



373
27

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA
DE MEXICO

FACULTAD DE DERECHO

LA ADECUACION DE LAS NORMAS LABORALES
MEXICANAS A LA LEGISLACION INTERNACIONAL

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A
MARCO ANTONIO GUERRERO BUSTOS

Director de Tesis: Lic. Ignacio Navarro Vega

MEXICO, D. F. CIUDAD UNIVERSITARIA ENERO DE 1992

FALLA DE ORIGEN



UNAM – Dirección General de Bibliotecas Tesis Digitales Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS © PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

LA ADECUACION DE LAS NORMAS LABORALES MEXICANAS A LA LEGISLACION INTERNACIONAL.

PROLOGO.

CAPITULO PRIMERO.....(1-10)

HISTORIA DEL DERECHO DEL TRABAJO.

- 1.- El Derecho del Trabajo en la antigüedad .
- 2.- El Derecho europeo del Trabajo.
 - 2.1.- Factores de nacimiento.
 - 2.2.- Evolución.
 - 2.3.- La Primera Guerra Mundial.
 - 2.4.- La Segunda Guerra Mundial.
- 3.- El Derecho del Trabajo en México.
 - 3.1.- La época de la Colonia.
 - 3.2.- El siglo XIX.
 - 3.3.- Los primeros años del siglo XX.

CAPITULO SEGUNDO.....(11-20)

EL DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO.

- 1.- La Constitución de 1917.
- 2.- La Ley Federal del Trabajo de 1931.
- 3.- La Ley Federal del Trabajo de 1970.
- 4.- México y la Organización Internacional del Trabajo.

CAPITULO TERCERO.....(21-39)

LA ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO.

- 1.- Nacimiento.
- 2.- Naturaleza del Derecho Internacional del Trabajo.
- 3.- Contenido del Derecho Internacional del Trabajo.
- 4.- Estructura y funcionamiento de la O.I.T.
- 5.- Los fines de la O.I.T.
- 6.- Los primeros 20 años de la O.I.T.
- 7.- La Declaración de Filadelfia.
- 8.- Albert Thomas.
- 9.- Derechos Humanos fundamentales.
- 10.- La O.I.T. y la calidad de vida en el trabajo.

CAPITULO CUARTO.....(40-53)

LA LEGISLACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO.

- 1.- Un nuevo tipo de instrumento.
- 2.- Las normas internacionales del trabajo.
- 3.- Finalidad de las normas internacionales del trabajo.
- 4.- Influencia de las normas internacionales del trabajo.
- 5.- Reglas universales.
- 6.- Procesos de fijación de normas.
- 7.- Sumisión a las autoridades competentes.
- 8.- Ratificación de los convenios.

- 9.- Entrada en vigor.
- 10.- Nuevos Estados miembros.
- 11.- Evolución de los procedimientos de control.
- 12.- Control mutuo.
- 13.- Memorias sobre convenios no ratificados y recomendaciones.
- 14.- Denuncia.
- 15.- Reclamaciones.
- 16.- Quejas.
- 17.- Porvenir de las normas internacionales del trabajo.

CAPITULO QUINTO.....(57-101)

LOS ESTADOS DE AMERICA MIEMBROS DE LA O.I.T.

- 1.- La administración del trabajo en América.
 - 1.1.- Orígenes.
 - 1.2.- La consolidación orgánica.
 - 1.3.- Política socio-laboral.
 - 1.4.- Funciones técnicas.
 - 1.5.- Misión y funciones.
 - 1.6.- Políticas de empleo.
 - 1.7.- Modelo de estructura avanzada.
 - 1.8.- Planes de desarrollo.
 - 1.9.- Estructuras orgánico-funcionales.
- 2.- Código Internacional del Trabajo, suplemento regional.

3.- Conferencias de los Estados de América miembros de la O.I.T.

4.- Disposiciones generales.

4.1.- Declaración de la Habana.

4.2.- Conferencia Internacional de Seguridad Social.

4.3.- Carta de la O.E.A.

4.4.- Declaración americana de los derechos y deberes del hombre.

4.5.- Carta Interamericana de garantías sociales.

4.6.- Convenio Económico de Bogotá.

4.7.- Carta Económica de las Américas.

CAPITULO SEXTO.....(102-124)

LOS CONVENIOS DE LA O.I.T. RATIFICADOS POR MEXICO.

1.- Generalidades sobre ratificación de convenios.

2.- Cuadro de convenios ratificados.

3.- Convenios ratificados por México.

CONCLUSIONES.....(125-129)

BIBLIOGRAFIA.....(130-132)

CAPITULO I.

HISTORIA DEL DERECHO DEL TRABAJO.

- 1.- El Derecho del Trabajo en la antigüedad.
- 2.- El Derecho europeo del Trabajo.
 - 2.1.- Factores de nacimiento.
 - 2.2.- Evolución.
 - 2.3.- La Primera Guerra Mundial.
 - 2.4.- La Segunda Guerra Mundial.
- 3.- El derecho del Trabajo en México.
 - 3.1.- La época de la Colonia.
 - 3.2.- El siglo XIX.
 - 3.3.- Los primeros años del siglo XX.

CAPITULO I.

HISTORIA DEL DERECHO DEL TRABAJO.

1.- El Derecho del Trabajo en la antigüedad.

Al referirse al término, "Derecho del Trabajo en la antigüedad", no se habla en sí de la existencia de una ciencia jurídica con todos sus elementos y caracteres, ni que sea perfectamente sistematizada y autónoma, dado que su desarrollo como tal, como ciencia jurídica, se da en épocas modernas, sino que se está hablando del "conjunto de normas que rigen en el mundo antiguo el hecho de la prestación de servicios". (3)

Se da una situación muy especial en Grecia. Hasta la época de Solón, los trabajos más comunes que se pueden dar en nuestra época, como son la agricultura, el comercio y la industria artesanal, se consideraban trabajos nobles, pero a medida que el país y los hombres van creciendo intelectualmente, todos los trabajos manuales pasan a ser considerados como función de esclavos.

En lo que respecta a Roma, al trabajo se le aplican no sólo normas que regulan un contrato de trabajo, sino de otras de origen administrativo y muchas otras que pertenecen al derecho de familia. Hay una total carencia de conceptos de carácter laboral y para la regulación de la materia, el derecho civil toma parte importante para tal fin. El trabajo más que una actividad humana, se considera el producto físico del hombre, una cosa, a la que se aplican los conceptos de la "locatio" por lo que es susceptible de arrendamiento (4). Además de la locatio, la aplicación de conceptos del derecho civil a cuestiones laborales es abundante.

(3) BAYON CHACON G. - PEREZ BOTIJA E., "Manual de Derecho del Trabajo", D. Marcial Pons, Madrid, 1964, 5a. edición, volumen I, p. 51.

(4) BAYON CHACON G. - PEREZ BOTIJA E., "Manual de Derecho...", op. cit. p. 52.

Así pues, el trabajo en la antigüedad no era más que una actividad del hombre que no estaba sujeta a una relación jurídica susceptible de regularse. La existencia de la esclavitud y el concepto de tener al hombre como una cosa, fueron hechos cotidianos que con la evolución del pensamiento y el conocimiento más profundo del propio hombre fueron tomando forma hasta tenerlos en la medida que actualmente se conocen.

2.- El Derecho europeo del Trabajo.

2.1.- Factores de nacimiento.

Entre los principales factores que podemos encontrar que dieron origen al Derecho del Trabajo como tal, y no al concepto anterior que se tenía del mismo, están: El tránsito del taller a la fábrica, es decir, la acumulación en grandes cantidades, para aquella época, de elementos humanos, mano de obra, aunados a la producción en grande de materias; la aparición y crecimiento del movimiento obrero, viene como una derivación del punto anterior ya que, la necesidad de un líder es vital en toda sociedad, comparando a la masa obrera como tal, para la representación de los intereses del grupo que gira en torno de ese líder; la rebelión del pensamiento como derivación misma de los anteriores se hace notable, ya que al haber la unión de un grupo de personas, ésta se torna una estructura sólida en la que las ideas y pensamientos brotan de una manera espontánea, no es que el intelecto haya evolucionado de un día para otro, sino que toda esa acumulación de ideas guardadas durante tanto tiempo de explotación obrera, brota en grandes cantidades y de manera natural.

2.2.- Evolución.

El siglo XIX y en especial su primera mitad, constituyen el inicio del movimiento obrero y con él, el del Derecho del Trabajo.

Como diría el maestro Mario de la Cueva por los primeros 30 años del siglo XIX, "La Edad Heroica" (5). En una sociedad donde el Estado es impotente ante los acontecimientos sociales de la época: "dejar hacer, dejar pasar", es donde nace el derecho del Trabajo, tal es el caso de Inglaterra. Es ahí donde la lucha por las libertades colectivas tiene su fin. En esa entonces, se da en Inglaterra lo que se denominó la "Guerra Cartista", en virtud de la carta-peticion de los trabajadores, mediante la cual solicitaban del parlamento una estructura democrática que le diera al trabajo voz para la expresión de las ideas de esa clase en dicha tribuna.

En esos primeros años, tuvo vital importancia la entrada del marxismo a la lucha de clases, como el pensamiento básico de los trabajadores (6). También la tuvieron las revoluciones europeas de mediados de siglo: Dos fechas cabe señalar; 1848, la Revolución Francesa y la publicación de Inglaterra del manifiesto comunista.

Esta primera etapa de la evolución del Derecho del Trabajo terminó con el reconocimiento de las libertades de coalición y asociación sindical. Las fechas son dependientes de la situación que guardaba cada país en el momento de tal reconocimiento. Los trabajadores pudieron reunirse y asociarse libremente sin ningún temor a que el Estado pudiera tomar represalias ni a ser perseguidos, pero no se les dió el reconocimiento legal como personas jurídicas.

La evolución se realizó de una manera lenta y gradual, Bismarck, no obstante de ser un hombre que se puso al servicio de la burguesía para que se lanzara a la lucha económica y a la conquista de los mercados internacionales, al darse cuenta de la función y misión que desempeñaba, también se dió cuenta de la miseria en que las masas se encontraban y que la prosperidad y crecimiento de la burguesía y la economía, no podía fundarse sobre ese costo, pues llegaría un momento en que ambos se hundirían.

(5) DE LA CUEVA Mario, "El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo", México, Editorial Porrúa, 1980, 6a. edición, volumen I, p. 15.

(6) DE LA CUEVA Mario, "El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo",

Con Bismarck se inició la "política social", donde los principios de la escuela económica liberal, comenzaron a derrumbarse y ante el intervencionismo del Estado el poder público toma una nueva actitud (7).

El principal objetivo de la política social fue el mejoramiento de las condiciones y el bienestar de los trabajadores. Así en 1869 se publica la primera "Ley reglamentaria de las relaciones del trabajo" del siglo XIX, en 1881, Guillermo I anuncia la institución de los seguros sociales, en 1884 Francia reconoce personalidad jurídica a las asociaciones sindicales y en 1898 se expide la Ley de accidentes de trabajo.

2.3.- La Primera Guerra Mundial.

Durante los años posteriores a la guerra, el Derecho del Trabajo tuvo dos acontecimientos fundamentales y trascendentales para su evolución; la creación de la Organización Internacional del Trabajo en el Tratado de Versalles el 28 de junio de 1919 y la proclamación de la Constitución de Weimar el 11 de agosto de 1919.

Los derechos del trabajo se vieron elevados a la categoría de derechos del hombre en la Constitución de Weimar, que fue la primera en Europa que dedica un capítulo a los derechos del trabajo. Desde entonces, las condiciones de trabajo se fijaron por acuerdos entre los sindicatos y los empresarios, crec en Europa el principio de la igualdad jurídica entre el trabajador y el capital. (8).

(7) DE LA CUEVA Mario, "El Nuevo op. cit. p. 16.

(8) DE LA CUEVA Mario, "El Nuevo op. cit. p. 21.

2.4.- La Segunda Guerra Mundial.

Con motivo de este suceso, se destruyeron los dos grandes imperios totalitarios, Alemania e Italia, y la Organización Internacional del trabajo toma gran fuerza. De los documentos internacionales surge una nueva esperanza para los hombres (9). En 1944, en la ciudad de Filadelfia, se pronuncia la declaración de ese mismo nombre, donde se expresa que: "La experiencia ha demostrado plenamente la legitimidad de la declaración contenida en la carta constitutiva de la Organización Internacional del Trabajo, según la cual, no puede establecerse una paz duradera sino sobre la base de la justicia social".

En 1945 en San Francisco, se señaló el deber de la Organización de promover niveles de vida más elevados, trabajo permanente y condiciones de progreso y desarrollo económico y social. La Declaración Universal de los Derechos del Hombre, 1948, recogió los principios fundamentales del derecho del trabajo. Los que servirían para asegurar "al trabajador y a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana" (10).

A raíz de estos acontecimientos, la mayoría de los países empiezan a tomar en mayor consideración los principios del derecho del trabajo y del derecho internacional del trabajo, notándose esta influencia en la tendencia de los países a la constitucionalización del derecho del trabajo.

En los años de guerra, Sir William Beveridge formuló la seguridad social, en tres principios cortos pero con todo el contenido que el caso necesitaba y que se pueden reunir diciendo: "Seguridad a cada nación para que pueda, en un ambiente de paz universal, conducir una vida independiente, y seguridad a cada hombre de que encontrará en su pueblo una oportunidad para desarrollar su actividad y de que recibirá por ella los elementos que le permitan, en su presente y en su futuro, conducir una existencia decorosa en unión con su familia" (11)

(9) DE LA CUEVA Mario, "El Nuevo ...", op. cit. p. 22.

(10) DE LA CUEVA Mario, "El Nuevo", op. cit. p. 23.

(11) DE LA CUEVA Mario, "El Nuevo ...", op. cit. p. 24.

El Plan Beveridge concretizó la idea anterior y se ha impuesto en todas las declaraciones internacionales y nacionales siendo fuente de la nueva rama jurídica al lado del derecho del trabajo.

3.- El Derecho del Trabajo en México.

3.1.- La época de la Colonia.

Ya realizada la conquista, los nuevos moradores de América tomaron una actitud frente a los indios de pleno mando y rudeza innecesaria, fomentando el despotismo y el terror frente a los indígenas. Varios años duró esta postura colonial. Las Leyes de Indias, inspiradas por Isabel la Católica, estuvieron destinadas a brindar una protección al indio de América y a impedir la explotación despiadada de los encomenderos. Se reconoce a los indios su categoría de seres humanos, pero en la vida social, económica y política, no eran iguales a los vencedores. No se crean disposiciones que otorguen o reconozcan al indio un status de igualdad frente a los españoles.

El sistema gremial de la colonia estaba regido por las Ordenanzas de Gremios. Fueron un acto de poder de un gobierno absolutista destinado al mejor control de las actividades humanas. El sistema de los gremios ayudaba a restringir la producción en beneficio de los comerciantes; las Ordenanzas contenían numerosas disposiciones y se les daba a los maestros cierta autonomía para dictar las reglamentaciones complementarias.

Algunas Ordenanzas del siglo XVIII hablaron de la libertad de trabajo, pero las Cortes las dejaron sin efecto. La Ley del 8 de junio de 1813 autorizó a todos los hombres avocinados en las ciudades del reino a establecer libremente las fábricas y oficios que estimaran, sin necesidad de licencia o de ingresar a un gremio.

3.2.- El siglo XIX.

Podría decirse que el derecho mexicano no conoció el derecho del trabajo (12); En su primera mitad continuó aplicándose el derecho español, las Leyes de Indias, las Siete Partidas, la Novísima Recopilación y sus normas complementarias.

Con la Revolución de Ayutla y la salida de Santa Anna, se convocó al pueblo para que eligiera representantes a un Congreso Constituyente, que se reunió en la ciudad de México en 1856 y 1857.

En dicha asamblea se redactó una declaración de derechos en la que son importantes sus artículos cuarto, quinto y noveno, relativos a las libertades de profesión, industria y trabajo, el principio de que nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales sin una justa retribución, y sin su pleno consentimiento, y a la libertad de asociación. Dentro de la misma asamblea también se planteó la cuestión del derecho del trabajo pero no se logró su reconocimiento.

Dentro de este siglo, XIX, se hicieron importantes esfuerzos por lograr una legislación social generosa en cuanto a los problemas laborales de la época. Tal es el caso de Maximiliano de Habsburgo, quien expidió una legislación social en defensa de los campesinos y los trabajadores: el 10 de abril de 1865 suscribió el estatuto provisional del Imperio, donde prohibió los trabajos gratuitos y forzados, previno que nadie podía obligar sus servicios sino temporalmente y ordenó que los padres o tutores debían autorizar el trabajo de los menores.

El primero de noviembre del mismo año, expidió la ley del trabajo del Imperio, donde los puntos relevantes fueron: libertad de los campesinos para separarse en cualquier tiempo de la finca a la que prestan sus servicios, jornada de trabajo de sol a sol con dos horas intermedias de reposo, descanso hebdomario, pago del salario en efectivo, reglamentación de las deudas de los campesinos, libre acceso de los comerciantes a los centros de trabajo, supresión de las cárceles privadas y de los castigos corporales.

(12) DE LA CUEVA Mario, "El Nuevo ...", op. cit. p.40.

La vigencia de la Constitución de 1857, confirmó la vigencia de la era de la tolerancia. En el Código Civil de 1870 se procuró la dignificación del trabajo, declarando que la prestación de servicios no podía ser equiparada al arrendamiento, por que el hombre no podía ser tratado como las cosas.

J.J.- Los primeros años del siglo XX.

Se dieron dos grandes acontecimientos en 1906 relativos a la lucha de clases; El primero es el de Cananea, donde los mineros de esa región, declararon la huelga para obtener mejores salarios y suprimir los privilegios que la empresa otorgaba a los empleados norteamericanos, pero el gobernador de Sonora, Izábal, aplastó el movimiento con ayuda de las tropas de los Estados Unidos del Norte (13). Y la segunda, donde en la rama textil, los empresarios de Puebla impusieron un reglamento de fábrica que destruía la libertad y la dignidad de los empleados: los trabajadores se pusieron en huelga, pero los empresarios declararon un paro general y los obreros acudieron en ayuda del Presidente de la República, en aquel entonces el general Díaz, para que arbitrara el conflicto pero Díaz dió el triunfo a los empresarios.

Ricardo Flores Magón, Presidente del Partido Liberal, publicó un manifiesto que contiene el documento prerevolucionario más importante en favor de un derecho del trabajo. En el documento se delinearán algunos de los principios e instituciones de nuestra declaración de derechos sociales. Analizo la situación del país y las condiciones de la clase campesina y obrera y concluyo proponiendo reformas trascendentales en los problemas políticos, agrarios y de trabajo, donde se dan cuestiones como las siguientes: mayoría de trabajadores mexicanos en todas las empresas e igualdad de salario para nacionales y extranjeros; prohibición del trabajo de los menores de 14 años; jornada máxima de 8 horas; descanso hebdomario obligatorio; fijación de los salarios mínimos; reglamentación del trabajo a destajo; pago del salario en efectivo; prohibición de los descuentos y multas; pago

(13) DE LA CUEVA Mario, "El Nuevo ...", op. cit. p. 41.

semanal de las retribuciones; prohibición de las tiendas de raya; anulación de las deudas de los campesinos; reglamentación de la actividad de los medieros, del servicio doméstico y del trabajo a domicilio; indemnización de los accidentes de trabajo; higiene y seguridad en las empresas y talleres; habitaciones higiénicas para los trabajadores.

Vicente Villada, gobernador del Estado de México, en 1904 dictó una ley en la que se declaró que en los casos de riesgo de trabajo debía el patrón prestar la atención médica requerida y pagar el salario a la víctima hasta por tres meses. Bernardo Reyes, gobernador del Estado de Nuevo Leon, impulsó el desarrollo industrial y tuvo la convicción de que era indispensable una ley de accidentes de trabajo; inspirada en la ley francesa de 1898.

CAPITULO II**EL DEFECHO MEXICANO DEL TRABAJO.**

- 1.- La Constitución de 1917.
- 2.- La Ley Federal del Trabajo de 1931.
- 3.- La Ley Federal del Trabajo de 1970.
- 4.- México y la Organización Internacional del Trabajo.

CAPITULO II

EL DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO.

1.- La Constitución de 1917.

