 201 de la citada ley establece que:

"A elección de los trabajadores, los salarios podrán pagarse en el equivalente en moneda extranjera, al tipo oficial de cambio que rijan en la fecha en que se cobren, cuando el buque se encuentre en puerto extranjero."

d) El salario deberá pagarse mensualmente o a otros intervalos regulares y a la terminación del contrato, deberá procederse sin demora indebida al pago de cualquier cantidad adeudada en concepto de remuneración;

Comentario

Los plazos para el pago de los salarios se encuentran determinados en el artículo 88 de la Ley Federal del Trabajo, la cual dice que éstos nunca podrán ser mayores de una semana para las personas que desempeñen un trabajo material y de 15 días para los demás trabajadores.

Por lo anterior, el presente inciso no contraviene a nuestra legislación nacional.

e) La autoridad competente deberá imponer sanciones adecuadas o prever otras medidas apropiadas para los casos en que los armadores no paguen toda la remuneración debida dentro de los plazos que correspondan;

Comentario

Con respecto a este inciso, las fracciones I, II y III del artículo 1004 de la Ley Federal del Trabajo establecen las penas en que incurre el patrón de cualquier negocio industrial, agrícola, minera, comercial o de servicios, que entregue a uno o varios de sus trabajadores, cantidades inferiores al salario fijado como mínimo general o haya entregado comprobantes de pago que amparen sumas de dinero superiores de las que efectivamente hizo entrega. Dichas sanciones son las siguientes:

"I. Con prisión de seis meses a tres años y multa que equivalga hasta 50 veces el salario mínimo general, conforme a lo establecido por el artículo 992, cuando el monto de la omisión no exceda del importe de un mes de salario mínimo general del área geográfica de aplicación correspondiente;

II. Con prisión de seis meses a tres años y multa que equivalga hasta 100 veces el salario mínimo general, conforme a lo establecido por el artículo 992, cuando el monto de la omisión sea mayor al importe de un mes, pero no exceda de tres meses de salario mínimo general del área geográfica de aplicación correspondiente y

III. Con prisión de seis meses a cuatro años y multa que equivalga hasta 200 veces el salario mínimo general, conforme a lo establecido por el artículo 992, si la omisión excede a los tres meses de salario mínimo general del área geográfica de aplicación correspondiente.

En caso de reincidencia se duplicarán las sanciones económicas a que se refieren cada una de las tres fracciones de este artículo."

Como complemento a lo anterior, cabe señalar que el patrón que no le cubra a su trabajador el salario mínimo general o profesional establecido al respecto, no sólo falta al cumplimiento de preceptos laborales, sino que puede incurrir en la comisión del delito de fraude al salario, que se encuentra tipificado tanto en el Código Penal Federal como en el Código Penal para el Distrito Federal, en los artículos 386 y 387 fracción XVII. Dichos artículos señalan lo siguiente:

"Artículo 386. Comete el delito de fraude el que engañando a uno o aprovechándose del error en que éste se halla se hace ilícitamente de alguna cosa o alcanza un lucro indebido.

El delito de fraude se castigará con las penas siguientes:

I. Con prisión de tres meses a tres años o multa de 100 a 300 días multa, cuando el valor de lo defraudado no exceda de 500 veces el salario mínimo;

II. Con prisión de tres a cinco años y multa de 300 a 1 mil días multa, cuando el valor de lo defraudado exceda de 500, pero no de 5 mil veces el salario mínimo y

III. Con prisión de cinco a 12 años y multa de 1 mil a 3 mil días multa, si el valor de lo defraudado fuere mayor de 5 mil veces el salario mínimo."

"Artículo 387. Las mismas penas señaladas en el artículo anterior se impondrán:

XVII. Al que valiéndose de la ignorancia o de las malas condiciones económicas de un trabajador a su servicio, le pague cantidades inferiores a las que legalmente le corresponden por las labores que ejecuta o le haga otorgar recibos o comprobantes de pago de cualquier clase que amparen sumas de dinero superiores a las que efectivamente entrega";

f) El salario deberá abonarse directamente al marino o bien en la cuenta bancaria que éste designe, salvo si solicita por escrito que se haga de otro modo.

Comentario

El artículo 100 de la Ley Federal del Trabajo señala que:

"El salario se pagará directamente al trabajador. Sólo en los casos en que esté imposibilitado para efectuar personalmente el cobro, el pago se hará a la persona que designe como apoderado mediante cartapoder suscrita por dos testigos. El pago hecho en contravención a lo dispuesto en el párrafo anterior no libera de responsabilidad al patrón."

En la práctica nacional se ha ido adoptando la costumbre, por razones de seguridad para los trabajadores en el cobro de su salario, de realizar el pago mediante el depósito en una cuenta bancaria, lo cual, aunque no se encuentra regulado en la Ley Federal del Trabajo, tampoco contraviene a la legislación nacional, ya que además, es en beneficio del propio trabajador.

g) A reserva de lo dispuesto en el apartado H, el armador no deberá imponer límite alguno a la libertad del marino para disponer de su remuneración;

h) Sólo deberán permitirse deducciones de la remuneración en caso de que:

i) Exista una disposición expresa al respecto en la legislación nacional o en un convenio colectivo aplicable;

ii) Se haya informado al marino, del modo que la autoridad competente considere más apropiado, acerca de las condiciones que se aplican a dichas deducciones y

iii) El total de las mismas no rebase el límite que para tales deducciones pueda haberse fijado en la legislación nacional, los convenios colectivos o las decisiones judiciales;

i) No deberá deducirse de la remuneración de un marino ninguna cantidad para la obtención o la conservación del empleo;

Comentario

Con respecto a estos incisos, nuestra legislación contempla ciertas normas jurídicas que regulan la libertad de la disposición del salario por parte del trabajador. Así, el artículo 98 de la Ley Federal del Trabajo establece que los trabajadores dispondrán libremente de sus salarios. Cualquier disposición o medida que desvirtúe este derecho será nula.

En lo referente a las deducciones del sueldo de los trabajadores, el apartado A fracción VIII del artículo 123 constitucional indica que:

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

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

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

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

Por su parte, el artículo 110 de la Ley Federal del Trabajo prohíbe los descuentos a los salarios de los trabajadores, señalando las siguientes excepciones:

"I. Pago de deudas contraídas con el patrón por anticipo de salarios, pagos hechos con exceso al trabajador, errores, pérdidas, averías o adquisición de artículos producidos por la empresa o establecimiento. La cantidad exigible en ningún caso podrá ser mayor del importe de los salarios de un mes y el descuento será el que convengan el trabajador y el patrón, sin que pueda ser mayor del 30% del excedente del salario mínimo;

II. Pago de la renta a que se refiere el artículo 151 que no podrá exceder del 15% del salario.

III. Pago de abonos para cubrir préstamos provenientes del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores destinados a la adquisición, construcción, reparación, ampliación o mejoras de casahabitación o al pago de pasivos adquiridos por estos conceptos.

Asimismo, a aquellos trabajadores que se les haya otorgado un crédito para la adquisición de viviendas ubicadas en conjuntos habitacionales financiados por el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores se les descontará el 1% del salario a que se refiere el artículo 143 de esta ley; que se destinará a cubrir los gastos que se eroguen por concepto de administración, operación y mantenimiento del conjunto habitacional de que se trate. Estos descuentos deberán haber sido aceptados libremente por el trabajador.

IV. Pago de cuotas para la construcción y fomento de sociedades cooperativas y de cajas de ahorro, siempre que los trabajadores manifiesten expresa y libremente su conformidad y que no sean mayores del 30% del excedente del salario mínimo;

V. Pago de pensiones alimenticias a favor de la esposa, hijos, ascendientes y nietos, decretado por la autoridad competente.

VI. Pago de las cuotas sindicales ordinarias previstas en los estatutos de los sindicatos y

VII. Pago de abonos para cubrir créditos garantizados por el fondo a que se refiere el artículo 103bis de esta ley, destinados a la adquisición de bienes de consumo, o al pago de servicios. Estos descuentos deberán haber sido aceptados libremente por el trabajador y no podrán exceder del 20% del salario."

j) La autoridad competente debería estar facultada para inspeccionar los almacenes y servicios disponibles a bordo del buque a fin de garantizar que se aplican precios justos y razonables que redunden en beneficio de la gente de mar interesada y

Comentario

Nuestra legislación laboral no prevé cuestiones relativas a la inspección de almacenes y servicios a los que se refiere el inciso en comento, sin embargo, la fracción II del artículo 103 de la Ley Federal del Trabajo establece que:

"Los almacenes y tiendas en que se expendan ropa, comestibles y artículos para el hogar, podrán crearse por convenio entre los trabajadores y los patrones, de una o varias empresas, de conformidad con las normas siguientes:

- I. La adquisición de las mercancías será libre sin que pueda ejercerse coacción sobre los trabajadores;
- II. Los precios de venta de los productos se fijarán por convenio entre los trabajadores y los patrones, y nunca podrán ser superiores a los precios oficiales y en su defecto a los corrientes en el mercado;
- III. Las modificaciones en los precios se sujetarán a lo dispuesto en la fracción anterior y
- IV. En el convenio se determinará la participación que corresponda a los trabajadores en la administración y vigilancia del almacén o tienda."