La evolución moderna del Derecho del Trabajo se caracteriza, además de una creciente política y legislación social estatal, por el hecho de la organización espontánea, es decir, el gran acontecimiento histórico de la autoconciencia de la clase trabajadora, que comprende su situación como especial y definitiva y da el paso a la unión como medio de autodefensa y de promoción social. (14).

El derecho civil ha sido aplicado desde la época de los romanos, como un medio para regular las situaciones laborales que se presentaban y que no tenían una caracterización específica dentro de una rama determinada del derecho. Antes de la Revolución de 1910, sólo existía el derecho civil, para que el derecho del trabajo pudiera nacer, fue preciso que la "revolución constitucionalista rompiera con el pasado, destruyera el mito de las leyes económicas del liberalismo y derrumbara el imperio absolutista de la empresa" (15).

El derecho del trabajo fue creado como un derecho nuevo, es decir, nunca formó parte del derecho civil como lo hicieron otras ramas del derecho. fue creador de metas e ideas nuevas. "El derecho del trabajo de la Revolución social mexicana quiso ser el mensajero y el heraldo de un mundo nuevo, donde el trabajador sería elevado a la categoría de persona" (16).

(14) PROTOSCHIN Ernesto, "Instituciones de Derecho del Trabajo" , Argentina, Ediciones De Palma, 1968, 2a. edición, p. 159.

(15) DE LA CUEVA Mario, "El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo", México, Editorial Porrúa, 1930, 6a. edición, volumen I, p. 44.

(16) DE LA CUEVA Mario. " El Nuevo ... , op. cit. p. 17.

No fué fácil el proceso de creación de una norma que pudiera dar tanto a una gran cantidad de personas, como dice el maestro Truba Urbina: "La Grandiosidad del derecho mexicano del trabajo radica precisamente en que protege por igual a todos los que prestan un servicio a otro o viven de su trabajo. El derecho mexicano del trabajo es norma exclusiva para el trabajador: su instrumento de lucha para su reivindicación económica. (17).

El 15 de julio de 1914, Huerta abandonó el poder, cediendo el triunfo a la Revolución. Casi inmediatamente después, los jefes constitucionalistas iniciaron la creación de las normas del trabajo: el 8 de agosto se decreta en Aguascalientes la reducción de la jornada de trabajo a 9 horas, se impuso el descanso semanal y se prohibió cualquier reducción en los salarios. El 15 de septiembre en San Luis Potosí se dictó un decreto fijando los salarios mínimos, se redujo a 8 horas la jornada de trabajo y se cancelaron las deudas de los campesinos.

En Jalisco la importancia del movimiento del derecho del trabajo es mayor. Manuel Diéguez expidió un decreto sobre la jornada de trabajo, descanso semanal y obligatorio y vacaciones. El 7 de octubre, Aguirre Berlanga publicó el decreto que merece el título de primera Ley del Trabajo de la Revolución Constitucionalista, sustituido y superado por el del 20 de diciembre de 1915: jornada de trabajo de 9 horas, prohibición del trabajo de los menores de 9 años, salarios mínimos en el campo y en la ciudad; protección del salario, reglamentación del trabajo a destajo, aceptación de la teoría del riesgo profesional y creación de las Juntas de Conciliación y Arbitraje. El 19 de octubre de 1914, Cándido Aguilar expidió la Ley de Trabajo del Estado: jornada máxima de 9 horas, descanso semanal, salario mínimo, teoría del riesgo profesional, escuelas primarias sostenidas por los empresarios, inspección del trabajo, reorganización de la Justicia obrera. En 1915, Salvador Alvarado en Yucatán, expidió lo que se llamó "las cinco hermanas", referidas a las leyes agraria, de hacienda, catastro, municipio libre y del trabajo.

(17) TRUBA URBINA Alberto, "Nuevo Derecho del Trabajo", México, Editorial Porrúa, 1970, p. 112.

De las cinco hermanas, la del trabajo reconoció y declaró algunos de los principios básicos que más tarde integrarían el artículo 123 constitucional: el derecho del trabajo está destinado a dar satisfacción a los derechos de una clase social; el trabajo no puede ser considerado como una mercancía; las normas legales contienen únicamente los beneficios mínimos de que deben disfrutar los trabajadores y se desarrollarán y completarán en los contratos colectivos y en los laudos del Tribunal de Arbitraje. La Ley reguló las instituciones colectivas, las bases del derecho individual del trabajo, trabajo de las mujeres, los menores de edad, higiene y seguridad y riesgos de trabajo.

En abril de 1915, el Secretario de Gobernación, Rafael Zubarán, elaboró un proyecto de ley del contrato de trabajo, fue un proyecto bastante completo, que reguló los contratos individuales y colectivos de trabajo (18).

Carranza, como jefe de la revolución constitucionalista, comprendió que no era sólo una victoria meramente legalista y formal, sino que el pueblo buscaba algo más, el principio de la lucha social. Así, el 14 de diciembre de 1914, anunció la adopción de medidas legislativas adecuadas, para dar satisfacción a ese pensamiento y esperanzas nuevas del pueblo.

El proyecto de constitución no llenó las ansias de la Asamblea, pues ninguna de las reformas sociales quedó debidamente asegurada. En diciembre de 1916, las diputaciones de Yucatán y Veracruz, presentaron dos iniciativas de reforma, en las que propusieron normas concretas en favor de los trabajadores, relativas a la obligatoriedad del contrato de trabajo por un año.

Se presentaron oradores en contra del dictamen, Fernando de Lizardi, entre ellos, sostuvo que las adiciones hechas estaban fuera de lugar y que debían reservarse para el momento en que se discutiera la facultad del Congreso de la Unión para legislar en asuntos de trabajo. El diputado por Yucatán, Héctor Victoria, habló de la necesidad de fijar las bases constitucionales de la legislación futura. En sus palabras está la idea fundamental del

(18) DE LA CUEVA Mario, "El Nuevo ...", op. cit. p. 40.

artículo 123 Constitucional; La Constitución debería señalar las bases fundamentales para que las legislaturas locales expidieran las leyes del trabajo.

Froylán C. Manjarrez insinuó la conveniencia de que se dedicara un capítulo o título de la Constitución a las cuestiones de trabajo.

Carranza comisionó a José Macías para que apoyase la adopción de un título especial sobre el trabajo. Macías pronunció un valioso discurso del por qué debería constituirse el futuro derecho del trabajo y leyó disposiciones de un proyecto de ley que había redactado por encargo de Carranza. Así, la comisión encargada de redactar el nuevo título sobre el trabajo quedó integrada por Macías, Pastor Rouaix Secretario de Fomento, Lic. Lugo y el Diputado De los Ríos. El proyecto se turnó a la Comisión del Congreso y el artículo 123 fue aprobado el 22 de enero de 1917.

La fracción X del artículo 73 del proyecto de Constitución autorizaba al Congreso de la Unión para legislar en toda la República en materia de trabajo. Los constituyentes opinaron que contrariaba al sistema federal y que las necesidades de las entidades federativas eran diferentes. Por ese motivo, en el artículo 123 se dijo:

El Congreso de la Unión y las Legislaturas de los Estados deberán expedir Leyes sobre el trabajo, fundadas en las necesidades de cada región, sin contravenir las bases ...

Así, las legislaturas de los Estados expidieron un conjunto de leyes entre 1918 y 1928. En enero de 1918, Veracruz expidió su ley del Trabajo, siendo la primera de la República y del Continente. Esta Ley se completó con la de junio de 1924 y sirvió como modelo para las demás.

Con un decreto del presidente Carranza en 1917, se señaló la forma de integración de las Juntas de Conciliación y Arbitraje. Otro decreto de 1919, reglamentó el descanso semanal. En 1925 se expidió la Ley reglamentaria de la libertad

de trabajo. En 1926 se publicó el reglamento de las Juntas de Conciliación y Arbitraje. En 1927 se dictó un decreto sobre la Jornada de trabajo en los establecimientos comerciales.

La declaración de los derechos sociales fortaleció el ejército de los trabajadores para beneficio del trabajo (19). Pero el surgimiento de conflictos no se hizo esperar, y el principal motivo fué la falta de federalización de la legislación del trabajo, por lo tanto los conflictos colectivos y huelgas que se extendían a más de dos Estados, que no podían intervenir por que sus decisiones carecían de eficacia fuera de sus fronteras, entre otros. Por tales motivos, el Poder Revisor de la Constitución, modificó el párrafo introductorio de la Declaración y propuso una solución: La Ley del trabajo sería unitaria y se expediría por el Congreso Federal, pero su aplicación correspondería a las autoridades federales y a las locales, por distribución de competencias.

La creación del artículo 123 y de una legislación apropiada a nivel federal y local, es de suma importancia para la legislación laboral, no sólo a nivel nacional sino internacional, ya que no debemos olvidar que nuestra Constitución Política fue la pauta a seguir por las legislaciones de otros países en lo referente a materia del Trabajo, y por organismos de carácter internacional como es el caso de la Organización Internacional del Trabajo, de la Organización de Países Americanos Miembros de la O.I.T. donde México forma un pilar importante en lo referente a funcionamiento y aportaciones de la misma.

Además, como apunta Alfredo Sánchez Alvarado: "El artículo 123 de nuestro Código Político contiene las bases mínimas para legislar sobre la materia del trabajo, lo que constituye toda una innovación tanto en el terreno político como en el jurídico, económico y social. Con el derecho del Trabajo se pretende acabar con la explotación del hombre que trabaja. Se ha llegado al convencimiento de que las necesidades del hombre que trabaja son similares en todos los países ... los pretextos que se han utilizado para poder explotar a los trabajadores, son también idénticos, ello motivó el nacimiento de la O.I.T. (20).

(19) DE LA CUEVA Mario, "E. Nuevo ...", op. cit. p. 51.

(20) SANCHEZ Alfredo, "Instituciones de Derecho Mexicano del Trabajo", México, 1967, Tomo I, volumen I, pp. 77 y 216.

2.- La Ley Federal del Trabajo de 1931.

Se da como resultado de un intenso trabajo por lograr un criterio general en cuanto a legislación laboral se refiere. Todos los intentos que se hicieron, como lo acabamos de ver, consistentes en decretos, leyes locales, etc. sirvieron en cierta forma como base de la Ley de 1931, que estuvo precedida de algunos proyectos.

Cuando Calles termina su período presidencial en 1928, Emilio Portes Gil fué designado presidente interino por muerte del electo. Antes de esa fecha el gobierno tenía planeada la reforma de los artículos 73 fracción X y 123 constitucionales, necesario para poder dar una federación a la expedición de la Ley del Trabajo. La Secretaría de Gobernación convocó una reunión obrero-patronal, donde se le presentó un proyecto de Código Federal del Trabajo en septiembre de 1929. Este documento puede ser considerado como el primer antecedente de la Ley de 1931.

En septiembre de 1929 se publicó la reforma constitucional. Portes Gil por su parte, envió al Poder Legislativo un proyecto de Código Federal del Trabajo, pero el resultado fué una fuerte oposición en las Cámaras. Dos años después, la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo, se hizo cargo de la redacción de un nuevo proyecto, pero en este caso, se le dió el nombre de Ley y no de Código, como había sucedido en las veces anteriores. Se remitió al Congreso de la Unión, donde después de un largo debate y de algunas modificaciones, fué aprobado y promulgado el 18 de agosto de 1931.

3.- Ley Federal del Trabajo de 1970.

La Ley de 1931 para los años sesentas, ya sufría de algunas carencias, en lo que a evolución del trabajo se refiere. En 1960 López Mateos designó una comisión para que se preparara un anteproyecto de Ley del Trabajo, que estuvo integrada por: Lic. Salomón González Blanco, Secretario de Trabajo y Previsión Social; Lic. María Cristina Salmorán y Ramiro Lozano, presidentes de las Juntas de Conciliación y Arbitraje Federal y Local del Distrito Federal; y Mario de la Cueva. La Comisión se dio cuenta de la necesidad de reformar las fracciones II, III, VI, IX, XXII y XXXI del apartado "A" del artículo 123 constitucional, que eran

relativas al aumento a 14 años de edad mínima de admisión al trabajo, salarios mínimos, su determinación, porcentaje en el reparto de utilidades. Por otra parte, la Suprema Corte había dado una interpretación equivocada a las fracciones XXI y XXII, reguladoras de la estabilidad de los trabajadores en su empleo (21). En noviembre de 1962 quedó aprobada la iniciativa presidencial, por el Poder revisor de la Constitución.

En 1967, Díaz Ordaz designó una segunda comisión integrada por las mismas personas, a fin de que se preparara un segundo proyecto que quedó concluido en 1968. Se enviaron copias del proyecto a todos los interesados a fin de que formularan sus opiniones al respecto y se invitó a los diferentes sectores a una reunión con la comisión, para que facilitara la redacción del proyecto que se presentaría al Poder Legislativo.

Como era de esperarse, el grupo patronal se opuso y criticó el proyecto de manera negativa, y rechazaron todas las normas que se proponían mejorar las prestaciones a los trabajadores. Así, objetaron la definición de la jornada de trabajo, el pago de un salario doble por el servicio extraordinario que se presta en el día de descanso, la prima por trabajo en domingo, el doblete de los turnos de trabajo, la prima vacacional, aguinaldo anual, invenciones de los trabajadores. En resumen, concluyeron expresando que la proyectada reforma no debería referirse a las partes sustantivas de la Ley de 1931, sino sólo a los aspectos procesales.

Los trabajadores, por su parte, también propusieron sus reformas, como la federalización de la justicia del trabajo, la reducción de la jornada de trabajo a 40 horas semanales, etc.

En diciembre de 1968, el presidente envió a la Cámara de Diputados la iniciativa de la nueva Ley Federal del Trabajo. Esta iniciativa no sufrió ninguna modificación en sus principios, instituciones y normas fundamentales.

(21) DE LA CUEVA Mario, "El Nuevo ...", op. cit. p. 56.

Los autores de la Ley de 1970 se propusieron formular una ley nueva que respondiera a las transformaciones sociales y económicas que se operaron en nuestro país después de 1931. La Ley del trabajo, tendría que adecuarse permanentemente a la vida, a fin de hacer honor a la idea de que el Derecho del Trabajo es un estatuto dinámico (22).

En 1973 se reformó la Ley con el fin de crear principios e instituciones defensoras del poder adquisitivo del salario. En 1974, se consignó en el artículo 4o. constitucional, la igualdad plena del hombre y de la mujer, y como consecuencia de ella las modificaciones necesarias en distintas leyes y en la del trabajo. Las únicas normas particulares para el trabajo de las mujeres que subsisten, se refieren a la protección de la maternidad.

La Ley de 1970, es la expresión de una idea nueva del Derecho del Trabajo, compuesta de dos principios básicos: La Ley descansa en la tesis de que los artículos 27 y 123 de la Constitución, que contienen la declaración de los derechos sociales; y en segundo lugar, y como consecuencia del primero, la autonomía plena del Derecho del Trabajo (23).

Entre las modificaciones más importantes que podemos encontrar, en materia de trabajo, a partir de 1970 tenemos: diciembre de 1970 y febrero de 1973, en que se hacen modificaciones a la Ley del Seguro Social; en diciembre de 1973, las reformas a la Ley Federal del Trabajo, relativas a los descuentos y compensaciones de salarios y tiendas para trabajadores; en mayo de 1975 los reglamentos de los artículos 121 y 122 de la Ley Federal del Trabajo, relativos a la participación de utilidades, objeciones, repartos adicionales, Comisión Intesecretarial (Secretaría de Hacienda y Crédito Público y Secretaría de Trabajo y Previsión Social); en mayo de 1975, el Reglamento de la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo, facultades, órganos, atribuciones, facultades; en abril de 1978, se hacen las modificaciones y adiciones a la Ley Federal del Trabajo, relativas a la Capacitación y Adiestramiento y al Servicio Nacional de Empleo, Capacitación y Adiestramiento.

(22) DE LA CUEVA Mario, "El Nuevo ...", op. cit. p. 62.

(23) DE LA CUEVA Mario, "El Nuevo ...", op. cit. p. 79.

4.- México y la Organización Internacional del Trabajo.

Para dar un breve adelanto de lo que significa la relación existente entre México y la Organización Internacional del Trabajo, se han tomado las palabras del prólogo del libro publicado por la Oficina Internacional del Trabajo en 1978, "Las Normas Internacionales del Trabajo", en el que participó la Subsecretaría de asuntos internacionales de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social:

La historia del México contemporáneo y la de la O.I.T. ponen de resalto un quehacer común: La lucha por la dignificación de la clase trabajadora y la promoción del desarrollo nacional con libertad y justicia social.

La Constitución Mexicana de 1917, con sus profundas innovaciones en el campo de los derechos sociales de los trabajadores, precedió en dos años a la creación de la O.I.T., que en escala mundial se significó como el primer paso importante en orden de institucionalizar los derechos laborales a través de convenios y recomendaciones.

Los preceptos tutelares del artículo 123 constitucional influyen en el capítulo XIII, social, del Tratado de Paz de Versalles de 1919 que creó la O.I.T. contribuyendo a diseñar la nueva fisonomía del Derecho Internacional del Trabajo.

Desde aquellas fechas hasta hoy, tanto México como la O.I.T. han sido protagonistas de un arduo proceso institucional que se propone, en definitiva, mejorar la calidad de vida de los trabajadores.

México se incorporó a la O.I.T. en 1931, y, desde entonces, ha bregado en el ámbito de este organismo, junto a las fuerzas progresistas del mundo, por universalizar los Derechos del Trabajador y del Trabajo. (24).

(24) Oficina Internacional del Trabajo, "Las Normas Internacionales del Trabajo", Ginebra, 1978, Prólogo.

CAPITULO III.

LA ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO.

1.- Nacimiento.

La Organización Internacional del Trabajo, surgió como un bálsamo curativo de los males sociales, que se dieron desde muchos años y siglos atrás y que se fue acentuando y creando una situación más tirante a medida que la sociedad y la ciencia evolucionaban.

Se puede decir que la O.I.T. tiene sus antecedentes más recientes, o acontecimientos que le dieron origen, a partir de la revolución industrial, donde, para poder producir rápidamente y barato, era necesaria mano de obra barata, y una de las formas más fáciles de obtenerla era mediante el explotamiento de niños indefensos. En 1875 cerca de 120,000 niños menores de 10 años trabajaban en la industria textil de Gran Bretaña, laborando de 12 a 14 horas diarias (25).

Otro de los factores negativos que sucedieron en el siglo pasado en contra de la clase trabajadora fue la negligencia de autoridades y empresarios en permitir las agrupaciones obreras, ya que, se daban cuenta de la trascendencia que esta situación tendría en perjuicio de sus intereses. Hacia 1870 los trabajadores organizados eran, con frecuencia, inscritos en una lista negra y se les negaba trabajo (26).

Pero no todas las situaciones existentes en el siglo pasado tuvieron un carácter perjudicial a las clases trabajadoras, ni todos los empresarios se dedicaron al explotamiento inhumano del trabajador y su familia. Dentro de esa atmósfera negra que

- (25) Oficina Internacional del Trabajo, "La O.I.T. al Servicio del Progreso Social", Manual de Educación Obrera, Ginebra, 1969, p. 10.
- (26) Oficina Internacional del Trabajo, "La O.I.T. al Servicio del Progreso ... op. cit. p. 25.

rodeaba las cuestiones laborales, sobresalieron algunos hombres que por su manera de actuar y su postura dentro del conflicto, podemos llamarlos como los precusores de la O.I.T.

Dentro de este grupo de hombres, el industrial galés, establecido en Escocia Robert Owen, fué el primero que parece haber pensado en una legislación internacional del trabajo. A principios del siglo XIX declaró que el mejoramiento de las condiciones de trabajo y particularmente la reducción de la jornada, debían ser objeto de una acción concentrada de todos los países industriales. Escribió en 1818 a los representantes de las cinco grandes potencias europeas, que iban a reunirse en un congreso diplomático, y les proponía crear una Comisión del Trabajo. Pero nada se hizo ni se intentó.

Veinte años después, Jerónimo Adolfo Blanqui hizo observar que entre las potencias del mundo, se han concentrado tratados para comprometerse, y no sólo entre los Estados, sino también matando a los hombres.

Daniel Le Grand, en 1847, trató de persuadir al gobierno francés de que se debían promulgar leyes de carácter laboral, donde se implicara una protección a los trabajadores. El gobierno respondió que esa situación era imposible a causa de la competencia internacional. Entonces, Le Grand dirigió un llamamiento a los Gobiernos del Reino Unido, Francia, Alemania y Suiza, instándolos a que adoptasen leyes particulares y una ley internacional para la protección de la clase obrera contra el trabajo excesivo y a una edad demasiado temprana, causa primera y fundamental de su decadencia física, de su embrutecimiento moral y de su privación de las bendiciones de la vida de familia.

Mientras todos los intentos que se hacían por mejorar las condiciones obreras fracasaban, se iba desarrollando la agitación en los medios obreros. Los trabajadores comenzaron a darse cuenta de la necesidad de ampliar su lucha por la justicia social al ámbito internacional (27).

(27) Oficina Internacional del Trabajo. "La O.I.T. al Servicio del Progreso ... op. cit. p. 33.

En 1890 se convocó a una conferencia en Berlín, a la que asistieron representantes de doce países industriales europeos. No se adoptaron decisiones que obligaran a los gobiernos, pero se formaron votos y sugerencias para adoptar algunas normas internacionales:

- Prohibir completamente el empleo de niños menores de 12 años.
- No emplear a niños por la noche o durante más de seis horas consecutivas.
- Ni mujeres, ni niños menores de 14 años debían trabajar en las minas.
- También se ocupó del descanso semanal, medidas de seguridad e higiene en los lugares de trabajo, y del seguro de accidentes.

La Conferencia de Berlín significó un adelanto: por primera vez desde que se había producido la revolución industrial, los representantes de los gobiernos estudiaron algunas de las consecuencias de aquella y discutieron seriamente sobre la elaboración de una legislación internacional del trabajo.

En 1900 se constituyó la Asociación Internacional para la Protección de los Trabajadores, animada por hombres como León Bourgeois o Ernest Mahaim. La Asociación estableció en Basilea, Suiza, su Secretaría permanente, la Oficina Internacional del Trabajo, encargada de la documentación, de estudios y de investigaciones. Esta oficina se encargó de recopilar, traducir y publicar los textos de las nuevas leyes laborales de los diferentes países, a medida que se publicaban.

La Asociación preparó una Conferencia técnica que se celebró en Berna en 1905 a invitación del gobierno suizo. Participaron expertos de 20 países, que prepararon dos textos de convenios: un convenio prohibiendo el trabajo nocturno de las mujeres en la industria y otro prohibiendo la utilización del fósforo blanco en las cerillas.

Terminada la Primera Guerra Mundial, en el preámbulo de la parte XIII del Tratado de Versalles, se presentaron las tres razones que fundaron el nacimiento de la O.I.T.:

a) La Sociedad de Naciones tiene por objeto la paz universal, pero ésta sólo se puede basar en la justicia social;

b) Existen en el mundo condiciones de trabajo que implican la injusticia y la miseria, situación que pone en peligro la paz universal, por lo que es urgente mejorar esas condiciones de trabajo;

c) Si una nación no adopta un régimen de trabajo, es un obstáculo a los esfuerzos de los pueblos deseosos de mejorar las condiciones de vida de sus trabajadores (28).

La O.I.T., era la primera institución de la historia, con carácter internacional, en que participaban los trabajadores, los patrones y los gobiernos, para examinar, en el pleno mundial, los problemas del trabajo. Sin embargo, como lo ha indicado el profesor J.T. Shotwell, su nombre disfraza su naturaleza, puesto que presenta todos los intereses y no solamente a los del trabajo. Tal vez fuese más correcto denominarla: Organización Internacional Pro Justicia Social (29).

La O.I.T. estuvo, desde el principio, estrechamente vinculada, administrativamente, a la Sociedad de las Naciones, pero gozó de amplia independencia respecto a sus funciones específicas. La creación de un organismo que regule un derecho del trabajo con efectos internacionales, o en el plano internacional, se ha considerado necesario por razones económicas, en primer lugar, porque las normas laborales significan, por lo general, un gravamen para las economías

(28) DE LA CUEVA Mario, "El Nuevo Derecho...", op. cit. p. 26.

(29) Oficina Internacional del Trabajo, "La O.I.T. al Servicio del Progreso.... op. cit. p. 42.

nacionales. de manera que esas economías corren el riesgo de colocarse en una situación desfavorable frente a la competencia de uno o de varios países extranjeros, cuya legislación social no esté igualmente avanzada (30).

2.- Naturaleza del Derecho Internacional del Trabajo.

Francisco de Victoria y Hugo Groccio, a quienes se atribuye la fundación del Derecho Internacional, apoyaron su validez intrínseca en la idea del Derecho Natural. El Derecho Internacional del Trabajo es un derecho nuevo, un derecho de los hombres, cualesquiera que sea el lugar donde se encuentren, su nacionalidad, raza, doctrina política o credo. Nace primero el Derecho Nacional, en la lucha de los trabajadores de cada pueblo por la justicia social, pero su idea se tornó universal, no como un derecho internacional, sino como un derecho de los trabajadores, y cristalizó en el derecho internacional pero éste ya como derecho universal (31).

3.- Contenido del Derecho Internacional del Trabajo.

El derecho internacional del trabajo se compone de dos partes: su contenido esencial, constituido por sus principios fundamentales, y las normas creadas en los convenios y recomendaciones de la Conferencia de la Organización Internacional del Trabajo (32).

Las normas creadas por la Conferencia, constituyen el Código Internacional del Trabajo, que está formado por los convenios y

(30) KROTOSCHIN Ernesto, "Instituciones de Derecho del Trabajo", Argentina, Ediciones de Palma, 1968, 2a. edición, p. 729.

(31) DE LA CUEVA Mario. "El Nuevo Derecho.... op. cit. p. 30.

(32) DE LA CUEVA Mario. "El Nuevo Derecho.... op. cit. p. 31.

recomendaciones, pero además de esas normas hay una serie de resoluciones, conclusiones o reglamentos-tipo, y anexos, adoptados ya sea por la Conferencia, por órganos técnicos o por organismos regionales. (más adelante profundizaremos más a fondo sobre esa cuestión). Esos documentos no tienen el mismo carácter que los convenios y recomendaciones, ello no quita que constituyan un voluminoso caudal de pautas sobre política social y un suplemento de peso del Código Internacional del Trabajo (33).

En lo que respecta a su contenido esencial, está formado por las declaraciones universales de los derechos del trabajo:

La Declaración de Filadelfia, El Tratado de Versalles, La Carta de las Naciones Unidas, La Declaración Universal de los Derechos del Hombre, y las Declaraciones de los Pueblos; La Carta de la Organización de Estados Americanos, y su Carta Internacional Americana de Garantías Sociales y las resoluciones adoptadas en las Conferencias Panamericanas y en las Conferencias Regionales Americanas organizadas por la Organización Internacional del Trabajo.

La Declaración de los Derechos Sociales del Tratado de Versalles: se inicia con un principio general; el principio rector del Derecho Internacional del Trabajo consiste en que el trabajo no debe ser considerado como mercancía o artículo de comercio. En aquel entonces, se tomaron medidas que se consiguieron de más urgente resolución, entre las que están: Derecho de asociación; salarios que aseguren un nivel conveniente de vida; jornada de 8 horas o de 48 a la semana; descanso hebdomadario; supresión del trabajo de los niños; salario igual, sin distinción de sexo, para un trabajo de igual valor; servicio de inspección del trabajo.

En la Carta de las Naciones Unidas se menciona que el derecho del trabajo no se da en los regímenes totalitarios, principalmente por la falta evidente de libertad. En su artículo

(33) Oficina Internacional del Trabajo, "Las Normas Internacionales del Trabajo". Ginebra, 1973, p. 22.

55 dice que las Naciones Unidas promoverán niveles de vida más elevados, trabajo permanente para todos y condiciones de progreso y desarrollo económico y social.

La Declaración de Filadelfia" La Conferencia Internacional del Trabajo reconoce la obligación de adoptar programas aptos para poder realizar:

- a) La plenitud del empleo y la elevación de los niveles de vida.
- b) El empleo de los trabajadores en ocupaciones que les permitan realizar el desarrollo de su habilidad y sus conocimientos.
- c) Una participación equitativa de los frutos del progreso, en materia de salarios y utilidades, de duración del trabajo, y un salario mínimo vital para todos aquellos que tengan un empleo.
- d) El reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva.
- e) La extensión de medidas de seguridad social.
- f) Una protección adecuada de la vida y de la salud de los trabajadores.
- g) La protección de la niñez y la maternidad.
- h) Un nivel adecuado de alimentación, de habitación y de medios de recreo y cultura.
- i) La garantía de posibilidades iguales en el terreno educativo y profesional.

La Declaración Universal de los Derechos del Hombre: En ella se dieron los principios fundamentales del Derecho del Trabajo en el mismo rango y con la misma base filosófica y jurídica que corresponde a los tradicionales derechos del hombre. El fundamento de las viejas declaraciones y de las nuevas es uno mismo, a saber, el respeto integral de la dignidad de la persona humana. El artículo 25 de la Declaración menciona lo siguiente:

"Toda persona tiene derecho a un nivel de vida adecuado que le asegure, así como a su familia, la salud y el bienestar, y en especial, la alimentación, el vestido, la vivienda, la asistencia médica y los servicios sociales necesarios; tiene asimismo, derecho a los seguros en caso de desempleo, enfermedad, invalidez, vejez y otros casos de pérdida de sus medios de subsistencia por circunstancias independientes de su voluntad.

El Derecho Internacional Americano: Fue en 1925, en Santiago de Chile, en la quinta Conferencia Interamericana, donde se trató por vez primera un tema de trabajo. En la novena Conferencia Interamericana que se celebró en Bogotá en 1948, se aprobó la Carta de la Organización de Estados Americanos, se incorporó en ella un capítulo de normas sociales propuestas por México, cuyas ideas están recogidas en la Ley de 1970. En 1967 se reformó la Carta en el Protocolo de Buenos Aires.

4.- Estructura y Funcionamiento de la O.I.T.

Desde que la Organización Internacional del Trabajo fue creada, la doctrina sostuvo que es un organismo internacional independiente y diferente completamente de la Sociedad de las Naciones. Para poder ser miembro de la O.I.T. no era requisito indispensable serlo al mismo tiempo de la Sociedad de las Naciones. En la Carta de las Naciones Unidas no se mencionó a la O.I.T. por lo que se propuso que sus funciones pasaran al Consejo Económico y Social. En mayo de 1946, las Naciones Unidas le dieron el reconocimiento de organismo internacional especializado.

La integración de la O.I.T. se realiza con los miembros que ya eran miembros de ella antes de 1945, con los miembros de las Naciones Unidas que lo soliciten y con cualquier otro Estado que obtenga en la Conferencia una votación de dos tercios de los delegados presentes. No obstante, todos los Estados gozan del derecho de retiro.

La estructura de la Organización Internacional del Trabajo se compone, según su Constitución, de tres órganos: la Conferencia General de los delegados de los Estados miembros; el Consejo de Administración; y la Oficina Internacional del Trabajo, que funciona bajo la dirección del Consejo.

La Conferencia se forma con cuatro delegados de los Estados miembros, dos de los cuales son delegados por parte del gobierno del Estado que representan, y los otros dos representan, respectivamente, a los trabajadores y a los empresarios de dicho Estado, según el artículo 3o. de la Constitución. La Conferencia celebrará reuniones cada vez que sea necesario y, por lo menos, una vez cada año. El artículo 4o. reconoce un voto a favor de cada delegado, pero si uno de los miembros no hubiere designado a uno de los delegados gubernamentales a que tiene derecho, el otro delegado no gubernamental tendrá derecho a participar en los debates de la Conferencia, pero no a votar.

El Consejo es el órgano administrativo y se compone de 50 personas, 28 representantes gubernamentales, 14 de los trabajadores y 14 de los empresarios. El artículo 7o. dice que de los representantes de los gobiernos, 10 serán nombrados por los miembros de mayor importancia industrial, calidad que es determinada por el Consejo cada vez que es necesario, y los restantes, por los delegados gubernamentales a la Conferencia.

El Consejo se renueva cada 3 años y elige a su presidente, que es siempre un delegado gubernamental y a 2 vicepresidentes, uno del sector laboral y otro del empresarial.

La Oficina es el órgano técnico, de estudio y de ejecución de los planes y programas de trabajo de la Organización, y de preparación de los proyectos de convenios y recomendaciones que se someterán a la consideración de la Conferencia.

Se integra con un presidente, designado por el Consejo y con el personal técnico y administrativo necesario, nombrado por el presidente de conformidad con las normas aprobadas por el Consejo.

La finalidad suprema de la Organización es cooperar a la realización de la paz universal y de la justicia social, un fin cuya realización, según la Declaración de Filadelfia, se persigue por dos caminos: La formulación y ejecución, por procedimientos internacionales, de proyectos de acción social y de cooperación con los pueblos miembros de la Organización y la creación del Derecho Internacional del Trabajo, lo que se alcanzará en los convenios y recomendaciones que apruebe la Conferencia.

Funciones del Consejo: Es el órgano al que le corresponde preparar y coordinar las actividades de la Organización; determina la política social de la institución y vigila su cumplimiento; examina el proyecto de programa y el presupuesto que debe presentarse a la Conferencia; forma el orden del día de las sesiones de la Conferencia; nombra al director general, que es responsable ante él y designa a las personas que deben integrar las comisiones que se crean para el mejor funcionamiento de la Organización.

La Oficina Internacional del Trabajo es el motor de la Institución (34), la fuerza que impulsa los fines. Adquirir el conocimiento más amplio de las condiciones de vida y de las urgencias de los trabajadores. Informa a todos los Estados, de resolución, de consultas y de divulgación de conocimientos mediante la Revista Internacional del Trabajo y de monografía y boletines. Presta una colaboración con los gobiernos que la solicitan sobre : Capacitación Profesional, Sistemas de pleno empleo, Seguridad e Higiene. Labora proyectos de convenios y recomendaciones que serán sometidos a la Conferencia y de los que saldrá el Derecho Internacional del Trabajo.

Las funciones del Director y del personal de la Oficina, serán exclusivamente de carácter internacional, y no aceptarán ni solicitarán instrucciones de ningún gobierno o autoridad diferente a la Organización (35).

La Conferencia, como ya se dijo, debe reunirse por lo menos una vez al año, es el órgano supremo de la Organización. Le corresponden las funciones más altas: marcar los lineamientos generales de la política a desarrollar y discutir y aprobar o rechazar los proyectos de convenios o recomendaciones de los que saldrá el Derecho Internacional del Trabajo.

El artículo 19 de la Constitución establece la diferencia entre convenios y recomendaciones; El primero es el equivalente a

(34) DE LA CUEVA Mario, "El Nuevo Derecho...", op. cit. p. 26.

(35) DE LA CUEVA Mario, "El Nuevo Derecho...", op. cit. p. 27.

un tratado celebrado por los poderes ejecutivos de los Estados y debe ser aceptado o rechazado en sus términos, sin que puedan hacerse en él modificaciones. La recomendación es una sugerencia que se dirige a los Estados a efecto de que, si es aceptada, se formule un proyecto de ley, en armonía con ella, para ser discutido por el Poder Legislativo. Más adelante se profundizará sobre esta cuestión.

5.- Los fines de la O.I.T.

Se puede decir que la O.I.T. fué un medio para la realización de un fin inmediato y primordial para la consecución de fines mediatos que se desprendieron como consecuencia de éste, que es el Derecho Internacional del Trabajo. El Derecho Internacional del Trabajo se convirtió, a su vez, en un medio para un fin más alto: La Justicia Social entre las relaciones del trabajo y el capital (36). Cuando se dio origen a la Organización Internacional del Trabajo y la parte XIII del Tratado de Versalles, el pensamiento de aquella época era más elevado y profundo: La Justicia Social es la base para la paz universal.

Con el paso de los años y las experiencias logradas, el Derecho Internacional del Trabajo adquiere una dimensión nueva y más alta: Un ordenamiento jurídico que mediante la realización de su fin supremo, que es la justicia social, sería el instrumento mejor, más aún, la base imprescindible para alcanzar y afianzar la paz universal (37).

La Organización Internacional del Trabajo fué evolucionando poco a poco a medida que la sociedad y los medios de producción y en sí, todas las formas de trabajo lo hacían conjuntamente. En 1944, cuando concluyó la guerra, la O.I.T. lanzó la expresión última de sus fines: su función no se limitaría a la preparación de un Derecho Internacional del Trabajo, sino que sería también de desarrollo de un programa de acción social y colaboración de

(36) DE LA CUEVA Mario, "El Nuevo Derecho.... op. cit. p. 27.

(37) DE LA CUEVA Mario, "El Nuevo Derecho.... op. cit. p. 28.

todos los gobiernos, a fin de contribuir en la batalla por el mejoramiento de las condiciones de vida de los hombres y por la paz universal de la justicia social (38).

Podemos resumir diciendo que los fines de Organización Internacional del Trabajo se han ido ampliando a medida que su esfuerzo se ha tomado como un producto humano y no como una simple mercancía expuesta a ser explotada irracionalmente por el propio hombre. Como ya vimos, se ha llegado al punto de tratar de mejorar las condiciones de vida de los trabajadores, no como un simple beneficio para ellos, sino también para los empresarios, ya que, como veremos más adelante, el rendimiento va a ser mayor, beneficiando así la producción, dejando atrás los conceptos de la época colonial y los principios del sistema gremial.

6.- Los Primeros 20 años de la O.I.T.

(1919 - 1939).

La Organización Internacional del Trabajo es la única sobreviviente importante entre varias organizaciones internacionales fundadas después del período 1914 - 1918. Ha sobrevivido por dos razones: Su trabajo ha sido lo suficientemente técnico para superar las formas exteriores del poder político y porque ha respondido a las cambiantes circunstancias internacionales (39).

Desde el principio de la O.I.T. se ocupaba de asuntos prácticos que los principales Estados miembros podían comprender. Quedó demostrada la importancia de la estructura tripartita, los países están representados por delegados del gobierno, empresa y trabajadores, los debates y los votos pueden expresarse sobre un frente no nacional. Con sus servicios de estudio y asesoramiento, la O.I.T. ha ido más allá de sus funciones puramente legislativas, abriendo el camino a futuras evoluciones.

(38) DE LA CUEVA Mario, "El Nuevo Derecho...", op. cit. p. 29.

(39) MACLURE Stuart, "Si Quieren la Paz, Cultiva la Justicia". La O.I.T. después de 40 años, Buenos Aires, Argentina. Asociación Argentina Pro Naciones Unidas, 1961, p. 17.

En la depresión de 1929, la O.I.T. comenzó a abogar por la semana de 40 horas para que el trabajo existente alcanzara a cubrir las necesidades de los trabajadores. Se prestó atención especial al empleo de los adolescentes. En una recomendación de 1935 se señalan los efectos desmoralizadores del desempleo prolongado en la juventud, propugnando la prolongación de la escolaridad obligatoria hasta los 15 años, con servicios adecuados de orientación profesional.

A pesar que la O.I.T. se limitó a sus funciones técnicas no pudo escapar de las influencias políticas que señalan el retroceso de la democracia en Europa y otros países. Alemania abandonó la organización de 1935, Italia en 1938, Japón y Rusia en 1940 (40).

En 1934 ingresa Estados Unidos a la O.I.T. y comienza a recibir el apoyo de los países de América del Sur. La primera Conferencia de Estados de América miembros de la O.I.T. se realiza en Santiago de Chile en 1936.

Nadie imaginó que al terminar la guerra la O.I.T. habría de regresar a su antigua existencia. En 1944, en la Conferencia de Filadelfia, el 10 de mayo, se adoptó la Declaración que habría de constituir un apéndice formal de la Constitución de la O.I.T. (41).

7.- La Declaración de Filadelfia.

Haremos un breve comentario al respecto de esta Declaración, ya que, la Conferencia general de la O.I.T. en su vigésima sexta reunión redacta la misma, donde se especifican los fines y objetivos de la O.I.T. y de los principios que deberían inspirar la política de sus miembros.

(40) MACLURE Stuart, "Si Quieres la Paz...", op. cit. p. 22.
(41) MACLURE Stuart, "Si Quieres la Paz...", op. cit. p. 26.

La Declaración reafirma los principios fundamentales sobre los cuales está basada la Organización:

- a) El trabajo no es una mercancía;
- b) La libertad de expresión y de asociación son esenciales para el progreso constante;
- c) La pobreza es un peligro para la prosperidad.