Sin embargo, los párrafos primero, segundo, tercero, fracciones III, IV y VI y cuarto del artículo 1o. de la Ley Federal de Protección al Consumidor, establecen que:

"La presente ley es de orden público e interés social y de observancia en toda la República. Sus disposiciones son irrenunciables y contra su observancia no podrán alegarse costumbres, usos, prácticas o estipulaciones en contrario.

El objeto de esta ley es promover y proteger los derechos del consumidor y procurar la equidad y seguridad jurídica en las relaciones entre proveedores y consumidores. Son principios básicos en las relaciones de consumo:

- III. La información adecuada y clara sobre los diferentes productos y servicios, con especificación correcta de cantidad, características, composición, calidad y precio, así como sobre los riesgos que representan;
- IV. La efectiva prevención y reparación de daños patrimoniales y morales, individuales o colectivos;
- V. El acceso a los órganos administrativos con vistas a la prevención de daños patrimoniales y morales, individuales o colectivos, garantizando la protección jurídica, administrativa y técnica a los consumidores;

Los derechos previstos en esta ley no excluyen otros derivados de tratados o convenios internacionales de los que México sea signatario; de la legislación interna ordinaria; de reglamentos expedidos por las autoridades administrativas competentes; así como de los que deriven de los principios generales de derecho, la analogía, las costumbres y la equidad."

En la fracción I del artículo 2o. de la misma ley se especifica lo siguiente:

"Para los efectos de esta ley se entiende por:

I. Consumidor: la persona física o moral que adquiere, realiza o disfruta como destinatario final, bienes, productos o servicios. No es consumidor quien adquiera, almacene, utilice o consuma bienes o servicios con objeto de integrarlos en proceso de producción, transformación, comercialización o prestación de servicios a terceros."

En este orden de ideas, hay que destacar las atribuciones que le otorgan las fracciones I, II, XIII y XIX, ,entre otras, del artículo 24 de la Ley Federal de Protección al Consumidor, a la Procuraduría Federal del Consumidor, las cuales a la letra dicen:

- "I. Promover y proteger los derechos del consumidor, así como aplicar las medidas necesarias para propiciar la equidad y seguridad jurídica en las relaciones entre proveedores y consumidores;
- II. Procurar y representar los intereses de los consumidores, mediante el ejercicio de las acciones, recursos, trámites o gestiones que procedan;

XIII. Vigilar y verificar el cumplimiento de precios y tarifas acordados, fijados, establecidos, registrados o autorizados por la Secretaría y coordinarse con otras dependencias legalmente facultadas para inspeccionar precios para lograr la eficaz protección de los intereses del consumidor y a la vez, evitar duplicidad de funciones;

XIX. Aplicar las sanciones establecidas en esta ley."

De lo anterior se deduce que la autoridad competente para inspeccionar que se apliquen precios justos y razonables en los almacenes y servicios disponibles del buque para sus trabajadores, es la Procuraduría Federal del Consumidor, siempre y cuando estos productos no tengan como objeto la integración en proceso de producción, la transformación, la comercialización o la prestación de servicios a terceros. Sin embargo, podrían presentarse problemas de aplicación, ya que el artículo 105 de la ley arriba citada dice que:

"Salvo lo dispuesto en esta ley, los consumidores deberán presentar la reclamación dentro de los seis meses siguientes a cualquiera de los siguientes supuestos, el que ocurra primero:

I. Tratándose de enajenación de bienes o prestación de servicios:

- a) A partir de que se expida el comprobante que ampare el precio o la contraprestación pactada;
- b) A partir de que se pague el bien o sea exigible total o parcialmente el servicio o
- c) A partir de que se reciba el bien o se preste efectivamente el servicio.

II. Tratándose del otorgamiento del uso o goce temporal de bienes:

- a) A partir de que se expida el recibo a favor del que disfruta del uso o goce temporal;
- b) A partir de que se cumpla efectivamente la contraprestación pactada a favor del que otorga el uso o goce temporal."

En este orden de ideas, un buque puede caer en el supuesto de estar más de seis meses en alta mar o en aguas territoriales de otros países, por lo que en caso de ser necesaria la presentación de una reclamación, ésta sería presentada extemporáneamente.

k) En la medida en que las reclamaciones de la gente de mar respecto de los salarios y de otras sumas debidas en relación con su empleo no estén aseguradas de conformidad con las disposiciones del Convenio Internacional Sobre los Privilegios Marítimos y la Hipoteca Naval, 1993, dichas reclamaciones deberían asegurarse con arreglo a las disposiciones del Convenio de la Organización Internacional del Trabajo sobre la protección de los créditos laborales en caso de insolvencia del empleador, 1992.

Comentario

En el caso de México, las medidas a que se refiere este inciso se encuentran aseguradas por el convenio número 173 sobre la protección de los créditos laborales en caso de insolvencia del empleador, 1992 de la Organización Internacional del Trabajo, ya que este se encuentra ratificado por nuestro país desde 1993.

7. Todo estado miembro debería, previa consulta con las organizaciones de armadores y de gente de mar, disponer de procedimientos para investigar las quejas en relación con cualquiera de los asuntos de que se ocupa la presente recomendación.

Comentario

El artículo 870 de la Ley Federal del Trabajo establece que las disposiciones del Capítulo XVII denominado "Procedimiento ordinario ante las juntas de conciliación y arbitraje", rigen la tramitación y resolución de los

conflictos individuales y colectivos de naturaleza jurídica que no tengan una tramitación especial en dicha ley. Este procedimiento se encuentra establecido del artículo 871 al 891 de la misma ley.

Además, las quejas que se presentan por violaciones a los preceptos de la legislación laboral mexicana, pueden ser investigadas y en su caso, sancionadas a través de las inspecciones extraordinarias, con fundamento en lo dispuesto por los artículos 542, fracción III de la Ley Federal del Trabajo y 14, fracción I del Reglamento para la Inspección y Aplicación de Sanciones por Violaciones a la Legislación Laboral.

III. Salario Mínimo

8. 1) Sin perjuicio del principio de la libre negociación colectiva, todo estado miembro debería, previa consulta con las organizaciones representativas de los armadores y de la gente de mar, establecer procedimientos para fijar el salario mínimo de la gente de mar. Las organizaciones representativas de armadores y de gente de mar deberían participar en la aplicación de esos procedimientos.

2) Al instaurar dichos procedimientos y al fijar el salario mínimo, deberían tenerse debidamente en cuenta las normas internacionales del trabajo en materia de fijación de los salarios mínimos, así como los principios siguientes:

a) El nivel del salario mínimo debería tener en cuenta las características propias del empleo marítimo, los niveles de dotación de los buques y las horas normales de trabajo de la gente de mar y

b) El nivel del salario mínimo debería adaptarse a las variaciones del costo de la vida y de las necesidades de la gente de mar.

Comentario

Como se señaló en los comentarios al inciso *a* del numeral 3 de la presente recomendación, el artículo 94 de la Ley Federal del Trabajo indica que:

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

Asimismo, el artículo 96 de dicha ley establece que:

"La comisión nacional determinará la división de la República en áreas geográficas, las que estarán constituidas por uno o más municipios en los que deba regir un mismo salario mínimo general, sin que necesariamente exista continuidad territorial entre dichos municipios."

3) La autoridad competente debería garantizar:

a) Mediante un sistema de supervisión y de sanciones, que la remuneración pagada no es inferior a la tasa o tasas establecidas y

b) A todo marino que haya sido remunerado a una tasa inferior al salario mínimo la posibilidad de recuperar, ya sea a través de un procedimiento judicial poco oneroso y expeditivo, ya sea por otro procedimiento, la cantidad que se le adeude.

Comentario

Como se señaló en los comentarios al artículo 7o. de esta recomendación, el artículo 870 de la Ley Federal del Trabajo establece que las disposiciones del Capítulo XVII, denominado "procedimiento ordinario ante las juntas de conciliación y arbitraje", rigen la tramitación y resolución de los conflictos individuales y colectivos de naturaleza jurídica que no tengan una tramitación especial en el ordenamiento referido en este párrafo. Dicho procedimiento se encuentra establecido del artículo 871 al 891 de la misma ley.

Asimismo, como se manifestó en los comentarios al inciso *e* del numeral 6 de este dictamen, el artículo 1004 de la multicitada ley establece las sanciones a que se harán acreedores los patrones que paguen a sus trabajadores un salario inferior al mínimo.

De lo anterior se desprende que la legislación nacional contempla, en cuanto a defensa del salario de los trabajadores, protecciones similares a las referidas en la recomendación.

IV. Salario básico o remuneración mínima mensual para los Marineros preferentes

9. A efectos de esta parte del instrumento, la expresión "marinero preferente" designa a todo marino que posea la competencia profesional necesaria para desempeñar cualquier trabajo cuya ejecución, pueda ser exigida a un miembro del personal subalterno destinado al servicio de cubierta, que no sea especialista ni desempeñe funciones de mando o a todo marino calificado como preferente por la legislación o la práctica nacional o por los convenios colectivos.

10. La paga o salario básico correspondiente a un mes civil de servicio para un marino preferente no debería ser inferior al importe que determine periódicamente la Comisión Paritaria Marítima u otro órgano autorizado por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo. Una vez que el consejo de administración haya adoptado una decisión, el director general de la OIT notificará toda revisión de dicho importe a los miembros de la Organización Internacional del Trabajo. El importe determinado por la Comisión Paritaria Marítima el 1o. de enero de 1995 es de 385 dólares de Estados Unidos.