Según la Constitución de la O.I.T. sólo puede establecerse una paz duradera si ella está basada en la justicia social:

a) Todos los seres humanos tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades;

b) Lograr las condiciones que permitan llegar a este resultado debe constituir el propósito central de la política nacional e internacional;

c) Incumbe a la O.I.T. examinar y considerar, a la luz de este objetivo fundamental, la política y medidas gubernamentales de carácter económico y financiero;

d) Al cumplir las tareas que se le confían, la O.I.T. después de tener en cuenta todos los factores económicos y financieros pertinentes, puede incluir en sus decisiones y recomendaciones, cualquier disposición que considere apropiada.

La Conferencia reconoce la obligación de la O.I.T. de fomentar entre todas las naciones del mundo, programas que permitan alcanzar:

a) La plenitud del empleo y la elevación de los niveles de vida;

b) El empleo de trabajadores en las ocupaciones en que puedan tener la satisfacción de dar la más amplia medida de sus habilidades y sus conocimientos y de aportar su mayor contribución al común bienestar humano;

c) El suministro de posibilidades de formación profesional y la transferencia de trabajadores, incluyendo las migraciones para empleo y los colonos;

d) La disposición en materia de salarios y ganancias, duración del trabajo y otras condiciones del trabajo, de medidas calculadas para asegurar una justa distribución de los frutos del progreso y un salario mínimo vital;

e) El reconocimiento efectivo del derecho al contrato colectivo;

f) La extensión de las medidas de seguridad social para proveer un ingreso básico a los que necesiten tal protección;

g) Protección adecuada de la vida y la salud de los trabajadores;

h) Protección de la infancia y la maternidad.

Con la declaración de Filadelfia, la O.I.T. emprendió el reajuste interno y el de sus actividades para adaptarlas al mundo de la postguerra. La Declaración presumió que la prosperidad podía ser planificada y que era deber de los gobiernos organizarla. Con esto los autores de la Declaración interpretaron el modo de pensar común y la conducta que podrían adoptar los gobiernos.

B.- Albert Thomas.

Nos parece de importancia vital y significativa hacer mención de este gran hombre, que con sus conocimientos y su definido pensamiento sobre el concepto de justicia social se puede decir que fué el que instaló las bases, sin olvidarnos de los grandes precursores, de un organismo internacional, necesario antes y ahora, y de una magnitud y dimensión que irá creciendo a medida que el hombre evoluciona.

En 1919, cuando fué nombrado primer Director de la O.I.T., Albert Thomas era relativamente poco conocido fuera de Francia. Una vez elegido por el Consejo de Administración en su primera reunión, tenía que decidir si la nueva organización iba a ser una simple máquina de compilación de datos, una inmensa enciclopedia de estadísticas del trabajo, o bien, una institución dinámica o

innovadora que defendiera y promoviera los derechos de los trabajadores en todas partes del mundo (42).

En su opinión, la principal misión de la O.I.T. era hacer que cambiasen las leyes y las prácticas nacionales. Para lograrlo, habría que redactar convenios, o en su defecto recomendaciones, con pleno conocimiento de todos los problemas que se planteaban a todas las partes interesadas, y una vez que la Conferencia hubiera discutido y aceptado esos instrumentos, la Oficina era la que tendría que encargarse de lograr que fueran ratificados por el mayor número posible de gobiernos y que se los aplicara realmente mediante las leyes y los reglamentos de los Estados que se hubieran comprometido a observar sus disposiciones.

Cuando falleció en 1932, no disminuyeron ni la influencia ni la importancia de la Oficina Internacional del Trabajo, sino que ésta siguió creciendo y, como dijo E. J. Phelps, la semilla que Albert Thomas había sembrado produjo su agosto y los segadores, bien enterados, halláronse dispuestos para seguir la obra (43).

9.- Derechos Humanos Fundamentales.

La O.I.T. siempre ha atribuido especial importancia a ciertos derechos humanos fundamentales que constituyen un elemento esencial de toda acción destinada a mejorar la situación de los trabajadores (44).

- (42) Oficina Internacional del Trabajo, "La O.I.T. al Servicio del Progreso Social"... op. cit. p. 93.
- (43) Oficina Internacional del Trabajo, "La O.I.T. al Servicio del Progreso Social"... op. cit. p. 97.
- (44) Oficina Internacional del Trabajo, "Las Normas Internacionales del Trabajo", Ginebra, 1971, p. 29.

La Libertad Sindical : Los convenios fundamentales sobre esta gestión son: El Convenio sobre la Libertad Sindical y la Protección del Derecho de Sindicación, 1948, y el Convenio sobre el Derecho de Sindicación y de negociación colectiva 1949: el primero dispone que los trabajadores y los patrones, sin ninguna distinción, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes y de afiliarse a ellas sin autorización previa. Prevé garantías para que esas organizaciones, y las federaciones que establezcan, pueden desplegar sus actividades sin ingerencia de las autoridades públicas.

El segundo Convenio está destinado a proteger a los trabajadores contra los actos de discriminación antisindical, a resguardar a las organizaciones de trabajadores y de patrones contra las ingerencias mutuas y a fomentar la negociación voluntaria entre la parte empresarial y la parte obrera.

Protección contra el trabajo forzoso: Ha sido tratado en dos convenios. El Convenio sobre Trabajo Forzoso de 1930, prevé la supresión progresiva del trabajo forzoso en todas sus formas, y, durante el período transitorio, su utilización únicamente para fines públicos y como medida excepcional, en las condiciones y garantías estipuladas en los diferentes artículos del Convenio.

El Convenio sobre Trabajo Forzoso de 1957 exige la abolición inmediata y completa del trabajo forzoso u obligatorio como método de movilización y utilización de la mano de obra con fines de fomento económico, como medida de disciplina en el trabajo, como castigo por haber participado en huelgas y como medida de discriminación racial, social, nacional o religiosa.

Protección contra la discriminación : El Convenio y Recomendación sobre la Discriminación en el empleo de 1958, se refieren a motivos de discriminación tan variados como la raza, sexo, opiniones políticas, etc. Alcanzan a todos los sectores del empleo y de la profesión, tanto públicos como privados, y se extienden a la formación profesional y al acceso a determinados puestos u ocupaciones, del mismo modo que a las condiciones de empleo en general.

10.- La O.I.T. y la calidad de vida en el trabajo.

Como ya lo hemos mencionado con anterioridad, la O.I.T. no se limitó a la función legislativa, ni a la de estadísticas, etc., sino que llegó a preocuparse de las condiciones de vida de los trabajadores, al empleo de los trabajadores en ocupaciones donde puedan dar y tener la satisfacción de la más amplia medida de sus habilidades, etc., como lo menciona la Declaración de Filadelfia. Dentro de estos objetivos, fue creado el PIACT (Programa Internacional para el Mejoramiento de las Condiciones y el Medio Ambiente de Trabajo). En 1975 la Conferencia Internacional del Trabajo adoptó por unanimidad una resolución en la que se reafirmaba solemnemente que el mejoramiento de las condiciones y el medio ambiente de trabajo, así como el bienestar de los trabajadores seguía siendo la misión primordial y permanente de la O.I.T.

Los objetivos del PIACT pueden definirse de dos maneras: según que se consideren los que deben asignarse a las políticas nacionales de los Estados miembros o bien los medios de acción a disposición de la O.I.T. para hacer evolucionar tales políticas en el sentido deseado (45).

Los Objetivos de PIACT son básicamente:

a) Instar a los Estados miembros a que fijen cierto número de objetivos concretos con miras a mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, velando, especialmente, por la aplicación eficaz de las normas internacionales del trabajo que enuncian tales objetivos;

b) Proponer, si así procede, la adopción de nuevas normas internacionales que definan nuevos objetivos;

c) Ayudar a la realización de estos objetivos, facilitando a los gobiernos, a las Organizaciones de patrones y trabajadores y a las instituciones de investigación e información el concurso necesario para preparar y ejecutar programas en materia de

(45) Oficina Internacional del Trabajo, "Revista Internacional del Trabajo", Ginebra, volumen 97 2/78, p. 137.

mejoramiento de las condiciones y del medio ambiente de trabajo que respondan a sus posibilidades.

Con ejemplos de las actividades realizadas por el FIACT, podemos señalar las siguientes:

Respecto de la vida y la salud de los trabajadores: El objeto de la acción es reducir la tasa de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, y, de modo más general, adaptar el medio ambiente profesional a las aptitudes físicas y mentales de los hombres y de las mujeres que trabajan.

El tiempo libre para descanso y distracción; Los objetivos propuestos a la acción nacional son: la reducción en la duración del trabajo cuando es excesiva; el examen de los problemas planteados por el trabajo de noche y el trabajo por turnos, habida cuenta de sus consecuencias económicas, sociales y médicas; el estímulo a favor de una mayor adaptación de los horarios laborales a las preferencias personales y a las necesidades de categorías especiales de trabajadores; la concesión a los trabajadores de una gama de elección más amplia entre trabajo, formación a tiempo libre, y el estudio de la correlación existente entre la duración del trabajo y la creación de empleos.

Un trabajo más interesante; Los objetivos se dan por tres puntos básicos:

a) Promover formas de organización del trabajo que aseguren un ritmo apropiado, una disminución de la fatiga, un mejor interés por el trabajo y una mayor participación del trabajador en la planeación y organización de su actividad;

b) Estimular la adopción de medidas susceptibles de reducir el número de tareas penosas o desagradables;

c) Hacer conocer mejor la incidencia que tiene sobre las condiciones de trabajo, la transferencia de diferentes técnicas en los países en vías de desarrollo y facilitar la adaptación de estas técnicas al medio sociocultural de cada país.

CAPITULO IV

LA LEGISLACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO

- 1.- Un nuevo tipo de instrumento.
- 2.- Las normas internacionales del trabajo.
- 3.- Finalidad de las normas internacionales del trabajo.
- 4.- Influencia de las normas internacionales del trabajo.
- 5.- Reglas universales.
- 6.- Procesos de fijación de normas.
- 7.- Sumisión a las autoridades competentes.
- 8.- Ratificación de los convenios.
- 9.- Entrada en vigor.
- 10.- Nuevos Estados miembros.
- 11.- Evolución de los procedimientos de control.
- 12.- Control mutuo.
- 13.- Memorias sobre convenios no ratificados y recomendaciones.
- 14.- Denuncia.
- 15.- Reclamaciones.
- 16.- Quejas.
- 17.- Porvenir de las normas internacionales del trabajo.

CAPITULO IV.

LA LEGISLACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO.

1.- Un nuevo tipo de instrumento.

El sistema de los convenios internacionales del trabajo, además de modificar profundamente la noción de Comunidad Internacional, introdujo innovaciones de importancia en la índole de los instrumentos colectivos pues a diferencia de los tratados diplomáticos tradicionales entre Estados, los convenios tienen su origen en decisiones internacionales colectivas, que revisten un carácter cuasi legislativo (46).

Entre las innovaciones de la O.I.T., es probable que el abandono de la vieja regla de la unanimidad cuando en 1919 se dispuso en su Constitución que la adopción de los convenios internacionales del trabajo requeriría sólo de dos tercios partes como mayoría, haya sido la que cambió con las nuevas reglas y la que ejerció la influencia más intensa.

Los convenios internacionales se adoptan mediante una asamblea en la cual, los representantes de los patrones y los trabajadores participan en forma igualitaria con los de los gobiernos. El principio del tripartismo ha repercutido en la naturaleza, el contenido y los efectos de los convenios internacionales del trabajo, que son mucho más que simples acuerdos entre los Estados.

La Organización Internacional del Trabajo tiene la práctica de adoptar convenios que versan, cada uno, sobre asuntos específicos, con preferencia a instrumentos muy generales sobre el conjunto de problemas laborales. Esto tiene como objeto tratar

(46) Oficina Internacional del Trabajo, "El Impacto de los Convenios y Recomendaciones", Ginebra, 1977, p. 5.

con toda precisión y detalle cada cuestión, y además, el hecho de que existan muchos convenios permite a cada país ratificarlos uno por uno, según la situación se los permita.

2.- Las normas internacionales del trabajo.

La legislación Internacional del Trabajo consiste en el establecimiento de un amplio conjunto de normas mínimas en las diferentes esferas de la competencia de la Organización (47).

Las normas conciernen a las cuestiones más diversas, y su influencia se extiende a la vida cotidiana de los trabajadores y sus familias. Las normas figuran en los textos adoptados por la Conferencia Internacional del Trabajo y que se denominan instrumentos internacionales. Esos instrumentos internacionales, dependiendo de las características propias de cada uno, pueden ser de dos clases: Convenios y Recomendaciones.

Los convenios no ratificados ocupan una situación similar a la de las recomendaciones: no son obligatorios, pero las normas que contienen sirven de guía y orientación para la acción. Cuando todas las normas contenidas en un convenio van siendo puestas progresivamente en vigencia, entonces pueden ratificarseles.

La Organización Internacional del Trabajo se vió primero como un Organismo encaminado a fijar normas mediante la redacción de un Código de legislación y aplicación internacionales. Durante 20 años fué la principal misión de la Organización (48).

Las normas originarias de la Organización Internacional del Trabajo, convenientemente modificadas, reciben numeración independiente de la de los tratados, y se conocen oficialmente como Constitución de la O.I.T.

(47) Oficina Internacional del Trabajo, "La O.I.T. al Servicio del Progreso Social...", op. cit. p. 147.

(48) MacLURE Stuart, "Si Quieren la Paz...", op. cit. p. 16.

Las ilusiones puestas en algún momento en la O.I.T., como verdadero parlamento Internacional, no han logrado transformarse en realidad (49).

Se ha pretendido que un convenio ratificado deroga ipsofacto todas las leyes contrarias, o incluso, las Constituciones de cada país signatario. Esta es una posición extrema, que no tiene sentido y la realidad lo confirma.

Las normas internacionales del trabajo están destinadas a ser de naturaleza universal, es decir, aplicables y alcanzables por países con estructuras sociales muy distintas y en todas las etapas de desarrollo económico y laboral. Para lograr este fin, las normas deberían ser flexibles y no rígidas, pero al mismo tiempo deben de fijar metas de progreso social que tengan sentido.

El artículo 19 de la Constitución Internacional del Trabajo dispone que: Al elaborar cualquier convenio o resolución de aplicación general, la Conferencia deberá tener en cuenta aquellos países donde el clima, el desarrollo incompleto de la organización industrial, u otras circunstancias particulares, hagan esencialmente diferentes las condiciones de trabajo, y deberá proponer las modificaciones que considere necesarias de acuerdo con las condiciones peculiares de dichos Países.

En términos más claros, el problema consiste en lograr que las normas de la Organización Internacional del Trabajo representen objetivos dignos de alcanzarse y alcanzables, tanto para los países más desarrollados, como para los menos.

3.- Finalidad de las normas internacionales del trabajo.

El preámbulo de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, indica tres razones para establecer

(49) BAYON CHACON G - PEPEZ BOTIJA E., "Manual de Derecho del Trabajo", Madrid, España, D. Marcial Pons Libros Jurídicos, 1954, 3a. edición, volumen I, p. 227.

una organización cuyo propósito primordial sea adoptar normas internacionales del trabajo:

a) El hecho de que la paz universal y permanente sólo puede basarse en la justicia social. Fue uno de los principales factores para los hombres que elaboraron la Constitución como parte integrante del Tratado de Versalles.

b) La existencia de condiciones de trabajo que entrañan injusticia, miseria y privaciones y la necesidad de mejorarlas. Este motivo está realzado en el preámbulo por una alusión a los sentimientos de justicia y humanidad. Está reafirmado en un párrafo de la Declaración de Filadelfia, el que afirma que todos los seres humanos, sin distinción de raza, credo o sexo, tienen derecho a percibir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades.

c) El temor a los efectos sociales de la competencia internacional. El preámbulo reconoce que si cualquier nación no adoptase un régimen de trabajo realmente humano, la omisión de esta obligación constituiría un obstáculo a los esfuerzos de otras naciones que desean mejorar la suerte de los trabajadores en sus propios países.

A parte de estas razones, que pueden considerarse como principales, hay varios factores más que imponen la necesidad de fijar normas internacionales, como son:

d) La necesidad de reglamentar situaciones en que interviene un elemento internacional, como la movilidad internacional de la mano de obra. Es caso patente el de los marinos y los migrantes.

e) La complejidad técnica de muchas industrias modernas, que exige la moncomunidad de la experiencia nacional y la colaboración de los científicos y técnicos de nivel superior, para elaborar normas eficaces.

f) La utilidad que tiene para muchos países un modelo en que basar su legislación laboral, claro está que con las

adaptaciones del caso a sus circunstancias nacionales.

g) El argumento de lo que se podría llamar el retén de seguridad (50). Cuando un país ratifica un convenio de la O.I.T., de hecho está firmando un tratado internacional y contrayendo así ciertos compromisos. Por lo tanto, si el gobierno toma medidas incompatibles con las disposiciones del convenio, infringe un tratado internacional.

4.- Influencia de las normas internacionales del trabajo.

Las normas internacionales del trabajo han ejercido y siguen ejerciendo su influencia en todos los rincones del mundo, por igual en los países industrializados y en los aún no desarrollados, y la política seguida con perseverancia por la O.I.T. de adoptar normas destinadas a ser aplicadas universalmente, se siguen justificando hoy en día.

Este efecto en todos los países miembros de la O.I.T. se ha debido en gran medida a la eficacia de los procedimientos, constitucionales y de otra naturaleza, mediante los cuales se fomenta y revisa la aplicación de las normas creadas por la Conferencia.

En algunos de los casos, las medidas tomadas en los países para hacer cumplir las normas de la O.I.T. han sido reclamadas por los trabajadores y sus organizaciones representativas, sea directamente o por órganos consultivos tripartitos. Es decir, con los procedimientos de aplicación de las normas, que más adelante veremos, se logra un total control sobre la aplicación de las normas ratificadas por los países y en último de los casos, los propios trabajadores también pueden exigir la aplicación de las mismas.

(50) Oficina Internacional del Trabajo, "Las Normas Internacionales....", op. cit. p. 28.

5.- Reglas Universales.

El Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, es quien decide que un asunto determinado sea inscrito en el orden del día de la Conferencia, con miras a la posible adopción de un instrumento internacional. El Consejo toma como guía todos los deseos e inquietudes expresados dentro y fuera de la O.I.T. por los gobiernos o por los representantes de trabajadores o patrones.

Ya que la cuestión está inscrita en el orden del día de la Conferencia, la Oficina prepara informes detallados que sirven de base a una consulta previa de todos los Estados miembros de la Organización. Y en general, se sigue el procedimiento de doble discusión: es decir, que la cuestión es estudiada en dos reuniones sucesivas de la Conferencia: La primera discusión se dedica a los principios generales, la segunda se dirige a la adopción del texto definitivo. La Conferencia se pronuncia en sesión plenaria y si el texto es aprobado por una mayoría de dos tercios, se transforma en un instrumento internacional, un convenio o una recomendación, según sea el caso.

Los Gobiernos de todos los Estados miembros están obligados a presentar cada convenio y recomendación, dentro de un plazo de un año desde la fecha de su adopción, a la autoridad nacional competente en materia de legislación laboral.

Al presentar los instrumentos, deben acompañarlos de propuestas sobre la aplicación que piensan darles. Los países no están autorizados a rebajar normas nacionales ya en vigencia so pretexto de aplicar normas de carácter internacional.

No pueden adoptarse las decisiones que constituyen el conjunto de la política en la esfera social y económica sin asociar real y activamente a todos aquellos a quienes concierne esta política (52).

(52) Oficina Internacional del Trabajo, "La O.I.T. al Servicio del Progreso...", op. cit. p. 181.

De aquí, la absoluta necesidad de crear o de fortalecer organizaciones de trabajadores y de patrones representativas, capaces de orientar los planes de desarrollo hacia una utilización mejor de los recursos y una distribución más justa de sus frutos.

6.- Procesos de Fijación de Normas.

La Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, prevee varios sistemas que se completan entre sí, para vigilar el curso dado a los convenios y recomendaciones adoptados por la Conferencia Internacional del Trabajo.

Hay un procedimiento que rige la Sumisión de esos instrumentos a las autoridades nacionales competentes, artículo 19: Cada uno de los miembros se obliga a someter el convenio, en el término de un año, a partir de la clausura de la Conferencia, o en circunstancias excepcionales hasta 18 meses, a la autoridad competente, a efecto de que le den forma de ley o tomen otras medidas.

Hay otro procedimiento para que los Estados miembros informen sobre el estado de su legislación y de la práctica en lo que respecta a las cuestiones tratadas en los convenios que no han ratificado y en las recomendaciones, artículo 19.