11. Ninguna de las disposiciones recogidas en esta parte de la recomendación debería interpretarse en perjuicio de los acuerdos suscritos entre los armadores o sus organizaciones y las organizaciones de gente de mar en lo que atañe a la reglamentación relativa a las condiciones mínimas de empleo, siempre que la autoridad competente reconozca dichas condiciones.

Comentario.

Las diferentes categorías de los puestos que desempeñan los trabajadores en los lugares de trabajo no se regulan por la legislación nacional, sino que son establecidos en los contratos colectivos de trabajo y dentro de los reglamentos internos de cada empresa o establecimiento.

El párrafo primero del artículo 85 de la Ley Federal del Trabajo establece que:

"El salario debe ser remunerador y nunca menor al fijado como mínimo de acuerdo con las disposiciones de esta ley. Para fijar el importe del salario se tomarán en consideración la cantidad y calidad del trabajo."

Por su parte, el párrafo primero del artículo 57 de la ley citada con anterioridad establece que:

"El trabajador podrá solicitar a 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."

De los dos artículos citados se deduce que cuando el trabajador considere que su salario no corresponde al nivel y calidad de su trabajo, puede iniciar un procedimiento ordinario ante las autoridades del trabajo, para que éstas determinen el salario remunerador.

V. Efectos sobre recomendaciones anteriores.

12. La presente recomendación sustituye a la recomendación sobre salarios, horas de trabajo a bordo y dotación, 1958.

Comentario

Atendiendo a lo dispuesto por el artículo 19 numeral 6 de la constitución de la Organización Internacional del Trabajo, las recomendaciones no están sujetas a ratificarse por los estados miembros, sino que éstos deben someterlas a la autoridad o autoridades competentes (en México, al Senado de la República) a fin de que les den forma de ley o adopten otras medidas.

Del análisis que antecede se desprenden las siguientes:

CONCLUSIONES

Primera. De manera general, las disposiciones de la recomendación son acordes con la legislación nacional.

Segunda. La legislación laboral mexicana prevé su aplicación a todos aquellos buques que enarboles bandera mexicana, mientras que la presente recomendación en sus numerales se limita a cierto tipo de buques.

Tercera. El numeral 4 inciso *b* de la recomendación en comento, es ambiguo al no especificar claramente lo que se entiende por "horas trabajadas en exceso abarcadas por el salario consolidado", a diferencia de las "horas extraordinarias" que menciona en el mismo numeral e inciso, lo que puede ocasionar problemas de interpretación jurídica.

Cuarta. El numeral 5 de la recomendación en comento se contrapone a la legislación nacional, dado que ésta no prevé la restitución de las horas de descanso a los trabajadores que laboren tiempo extraordinario, sino que solamente establece la obligación del patrón respecto al pago correspondiente por cada hora extraordinaria trabajada.

Quinta. El numeral 6 inciso *j* de la recomendación en comento, presenta problemas de aplicación, como se explicó con mayor detalle en los comentarios respectivos, debido a que la legislación nacional sólo prevé seis meses como máximo para presentar una reclamación ante la autoridad competente, para que se apliquen precios justos y razonables en los almacenes y servicios disponibles a bordo de buques.

Sexta. El numeral 9 de la recomendación en comento presenta problemas respecto a las diferentes categorías de los puestos que desempeñan los trabajadores en los lugares de trabajo, ya que no se regulan por la legislación nacional, sino que se estipulan en los contratos colectivos de trabajo y dentro de los reglamentos internos de cada empresa o establecimiento.

DICTAMEN

Por las razones antes expuestas y toda vez que la presente recomendación no es acorde con la legislación nacional, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social recomienda la no aprobación de la recomendación número 187, sobre los salarios, las horas de trabajo a bordo y la dotación de los buques.»

«Escudo Nacional de los Estados Unidos Mexicanos.—Secretaría de Trabajo y Previsión Social.

Memorandum

Que motiva y fundamenta el dictamen de no aprobación del Convenio número 180 relativo a las horas de trabajo a bordo y la dotación de los buques, 1996.

En atención a la solicitud de fecha 14 de septiembre de 2001, signada por la coordinadora general de asuntos internacionales de esta Secretaría y en apego a las fracciones II y IV del artículo 16 del reglamento interior de la propia Secretaría, esta dirección general procede a emitir su visto bueno y *memorandum* que motiva y fundamenta el presente dictamen, el cual sugiere la no aprobación del Convenio número 180, relativo a las horas de trabajo a bordo y la dotación de los buques, 1996.

ANTECEDENTES

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, convocada en la ciudad de Ginebra, Suiza, por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, en su LXXXIV reunión, decidió adoptar con fecha 22 de octubre de 1996, el Convenio número 180, relativo a las horas de trabajo a bordo y la dotación de los buques, 1996.

En atención a lo dispuesto por el artículo 19 de la constitución de la Organización Internacional del Trabajo, la Coordinación General de asuntos Internacionales procedió a la elaboración del dictamen correspondiente, el cual será sometido al Senado de la República.

En apego a lo señalado por el Convenio número 144, sobre la consulta tripartita (normas internacionales de trabajo), se realizó previamente una consulta tripartita para recabar la opinión de los sectores involucrados, a fin de que se procediera a su análisis.

Motivación y fundamentación:

Esta dirección general coincide en la no aprobación del Convenio número 180, relativo a las horas de trabajo a bordo y la dotación de los buques, 1996, ya que el mismo no es acorde con la legislación nacional, principalmente en los siguientes aspectos:

La legislación laboral mexicana prevé su aplicación a todos aquellos buques que enarbolan bandera mexicana, mientras que el presente convenio en sus artículos se limita a cierto tipo de buques.

El Convenio señala que el mínimo de horas de descanso no debe ser menor de 10 horas al día, es decir, 60 a la semana. En cambio, la legislación nacional indica que el mínimo de horas de descanso es de 16 diarias, es decir, 96 semanales.

La duración máxima de la jornada laboral que permite la ley es de 11 horas, siempre que no exceda de tres veces a la semana, y no de 14 horas diarias como establece el Convenio.

La legislación nacional no prevé la restitución de las horas de descanso a los trabajadores que fueron llamados a laborar por causas de riesgo o peligro inminente.

El Convenio plantea ciertas excepciones para registrar convenios colectivos, los cuales "deben de ajustarse en la medida de lo posible a las normas establecidas". Esto podría ser una forma de evadir derechos y obligaciones que establecen las leyes laborales mexicanas.

La legislación laboral no hace mención a la restitución obligatoria de las horas de descanso.

El Convenio no es compatible con la legislación laboral y su observancia podría implicar atentar en contra del derecho que tienen los mayores de 15 años para prestar servicios en los buques.

Resolución

En vista de lo anterior, esta dirección general emite su visto bueno respecto del dictamen que sugiere la no aprobación del Convenio número 180, relativo a las horas de trabajo a bordo y la dotación de los buques, 1996.

Atentamente.

El director general de Asuntos Jurídicos, *Pablo Muñoz y Rojas*.»

«Escudo Nacional de los Estados Unidos Mexicanos.— Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Convenio 180.

Antecedentes, análisis, conclusiones y dictamen del Convenio número 180, relativo a las horas de trabajo a bordo y la dotación de los buques, adoptado por la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo en su LXXXIV reunión, del 22 de octubre de 1996.

ANTECEDENTES

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, convocada en la ciudad de Ginebra, Suiza, por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo en su LXXXIV reunión, adoptó, con fecha 22 de octubre de 1996, el Convenio número 180, "relativo a las horas de trabajo a bordo y la dotación de los buques".

En atención a lo dispuesto por el artículo 19 de la constitución de la Organización Internacional del Trabajo, el instrumento de referencia fue comunicado al Gobierno de México para que lo sometiera a las autoridades competentes, en este caso al Senado de la República, a fin de que se procediera a su análisis y eventual afirmativa o negativa de aprobación.

Para dar cumplimiento a esta obligación del Gobierno mexicano, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, con fundamento en los artículos 40 fracciones I y XIV de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal y 6o. fracciones IV y XVII del reglamento interior de la propia dependencia del Ejecutivo, procede a formular el presente dictamen, para cuya elaboración se consultó a las siguientes dependencias y organismos de la administración pública y unidades administrativas del sector laboral, además de organizaciones de trabajadores y empleadores:

- Secretaría de Comunicaciones y Transportes.
- Secretaría del Trabajo y Previsión Social.
- Dirección General de Asuntos Jurídicos.
- Dirección General de Inspección Federal del Trabajo.
- Dirección General de Registro de Asociaciones.

Cabe destacar que el Convenio número 109 sobre salarios, horas de trabajo a bordo y dotación de 1958, se encuentra ratificado por México, como consta en el *Diario Oficial* de la Federación, tomo CCXLIV, número 22, página 2, del día 26 de enero de 1961. La consecuencia de que este Convenio sea revisado, es que se sustituya al primero al ratificar el segundo.

ANALISIS

Campo de aplicación y definiciones.

Artículo 1o.

1. El presente Convenio se aplica a todo buque dedicado a la navegación marítima, de propiedad pública o privada, matriculado en el territorio de un estado miembro para el cual el Convenio se halle en vigor y dedicado normalmente a operaciones marítimas comerciales. A efectos del presente Convenio, un buque matriculado en el territorio de dos miembros se considerará matriculado en el territorio del miembro cuyo pabellón enarbole.

Comentario

El artículo 2o. de la Ley de Navegación define los siguientes conceptos:

"Artefacto naval: toda construcción flotante o fija que no estando destinada a navegar, cumple funciones de complemento o apoyo en el agua a las actividades marítimas, fluviales o lacustres o de exploración y

explotación de recursos naturales, incluyendo a las plataformas fijas, con excepción de las instalaciones portuarias aunque se internen en el mar.

Comercio marítimo: la adquisición, operación y explotación de embarcaciones con objeto de transportar por agua personas, mercancías o cosas o para realizar en el medio acuático una actividad de exploración, explotación o captura de recursos, naturales, contracción o recreación.

Embarcación: toda construcción destinada a navegar, cualquiera que sea su clase y dimensión.

Marina mercante mexicana: el conjunto formado por las embarcaciones mercantes mexicanas y su tripulación, las empresas navieras mexicanas y las agencias navieras consignatarias de buques en puertos mexicanos.

Navegación: la actividad que realiza una embarcación para trasladarse por agua de un punto a otro, con rumbo y fines determinados..."

El artículo 9o. primer párrafo señala que:

"Son embarcaciones y artefactos navales mexicanos los abanderados y matriculados en alguna capitanía de puerto, a solicitud de su propietario o naviero, previa verificación de las condiciones de seguridad del mismo y presentación de la dimisión de bandera del país de origen, de acuerdo al reglamento respectivo."

Adicionalmente, el artículo 30 párrafo tercero de la citada ley nos indica que "las embarcaciones que naveguen en zonas marinas mexicanas deberán estar abanderadas en un solo país, enarbolar su bandera y tener marcado su nombre y puerto de matrícula".

Por su parte, la Ley Federal del Trabajo en su capítulo correspondiente a los "trabajadores de los buques" establece en el artículo 187 que "las disposiciones de este capítulo se aplican a los trabajadores de los buques, comprendiéndose dentro de esta denominación cualquier clase de barco o embarcación que ostente bandera mexicana".

Como se puede observar, la legislación laboral no hace distinción entre los buques de propiedad pública o privada, sino que su aplicación es general para cualquier tipo de embarcación, siempre y cuando ostente bandera mexicana. Por lo que el artículo 1o. párrafo primero del convenio en comento no contraviene a las leyes mexicanas, las complementa.

2. En la medida en que lo considere factible y tras consultar con las organizaciones representativas de armadores de barcos de pesca y de pescadores, la autoridad competente aplicará las disposiciones del presente Convenio a la pesca marítima comercial.

3. En caso de duda respecto de si un buque ha de considerarse o no a efectos del presente Convenio como un buque dedicado a la navegación marítima o como un buque dedicado a operaciones marítimas comerciales o a la pesca marítima comercial, la cuestión deberá ser resuelta por la autoridad competente, previa consulta con las organizaciones interesadas de armadores, de gente de mar y de pescadores.

4. El Convenio no se aplicará a los buques de madera de construcción tradicional, tales como los *dhow*s y los juncos.

Comentario

La Ley de Pesca, de acuerdo con lo estipulado en su artículo 2o., se aplica a ..."las embarcaciones de bandera mexicana que realicen actividades pesqueras en alta mar o en aguas de jurisdicción extranjera".

Por su parte, el artículo 5o. fracción III del reglamento de la Ley de Pesca, clasifica a la pesca comercial como una actividad pesquera. El artículo 20 la define como aquella que "se realiza con el propósito de obtener beneficios económicos". Esto se relaciona con los conceptos de navegación y de comercio marítimo señalados en el artículo 2o. de la Ley de Navegación.

Al respecto, es preciso reiterar que la legislación laboral es genérica en cuanto a su aplicación y no hace mención sobre el tipo de actividades que deban desempeñar los buques, es decir, que también se aplicará a los buques dedicados a la pesca comercial que enarbolan bandera mexicana, sin que sea necesario consultarlo con algún tipo de organización. El mismo criterio se aplica a los *dhow*s (embarcación árabe de un solo mástil) y los "juncos" (embarcación pequeña usada en las indias orientales) que menciona el convenio, mismos que no existen en México.

Lo anterior permite considerar que los párrafos segundo, tercero y cuarto del convenio son compatibles con la legislación nacional. Sin embargo, en cuanto a aplicación se refiere, nuestra legislación supera al Convenio de manera importante, ya que éste se limita a un cierto tipo de buques dedicados a una determinada actividad, mientras que la legislación nacional prevé su aplicación a todos aquellos buques que enarbolan, bandera mexicana sin importar la actividad que desempeñen.

Artículo 2o.

A efectos del presente convenio:

a) La expresión "autoridad competente" designa al ministro, departamento gubernamental u otra autoridad facultada para dictar reglamentos, ordenanzas u otras instrucciones de obligado cumplimiento en materia de horas de trabajo u horas de descanso de la gente de mar o de dotación de los buques;

Comentario

El artículo 73 fracción X de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, faculta al Congreso de la Unión para expedir las leyes del trabajo reglamentarias del artículo 123 de la propia Carta Magna. La fracción I del artículo 89 dispone que es "facultad y obligación del Presidente promulgar y ejecutar las leyes que expida el Congreso de la Unión, proveyendo en la esfera administrativa a su exacta observancia".

A su vez, el artículo 12 de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal señala que:

"Cada Secretaría de Estado o departamento administrativo formulará, respecto de los asuntos de su competencia; los proyectos de leyes, reglamentos, decretos, acuerdos y órdenes del Presidente de la República."

Esto se relaciona con los artículos 1o. y 6o. fracciones IV y V del reglamento interior de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, que a la letra dicen:

"Artículo 1o. La Secretaría del Trabajo y Previsión Social, como dependencia del Poder Ejecutivo Federal, tiene a su cargo el desempeño de las facultades que le atribuyen la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, la Ley Federal del Trabajo, otras leyes y tratados, así como los reglamentos, decretos, acuerdos y órdenes del Presidente de la República."

"Artículo 6o. El secretario tendrá las siguientes facultades no delegables:

...

IV. Proponer al Ejecutivo Federal los proyectos de iniciativas de ley, así como los de reglamentos, decretos, acuerdos y órdenes sobre los asuntos de la competencia de la Secretaría y de las entidades sectorizadas;

V. Refrendar para su validez los reglamentos, decretos, acuerdos y órdenes expedidos por el Presidente de los Estados Unidos Mexicanos cuando se refieran a asuntos de la competencia de la Secretaría..."

Por su parte, el artículo 100 del reglamento de la Ley de Pesca dispone que la Secretaría del Medio Ambiente y Recursos Naturales "emitirá las normas relativas al número de embarcaciones pesqueras, sus características y condición, así como el número y capacidad de los pescadores".

Por lo anterior y para efectos del convenio en cuestión, se deberá considerar a estas dependencias del Ejecutivo como "autoridades competentes" dentro del ámbito de competencia que les corresponde. Por lo anterior, el inciso *a* del artículo 2o. del convenio no contraviene a las leyes mexicanas.

b) La expresión "horas de trabajo" designa el tiempo durante el cual un marino está obligado a efectuar un trabajo para el buque;

c) La expresión "horas de descanso" designa el tiempo que no está comprendido en las horas de trabajo; esta expresión no abarca las pausas breves.

Comentario

El artículo 58 de la Ley Federal del Trabajo señala que "la jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo". De esta definición se desprende que basta que el trabajador esté a disposición del patrón para que se considere jornada de trabajo, aunque materialmente no labore.

Las pausas breves que menciona el inciso *c* en comento, son equivalentes a lo previsto en el artículo 63 de la Ley Federal del Trabajo. Están contempladas en la jornada laboral, dentro de la que se concede al trabajador un descanso de por lo menos media hora. Los trabajadores y patrones deberán pactar las horas y lugares en que los primeros podrán reposar durante su jornada, entendiéndose que la media hora de descanso se computará como tiempo efectivo, cuando el trabajador no pueda salir del lugar donde presta sus servicios, conforme a lo dispuesto por el artículo 64 de la ley citada con anterioridad.

Interpretando las disposiciones mencionadas a contrario *sensu*, cuando el trabajador no esté a disposición del patrón se entenderá que dicho tiempo es considerado de descanso. Adicionalmente, el artículo 69 de la multicitada ley establece que "por cada seis días de trabajo disfrutará el trabajador de un día de descanso, por lo menos, con goce de salario íntegro".

Lo anterior nos lleva a la conclusión que los incisos *b* y *c* del artículo 2o. del convenio no contravienen a las leyes mexicanas.

d) Los términos "gente de mar" o "marino" designan a toda persona que la legislación nacional o los convenios colectivos califiquen como tal y que esté empleada o contratada con cualquier cargo a bordo de un buque dedicado a la navegación marítima al cual se aplique el presente convenio;

Comentario

La Ley Federal del Trabajo dedica el Título Sexto al tema de "trabajos especiales", dentro del que se encuentra comprendido el Capítulo III, referente a los "trabajadores de los buques", mencionado en la observación al artículo 1o. de este dictamen. Cabe señalar que el artículo 181 del ordenamiento citado con anterioridad establece que "los trabajos especiales se rigen por las normas de este título y por las generales de esta ley, en cuanto no las contraríen".