Un procedimiento de fundamental importancia es el ideado para que los Estados miembros expongan las medidas que han tomado para aplicar efectivamente los convenios que si han ratificado, artículo 22.

Otro de los procedimientos existentes, es, mediante el cual se hace examinar por el Consejo de Administración las quejas presentadas por organizaciones de trabajadores o de patrones contra los Estados miembros que, a su juicio, no cumplen un convenio que han ratificado, artículos 24 y 25.

También hay un procedimiento para hacer examinar por el Consejo las quejas, en el mismo sentido presentadas por un Estado

miembro, contra otro, por un convenio que los dos hayan ratificado. El propio Consejo puede iniciar el procedimiento, si lo desea o si recibe una queja de un delegado de la Conferencia, artículo 26.

En puntos más adelante, algunos de estos procedimientos tendrán un desarrollo mayor, por considerarlos de suma importancia, tanto para el tema a desarrollar, como para la comunidad de la O.I.T.

7.- Sumisión a las autoridades competentes.

Cuando la Conferencia adopta un Convenio o Recomendación, el texto del nuevo instrumento se envía a todos los Estados miembros para que puedan considerar la posibilidad de aplicarlo. Los gobiernos deben someterlo en un plazo de doce meses, a la autoridad competente del asunto para que tome las medidas pertinentes. También deben informar después a la O.I.T. sobre las medidas que se hayan tomado.

Una vez que los trámites de sumisión al poder legislativo se han efectuado y lo han comunicado a la Oficina Internacional del Trabajo, el gobierno ha cumplido las obligaciones inmediatas que le corresponden cuando la Conferencia adopta un nuevo instrumento.

Hay que señalar la distinción muy nitida que debe hacerse entre la sumisión a las autoridades competentes y la ratificación en sí. La obligación de someter los textos impuesta por la Constitución de la O.I.T. es de carácter general y se aplica tanto a los convenios como a las recomendaciones, no, lleva consigo la obligación de proponer que se ratifique el convenio o se acepte la recomendación. El propósito es dar a conocer al público, las disposiciones de la O.I.T. (53).

(53) Oficina Internacional del Trabajo, "Las Normas Internacionales...", op. cit. p. 47.

8.- Ratificación de los convenios.

La ratificación es el acto por el cual un Estado miembro se compromete solemnemente a aplicar las disposiciones de un convenio de la O.I.T. tanto en sus leyes como en la práctica, artículo 19.

Las ratificaciones que se efectuen, no pueden ir acompañadas por reservas, o sea, los gobiernos no pueden tomar y dejar, según les parezca, entre los artículos del convenio que se comprometan a aplicar. Hay varios convenios que prevén ellos mismos, ciertas exclusiones, excepciones u opciones. El Director general de la O.I.T. al recibir las ratificaciones de los convenios, las registra y las comunica a todos los Estados miembros de la Organización y, asimismo, al Secretario General de las Naciones Unidas.

9.- Entrada en vigor.

Es necesario que un convenio entre oficialmente en vigor, para poder obligar al Estado miembro que lo ratificó. Lo más común, es que el mismo convenio prevea su entrada en vigor 12 meses después de la fecha en que, la segunda ratificación del mismo, se haya efectuado y registrado, y posteriormente, para cada miembro que lo ratifique, 12 meses después de registrada su propia ratificación.

10.- Nuevos Estados miembros.

Cuando un nuevo Estado va a ingresar a la Organización Internacional del Trabajo, debe aceptar, formalmente, las obligaciones que marca la Constitución para los Estados miembros de la O.I.T. Puede suceder que estos nuevos miembros fuesen territorios coloniales, en este caso, es casi seguro de que cierto número de convenios, adoptados por la O.I.T. antes de que ingresara ese miembro, ya se aplicaban en ellos, en base al artículo 35 de la Constitución de la O.I.T., que fija el procedimiento especial para territorios no metropolitanos: los miembros se obligan a aplicar los convenios que hayan ratificado,

a los territorios no metropolitanos de cuyas relaciones internacionales sean responsables.

Conforme a esto, los Estados miembros están obligados a formular una declaración, con respecto a cada convenio que ratifiquen, indicando en que medida se obligan a hacerlo cumplir en cada uno de los territorios no metropolitanos que dependan de ellos.

11.- Evolución de los procedimientos de control.

Una de las disposiciones obliga a los Estados miembros, a someter todo nuevo convenio o recomendación, como ya vimos anteriormente, a la autoridad que compete el asunto, al efecto de que lo den forma de Ley o adopten otras medidas. Otra es la relativa sólo a los convenios ratificados, donde se obliga a los Gobiernos a presentar a la Oficina una memoria anual sobre las medidas que hayan adoptado para ponerlos en ejecución. A esto, se agregaron más tarde otros arreglos y prescripciones, con el objeto de que los gobiernos proporcionaran, también, informes sobre los convenios no ratificados y las recomendaciones.

Siguió después la inclusión en la Constitución, de nuevas disposiciones sobre el envío de informaciones acerca de la sumisión a las autoridades nacionales competentes, de los nuevos instrumentos adoptados, así como de los convenios no ratificados y las recomendaciones, seleccionados por el Consejo de Administración. A ello se agregó la obligación de los gobiernos de enviar copia de las informaciones remitidas a la O.I.T. a las organizaciones más representativas de trabajadores y patronos de sus países.

La Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, también contempla disposiciones en virtud de las cuales, pueden efectuarse investigaciones especiales sobre casos determinados.

El examen de las memorias se simplificó lo más posible, así pues, en los últimos años se ha dado por regla general una periodicidad bienal a la presentación de memorias detalladas sobre los convenios ratificados.

12.- Control Mutuo.

Al presentar los instrumentos internacionales a sus respectivos parlamentos, los gobiernos deben acompañarlos de propuestas sobre la aplicación que piensen darles. Pueden proponer la aplicación total, progresiva, o que no se aplique. Pero una cosa que los países no están autorizados a hacer por ningún motivo, es rebajar las normas nacionales que están en vigencia, con el pretexto de que van a aplicar normas internacionales.

Por cada convenio ratificado, la organización debe ser informada, regularmente, mediante una memoria, sobre las medidas legislativas o administrativas, las decisiones judiciales y la práctica en la materia. (54).

El Consejo de Administración, pide todos los años a los Estados miembros, que le comuniquen memorias sobre el estado de su legislación y práctica en las esferas a que se refieren los convenios no ratificados o las recomendaciones, para ver la evolución que va siguiendo el Derecho Internacional del Trabajo en los Estados miembros de la O.I.T.

Las memorias enviadas por los Estados, son examinadas sucesivamente por dos órganos; en primer lugar por una comisión de expertos independientes, encargados de realizar un examen técnico sobre la aplicación de las normas, y habilitados para pedir a los gobiernos explicaciones complementarias que le parezcan pertinentes. Los resultados y las observaciones son presentados al Consejo de Administración y luego a la Conferencia. En este momento, interviene el segundo órgano de control, es decir, una Comisión de la Conferencia, constituida por representantes de las partes interesadas: Gobierno, Trabajadores y Patrones.

(54) Oficina Internacional del Trabajo, "La O.I.T. al Servicio del Progreso Social", Manual de Educación Obrera, Ginebra 1969. p. 111.

Si esta última comisión, comprueba que las normas internacionales no son aplicadas, pide a los gobiernos aclaraciones sobre el caso.

Las conclusiones detalladas de la comisión de la Conferencia son transmitidas a esta última en un documento oficial y público, en el que la comisión señala, especialmente, los casos en que algunos Estados miembros han ignorado, en forma persistente, las obligaciones fundamentales de los miembros de la O.I.T.

13.- Memorias sobre convenios no ratificados y sobre las recomendaciones.

En 1946, se adoptó una enmienda a la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, que entró en vigor en 1947. La modificación, artículo 19, dió al Consejo de Administración, la posibilidad de pedir a todos los países miembros, que informaran sobre el estado de su legislación y práctica en lo que respecta a los asuntos tratados en el convenio no ratificado o en la recomendación, precisando en que medida han puesto, o se proponen poner en ejecución sus disposiciones y, en el caso de un convenio, indicando los problemas que causan las dificultades que impiden o retrasan, poner en marcha su ratificación. De este modo, los gobiernos pueden reconsiderar periódicamente, la posibilidad de ratificar ciertos convenios y la utilidad de inspirarse a la hora de crear su legislación legal, en ciertas recomendaciones que no han tomado en cuenta.

14.- Denuncia.

Cada convenio de la Organización Internacional del Trabajo lleva un artículo que indica las condiciones en las cuales, los Estados que lo hayan ratificado, podrán denunciarlo posteriormente, es decir, declarar que ya no están obligados o que no desean estarlo, a respetarlo.

En los convenios adoptados después de 1928, por lo general se autoriza esa retracción, a intervalos de diez años a partir de

la fecha en que el convenio entró en vigor por primera vez. Lo más normal, es que la consecuencia de la anulación del compromiso sea motivada por la ratificación de un convenio revisado y más al día sobre el mismo tema.

13.- Reclamaciones.

El procedimiento de reclamación, está regido por los artículos 24 y 27 de la Constitución de la O.I.T. Cualquier Organización de patronos o de trabajadores, puede dirigir a la Organización Internacional del trabajo, una reclamación, diciendo que, cualquier Estado miembro no ha tratado de hacer cumplir, dentro de su jurisdicción, uno de los convenios que haya ratificado. El Consejo de Administración puede comunicar esta reclamación al gobierno interesado, para que la comente si lo desea. Si dentro de un plazo prudente, el Consejo no recibe comentarios del Estado al respecto, o si los que recibe no le parecen satisfactorios, puede hacer pública la reclamación y, en su caso, la respuesta recibida.

En la práctica, el examen de las reclamaciones se encomienda a una comisión de tres miembros del Consejo de Administración que al término de la investigación, eleva un informe de lo examinado al propio Consejo.

14.- Quejas.

Las quejas se regulan por los artículos 26 a 29 y 31 a 34 de la Constitución de la O.I.T., que prevén un procedimiento mucho más complejo para examinar las quejas o protestas. Cualquier Estado miembro puede presentar a la O.I.T. una queja contra otro miembro si piensa que éste no ha tomado medidas para cumplir de hecho un convenio que ambos hayan ratificado. El Consejo de Administración puede poner en marcha el mismo procedimiento, por iniciativa propia.

Se nombra una comisión de encuesta para que examine, compuesta de tres personas que deben hacer una declaración solemne comprometiéndose a ejercer sus funciones y atribuciones

con el máximo honor y consagración, con plena y perfecta imparcialidad y con la máxima conciencia. La comisión debe exponer un informe del resultado de sus averiguaciones sobre todos los hechos que permitan determinar las recomendaciones sobre lo que debiera hacerse (55).

Presentado el informe de la comisión de encuesta al Consejo de Administración y a cada uno de los gobiernos interesados en la queja, se le publica. A los mismos gobiernos interesados, se les otorga un plazo de tres meses para que indiquen si aceptan o no las recomendaciones que les señale la comisión. Si alguno de ellos no las acepta, puede someter la queja a la Corte Internacional de Justicia, que a su vez, puede confirmar, modificar o anular las conclusiones o recomendaciones de la comisión, siendo su decisión inapelable.

17.- Porvenir de las Normas Internacionales del Trabajo.

La historia y la experiencia de la O.I.T. y la justicia social, demuestra claramente que las normas siguen siendo un instrumento primordial en la acción de la Organización en pro de la justicia social. Desde la creación de la O.I.T., se ha adoptado un importante conjunto de normas y se ha instituido un sistema complejo para promover su aplicación (56).

Lo más razonable es preguntarse si después de 64 años y con la cantidad de instrumentos adoptados, superior a 300, no se ha agotado ya lo esencial de la actividad de la O.I.T. Pero el constante cambio de la vida, hace que la actividad legislativa no vea detenido su marcha, por lo tanto, la actividad normativa de la O.I.T., se ve en constante evolución al ritmo de las continuas modificaciones de la política social.

(55) Oficina Internacional del Trabajo, "Las Normas Internacionales del Trabajo", Ginebra 1978, p. 64.

(56) Revista Internacional del Trabajo, Vol. 99 No. 4 - 1979, p. 445.

En una organización social que cada día se hace más compleja en todas partes, las normas de la O.I.T. seguirán teniendo un doble propósito; definir los principios esenciales que deben tenerse siempre presentes, tanto para proteger al individuo como para desarrollar una política social general, y en segundo, proponer reglamentaciones concretas que rijan instituciones o cuestiones de una tecnicidad creciente (57).

El impacto de las futuras normas dependerá, en buena parte, de su contenido y del nivel de protección que otorguen. Tomando este principio como base, Nicolas Valticos, en un artículo escrito en la Revista Internacional del Trabajo, señala tres tipos de necesidades a emplear en el futuro inmediato de las normas internacionales del trabajo:

- a) Textos de carácter actual y prioritario.
- b) Textos que conviene revisar.
- c) Cuestiones que pueden ser objeto de nuevos instrumentos.

- Textos de carácter actual y prioritario: La mitad de los textos actuales siguen conservando carácter actual y prioritario. Algunos de ellos son de reciente adopción, otros, incluso más antiguos, sientan normas cuya actualidad sigue vigente. En el caso de varios convenios, la flexibilidad de su formulación permite adaptarlos a los cambios sobrevenidos con el tiempo, así como a las variaciones sufridas en el espacio.

- Textos que conviene revisar: Al modificar las situaciones, necesidades y conceptos, o bien, al someter las normas a la prueba de la experiencia, el tiempo hace a veces necesaria la revisión de textos antiguos (58).

(57) Oficina Internacional del Trabajo, "El Futuro", Las Normas Internacionales del Trabajo y la Justicia Social. Ginebra 1981. p. 91.

(58) Revista Internacional del Trabajo, Vol. 9^o No. 4, 1979. p. 452.

Se presentó un problema de procedimiento, a saber, que el mecanismo existente en la Conferencia para adoptar y revisar normas, tal vez no resulte adecuado para lo que probablemente se exija de ella, en razón de las muchas propuestas ya formuladas para la adopción de nuevas normas, así como la revisión de normas existentes, algunas de las cuales cabe que se refieran solamente a cuestiones de menor importancia.

- Cuestiones que pueden ser objeto de nuevos instrumentos: El grupo de trabajo estimó que es preciso proceder a nuevas investigaciones o estudios antes de tomar cualquier decisión sobre la necesidad de adoptar normas nuevas (59).

En los campos de libertad sindical, política de empleo y desarrollo de los recursos, relaciones de trabajo, seguridad e higiene, etc. lo importante es llegar a un acuerdo general sobre un amplio conjunto de normas prioritarias, sobre una lista de textos que deben revisarse y por último, sobre cuestiones destinadas a originar nuevos instrumentos, o en todo caso, nuevas investigaciones.

Desde la creación de la O.I.T., las relaciones internacionales no han cesado de desarrollarse. Las normas internacionales del trabajo están llamadas a desempeñar una función en los esfuerzos internacionales por reducir la distancia entre los países industrializados y los que están en vías de desarrollo.

(59) Revista Internacional del Trabajo, Vol. 98 No. 4. 1979. p. 7

CAPITULO V.

LOS ESTADOS DE AMERICA MIEMBROS DE LA O.I.T.

- 1.- La administración del trabajo en América.
 - 1.1.- Orígenes.
 - 1.2.- La consolidación orgánica.
 - 1.3.- Política socio-laboral.
 - 1.4.- Funciones técnicas.
 - 1.5.- Misión y funciones.
 - 1.6.- Políticas de empleo.
 - 1.7.- Modelo de estructura avanzada.
 - 1.8.- Planes de desarrollo.
 - 1.9.- Estructuras orgánico-funcionales.
- 2.- Código Internacional del Trabajo, suplemento regional.
- 3.- Conferencias de los Estados de América miembros de la O.I.T.
- 4.- Disposiciones generales.
 - 4.1.- Declaración de la Habana.
 - 4.2.- Conferencia Internacional de Seguridad Social.
 - 4.3.- Carta de l O.E.A.
 - 4.4.- Declaración americana de los derechos y deberes del hombre.
 - 4.5.- Carta Interamericana de garantías sociales.
 - 4.6.- Convenio Económico de Bogotá.
 - 4.7.- Carta Económica de las Américas.

CAPITULO V.

LOS ESTADOS DE AMERICA MIEMBROS DE LA O.I.T.

1.- La administración del trabajo en América.

La constitucionalización del trabajo iniciaba en 1917 en México, se difundió en todo el continente entre 1930 y 1950. En el diseño de la política laboral se parte de la Constitución y de la Ley, por que son éstas las que orientan, justifican y preordenan los programas y acciones de la política laboral (60).

1.1.- Orígenes.

Entre 1900 y 1925 se crean en América las primeras instituciones del trabajo. En 1900, en Perú, Luis Miró Quesada, al defender su tesis sobre La Moderna Crisis Social, expresaba que se trataba de un estudio sobre la manera justa y conveniente de proteger a la clase trabajadora, a esta clase pobre y oprimida, procedente de la actual organización social.

En 1902, en Brasil, Evaristo Morales decía: Ya es tiempo de cuidar en el terreno legislativo, de abrir camino a algunos institutos jurídicos, especialmente destinados a la protección de las clases trabajadoras y a la modificación de las condiciones de existencia (61). Los problemas laborales ya habían motivado en Brasil una legislación anticipada en materia de menores (1891), sindicalización rural (1903) y sindicalización en general (1907). Su primer proyecto de Código de Trabajo fué en 1915 y su ley de accidentes de trabajo en 1919.

(60) Difrieri Jorge Alberto, "La Administración del Trabajo en las Américas". Evolución y Tendencias, Centro Interamericano de Administración del Trabajo, Lima-Perú, 1981. p. 3.

(61) Difrieri Jorge Alberto. "La Administración del Trabajo en las Américas". Evolución y Tendencias. Centro Interamericano de Administración del Trabajo, Lima-Perú, 1981. p.

En Argentina, en 1904, Joaquín González, elabora un proyecto de Ley Nacional de Trabajo, que se considera la primera tentativa a nivel mundial, de codificación de Derechos del Trabajo, pero no fué aceptado.

En 1908 se da en Argentina uno de los más importantes acontecimientos con carácter histórico a nivel continental, al presentarse al parlamento el proyecto de la creación de un Departamento Nacional del Trabajo, del que se esperaba reuniría una cantidad de funciones indispensables para la preparación de la legislación obrera del futuro. En 1912 se sancionó la Ley Orgánica del Departamento, que funcionó brillantemente hasta 1943.

En México, en 1913, se creó la Oficina del Trabajo, como dependencia de la Secretaría de Fomento. A nivel estatal, ya se habían dictado leyes de suma importancia en materia de accidentes del trabajo en 1904 y 1906. En 1917 se aprueba el artículo 123 constitucional, el 23 de enero, que constituye la primera Declaración de Derechos Sociales en la historia. También nace el Derecho Mexicano del Trabajo, al dar la Constitución las bases, principios, de acuerdo con los cuales, el Congreso de la Unión y las legislaciones de los Estados, expedirán las leyes sobre el trabajo.

1.2.- La Consolidación Orgánica.

1925-1960, la necesidad de una autoridad específica del trabajo nace de la misma esencia del Derecho del Trabajo, ya que por ser un estatuto que representa el interés de la colectividad y el interés público, requiere de un grupo de autoridades diferentes de las restantes del Estado (62).

México; en 1940 se crea la Ley Orgánica de Secretarías de Estado, que encomienda a la recién creada Secretaría del Trabajo y Previsión Social, el estudio, preparación y vigilancia en el cumplimiento de la legislación del trabajo.

(62) Difrieri Jorge Alberto. "La Administración del Trabajo en las Américas". Evolución y Tendencias. Centro Interamericano de Administración del Trabajo. Lima-Perú. 1961. p. 17.

Brasil; en 1930 se crea el Ministerio de Trabajo, Industria y Comercio, y se tomó conciencia que a partir de ese momento las leyes sociales pasaban a tener una Secretaría de Estado especial y propia para su control, aplicación y promoción.

Argentina; en 1943 la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, señaló el inicio de una nueva era en la política social.

Chile; en 1924 el Ministerio de Higiene, Asistencia, Previsión y Trabajo, va acompañado de una verdadera sistematización de legislación social. En 1925 se promulgan las primeras ocho ratificaciones de convenios de la O.I.T.