De tal forma, las normas consignadas a los trabajadores de los buques representan el mínimo de beneficios de que deben disfrutar, en el entendido de que en lo general les son aplicables las demás disposiciones de la ley citada.

La Ley Federal del Trabajo no contempla expresamente el término "gente de mar", sino que los denomina "trabajadores de los buques". El artículo 188 de esta ley dispone que:

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

De lo anterior se desprende que la expresión "toda persona... con cualquier cargo" señalada por el inciso en comento, engloba aquellos señalados por el mencionado artículo 188, de la Ley Federal del Trabajo. Lo anterior, nos lleva a suponer que el inciso *d* del artículo 2o. del convenio en comento no contraviene a las leyes mexicanas.

e) El término "armador" designa al propietario del buque o a cualquier otra organización o persona, como puede ser el gestor naval o el fletador a casco desnudo, que asume del armador la responsabilidad por la explotación del buque y que, al hacerlo, acepta hacerse cargo de todos los deberes y responsabilidades correspondientes.

Deberes y responsabilidades correspondientes.

Comentario

El concepto "armador" es equivalente al de "patrón", definido por el artículo 10 de la Ley Federal del Trabajo como "la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores". El correlativo de "gestor naval" es el concepto de "agente naviero", ya sea "general o consignatario", a los cuales define claramente el artículo 19, en sus párrafos primero y segundo, de la Ley de Navegación, que a la letra dice:

"El agente naviero general es la persona física o moral que actúa en nombre del naviero u operador como mandatario o comisionista mercantil y está facultado para representar a su mandante o comitente en los contratos de transporte de mercancías y de fletamento, nombrar agente naviero consignatario de buques y realizar los demás actos de comercio que su mandante o comitente le encomiende.

El agente naviero consignatario de buques es la persona física o moral que actúa en nombre del naviero u operador con carácter de mandatario o comisionista mercantil para todos los actos y gestiones que se le encomienden en relación a la embarcación en el puerto de consignación."

Como se puede apreciar, la legislación nacional define claramente la mayoría de los conceptos de patrón y de sus representantes o da a entender sus definiciones, lo cual coincide con la manera en que lo hace este inciso en comento, no contraviniendo a las leyes mexicanas.

II. Horas de trabajo y de descanso de la gente de mar

Artículo 3o.

Dentro de los límites que se establecen en el artículo 6o. se deberá fijar, ya sea el número máximo de horas de trabajo que no deberá sobrepasarse en un periodo determinado, ya sea el número mínimo de horas de descanso que deberá concederse dentro de un periodo de tiempo determinado.

Comentario

En cuanto al número máximo de horas de trabajo, el artículo 123 apartado A fracción I de la Carta Magna, establece que "la duración de la jornada máxima será de ocho horas", lo que significa que por cada ocho horas de trabajo diario, se tiene derecho a 16 horas de descanso.

Por otra parte, el artículo 66 de la Ley Federal del Trabajo nos dice que "podrá también prolongarse la jornada de trabajo por circunstancias extraordinarias, sin exceder nunca de tres horas diarias ni de tres veces en una semana".

Como se manifestó en las observaciones al inciso *c*, del artículo 2o. del Convenio en comento, la Ley Federal del Trabajo en su artículo 63 dispone que "durante la jornada continua de trabajo se concederá al trabajador un descanso de media hora, por lo menos".

Lo anterior permite considerar que este artículo es compatible con la legislación nacional, debido a que el número de horas laborables y de descanso es coincidente en ambos ordenamientos.

Artículo 4o. Todo miembro que ratifique el presente Convenio reconoce que la pauta en materia de horas normales de trabajo de la gente de mar, al igual que la de los demás trabajadores, deberá basarse en una jornada laboral de ocho horas, con un día de descanso semanal y con los días de descanso que correspondan a los días festivos oficiales. No obstante, lo anterior no será óbice a que todo miembro cuente con procedimientos para autorizar o registrar un convenio colectivo que determine las horas normales de trabajo de la gente de mar sobre una base que no sea menos favorable que la de dicha pauta.

Comentario

Como se expresó en la observación anterior, la Constitución prevé que la duración máxima de la jornada laboral será de ocho horas. Por su parte, el artículo 69 de la Ley Federal del Trabajo dice que "por cada seis días de trabajo disfrutará el trabajador de un día de descanso, por lo menos, con goce de salario íntegro". El artículo 74 de la Ley Federal del Trabajo establece los días de descanso obligatorio:

"Son días de descanso obligatorio:

I. El 1o. de enero;

II. El 5 de febrero;

III. El 21 de marzo;

IV. El 1o. de mayo;

V. El 16 de septiembre;

VI. El 20 de noviembre;

VII. El 1o. de diciembre de cada seis años, cuando corresponda a la transmisión del Poder Ejecutivo Federal;

VIII. El 25 de diciembre y

IX. El que determinen las leyes federales y locales electorales, en el caso de elecciones ordinarias, para efectuar la jornada electoral."

De lo anterior se desprende que el Convenio señala un parámetro de horas normales de trabajo, el cual no puede sobrepasarse en perjuicio del trabajador en ningún momento, por lo que coincide con lo establecido en la legislación nacional, ya que ésta establece ocho horas como límite general de la jornada de trabajo, permitiendo excederse en casos extraordinarios de la manera en que se ha expuesto.

En cuanto al contrato colectivo de trabajo, éste no podrá contener alguna cláusula que establezca condiciones inferiores a las establecidas en el artículo 123, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y en la Ley Federal del Trabajo.

Artículo 5o.

1. Los límites en relación con las horas de trabajo o de descanso serán los siguientes:

a) El número máximo de horas de trabajo no excederá de:

i) 14 horas por cada periodo de 24 horas ni.

ii) 72 horas por cada periodo de siete días o bien.

b) El número mínimo de horas de descanso no será inferior a:

i) 10 horas por cada periodo de 24 horas ni.

ii) 77 horas por cada periodo de siete días.

Comentario

Como se ha señalado en observaciones anteriores, la legislación laboral establece que la jornada de trabajo tendrá una duración de ocho horas por cada periodo de 24 horas y de 48 horas por cada siete días. Dicha jornada podrá prolongarse por circunstancias extraordinarias, sin que pueda exceder de tres horas diarias ni de tres veces en una semana (artículo 66 de la Ley Federal del Trabajo). Esto significa que en un periodo de 24 horas un trabajador no deberá trabajar más de 11 horas y en un periodo de siete días, su trabajo no podrá exceder de 57 horas. Sin embargo, la propia Ley Federal del Trabajo señala en su artículo 68 que:

"Los trabajadores no están obligados a prestar sus servicios por un tiempo mayor del permitido en este capítulo."

La prolongación del tiempo extraordinario que exceda de nueve horas a la semana, obliga al patrón a pagar al trabajador el tiempo excedente con un 200% más del salario que corresponda a las horas de la jornada, sin perjuicio de las sanciones establecidas en esta ley."

Por lo que respecta al presente convenio, si el mínimo de horas de descanso no debe ser menor de 10 horas al día, el número mínimo de horas por semana (considerando siete días) debería ser de 60 y no de 77. En cambio, la legislación nacional indica que el mínimo de horas de descanso es de 16 horas diarias y de 96 horas semanales.

Aún sumando las tres horas extraordinarias, el número de horas laborales diarias y semanales que establece el convenio es mayor que el de la legislación nacional. En el mismo sentido, el número mínimo de horas de descanso es mayor en la legislación laboral, por lo que puede concluirse que ésta es superior en cuanto a la protección del trabajador, otorgándole menos horas de trabajo y más de descanso. Por lo tanto, éste párrafo del convenio se contrapone a la legislación mexicana.

2. Las horas de descanso podrán agruparse en dos periodos como máximo, uno de los cuales deberá ser de al menos seis horas ininterrumpidas, y el intervalo entre dos periodos consecutivos de descanso no excederá de 14 horas.

Comentario

La legislación laboral no señala expresamente la agrupación por periodos de las horas de descanso, sin embargo, al interpretar los artículos 58, 59, 63 y 64 de la Ley Federal del Trabajo se puede deducir que en los casos en que la jornada de trabajo sea continua, el trabajador gozará de un primer periodo de descanso de media hora por lo menos, mismo que se computará dentro de la jornada laboral cuando el trabajador no pueda salir del centro de trabajo durante las horas de reposo o de comidas. Asimismo, el trabajador tendrá un segundo periodo de descanso que iniciará en el momento en que termine la duración de la jornada laboral de ese día y comience la del otro, es decir, descansará como máximo 16 horas, si la jornada fue de ocho horas y como mínimo 13 horas si trabajó las tres horas extraordinarias que permite la ley.

Cuando se trata de trabajadores que no tienen una jornada de trabajo continua (jornadas de trabajo discontinuas), la Ley Federal del Trabajo no prevé disposición alguna mediante la cual se establezca un mínimo de horas que deba descansar el trabajador entre la hora de terminación de su jornada y el inicio de la jornada de trabajo del día siguiente.

Como se observa, la primera parte del párrafo 2o. en cuestión es congruente con la legislación nacional. Sin embargo, como se expresó en la observación al primer punto del artículo en comento, la duración máxima de la jornada laboral que permite la ley es de 11 horas, siempre que no exceda de tres veces a la semana y no de 14 horas como lo establece el convenio.

3. Los ejercicios de reunión de urgencia, lucha contra incendios, salvamento y otros ejercicios similares que prescriban la legislación nacional y los instrumentos internacionales deberán realizarse de tal forma que perturben lo menos posible los periodos de descanso y no provoquen fatiga.

4. Con respecto a situaciones en que un marino está en espera de llamada, como cuando una sala de máquinas funciona sin presencia de personal, el marino deberá gozar de un periodo de descanso compensatorio adecuado si resulta perturbado su periodo de descanso por el hecho de haberse producido una llamada.

5. En ausencia de convenio colectivo o laudo arbitral o si la autoridad competente determina que las disposiciones de un convenio o laudo relativas a los párrafos tercero y cuarto del presente artículo son inadecuadas, la autoridad competente adoptará medidas para garantizar que la gente de mar afectada disfrute de un periodo de descanso suficiente.

Comentario

El artículo 65 de la Ley Federal del Trabajo establece que:

"En los casos de siniestro o riesgo inminente en que peligre la vida del trabajador, de sus compañeros o del patrón o la existencia misma de la empresa, la jornada de trabajo podrá prolongarse por el tiempo estrictamente indispensable para tratar esos males."

Por su parte el artículo 205 de la citada ley dispone que:

"Los trabajadores (de los buques) están especialmente obligados a respetar y realizar las instrucciones y prácticas destinadas a prevenir riesgos del mar, las que se efectuarán en los términos que determinen las leyes y disposiciones sobre comunicaciones por agua. Los capitanes y oficiales obrarán, en estos casos, como representantes de la autoridad y no como representantes de los patrones."

La legislación nacional no prevé la restitución de las horas de descanso a los trabajadores que fueron llamados a laborar por causas de riesgo o peligro inminente.

Cabe destacar, con base en el artículo 68 de la Ley Federal del Trabajo, que, cuando el trabajador labore más de nueve horas extras a la semana, el excedente le será pagado a razón de salario triple, sin perjuicio de las sanciones en que incurra el patrón.

6. Las disposiciones de los párrafos primero y segundo del presente artículo no impedirán que un miembro cuente con medidas en la legislación nacional o con procedimientos que faculden a la autoridad competente a autorizar o registrar convenios colectivos que permitan excepciones a los límites establecidos. Tales excepciones deberán ajustarse en la medida de lo posible a las normas establecidas, pero podrán tomarse en cuenta la mayor frecuencia o duración de los periodos de licencia o el otorgamiento de licencias compensatorias a la gente de mar que realiza guardias o que trabaja a bordo de buques dedicados a travesías de corta duración.

Comentario

En los comentarios realizados a los párrafos primero y segundo mencionados, quedaron establecidas las excepciones de la legislación nacional a los límites establecidos por el convenio respecto de las horas de trabajo y de descanso.

Cabe destacar que la parte que dice: "tales excepciones deberán ajustarse en la medida de lo posible a las normas establecidas" puede sobrepasar a las normas jurídicas mexicanas, ya que bastaría que en un convenio colectivo de trabajo se alegara que en su elaboración se hizo lo posible por adecuarlo a nuestras leyes laborales y no hacerlo.

La constitución de la Organización Internacional del Trabajo señala en su artículo 19 párrafo octavo, que:

"En ningún caso podrá considerarse que la adopción de un convenio o de una recomendación por la conferencia o la ratificación de un convenio por cualquier miembro, menoscabará cualquier ley, sentencia, costumbre o acuerdo que garantice a los trabajadores condiciones más favorables que las que figuren en el convenio o en la recomendación."

Como se manifestó en las observaciones al artículo 4o. del convenio en comento, en los contratos colectivos de trabajo no podrán pactarse disposiciones menos favorables a los trabajadores que los mínimos expresados por la Constitución y demás leyes aplicables.

7. Todo miembro deberá exigir que se coloque en un lugar fácilmente accesible un cuadro en el que se especifique la organización del trabajo a bordo y en el que figuren, por lo menos, para cada cargo:

a) El programa de servicio en el mar y en los puertos y

b) El número máximo de horas de trabajo o el número mínimo de horas de descanso que fijan las leyes, los reglamentos o los convenios colectivos en vigor en el estado del pabellón.

8. El cuadro al que se refiere el párrafo séptimo del presente artículo deberá establecerse con un formato normalizado en el idioma o idiomas de trabajo del buque y en inglés.

Comentario

Los artículos 194 y 195 de la Ley Federal del Trabajo establecen lo siguiente:

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

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

I. Lugar y fecha de su celebración;

II. Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil, y domicilio del trabajador y del patrón;

III. Mención del buque o buques a bordo de los cuales se prestarán los servicios;

IV. Si se celebra por tiempo determinado, por tiempo indeterminado o por viaje o viajes;

V. El servicio que deba prestarse, especificándolo con la mayor precisión;

VI. La distribución de las horas de jornada;

VII. El monto de los salarios;

VIII. El alojamiento y los alimentos que se suministrarán al trabajador;

IX. El periodo anual de vacaciones;

X. Los derechos y obligaciones del trabajador;

XI. El porcentaje que percibirán los trabajadores cuando se trate de dar salvamento a otro buque y

XII. Las demás estipulaciones que convengan las partes."

Por lo anterior, se entiende que las condiciones de trabajo deben constar por escrito, quedándose con un ejemplar cada parte, la capitanía del puerto y la inspección del trabajo del lugar donde se estipularon e

incluyéndose dentro del mismo la distribución de las horas que comprenderá la jornada laboral y el servicio que deba prestarse.

La legislación nacional y los tratados o convenios internacionales aplicables, de los cuales México es parte, no contemplan disposiciones relativas a las contenidas en los párrafos séptimo y octavo del artículo 5o. del convenio en comento.

Artículo 6o.

Ningún marino menor de 18 años realizará trabajos de noche. A efectos del presente artículo, el término "noche" designa un periodo de al menos nueve horas consecutivas, que incluya el intervalo comprendido entre la medianoche y las cinco de la mañana. No será necesario aplicar la presente disposición cuando ello afecte la eficacia de la formación que de acuerdo con los programas y planes establecidos se imparta a los marinos de entre 16 y 18 años de edad.

Comentario

Este artículo del convenio coincide con los artículos 60, 61 y 191 de la Ley Federal del Trabajo que señalan lo siguiente:

"Artículo 60. Jornada diurna es la comprendida entre las 6:00 y las 20:00 horas. Jornada nocturna es la comprendida entre las 20:00 y las 6:00 horas. Jornada mixta es la que comprende periodos de tiempo de las jornadas diurna y nocturna, siempre que el periodo nocturno sea menor de tres horas y media, pues si comprende tres y media o más, se reputará jornada nocturna."

"Artículo 61. La duración máxima de la jornada será: ocho horas la diurna, siete la nocturna y siete horas y media la mixta."

"Artículo 191. Queda prohibido el trabajo a que se refiere este capítulo (trabajadores de los buques) a los menores de 15 años y el de los menores de 18 en calidad de pañoleros o fogoneros."

Como se expresó en las observaciones al inciso *d* del artículo 2o. del convenio, del artículo 181 de la Ley Federal del Trabajo, se deduce que además de las disposiciones específicas para los trabajadores de los buques, se les aplicarán las generales cuando no contraríen a las primeras. Por lo anterior, son aplicables las fracciones I inciso *g* y II del artículo 175 de la citada ley, que señalan que:

"Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores:

I. De 16 años, en: . .

g) Establecimientos no industriales, después de las 10 de la noche. . .

II. De 18 años, en:

Trabajos nocturnos industriales."

Por lo que el artículo 6o. del convenio no contraviene a las leyes mexicanas, las complementa.

Artículo 7o.

1. Ninguna disposición del presente convenio se interpretará en menoscabo del derecho del capitán de un buque a exigir que un marino efectúe las horas de trabajo necesarias para garantizar la seguridad inmediata del buque, de las personas a bordo o la carga o para socorrer a otros buques o personas que corran peligro en el mar.

2. De conformidad con el párrafo primero del presente artículo, el capitán podrá suspender los horarios normales de trabajo o de descanso y exigir que un marino efectúe las horas de trabajo necesarias hasta que se haya restablecido la normalidad.

3. Tan pronto como sea posible después de restablecida la normalidad, el capitán deberá velar porque se conceda a todo marino que haya trabajado durante su horario normal de descanso un periodo adecuado de descanso.

Comentario

El artículo 26 primer párrafo de la Ley de Navegación establece que "los oficiales deberán dar cumplimiento a las órdenes que se asienten en el libro de consignas, así como a todas aquellas funciones y encomiendas que el capitán les asigne de acuerdo a su categoría". Por su parte, como se señaló en las observaciones a los párrafos tercero, cuarto y cinco del artículo 5o. del convenio, el artículo 65 de la Ley Federal del Trabajo dispone que en los casos de siniestro o riesgo inminente en que peligre la vida del trabajador, de sus compañeros o del patrón o la existencia misma de la empresa, la jornada de trabajo podrá prolongarse por el tiempo estrictamente indispensable para tratar esos males.

La legislación laboral no hace mención a la restitución de las horas de descanso. Únicamente determina la obligación del patrón respecto al pago correspondiente por cada hora extraordinaria trabajada.

Los párrafos primero y segundo del artículo 7o. del presente convenio coinciden con la legislación mexicana, no así el párrafo tercero del mismo artículo, el cual sobrepasa a la legislación nacional.