Bolivia; 1924, el Departamento de Trabajo queda dependiente del Ministerio de Industria. En 1936, adquiere una personalidad propia como Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

Ecuador; en 1925 estalla la revolución Juliana, entre otras medidas estuvo la creación del Ministerio de Previsión Social y Trabajo. En 1926, dependiente de este Ministerio, se crea la Inspección General del Trabajo. En 1936 se dicta la Ley Orgánica del Trabajo.

Guatemala; 1925, se creó el Departamento Nacional de Trabajo, y lo relativo a su competencia y funciones, se incluyó en la Ley del Trabajo de 1926.

En la actualidad, en todos los países del continente Americano, existen Ministerios del Trabajo, u órganos de jerarquía similar, que se le pueda dar el nombre de Secretaría o Departamento de Estado. Este órgano central dirige y presta los servicios atribuidos al área de su competencia a través de sus direcciones operativas y órganos especializados. Ejerce una coordinación vertical, y a nivel internacional una coordinación horizontal para asegurara la coherencia y consistencia de la actividad laboral (63).

(63) Difrieri Jorge Alberto. "La Administración del Trabajo en las Américas". Evolución y Tendencias, Centro Interamericano de Administración del Trabajo, Lima-Perú, 1981. p. 20.

Excepcionalmente el órgano central sigue insertado o asociado a otra unidad ministerial, como se da el caso en la mayoría de los países del Caribe.

1.3.- La política socio-laboral.

El análisis comparativo señala que promover la justicia social y mantener la paz social son los valores unánimemente aceptados, encaminados al bienestar, felicidad, dignidad, humanización del trabajo y calidad de vida de los trabajadores (64).

Competencia de la política socio-laboral; son cinco puntos principales en los que se puede resumir este tipo de política:

a) Elaborar la política laboral y contribuir al plan nacional de desarrollo, participando en el proceso y procedimiento planificadorio, según los casos, desde su concepción hasta su ejecución y control.

b) Concretar la justicia social mediante normas, programas y servicios sobre creación y promoción de empleo socialmente útil; condiciones y medio ambiente de trabajo y políticas de ingresos y salarios.

c) Mantener la paz social con su acción en el campo de las relaciones profesionales, tutelando el interés social y respetando las libertades de asociación y de negociación colectiva.

d) Promover y valorizar al trabajador a través de sus programas y servicios de empleo, migraciones, formación profesional bienestar, cultura y uso del tiempo libre.

e) Promover la concentración social como estilo generalizado de gestión pública del sector, y para la negociación, prevención y resolución de la problemática laboral tanto individual como colectiva.

(64) Difrieri Jorge Alberto, "La Administración del Trabajo en las Américas". Evolución y Tendencias, Centro Interamericano de Administración del Trabajo, Lima-Perú 1981. p. 23.

1.4.- Funciones técnicas.

Las actividades técnicas específicas de los Ministerios de trabajo, se ordenan en cuatro grupos de servicios: primarios, de desarrollo, autónomos o semiautónomos y de bienestar.

Servicios Primarios: Vigilar y asegurar el cumplimiento de la legislación laboral; orientar al trabajador en su formación profesional y en su colocación en un empleo; armonizar las relaciones entre el capital y el trabajo; establecer mecanismos adecuados que faciliten y promuevan la consulta, colaboración y participación. Entre estos servicios están:

- Inspección del trabajo.
- Higiene y seguridad ocupacionales.
- Condiciones y medio ambiente de trabajo.
- Relaciones de trabajo.
- Servicios de empleo.
- Trabajo de mujeres y menores.
- Legislación laboral.
- Asuntos internacionales del trabajo.

Servicios de Desarrollo Laboral: Su responsabilidad es definir y elaborar políticas, suministrar, procesar y analizar información para la toma de decisiones; planificar y programar las acciones; articular al Ministerio con el sistema nacional de planificación con el gabinete nacional.

Se encuentran entre estos servicios:

- Promoción y creación de empleo y nuevas fuentes de trabajo; coordinación y participación en el sistema de empleo.

- Información sobre el mercado de empleo.
- Promoción de recursos humanos.
- Migraciones laborales.
- Planificación sectorial.
- Regularización de salarios.
- Estadística laboral y social.
- Información, documentación e informática.

Servicios Autónomos o Semiautónomos: Tienen dependencia normativa y directrices programáticas de la unidad central y autonomía en la gestión del servicio; contraloría presupuestaria a otros niveles del Poder Ejecutivo.

- Formación profesional.
- Seguridad social.

Servicios de Bienestar: Su finalidad es la promoción social del trabajador y su familia, su realización humana, la recuperación de su tiempo libre, facilitar el acceso a los bienes la cultura.

- Bienestar de los trabajadores.
- Programas específicos de protección del poder adquisitivo del salario.
- Programas de incentivos fiscales con fines de promoción del trabajador.

1.5.- Misión y Funciones.

La finalidad y el objetivo de la Administración del Trabajo es variante en cada país del continente, entre otras cosas, por el régimen político que se establece en cada uno de ellos, y por la práctica y costumbres legislativas en los mismos.

Argentina; en 1973 se le dió al Ministerio de Trabajo estructuras y funciones propias. Le compete todo lo propio a las relaciones de trabajo y al régimen legal de las asociaciones profesionales. Deben propender al pleno empleo, a la efectiva y mayor participación de los trabajadores en la distribución de la riqueza y al mejoramiento de las condiciones de trabajo, reafirmando los derechos del trabajador y los principios de la justicia social.

Le corresponde actuar en los conflictos colectivos e individuales de trabajo, la participación en la política de pleno empleo, en la elevación del nivel de vida de los trabajadores.

Le compete la promoción y perfeccionamiento de la legislación social y laboral, pudiendo requerir la cooperación de las organizaciones centrales de patronos y trabajadores.

Bolivia; en 1972, la Ley de la Organización Administrativa del Poder Ejecutivo, atribuyó al Ministerio de Trabajo y Asuntos Sindicales, competencia en la formulación, dirección y ejecución de la política de promoción socio-laboral y la regulación de las relaciones obrero-patronales. Además, tienen competencia en materia de:

- Ocupación y desocupación.
- Condiciones de trabajo.
- Seguridad e higiene.
- Productividad industrial.
- Formación y capacitación de mano de obra.

Cuba; el Comité Estatal de Trabajo y Seguridad Social es el encargado de dirigir y controlar la aplicación de la política del Estado y del Gobierno en materia laboral, salarial y de seguridad y asistencia social. Tiene atribuciones y funciones principales en materia de políticas de empleo, asistencia social y protección del trabajo. Comprueba la aplicación de la legislación vigente.

Ecuador; en 1979, el que era Ministerio de Trabajo y Bienestar Social desde 1973, quedo reestructurado como Ministerio de Trabajo y Recursos Humanos, creándose por otra parte el Ministerio de Bienestar Social.

Vela por el cumplimiento de las disposiciones legales en materia laboral, promoción de empleo y desarrollo de los recursos humanos que le competen, desarrollo de programas permanentes de contactos directos con patrones y trabajadores, dar solución a los conflictos laborales, colectivos o individuales, establecer la política salarial, mantener relaciones permanentes con los organismos internacionales especializados y cumplir con sus convenios, recomendaciones y resoluciones, que en materia laboral hayan sido aprobados por el gobierno, promover relaciones con los ministerios afines de otros países.

México; La Secretaría de Trabajo y Previsión Social tiene competencia sobre las materias de :

- Trabajo.
- Empleo.
- Formación profesional.
- Cooperativas.
- Seguridad social.

Tiene la responsabilidad de vigilar la observancia y aplicación de las disposiciones del artículo 123 de la Constitución y de las contenidas en la Ley Federal del Trabajo, y procurar el equilibrio entre los factores de producción.

Está a cargo de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, vigila el funcionamiento de las Juntas Federales de Conciliación y de la Federal de Conciliación y Arbitraje, lleva el registro de las asociaciones obreras, patronales y profesionales, estudia y ordena las medidas para la protección de los trabajadores y vigila su cumplimiento, esto en lo que se refiere a materia de seguridad social.

Hasta 1978, para el cumplimiento de estas responsabilidades, las disposiciones legales, Ley Orgánica de la Administración Pública Federal de 1976, Reglamento Interior de la Secretaría 1978, Acuerdos de Sectorialización de 1977, habían establecido las siguientes direcciones generales:

Asuntos Internacionales/ Asuntos Jurídicos/ de Conciliación/ de Control/ de Convenciones/ de Delegaciones Federales/ de Fomento Cooperativo y Organización Social del Trabajo/ de Información y Difusión/ de Inspección Federal del Trabajo/ de Medicina y Seguridad en el Trabajo/ de Productividad y Asuntos Económicos/ de Programación, Organización y Evaluación.

A partir de 1977 en la política laboral mexicana se reafirma el principio de que, el trabajo es el factor fundamental del desarrollo colectivo y del cambio social. Esta posición termina en 1979 con la vigencia de la enmienda al artículo 123;

"Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto se promoverán la generación de fuentes de la Ley constitucional complementaria de la anterior, que obliga a las empresas a proporcionar a sus trabajadores, capacitación o adiestramiento para el trabajo. Paralelamente se declaró de la competencia exclusiva de las autoridades federales, la aplicación de las disposiciones sobre capacitación sobre la implantación de medidas de seguridad e higiene en los centros de trabajo.

De acuerdo con estos principios constitucionales, se ha fijado una política laboral que cubre los siguientes campos:

- Promoción de oportunidades de empleo.
- Elevación de la productividad.
- Mejoramiento del nivel de bienestar del trabajador y sus familias.
- Promoción de la justicia en las relaciones laborales.
- Desarrollo y fortalecimiento de las autoridades e instituciones de la política laboral y del bienestar social.

1

Los objetivos de la política laboral se complementan con un pacto de solidaridad social, entre Estado, los trabajadores y el sector privado, para la producción y el desarrollo económico y social. Esta nueva política laboral vigente desde 1977 repercute sobre las funciones y estructura de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, que amplía su campo de actividades y se consolida como sistema de Administración del Trabajo (65).

Entre las nuevas funciones están:

- Promoción del bienestar del trabajador y su familia con la creación de sistemas de solidaridad social.
- Protección del salario.
- Promoción de la ampliación de la contratación colectiva y la contratación ley.
- Promoción de la creación de nuevas fuentes de trabajo.

El Secretario de Estado, que inviste el carácter de coordinador del sector, tiene las atribuciones de planear, coordinar y evaluar la operación de las entidades de su sector, y orientar y coordinar la planeación, programación, presupuestación, control y evaluación del gasto de las entidades de su sector; y vigilar el cumplimiento de los presupuestos y programas anuales de operación, sistemas y procedimientos de trabajo.

Venezuela; según la Ley Orgánica de la Administración Central, de 1976, la Ley del Trabajo y el Reglamento Orgánico del Ministerio de Trabajo de 1972, compete al Ministerio de Trabajo formular y aplicar la política laboral del país, regular las relaciones obrero-patronales, y al sector de seguridad y previsión social.

(65) Difrieri Jorge Alberto, "La Administración del Trabajo en las Américas", Evolución y Tendencias, Centro Interamericano de Administración del Trabajo, Lima-Peru, 1981. p. 37

El sector laboral también está encargado de: mercado de trabajo, servicio nacional de empleo, estadísticas laborales, centralizar y coordinar las relaciones con la O.I.T. y demás organismos internacionales en materia laboral, mejoramiento de las condiciones de vida de los trabajadores, conciliación y arbitraje en materia laboral.

La Ley del Trabajo señala como funciones generales del Ministerio de Trabajo:

- Recoger los datos necesarios para la preparación de la legislación y reglamentación del trabajo.
- Presentar proyectos de ley sobre legislación obrera y social.
- Cumplir y hacer cumplir las disposiciones de la Ley del Trabajo.
- Propender al mejoramiento de las condiciones de vida y trabajo de los obreros.

Panamá; la Ley Orgánica de 1970 y su Reglamento de 1971, con modificaciones en 1977 y 1980, señalan que el Ministerio de Trabajo y Bienestar Social participa en la formulación de la política socio-laboral del estado, deb. garantizar la libertad sindical, vigilar la aplicación de las disposiciones sociales de la Constitución y del Código de Trabajo, tiene competencia de la regulación y promoción de las relaciones individuales y colectivas de trabajo; salarios, empleos, formación profesional, condiciones de trabajo, seguridad e higiene.

Brasil; en 1974 el Ministerio de Trabajo y Previsión Social se divide en Ministerio de Trabajo y Ministerio de Previsión Social.

En 1974, integraban el Ministerio de Trabajo tres Secretarías: Mano de obra; Empleo y salarios y Relaciones de Trabajo. A las responsabilidades en materia de vigilancia del cumplimiento de la legislación del trabajo y del ordenamiento de las relaciones de trabajo, en 1975, se agregan las funciones de información, intermediación y promoción del empleo con la

creación del Sistema Nacional de Empleo, cuyo órgano central era la Secretaría de Empleo y Salario.

En 1976, se creó el Sistema Nacional de Formación de Mano de Obra, que fija normas y directrices para la definición de la política nacional de desenvolvimiento de los recursos humanos.

En 1978, la estructura ministerial se amplió con la creación de tres nuevas Secretarías: Promoción Social, Seguridad y Medicina del Trabajo e Inmigración.

1.6.- Políticas de empleo.

A continuación veremos las medidas, que los diferentes países del continente, se han tomado para la planificación, coordinación, programación, etc., referentes al empleo.

Brasil; en 1980 se crea la Comisión Especial de Empleo con las funciones de coordinar la formulación, ejecución, evaluación de las políticas multisectoriales de empleo para el corto, mediano y largo plazo. En 1981 se decidió conformar la Comisión Especial de Empleo del Ministerio de Trabajo.

Entre las funciones de la Comisión, se encuentran: Formular el proyecto de Plan Nacional en materia de empleo, programación y evaluación, recomendar y asesorar sobre la incorporación de los criterios de empleo en la política económica, en las políticas sectoriales y regionales, y en la programación y evaluación de la inversión pública.

Ecuador; en 1980 el Reglamento Orgánico-funcional del Ministerio de Trabajo y Recursos Humanos, instituye una Dirección de Empleo y Recursos Humanos, con funciones de:

Promover y orientar la formulación de la política nacional de desarrollo y utilización de los recursos humanos, con los objetivos de capacitarlos para atender las necesidades del desarrollo económico y social del país, e ir progresivamente eliminando el desempleo y el subempleo.

La Dirección se estructura en tres Departamentos:
De Estudios e Investigaciones.- de Promoción del Empleo.- de Colocaciones y Migración Laboral.

México; en 1978, la Ley Federal del Trabajo crea la Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento (ECECA), integrada por las: Dirección de Empleo y por la Dirección de Capacitación y Adiestramiento.

Entre las funciones de la Dirección de Empleo se encuentran las de promover la generación de empleo, promover y supervisar la colocación de trabajadores, elaborar el Catálogo Nacional de Ocupaciones.

Los mecanismos de elaboración y programación de la política global, sectorial y regional de empleo son:

La Comisión Consultiva de Empleo, con la función de proponer políticas de desarrollo y formación de recursos humanos; el grupo Intersectorial para la programación del empleo, que tiene por objeto analizar efecto-empleo de los programas de los sectores de la administración pública. En el área federal, se desempeña los subcomités de empleo de los Comités de Planeación de los estados, que formulan programas estatales de empleo.

La Comisión Consultiva de Empleo, presentó en 1979 un proyecto de Programa Nacional de Empleo 1980-82, que propone el crecimiento sostenido del producto nacional; la incorporación adecuada del progreso técnico; la adaptación dinámica entre fuerza de trabajo; y aparato productivo; atenuación de la heterogeneidad estructural, atendiendo a los sectores informal urbano y tradicional rural.

Las estrategias más importantes están planteadas para apoyar la extensión y consolidación del Servicio Nacional de Empleo, que sistematice y de transparencia al mercado de trabajo, impulsar el sistema nacional de capacitación y adiestramiento, aplicar la justicia laboral en todo el territorio laboral, seguridad e higiene.

Panamá; en la Constitución de 1972 se señala que el trabajo es un derecho y un deber del individuo, es obligación del estado

elaborar políticas económicas para promover el empleo y asegurar al trabajador condiciones de existencia decorosa.

El Código de Trabajo de 1971, menciona que el estado intervendrá para proporcionar ocupación remunerada a todo el que carezca de ella. El estado tiene el deber de desarrollar una política nacional de empleo, interviniendo en la colocación de toda persona que desee emplearse, procurando la conservación de los empleos y creando las fuentes de ocupación que fuesen requeridas. El servicio de empleo, como dependencia del Ministerio de Trabajo y Bienestar Social, tendrá como atribución, conjuntamente con las otras entidades creadas para este fin por el estado o los municipios, la colocación de todos los trabajadores que deseen emplearse.

En 1980 se organiza la Dirección Nacional de Empleo en el Ministerio de Trabajo y Bienestar Social, atribuyéndole la misión de participar en el diseño y ejecutar a nivel nacional, las políticas de empleo del Gobierno Nacional, centralizando todas las acciones del Ministerio de Trabajo y Bienestar Social en materia de empleo.

Entre las funciones de la Dirección Nacional de Empleo se encuentran:

- Mantener un servicio nacional de colocaciones que regule la oferta y demanda de mano de obra.
- Realizar investigaciones para constatar la necesidad de mano de obra calificada y extranjera, y al mismo tiempo diseñar y ejecutar acciones para proteger la nacional.
- Dirigir estudios sobre la situación del empleo en el País.
- Promover la creación de fuentes de trabajo, diseñando acciones directas con la comunidad organizada.
- Participar, en representación de Ministerio, junto con otras organizaciones, en la elaboración de las políticas de empleo y recursos humanos, y en la planificación de la estructura ocupacional del país.

Brasil; el Plan Nacional de Desarrollo 1975-79, proponía entre sus objetivos y metas, una tasa de aumento de las oportunidades de empleo que supere la del crecimiento de la mano de obra que se vuelca al mercado de trabajo.

En 1975 se crea el Ministerio de Trabajo, con las funciones de orientar, coordinar, controlar, y supervisar las actividades

relacionadas con las políticas de empleo, salarios e inmigración. Poco después, se crea el Sistema Nacional de Empleo, cuyo órgano central es la Secretaría de Empleo y Salario, que opera en materia de producción y análisis de información sobre la situación de empleo; intermediación entre oferentes y demandantes y orientación para el empleo y capacitación; actividades de creación de nuevos empleos productivos, mantención de los puestos existentes, reducción de los posibles efectos negativos de la política económica, adoptada o prevista a niveles global o en sectores específicos productivos.

	Presidente Primer Ministro	Consejo ejecutivo sistema nacional de planificación	
Oficina legal		Oficina central de planificación	
	Ministerio de Trabajo	Oficina sectorial de planificación	
Oficina central de Administración		Subdirección de empleo, mano de obra y planificación	
Viceministro de relaciones del trabajo y bienestar social		viceministro de empleo y mano de obra	
Director general de relaciones del trabajo	Director general de bienestar social	Director general de política de empleo y planificación.	Director general de mano de obra
Política de empleo análisis y formulación	Análisis estadístico	Servicio de empleo Colocación Migración	Coordinación de formación profesional y ocupacional. Coordinación
Modelo de estructura avanzada del área de empleo y mano de obra en un Ministerio de Trabajo. Dado a conocer por la Quinta Conferencia Interamericana de la O.E.A. de Ministerios de Trabajo. Guatemala 1975.		Información del mercado de trabajo Análisis ocupacional Orientación vocacional	Formación Oficina técnica

1.8.- Planes de desarrollo.

A continuación, veremos algunos de los planes de desarrollo que se han dado en los países del continente, por considerarlos un punto importante dentro de la política socio-laboral y su evolución en el marco de las sociedades americanas.

Panamá, 1976-80; el objetivo primordial es buscar un desarrollo integral a un bajo costo social. Es instrumental en relación con los objetivos fundamentales permanentes que están enunciados en la Constitución Nacional; promover el empleo y asegurar al trabajador una existencia decorosa; fomentar la participación de los panameños en la cultura nacional; asegurarles la educación y velar por su salud, y la seguridad de sus medios de subsistencia; garantizarles sus derechos políticos, de propiedad y de otra índole, y consolidar un estado permanente y soberano.

El plan anuncia los objetivos mediatos e inmediatos de desarrollo integral que se definen en consonancia con los objetivos fundamentales: distribución de los beneficios del desarrollo con justicia social; crecimiento de la producción nacional; integración del territorio nacional y de la población; participación de todos los panameños en su mejoramiento y consolidación del nuevo sistema de organización política; independencia nacional en libertad y convivencia pacífica; fortalecimiento institucional como base y sustentación de la nación y del estado.

Entre las mejoras logradas desde 1968, el plan pone de relieve las logradas en el área laboral: "... el mejoramiento del trabajador urbano mediante el seguro educativo, el décimo tercer mes, y el Código de trabajo; la ampliación y mayor cobertura de los servicios de salud y educación; la reforma agraria; la creación de empresas cooperativas como vehículo de incorporación de amplios sectores de población a los procesos productivos; el programa de vivienda popular; los programas de mercado, crédito y cooperación técnica en el ámbito agropecuario".

El plan fija metas flexibles e indicativas de distribución y participación (en los aspectos de ingreso, nutrición, salud, vivienda, educación, formación, capacitación); de crecimiento

económico (aspectos globales y sectoriales, generación de empleos); de desarrollo regional; de finanzas públicas; de desarrollo institucional; de desarrollo más autónomo e independiente (sector externo, integración, propiedad y control de nuevas fuentes de crecimiento).

En cuanto a la administración del trabajo, el plan señala las misiones específicas que deberá cumplir, partiendo del supuesto de que los logros laborales del trabajador van ligados al grado de desarrollo del sector empleo, y que para ello es necesario que el Ministerio de Trabajo y Bienestar Social, realice entre otras cosas:

- Promover los programas y acciones del Servicio Nacional de Empleo a nivel empresarial, con la finalidad de que tanto los patrones como los trabajadores, se beneficien más directamente con las facilidades de este servicio de colocación.
- Intensificar las consultas laborales, las mediaciones colectivas y las inspecciones de trabajo.
- Promover y divulgar las nociones de asesoría y defensa gratuita a los trabajadores que no cuentan con recursos suficientes.
- Brindar adiestramiento sindical de manera continua, sistemática e independiente.
- Establecer un sistema para la fijación de salarios y adiestrar al personal que trabajará en el mismo.
- Reglamentar el Código de Trabajo.
- Preparar el movimiento sindical, a fin de que sus demandas y aspiraciones sean acordes con la realidad nacional, al status de la empresa, al nivel de productividad y al beneficio de todos los afiliados.

Brasil, 1975-79: el plan define la política nacional de desarrollo a través de directivas y prioridades en los campos económico y social, en consonancia con la legislación en vigor; establecer los objetivos básicos, la estrategia y los instrumentos generales de acción del gobierno en las áreas económica y social.

Es acompañado de dos instrumentos de ejecución que detalla la programación de las diferentes áreas hasta el nivel de proyectos y actividades: el presupuesto plurianual de inversiones y el presupuesto social.

La estrategia de desarrollo social está dirigida a: garantizar a todas las clases, en particular la media y obrera, aumentos sustanciales en sus ingresos reales; eliminar los focos de pobreza absoluta; asegurar un mínimo de bienestar universal. El principal instrumento es el Consejo de Desarrollo Social, destinado a impulsar la política de desarrollo social y a coordinar los Ministerios competentes en la materia. Las bases de la estrategia social:

- a) Conjugación de la política de empleo con la de salarios.
- b) Política de valorización de recursos humanos.
- c) Política de integración social.
- d) Política de defensa del consumidor.
- e) Política de sueldos.

México / la Planeación Democrática: Se basa en la participación y la concentración para hacer efectivo el derecho al Trabajo y el Derecho del Trabajo, que son el objetivo primordial del esfuerzo participativo. Instituye un verdadero Pacto Social que se instrumenta a través de la Alianza para la producción y del programa nacional de productos básicos.

La Alianza se instrumenta en diez convenios que establece compromisos entre el Gobierno Federal y ramas industriales, para el impulso y desarrollo de áreas prioritarias de economía. Se propone que la producción se encamine hacia los bienes sociales y nacionalmente necesarios, como lo piden los trabajadores; eficiencia en la creación y abastecimiento de satisfactores; igualdad en la redistribución del ingreso.

La Alianza se integra con el Programa Nacional de Productos básicos, cuyo objetivo es facilitar el acceso de la población del país a una serie de líneas de artículos

indispensables para una existencia digna. Va dirigido al consumidor en general, especialmente el trabajador.

1.9.- Estructuras orgánico funcionales.

La conformación de los Ministerios de Trabajo de los países del continente, nos dará una mejor idea de lo que cada estado está logrando para la dignificación del trabajo y el mejoramiento de los trabajadores. Ya sea que se el nombre Ministerio, Secretaría o Departamento, podría decirse que sus estructuras son casi similares y sus fines, como participantes de la Organización Internacional del Trabajo, los enfocan hacia una misión trascendental: el mejoramiento del trabajo y del trabajador.

Argentina.- Ministerio de Trabajo.

- Subsecretaría de Trabajo; Direcciones Nacionales o Generales.
- Subsecretaría de Coordinación y Planeamiento; Direcciones Nacionales o Generales.
- Unidad de la Reforma Administrativa.

Perú.- Ministerio de Trabajo y Promoción Social Alta Dirección.

- Ministro.
- Viceministro de Trabajo.
- Viceministro de Promoción Social.
- Asesoría Técnica.
- Organos Consultivos.
- Organos de Concentración y Coordinación.
- Organos de Control.
- Organos de Asesoramiento.

- Organos de Apoyo.
- Direcciones Regionales.

Panamá.- Ministerio de Trabajo y Bienestar Social.

- Ministerio.
- Viceministro.
- Organos de Control.
- Organos de Consulta y Coordinación.
- Organos de Asesoramiento.
- Organos de Apoyo.
- Organos de Normación y Ejecución.
- Organos Desconcentrados.

Uruguay.- Ministerio de Trabajo y Seguridad Social

- Ministro.
- Subsecretario.
- Dirección General.
- Organos de Asesoramiento.
- Organos de Apoyo.
- Organos Técnicos-operativos.
- Organos Descentralizados.

México.- Secretaría de Trabajo y Previsión Social

- Secretario.

- Comisión Interna de Administración y Programación.
- Coordinación de Programas Internos de Bienestar.
- Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

Subsecretaría "A"

- Dirección General de Asuntos Jurídicos.
- Dirección General de Conciliación.
- Dirección General de Convenciones.
- Dirección General de Inspección Federal del Trabajo.
- Dirección General del Registro de Asociaciones.

Subsecretaría "B"

- Dirección General de Medicina y Seguridad en el Trabajo.
- Dirección General de Productividad y Asuntos Económicos.
- Instituto Nacional de Estudios del Trabajo.
- Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento.

Oficialía Mayor

- Dirección General de Administración.
- Dirección General de Delegaciones Federales del Trabajo.
- Dirección General de Fomento Cooperativo y Organización Social.
- Dirección General de Programación y Organización.

Centro Nacional de Información y Estadística del Trabajo.

- Dirección General de Estadística y Contabilidad.

- Dirección General de Información y Difusión.
- Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo.
- Dirección General de Asuntos Internacionales.

2.- Código Internacional del Trabajo.

Suplemento Regional para América: Dentro del C.I.T., en sus anexos, se encuentra un capítulo especial dedicado a América. Este capítulo, es una colección sistemáticamente ordenada, de las resoluciones adoptadas por las cinco primeras Conferencias de los Estados de América Miembros de la Organización Internacional del Trabajo (Santiago de Chile 1936; La Habana 1939; México, D.F. 1946; Montevideo 1949; Petrópolis 1952) en que figuran normas de política social. Las resoluciones contenidas tratan sobre temas generales: objetivos generales de la colaboración económica y social interamericana; empleo y desempleo; formación profesional y aprendizaje; condiciones de trabajo; trabajo de los menores; trabajo de las mujeres; seguridad social; relaciones de trabajo; inspección del trabajo; trabajadores migrantes y migraciones colonizadoras; condiciones de empleo de los trabajadores agrícolas y reforma agraria; condiciones de vida y de trabajo de las poblaciones indígenas. Muchas de estas resoluciones están basadas en los convenios y recomendaciones que forman el Código Internacional del Trabajo, pero no sólo eso, en muchos aspectos lo completan.

3.- Conferencias de los Estados de América Miembros de la Organización Internacional del Trabajo.

Santiago de Chile, 1936: Esta Conferencia constituyó el primer gran esfuerzo por lograr una unificación de criterios entre los países del Continente Americano que formaban parte de la O.I.T., en lo que a materia del trabajo respecta. Se dieron importantes resoluciones en la misma, dentro de las cuales podemos destacar las siguientes:

Resolución sobre agencias de colocación, la lucha contra el desempleo y la política de obras públicas;

La Conferencia pide al Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo:

a) Que llame la atención de los estados de América miembros de la O.I.T., sobre la necesidad de desarrollar una red de servicios públicos gratuitos de colocación, y severizar las medidas fiscales contra las agencias comerciales de colocación.

b) Que se recomiende a los estados de América que no han adoptado el seguro obligatorio contra el desempleo, que fomenten el seguro voluntario contra el mismo, con financiamiento del Estado.

c) Que se de atención preferente al desarrollo de una política sistemática de obras públicas, tendientes a combatir el desempleo y elevar el nivel de vida de los trabajadores.

Resolución sobre la Enseñanza Rural;

Se hace notar la necesidad de adecuar los horarios de las escuelas rurales, para permitir a los niños, que estén en edad de trabajar en actividades propias a ellos, desarrollar los trabajos agrícolas y fomentar la vocación por los trabajos del campo.

Se procurará la creación de escuelas rurales necesarias, a fin de facilitar el acceso de los niños campesinos a la enseñanza pública y tendrán en sus programas conocimientos elementales relativos a los trabajos agrícolas.

También se propenderá a la creación de escuelas que tengan por único objeto el desarrollo de los conocimientos técnicos y prácticos de la agricultura.

Resolución de la Jornada de Trabajo;

La Jornada máxima de trabajo de la mujer mayor de 18 años corresponderá a ocho horas diarias y cuarenta y ocho semanales. La mujer debe tener igual jornada de trabajo que el hombre.

Resolución sobre los Trabajos Peligrosos e Insalubres;

En ella se prohíbe el trabajo de la mujer en industrias insalubres y peligrosas, y las contrarias a la moral y a las buenas costumbres. Cada estado determinará cual es la lista de estas industrias, entre las cuales se recomienda considerar: sierras circulares, canteras, explosivos, etc.

Resolución sobre los Principios Fundamentales de los Seguros Sociales:

Se considera que el Seguro Social obligatorio constituye el medio más racional y más eficaz para dar a los trabajadores la seguridad social a la cual tienen derecho. Se adoptan principios elementales que parecen susceptibles de facilitar un arreglo justo y rápido del seguro social, entre los que están: riesgos profesionales, prestaciones en metálico, categorías de derechohabientes, garantías, solución de litigios y jurisdicciones, enfermedades profesionales y maternidad.

La Habana 1939: Como en la anterior Conferencia, se adoptan resoluciones que se consideran convenientes para dar resolución a los problemas sociales de la época.

Resolución sobre la Cooperación Económica y Financiera entre las Naciones del Continente Americano:

Se reafirma la necesidad de mejorar el standard de vida de las masas de todo el continente, en base a la colaboración económica y financiera entre las naciones del continente.

El aumento de la actividad comercial internacional debe tender a mejorar el standard de vida al aumentar el volumen del comercio / en consecuencia, el empleo y los salarios. Uno de los objetivos de esa colaboración debe de consistir en establecer y mantener niveles de trabajo justos, que podrían basarse en los principios proclamados por la Constitución de la O.I.T. en el Código Internacional del Trabajo y en las resoluciones de las Conferencias de Trabajo de los estados de América.

Reafirman que para tales propósitos es de vital importancia la protección del derecho de asociación de trabajadores y patronos, establecimiento de salarios mínimos adecuados, límites en cuanto al horario de trabajo, edad mínima para el empleo, un sistema de inspección de la legislación laboral.

Resolución sobre el seguro contra el Desempleo:

Se señala que las naciones deberán establecer y mantener un sistema general de seguro de desempleo aplicable a todas las personas empleadas y expuestas al riesgo del desempleo. En todo caso, el sistema deberá establecerse por etapas.

Resolución sobre el Aprendizaje:

Señala la importancia de incluir en las legislaciones nacionales, disposiciones que establezcan; la admisión por parte de los patrones, de aprendices de edad no menor a quince años y con una retribución, fijándose un límite a la duración del aprendizaje.

Resolución sobre el Trabajo de las Mujeres:

Se dan las bases necesarias a diversos temas relativos al trabajo de las mujeres, como son: Protección a la maternidad, protección de los salarios femeninos, los derechos generales de la mujer, el derecho de la mujer casada al trabajo, el trabajo a domicilio.

México, D. F., 1946 :

Resolución sobre la Estabilidad de los Trabajadores en el Empleo:

Se establece que las relaciones de trabajo deben estar basadas en la buena fe y que los trabajadores deben desarrollarse en un medio de tranquilidad en el trabajo, sin que el temor del desempleo se apodere de ellos y que en el transcurso del tiempo en el trabajo se generan derechos en favor del trabajador, tales como ascenso, primas de salario, pensiones de vejez y otros. Los Estados deberán adoptar medidas encaminadas a hacer estable el empleo de los trabajadores en las empresas.

Resolución sobre la Formación Profesional y Aprendizaje:

Se basa en la medida que se tomó como de emergencia en 1919 en el preámbulo de la Constitución de la O.I.T. también en la Conferencia de Ginebra y en la Declaración de Filadelfia. Tomando

en cuenta que el número de trabajadores calificados sólo puede aumentarse si se dispone de medios de orientación y formación profesionales para los trabajadores de los países de América.

La Conferencia de los Estados Americanos Miembros de la O.I.T., tomó las resoluciones pertinentes para que la formación profesional se organice en base a una política de fomento industrial y agrícola.

Señala todos los planes y conceptos en que se deben encontrar la orientación profesional, formación profesional, escuelas de artes y oficios, aprendizaje, formación complementaria, etc.

Resolución sobre la Política de Salarios:

Se reconoce y apoya, en pro del interés económico de los patrones y trabajadores el principio de los salarios más altos posibles para establecer, mantener y elevar el poder adquisitivo de la población, y en base a este principio, establece una base para lograr una producción mayor y reducir al mínimo los conflictos de trabajo.

Resolución sobre la Igualdad en el Salario por Trabajo Igual:

En esta resolución se estableció, en base a una política igualitaria y no discriminatoria por la raza, color, credo, sexo, o nacionalidad, que a todo trabajo igual, le corresponde un salario igual.

Resolución sobre las Discriminaciones:

Se solicita a los Gobiernos miembros de la O.I.T. que se esfuercen por poner en práctica los principios de igualdad de trato y salarios por trabajo de igual valor y por impedir la injusta discriminación en contra de trabajadores por motivos de raza, credo, color o nacionalidad. Se recomienda tomar medidas para disminuir la discriminación en cualquiera de las facetas de trabajo y por cualquier motivo.

Resolución sobre Conciliación y Arbitraje Voluntarios:

Da las bases para todo sistema de reglamentación voluntaria de los conflictos colectivos de trabajo. Se señala la necesidad

de establecer organismos y sistemas de conciliación y arbitraje con el carácter de permanentes, repartidos sobre todo el territorio nacional.

Resolución sobre Inspección del Trabajo:

Se dan las medidas para describir la naturaleza y alcance de las funciones del inspector del trabajo, así como, de la Organización Administrativa, el personal de inspección, frecuencia y continuidad de la inspección, etc. Todo esto por considerar de vital importancia el garantizar el cumplimiento de la legislación protectora de los trabajadores.

Montevideo 1949:

Resolución sobre los Aspectos Sociales del Desarrollo Económico de Continente Americano:

La Cuarta Conferencia de los Estados de América miembros de la O.I.T., resolvió; solicitar al Consejo de Administración de la O.I.T. que estudie este documento y tome las medidas necesarias para poder hacer una contribución práctica a la solución de los problemas sociales que plantea el desarrollo económico de las Américas. Requirió al Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo que tomara las medidas necesarias para asegurar la cooperación con otras organizaciones internacionales.

Resolución sobre la Libertad Sindical:

Se recomienda a los Estados Americanos miembros de la O.I.T. la ratificación del convenio sobre libertad sindical. La persecución y encarcelamiento de los líderes sindicales, son contrarios a la democracia y a la dignidad del hombre. El tomar las medidas necesarias para la protección de la libertad sindical, así como la investigación y consecuencia de la violación de la misma.

Resolución sobre las Condiciones de Empleo de los Trabajadores Agrícolas en los Países de América:

Se toman las resoluciones sobre empleo y mano de obra, formación profesional, reglamentación del trabajo, salarios, inspección, trabajo de menores y mujeres, seguridad social. Todos

estos puntos están enfocados a las condiciones de empleo de los trabajadores agrícolas de América.

Petrópolis 1952:

Resolución sobre Métodos de Remuneración de Empleados:

La resolución siguiente es relativa a los principios fundamentales que deberían establecerse por el procedimiento adecuado a cada país, ya sea por negociación colectiva, legislación o práctica administrativa, de acuerdo con la justicia social y los factores económicos.

Resolución sobre Asistencia Médica:

Se recomienda a los países de América extender al mayor número de personas los servicios médicos de seguridad social, intensificar las medidas de prevención contra las enfermedades nocivas para la colectividad, procurar tratamiento médico especializado y garantizar una compensación por inactividad que se aproxime, en lo posible, al salario que se percibe.

Hasta aquí las Conferencias de los Estados de América miembros de la O.I.T., que forman parte de los Anexos del Código Internacional del Trabajo. Las siguientes Conferencias no se encuentran en la O.I.T., pero no por eso su importancia se desprecia.

La Habana 1956:

Resolución sobre el Papel de los Empleados y Trabajadores en los Programas para Elevar la Productividad:

Se tomó como base para la presente resolución, la necesidad de desarrollar programas positivos y concretos para elevar la productividad, como base para las mejoras en el bienestar social y económico. Para lograr aumentos en la productividad, los patronos y trabajadores deben desarrollar un papel activo y consciente, con ayuda de los Gobiernos.

Se llegó a la conclusión de que; un aumento importante de los niveles de vida y del bienestar humano en los países menos

desarrollados de la región, depende, en gran parte de la obtención de una mayor productividad, del pleno empleo de la mano de obra y de otros recursos y de una distribución equitativa de los beneficios resultantes y del ingreso nacional.

Se hace una llamada de atención al Consejo de Administración sobre los beneficios resultantes para elevar la productividad y del papel que los patrones y trabajadores pueden desarrollar en esos programas. Se señalan los beneficios y necesidades económicas y sociales, y el papel que desempeñan trabajadores y patrones y sus respectivas organizaciones para lograr tales fines.

Resolución sobre la Participación en los Beneficios:

En vista de que varios países de América cuentan con experiencia en los sistemas de participación de los trabajadores en los beneficios, y que tales sistemas pueden contribuir a desarrollar buenas relaciones entre trabajadores y patrones, se resolvió que:

Es necesario preparar un estudio sobre los sistemas de participación en los beneficios y sobre sus efectos en las relaciones entre trabajadores y patrones, y que se considere la posibilidad de inscribir la cuestión de la participación en los beneficios, en el orden del día de la próxima Conferencia de los estados de América miembros de la O.I.T.

Resolución sobre la Colaboración de los Estados Americanos con la O.I.T.:

Se destaca la gran contribución que los estados de América miembros de la O.I.T. han aportado siempre en beneficio de los fines y objetivos de la O.I.T., en cooperación y esfuerzo para ser alcanzados plenamente, con todos y cada uno de los países. Reafirma la necesidad de una participación cada vez más estrecha y fecunda de todos los estados de la O.I.T., a fin de lograr la realización de los fines y objetivos de ésta.

Buenos Aires 1961; Declaración de Buenos Aires:

Se declaró necesario y urgente que la O.I.T., intensifique su estrecha colaboración con otros organismos internacionales y regionales, como son: O.E.A., B.I.D., Asociación Latinoamericana

de Libre Comercio, en el empeño de lograr el desarrollo económico y el progreso social, dando renovado impulso a su acción práctica en las naciones de América. Se destacó la necesidad de :

- Que toda la política social y económica, se base en un régimen de Gobierno libre y democrático.
- Dar vigencia inmediata a las normas jurídico-sociales, adaptándolas a la realidad económica y social y en armonía con los convenios y recomendaciones de la O.I.T.
- Que los patrones incrementen la tasa de inversión, fomenten la capacitación de la mano de obra y aumenten los ingresos reales de sus trabajadores.
- Que los trabajadores aporten el máximo esfuerzo para un mayor desarrollo económico y una mayor producción de bienes.