Artículo 8o.

1. El miembro deberá exigir que se mantengan registros de las horas diarias de trabajo o de las horas diarias de descanso de la gente de mar para posibilitar el control del cumplimiento de las disposiciones establecidas en el artículo 5o. La gente de mar recibirá una copia de los registros que le incumban, la cual deberá ser rubricada por el capitán o la persona que éste designe y por el marino.

2. La autoridad competente deberá determinar los procedimientos que habrán de seguirse para llevar estos registros a bordo, así como los intervalos con que deberá registrarse la información. La autoridad competente establecerá un modelo para el registro de las horas de trabajo o de las horas de descanso de la gente de mar que tome en cuenta toda directriz de la Organización Internacional del Trabajo o utilizará el formato normalizado que esta última puede proporcionar. Dicho modelo deberá establecerse en el idioma o los idiomas previstos en el artículo 5o. párrafo octavo.

3. Se deberá mantener a bordo, en un lugar fácilmente accesible a la tripulación, una copia de las disposiciones pertinentes de la legislación nacional relativas a este convenio, así como una copia de los convenios colectivos aplicables.

Artículo 9o.

La autoridad competente deberá examinar y refrendar a intervalos apropiados los registros a que se refiere el artículo 8o., con el fin de comprobar que se cumplen las disposiciones adoptadas en aplicación del convenio en materia de horas de trabajo y horas de descanso.

Comentario

Tal y como se mencionó en las observaciones al artículo 5o. párrafos séptimo y octavo del convenio, el único documento equiparable a las disposiciones del instrumento, lo señalan los artículos 194 y 195 de la Ley Federal del Trabajo, los cuales prevén que las condiciones de trabajo deben constar por escrito, quedándose con un ejemplar, cada parte, la capitanía del puerto y la inspección del trabajo del lugar donde se estipularon e incluyéndose dentro del mismo la distribución de las horas que comprenderá la jornada laboral y el servicio que deba prestarse.

Asimismo, en dicha observación se señaló que la legislación nacional y los tratados o convenios internacionales aplicables no contemplan disposiciones relativas a las contenidas en los párrafos séptimo y octavo del presente convenio.

En razón de lo anterior, se considera difícil el cumplimiento de estas disposiciones, ya que sería necesario modificar la legislación en la materia, lo cual sería un proyecto a largo plazo.

No obstante lo anterior, el artículo 784 fracción VIII de la Ley Federal del Trabajo establece que cuando exista controversia sobre la duración de la jornada de trabajo, corresponderá al patrón probar su dicho y de hecho, los patrones llevan registro de la asistencia de los trabajadores en los que consta su entrada y salida del trabajo. En tal virtud, la inspección del trabajo está facultada para revisar dichos controles, para verificar que los horarios de los trabajadores no excedan de los límites legales y contractuales. Por lo anterior, si bien en nuestra legislación no existe la obligación de los patrones de llevar y mantener registros de las horas diarias de trabajo de la gente de mar, la inspección del trabajo sí puede percatarse de las violaciones que se den en ese sentido al realizar inspecciones ordinarias y extraordinarias de condiciones de trabajo.

Artículo 10.

Si los registros u otras pruebas indican que se han infringido las disposiciones relativas a las horas de trabajo o las horas de descanso, la autoridad competente deberá exigir que se adopten medidas, incluida de ser necesario la revisión de la dotación del buque, con el fin de evitar futuras infracciones.

Comentario

El artículo 132 fracciones VII y XXIV de la Ley Federal del Trabajo señala que:

"Son obligaciones de los patrones: . .

VII. Expedir cada 15 días, a solicitud de los trabajadores, una constancia escrita del número de días trabajados y del salario percibido;

XXIV. Permitir la inspección y vigilancia que las autoridades del trabajo practiquen en su establecimiento para cerciorarse del cumplimiento de las normas de trabajo y darles los informes que a ese efecto sean indispensables, cuando lo soliciten. Los patrones podrán exigir a los inspectores o comisionados que les muestren sus credenciales y les den a conocer las instrucciones que tengan."

Asimismo, como se expresó en las observaciones al párrafo octavo, del artículo 5o. del convenio en comento, los artículos 194 y 195 de la Ley Federal del Trabajo establecen que las condiciones de trabajo deben constar por escrito, quedándose con un ejemplar, cada parte, la capitanía del puerto y la inspección del trabajo del lugar donde se estipularon e incluyéndose dentro del mismo la distribución de las horas que comprenderá la jornada laboral y el servicio que deba prestarse.

La legislación nacional contiene disposiciones que regulan el cumplimiento de las normas relativas a las horas de trabajo o de descanso, lo cual es congruente con lo establecido por el convenio.

III. Dotación de los buques

Artículo 11.

1. Todo buque al que se aplique el convenio deberá contar con una dotación suficiente, segura y eficiente, con arreglo a lo dispuesto en el documento que especifica la dotación mínima de seguridad o en un documento equivalente, que emita la autoridad competente.

2. Al determinar, aprobar o revisar los niveles de dotación, la autoridad competente tendrá en cuenta:

a) La necesidad de evitar o de reducir al mínimo, en la medida de lo posible, el exceso de horas de trabajo, de garantizar un descanso suficiente y de limitar la fatiga y

b) Los instrumentos internacionales enumerados en el preámbulo.

Comentario

El artículo 23 de la Ley de Navegación establece que "el número de tripulantes de una embarcación y su capacitación deberá ser tal que garantice la seguridad de la navegación y de la embarcación". Por su parte, el artículo 79 del Reglamento de Servicio a la Inspección Naval de Cubierta dispone que:

"Las tripulaciones de cubierta en las embarcaciones nacionales serán determinadas de acuerdo con su clasificación y tonelaje, teniendo en cuenta en términos generales que haya personal suficiente para cubrir tres turnos de guardia. Los inspectores deberán determinar el número mínimo y categoría de los tripulantes de las embarcaciones nacionales al practicar su visita de inspección, indicando estos datos en el certificado de seguridad."

Asimismo, el artículo 81 del citado reglamento especifica la dotación (cantidad de tripulación de cubierta) de los diferentes tipos de embarcaciones mexicanas, atendiendo a su clasificación. La legislación nacional, al determinar la dotación de los buques considera la seguridad del buque y su tripulación, más que las horas de trabajo y descanso de las personas que laboran en el mismo. En ese sentido nuestra legislación supera al convenio en comento.

Artículo 12.

Ninguna persona menor de 16 años de edad realizará trabajos a bordo de un buque.

Comentario

Como se mencionó en las observaciones al artículo 6o. del convenio en comento, el artículo 191 de la Ley Federal del Trabajo prohíbe el trabajo en los buques a los menores de 15 años y a los menores de 18 en calidad de pañoleros o fogoneros.

Este artículo no sólo no es compatible con la legislación laboral, sino que su observancia implicaría atentar en contra del derecho que tienen los mayores de 15 años para prestar servicios en los buques.

IV. Responsabilidades del armador y del capitán

Artículo 13.

El armador deberá asegurarse de que el capitán dispone de todos los recursos necesarios, comprendida la dotación suficiente del buque, a efectos de la observancia de las obligaciones del presente convenio. El capitán deberá adoptar todas las medidas necesarias para garantizar que se observen las condiciones en materia de horas de trabajo y de descanso de la gente de mar establecidas por el presente convenio.

Comentario

El artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo, que establece las obligaciones de los patrones, no contiene disposición alguna similar al del artículo en comento.

Como se señaló en las observaciones al artículo 5o. párrafo octavo del presente convenio, los artículos 194 y 195 de la Ley Federal del Trabajo consagran la obligación de que el contrato en el que se establecen las horas que comprenderá la jornada laboral y el servicio a prestarse debe constar por escrito y quiénes deben quedarse con un ejemplar del mismo.

Cabe señalar que el artículo 190 de la misma ley establece que los capitanes, entendiéndose como tales a quienes ejercen el mando directo de un buque, tienen con respecto a los demás trabajadores la calidad de representantes del patrón.

En las observaciones al artículo 11 del convenio se señaló, respecto de la dotación de los buques; que ésta la determina el reglamento de Servicio a la Inspección Naval de Cubierta en relación con las diferentes clasificaciones de los buques. El artículo 13 del convenio en comento complementa la legislación nacional.

V. Aplicación

Artículo 14.

Todo estado miembro que ratifique el presente convenio será responsable de la aplicación de sus disposiciones por medio de la legislación, salvo cuando éstas se hagan efectivas mediante convenios colectivos, laudos arbitrales o decisiones judiciales.

Comentario

El artículo 133 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, señala 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."

En relación con lo anterior, el artículo 6o. de la Ley Federal del Trabajo establece que:

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

Esto es, que en el momento en que el Senado de la República aprueba una norma internacional, ésta se convierte en una norma jurídica de observancia obligatoria en el territorio nacional.

Las disposiciones de los convenios ratificados se aplican en México en concordancia con la legislación nacional, la cual toma en consideración la creación y aplicación de los convenios colectivos, los laudos arbitrales y las decisiones (resoluciones) judiciales. Este artículo 14 del convenio en comento, no contraviene a la legislación nacional.

Artículo 15.

El miembro deberá:

- a) Adoptar todas las medidas necesarias para aplicar de manera eficaz las disposiciones del presente convenio, incluido el establecimiento de sanciones apropiadas y de medidas correctoras;
- b) Disponer de servicios de inspección adecuados para supervisar la aplicación de las medidas adoptadas en cumplimiento del presente convenio y dotarlos de los medios necesarios para lograr este objetivo y
- c) Establecer, previa consulta con las organizaciones de armadores y de gente de mar, procedimientos para la investigación de las quejas relacionadas con cualquier asunto contemplado en el presente convenio.

Comentario

El artículo 992 de la Ley Federal del Trabajo establece que:

"Las violaciones a las normas de trabajo cometidas por los patrones o por los trabajadores, se sancionarán de conformidad con las disposiciones de este Título (decimosexto) independientemente de la responsabilidad que les corresponda por el incumplimiento de sus obligaciones."

Asimismo, en el Título Undécimo de la Ley Federal del Trabajo, se señalan las autoridades del trabajo y servicios sociales, dentro de las cuales se encuentra comprendida la inspección del trabajo, que de acuerdo con las fracciones I y III del artículo 540, vigila el cumplimiento de las normas de trabajo y hace del conocimiento de la autoridad las violaciones y deficiencias a las normas de trabajo.

De lo anterior se desprende que el artículo 15 del presente convenio es acorde con la legislación nacional, al señalar las sanciones a que se harán acreedores las personas que incumplan las normas de trabajo, así como una autoridad encargada de inspeccionar el desarrollo de las mismas.

Respecto al procedimiento de quejas a que se refiere la fracción c del artículo en comento, el artículo 870 de la Ley Federal del Trabajo, señala que:

"Las disposiciones de este Capítulo (XVII, denominado procedimiento ordinario ante las juntas de Conciliación y Arbitraje) rigen la tramitación y resolución de los conflictos individuales y colectivos de naturaleza jurídica que no tengan una tramitación especial en esta ley."

Dicho procedimiento se encuentra establecido en los artículos 871 al 891 de la Ley Federal del Trabajo.

Además, las quejas que se presenten por violaciones a los horarios de los trabajadores de buques, pueden ser investigadas y, en su caso, sancionadas, a través de las inspecciones extraordinarias, con fundamento en lo dispuesto por los artículos 542 fracción III de la Ley Federal del Trabajo y 14 fracción I del reglamento general para la inspección y aplicación de sanciones por violaciones a la legislación laboral.

VI. Disposiciones finales

Artículo 16.

El presente convenio revisa el convenio sobre salarios, horas de trabajo a bordo y dotación (revisado), 1958; el convenio sobre salarios, horas de trabajo a bordo y dotación (revisado), 1949; el convenio sobre los salarios; las horas de trabajo a bordo y la dotación, 1946 y el convenio sobre las horas de trabajo a bordo y la dotación, 1936. A partir de la fecha en que entre en vigor el presente convenio, los convenios arriba enumerados dejarán de estar abiertos a la ratificación.

Comentario

De los instrumentos internacionales de la Organización Internacional del Trabajo referidos en el presente artículo, solamente el Convenio sobre salarios, horas de trabajo a bordo y dotación (revisado) de 1958, se encuentra ratificado por México, como consta en el *Diario Oficial* de la Federación, tomo 244, número 22, página 2, del día 26 de enero de 1961. La consecuencia de que este convenio sea revisado por el ahora en comento, es que se sustituya al primero al ratificar el segundo.

Artículo 17.

Las ratificaciones formales del presente convenio serán comunicadas para su registro al director general de la Oficina Internacional del Trabajo.

Artículo 18.

1. Este convenio obligará únicamente a aquellos miembros de la Organización Internacional del Trabajo cuyas ratificaciones haya registrado el director general de la Oficina Internacional del Trabajo.

2. El presente convenio entrará en vigor seis meses después de la fecha en que el director general de la Oficina Internacional del Trabajo haya registrado las ratificaciones de cinco estados miembros, tres de los cuales deberán tener cada uno una flota mercante de por lo menos 1 millón de gt.

3. Desde dicho momento, este convenio entrará en vigor, para cada miembro, seis meses después de la fecha en que haya sido registrada su ratificación.

Artículo 19.

1. Todo miembro que haya ratificado este convenio podrá denunciarlo a la expiración de un periodo de 10 años, a partir de la fecha en que se haya puesto inicialmente en vigor, mediante un acta comunicada, para su registro, al director general de la Oficina Internacional del Trabajo. La denuncia no surtirá efecto hasta un año después de la fecha en que se haya registrado.

2. Todo miembro que haya ratificado este convenio y que, en el plazo de un año después de la expiración del periodo de 10 años mencionado en el párrafo precedente, no haga uso del derecho de denuncia previsto en este artículo quedará obligado durante un nuevo periodo de 10 años y en lo sucesivo podrá denunciar este convenio a la expiración de cada periodo de 10 años, en las condiciones previstas en este artículo.

Artículo 20.

1. El director general de la Oficina Internacional del Trabajo notificará a todos los miembros de la Organización Internacional del Trabajo el registro de cuantas ratificaciones, declaraciones y actas de denuncia le comuniquen los miembros de la organización.

2. Cuando se hayan cumplido las condiciones enunciadas en el artículo 18 párrafo segundo, el director general llamará la atención de los miembros de la Organización sobre la fecha en que entrará en vigor el presente convenio.

Artículo 21.

El director general de la Oficina Internacional del Trabajo comunicará al Secretario General de las Naciones Unidas, a los efectos del registro y de conformidad con el artículo 102 de la Carta de las Naciones Unidas, una información completa sobre todas las ratificaciones, declaraciones y actas de denuncia que haya registrado de acuerdo con los artículos precedentes.

Artículo 22.

Cada vez que lo estime necesario, el consejo de administración de la Oficina Internacional del Trabajo presentará a la Conferencia una memoria sobre la aplicación del Convenio y considerará la conveniencia de incluir en el orden del día de la conferencia la cuestión de su revisión total o parcial.

Artículo 23.

1. En caso de que la Conferencia adopte un nuevo convenio que implique una revisión total o parcial del presente, y a menos que el nuevo convenio contenga disposiciones en contrario:

a) La ratificación, por un miembro, del nuevo convenio revisor implicará, *ipso jure*, la denuncia inmediata de este convenio, no obstante las disposiciones contenidas en el artículo 19, siempre que el nuevo convenio revisor haya entrado en vigor;

b) A partir de la fecha en que entre en vigor el nuevo convenio revisor, el presente convenio cesará de estar abierto a la ratificación por los miembros.

2. Este convenio continuará en vigor, en todo caso, en su forma y contenido actuales, para los miembros que lo hayan ratificado y no ratifiquen el convenio revisor.

Artículo 24.

Las versiones inglesa y francesa del texto de este convenio son igualmente auténticas.

Comentario

Los artículos 17 al 24 del presente convenio reflejan aspectos procesales relativos a su ratificación y entrada en vigor. Dichas disposiciones son congruentes con la legislación nacional.

CONCLUSIONES

Primera. De manera general, las disposiciones del convenio son acordes con la legislación nacional.

Segunda. La legislación laboral mexicana prevé su aplicación a todos aquellos buques que enarbolan bandera mexicana, mientras que el presente convenio en sus artículos se limita a cierto tipo de buques.

Tercera. El artículo 5o. párrafo primero del convenio se contrapone notoriamente con nuestra legislación nacional, en cuanto a las horas de trabajo y de descanso que debe tener el trabajador, ya que según el convenio, si el mínimo de horas de descanso no es menor de 10 horas al día, el número mínimo de horas por semana (siete días), debería ser de 60 y no de 77. En cambio, en el caso de la legislación nacional el mínimo de horas de descanso es de 16 diarias y 96 semanales.

Cuarta. El artículo 5o. párrafo segundo del convenio, se contrapone a la legislación laboral mexicana, ya que la duración máxima de la jornada laboral que permite la ley es de 11 horas siempre que no exceda de tres veces a la semana y no de 14 horas diarias como pretende establecer el convenio.

Quinta. El artículo 5o. párrafos cuarto y quinto del convenio, presentan "problemas de aplicación debido a que la legislación nacional no prevé la restitución de las horas de descanso a los trabajadores que fueron llamados a laborar por causas de riesgo o peligro inminente.

Sexta. El artículo 5o. párrafo sexto del convenio, presenta problemas de aplicación jurídica y práctica, ya que plantea ciertas excepciones para registrar convenios colectivos que deben ajustarse en la medida de lo posible a las normas establecidas. Esto podría ser una forma de evadir derechos y obligaciones que establecen las leyes laborales mexicanas.

Séptima. El artículo 7o. párrafo tercero del convenio presenta problemas de aplicación, debido a que la legislación laboral no hace mención a la restitución obligatoria de las horas de descanso.

Octava. El contenido de los artículos 8o. y 9o. del convenio no se encuentra previsto en la legislación nacional, ya que ésta no contempla disposiciones relativas.

Novena. El artículo 12 del convenio, no sólo no es compatible con la legislación laboral, sino que su observancia implicaría atentar en contra del derecho que tienen los mayores de 15 años de prestar servicios en los buques.

DICTAMEN

Por las razones antes expuestas y toda vez que el presente convenio no es acorde con la legislación laboral, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social recomienda la no aprobación del Convenio número 180, sobre las horas de trabajo a bordo y la dotación de los buques.»