Basados en esta resolución la Conferencia dictó las resoluciones pertinentes, tales como :

Resolución sobre Política Social y Desarrollo Económico.

- Resolución sobre asistencia técnica en materia de mano de obra.
- Resolución sobre formación profesional.
- Resolución sobre el programa de acción de la O.I.T. en materia de relaciones de trabajo.

OTTAWA 1966:

Plan de de Ottawa de Desarrollo de los Recursos Humanos.

La Conferencia pide a los países de América:

- Elaborar planes concretos y programas integrados con miras al empleo y al desarrollo de sus recursos de mano de obra.
- Asignar los recursos financieros y de otra naturaleza, para la ejecución eficaz de tales planes.
- Establecer mecanismos adecuados para la coordinación de las políticas de mano de obra y empleo.

- Establecer mecanismos adecuados para la elaboración y la ejecución eficaz de las políticas de mano de obra y empleo en todas sus facetas.

- Adoptar políticas con miras a la pronta ratificación del convenio sobre política del empleo.

- Tomar medidas para aumentar las inversiones como fuente principal de empleo estable y seguro.

- Otorgar educación gratuita a todos los niveles para los que tengan aptitudes y que por falta de medios económicos no pueden beneficiarse de ella.

- Fomentar en América la óptima utilización y desarrollo de la fuerza de trabajo.

- Prohiban el trabajo de los niños en la región, de conformidad con los convenios de la O.I.T.

Invita al Consejo de Administración de la O.I.T. a que solicite del Director General:

- Tomar medidas para la preparación de un informe sobre los programas realizados por los países de América en la aplicación de la recomendación sobre política de empleo.

- Tomar medidas para el intercambio de experiencias en materia de política de mano de obra.

- Prepare para su consideración en futuras reuniones de la Comisión Consultiva Interamericana:

- Un estudio sobre los programas de creación de empleo rural.

- Un estudio sobre las complejas relaciones existentes entre los salarios, utilidades y otros ingresos y factores de producción.

- Un estudio de la emigración de mano de obra altamente calificada de los países en vías de desarrollo a los países desarrollados.

Resolución Relativa a un Plan de Coordinación y Desarrollo de Programas de Mano de Obra en América.

a) Se invita al Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo a que:

1. Encomiende a la Oficina la formulación de programas de mano de obra con atención especial a América Latina.

2.- Recabe, en la formulación y ejecución de esos programas, la cooperación activa de los gobiernos de la región.

b) Recomendara que en la ejecución de los programas se prevean las siguientes medidas:

1. El examen de los progresos realizados en la ejecución del plan.

2.- La organización de seminarios, cursos de formación y de investigaciones sobre el terrero y la difusión de informaciones técnicas.

3.- La prestación de la cooperación técnica que resulte apropiada.

4.- La ejecución de proyectos piloto destinados a verificar la validez de recomendaciones de índole general sobre aspectos como :

- Organización administrativa de la mano de obra.
- Formación profesional adecuada a los países de la región.
- Estructuras y métodos para los servicios públicos de empleo en América.
- Revisión de los proyectos para contrarrestar los efectos de la automatización en las industrias.
- Elaboración de una metodología apropiada para medir el desempleo y el subempleo.

c) Insta a los Estados de América miembros de la O.I.T. a que cooperen plenamente en la aplicación del plan de coordinación y desarrollo de programas de mano de obra en las Américas.

Caracas 1970:

Resolución sobre la Ejecución del Plan de Ottawa de Desarrollo de los Recursos Humanos :

El Programa Regional del Empleo para América Latina y el Caribe, previsto para dar cumplimiento a las resoluciones sobre recursos humanos, adoptadas por la Octava Conferencia de los Estados de América miembros de la O.I.T.: es la más vasta iniciativa lanzada para resolver los problemas de desempleo y subempleo que se plantean en muchos países de la región.

Para el éxito del programa es preciso que haya en cada país un plan nacional de desarrollo que de alta prioridad a las políticas y programas de empleo.

La Conferencia hace incapié en la urgencia de que se prosigan o desarrollen por todos los medios apropiados, los esfuerzos destinados a :

- Formular objetivos de creación de empleos en los diversos sectores económicos que tomen en cuenta la necesidad de conseguir un mejor equilibrio entre el aumento de las posibilidades de empleo y la expansión de la mano de obra.

- Promover la producción de más bienes y servicios.

- La utilización más completa de la capacidad industrial existente.

- La promoción de amplios programas de desarrollo rural.

- La promoción y realización de programas de formación y capacitación profesional adaptados a los requerimientos de cada país.

La formación y perfeccionamiento de especialistas nacionales en planificación de recursos humanos, merece creciente atención por parte de todas las instituciones nacionales e internacionales competentes.

El equipo nacional de empleo necesita realizar actividades de investigación y estudio que pueda aprovechar de manera directa en sus funciones de asesoramiento y formación.

Resolución sobre la Participación Social en el Desarrollo:

Se recomienda a los gobiernos de la región:

- Adoptar medidas eficaces destinadas a permitir a las organizaciones de patronos y trabajadores, participar en todos los niveles de la elaboración, ejecución y control de planes, programas y políticas de desarrollo económico y social.

- Poner al alcance de esas organizaciones los medios de formación que les permitan cumplir las responsabilidades que tienen para ayudar a promover el desarrollo.

Se reafirme el pleno apoyo al principio de libertad de asociación para todos los trabajadores y patronos y:

- Señala la urgencia de que los gobiernos garanticen la plena observancia de esa libertad.

- Ratificar sin demora el convenio sobre libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948.

Resolución sobre la Remuneración:

Se exhorta a los países de América a que, en el marco de sus políticas generales de desarrollo económico y social, adopten una política de salarios aplicables a todos los trabajadores sin discriminación.

Recalca la necesidad de que se observen y apliquen los principios:

- Libertad sindical y utilización de la negociación colectiva.

- Integración de la política de salarios.

- Participación de las organizaciones de patronos y trabajadores, en todas las etapas de examen, formulación y aplicación de esas políticas.

- Salario igual con un trabajo de igual valor.

Recomienda que la política de salarios debería tratar de promover:

- El rápido crecimiento económico.
- La rápida expansión de las oportunidades de empleo.
- La equidad en la distribución de los ingresos.

México 1974:

Resolución sobre Aspectos Sociales y Laborales de la Integración Latinoamericana:

Se recomienda al Consejo de Administración y al Director General del estudio y pronta aplicación de un proyecto especial de cooperación técnica, dirigido tanto a los Organismos Regionales y Subregionales de la integración Latinoamericana, como a los países comprometidos en tales procesos, con el fin de afrontar uniforme y adecuadamente los problemas sociales y laborales que han aparecido.

Se solicita al Consejo de Administración que ponga en ejecución un programa de cooperación técnica, especialmente para los ministerios de trabajo de los países del grupo Andino.

Se recomienda al Director General realizar un análisis valorativo del grado de aproximación, que puede obtenerse entre las diferentes legislaciones nacionales, a base de los convenios y recomendaciones internacionales del trabajo.

Resolución sobre al Intensificación de la Acción de la O.I.T. para fortalecer algunos Aspectos del Tripartismo en la Región Americana:

Esta resolución fue presentada conjuntamente, por los delegados de México y Estados Unidos, y se solicitó del Consejo de Administración de la O.I.T., que de instrucciones al Director General para que considere cuidadosamente las necesidades particulares de aplicar programas dedicados al fortalecimiento del tripartismo, en los Consejos Regionales, para que incluya en sus propuestas de programas y presupuestos, los recursos adecuados para permitir a los consejeros regionales de las Organizaciones Profesionales, intensificar sus actividades estableciendo relaciones de trabajo más intensas con las organizaciones de patrones y trabajadores en sus países respectivos, así como a nivel nacional o internacional, cuando se

encuentran reunidos colectivamente, alternativamente con ocasión de las sesiones anuales de la Conferencia Internacional del Trabajo o de las Conferencias Regionales los años en que se celebren.

Resolución sobre los Trabajadores Migrantes:

Esta resolución, al igual que la anterior, fué presentada por el delegado de gobierno de México, donde se hizo un llamado:

- A los estados en que se registran altas tasas de migración al exterior, para que tomen en cuenta que el fenómeno migratorio, es un problema, cuya solución requiere de la aplicación de una aplicada política de empleo.

- A los estados receptores de grandes corrientes de trabajadores migrantes ilegalmente, a fin de que reconozcan la importancia histórica del fenómeno en el desarrollo de sus economías.

Recomiende:

- Que dentro de los textos que emanen de los Organismos que integran las Naciones Unidas, se refieran a los trabajadores migrantes, incluyan a las personas que realicen una actividad lícita, por su cuenta o bajo contrato de trabajo, y cuya situación sea ilegal en el país, se le denomine "Trabajador Migrante no Documentado".

- Que se estudien las posibilidades de legalizar al trabajador migrante no documentado, teniendo en cuenta su antigüedad en el país.

- Que todo trabajador migrante no documentado, goce de las garantías laborales a que tiene derecho.

- Que la O.I.T. asesore a los países miembros en la formulación y aplicación de políticas de migración, que tomen en consideración, las consecuencias sociales y económicas a largo plazo del fenómeno migratorio.

Resolución sobre la Protección de los Trabajadores en Época de inflación:

Fuó presentada por el delegado gubernamental de México, en la cual se reconoce el imprescindible reconocimiento de las

prioridades para la asignación social de los recursos crediticios, facilitar el acceso de los trabajadores al crédito institucional y crear mecanismos especiales para defender el patrimonio de los trabajadores e incrementar su capacidad adquisitiva, sin descuidar la continuidad y fortalecimiento de el proceso productivo.

Se resolvió recomendar a los gobiernos de la región, tomar medidas para garantizar la seguridad de los ingresos de los trabajadores y el incremento de su poder adquisitivo. Y solicitar que se encargue a la Oficina Internacional del Trabajo, que realice los estudios necesarios, a fin de profundizar en el conocimiento de esta cuestión.

Resolución sobre la Función de las Normas Internacionales del Trabajo en los Países de América.

Fue presentada por el delegado de los trabajadores de México, donde se hizo un llamamiento a los estados de América miembros de la O.I.T., a fin de que establezcan un mecanismo consultivo tripartito, donde los representantes revisen la cuestión de las normas de la O.I.T., en el plano de la legislación y la práctica, para aconsejar a los gobiernos sobre las medidas para la ratificación de nuevos convenios y la aplicación más cabal de las normas internacionales del trabajo.

Medellín 1979:

Algunas de las resoluciones de esta Conferencia fueron presentadas por los representantes de los trabajadores de México, Venezuela, Canadá y Panamá, sin ser por esto, las únicas propuestas realizadas. Las siguientes resoluciones, fueron propuestas por las organizaciones de trabajadores de esos países:

Resolución sobre la Libertad Sindical y Derechos Sindicales:

Se exhortó una vez más, a los gobiernos de los estados de América, a que ratifiquen y apliquen plenamente, los convenios relativos a la libertad sindical y a las organizaciones de trabajadores que se apliquen al caso y que mientras no los ratifiquen, garanticen la observancia de los principios establecidos en ellos.

Resolución sobre la Educación Obrera para el Desarrollo y Fortalecimiento de las Organizaciones de Trabajadores:

Se exhorta a los gobiernos, a que apliquen y ratifiquen los convenios y recomendaciones relativos a la libertad y derechos sindicales, a fin de garantizar el derecho de los trabajadores, de los sectores urbano y rural, a construir organizaciones de su propia elección y afiliarse a las mismas y hacer participar plenamente a las organizaciones de trabajadores en las actividades de la O.I.T. También se invita al Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, a que pida al Director General, a que asegure en el presupuesto, los recursos para el Programa de Educación Obrera y que promueva el mismo para aumentar la capacidad de respuesta de formación y educación obrera.

Resolución sobre la Aplicación en la Región de América de la Declaración de Principios y el Programa de Acción de la Conferencia Mundial del Empleo y de la Resolución Relativa al Curso Dado a la Conferencia Mundial del Empleo:

Se invita a los estados de América miembros de la O.I.T., a que apliquen la declaración de principios y el programa de acción de la Conferencia Mundial del Empleo, y que establezcan comités nacionales tripartitos, para la utilización de los datos estadísticos relativos al empleo y a los trabajadores y todo lo relacionado con lo relativo a la creación y formación del empleo en el ámbito nacional.

Resolución sobre las Normas Internacionales del Trabajo en los Países de América:

Se insta a los estados de América a la aplicación y ratificación de los convenios relativos a libertad y derechos sindicales, trabajo forzoso, discriminación y en general, los relativos a la política en las relaciones laborales, y se invita a los gobiernos a tomar medidas necesarias para lograr una aplicación efectiva de su legislación laboral y de las normas internacionales del trabajo, mediante el refuerzo de los servicios de inspección y control de la administración del trabajo.

4.- Disposiciones Generales de los Países de América miembros de la O.I.T.

4.1.- Declaración de la Habana 1939;

Los representantes de los gobiernos, trabajadores y patrones del Continente Americano:

Afirman su fe inquebrantable en la cooperación internacional y en la necesidad imperiosa de garantizar la paz y la seguridad, eliminando la guerra como instrumento de política nacional manteniendo a la luz del día, relaciones internacionales fundadas sobre la justicia y el honor; observando rigurosamente las prescripciones del Derecho Internacional, reconocidas como regla de conducta efectivas de los gobiernos; haciendo que reine la justicia y respetando rigurosamente todas las obligaciones de los tratados y las relaciones mutuas de los pueblos organizados y:

Prometen prestar el firme y decidido apoyo de los gobiernos y pueblos del Continente Americano para que la Organización Internacional del Trabajo pueda seguir cumpliendo con vigor no disminuidos sus altos propósitos de bienestar social.

4.2.- Conferencia Interamericana de Seguridad Social.

La Conferencia, cuyos estatutos fueron adoptados el 16 de septiembre de 1942 por la primera Conferencia de los estados de América miembros de la O.I.T., en Santiago de Chile, fue establecida con carácter de organismo permanente de cooperación en el campo de la seguridad social, para actuar de concierto con la Oficina Internacional del Trabajo, inspirándose en los principios aprobados en materia de seguridad social, por las Conferencias de trabajo de los estados de América miembros de la O.I.T. De acuerdo a los estatutos, la Conferencia se propone facilitar y desarrollar la cooperación de las administraciones o instituciones de seguridad social y por consiguiente, forman parte de la misma los representantes de:

- a) Las administraciones centrales y departamentos ministeriales interesados en los fines de la Conferencia.
- b) Las instituciones y cajas nacionales de seguridad, seguros y prevención sociales.
- c) Los consejos centrales consultivos o técnicos en materia de seguridad o seguros sociales.

En ejecución a los estatutos, se fundó el Comité permanente interamericano de seguridad social, que tiene por misión, cumplir las resoluciones adoptadas por la Conferencia, preparar las reuniones de ésta, establecer su orden del día, así como de contribuir de cualquier otra manera a los fines de la Conferencia.

De conformidad con su Reglamento, adoptado el 24 de julio de 1945, en el curso de su segunda reunión, el Comité Interamericano de Seguridad Social, podrá nombrar comisiones técnicas. El Comité en su segunda reunión, decidió nombrar dos comisiones, una para tratar de las estadísticas de seguridad social, y otra de los problemas médicos.

4.3.- Carta de la O.E.A.:

La novena Conferencia Interamericana de Bogotá, del 30 de abril de 1948, adoptó una carta por la que establecía la Organización de Estados Americanos, en calidad de Organismo Regional dentro del ámbito de las Naciones Unidas, con el objeto de promover, especialmente por medio de una acción cooperativa el desarrollo económico, social y cultural de sus miembros y reafirmar el principio de que la justicia y la seguridad sociales, son base de una paz duradera. La carta, contiene un capítulo de las normas sociales:

Los estados miembros convienen en cooperar entre sí, a fin de lograr condiciones justas y humanas de vida para su población.

Los estados desarrollarán una legislación social en base a: El principio de no discriminación, para que todos los seres humanos tengan derecho de alcanzar su bienestar material y su desarrollo espiritual, en condiciones de libertad, dignidad, igualdad de oportunidades y seguridad económica. El trabajo es un derecho y un deber social: No será considerado como un artículo de comercio.

4.4.- Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre:

Fue adoptada por la novena Conferencia Interamericana, Bogotá 1948. Entre los puntos más importantes están:

Se señala la igualdad de todas las personas ante la ley y tienen todos los derechos y deberes de la presente, sin distinción de raza, sexo, idioma, credo, ni ningún otro factor.

Señala el periodo de embarazo de la mujer y la protección de la maternidad en el ámbito de la seguridad social y el trabajo.

También señala lo relativo a la seguridad social y a las medidas sanitarias que deben tener los individuos en las posibilidades de los recursos públicos y la comunidad.

El derecho a la educación, así como a la capacitación, son factores resaltantes en esta Declaración, y deben darse en un estado de igualdad de oportunidades.

El derecho al trabajo en condiciones dignas y a la remuneración que le permita un nivel de vida conveniente para sí y su familia. El derecho al descanso y a la utilización del tiempo libre.

El derecho a la libre asociación a las medidas protectoras de la desocupación, vejez, incapacidad, etc.

4.6.- Convenio Económico de Bogotá, 1948:

Dentro de este convenio, el capítulo VII, es el relativo a las garantías sociales, y dentro de su artículo 32, hace referencia a lo siguiente:

Los estados, dentro de los objetivos económicos que señala este convenio, acuerdan cooperar, del modo más eficaz, en la solución de sus problemas sociales y adoptar medidas apropiadas a sus instituciones políticas y sociales, de conformidad con lo establecido en la Carta Interamericana de Garantías Sociales, y conducentes a:

a) Asegurar el imperio de la justicia social y las buenas relaciones entre trabajadores y patronos.

b) Promover oportunidades para el empleo útil y regular, con una remuneración justa para toda persona que desea y puede trabajar.

c) Atemperar los efectos perniciosos que la enfermedad, la vejez, el desempleo temporal y los riesgos del trabajo pueden

tener respecto a la continuidad de los salarios.

d) Salvaguardar la salud, el bienestar y la educación de la población, prestando atención especial a la salud maternal e infantil.

e) Promover en cada país el mecanismo administrativo y el personal adecuado, para poner en efecto estos programas.

f) Asegurar el régimen legal de descanso, retribuido, anual, para todo trabajador, teniendo en cuenta, de manera especial, el adecuado en el trabajo de los menores.

g) Asegurar la permanencia en el disfrute de su trabajo, de todo asalariado, impidiendo los riesgos del despido sin justa causa.

4.7.- Carta Económica de las Américas:

Fue adoptada por la Conferencia Interamericana sobre los problemas de la guerra y la paz, en México, D.F. en 1945.

Señala que es aspiración económica fundamental para los pueblos de América, el poder ejercitar el derecho natural para vivir decorosamente, trabajar y realizar el intercambio provechoso de productos, en paz y con seguridad. El reconocimiento de esta aspiración, debe darse en la formulación de un programa económico positivo, que permita a los pueblos, más altos niveles de vida y la libertad económica.

La elevación del nivel de vida, depende de que el individuo pueda rendir su máxima producción, mediante el reconocimiento de los derechos fundamentales de los trabajadores, para asociarse y negociar, con condiciones de trabajo y equipo óptimas, para que los trabajadores puedan aumentar sus salarios y poder de consumo.

Los pueblos de América declaran su firme propósito de colaborar en un programa para alcanzar: "Una base constructiva para el firme progreso económico de las Américas, mediante el desarrollo de los recursos naturales; incremento de la industrialización; mejoría de transportes; modernización de la agricultura; desarrollo de plantas de fuerza motriz; y obras

públicas; aliento a las inversiones de capital privado; capacidad patronal directiva y especialización técnica; y mejora en las normas y condiciones de trabajo, inclusive la contratación colectiva; todo ello tendiente a elevar el nivel de vida y incrementar el consumo".

CAPITULO VI

LOS CONVENIOS DE LA O.I.T. RATIFICADOS POR MEXICO.

1.- Generalidades sobre ratificación de convenios.

2.- Cuadro de convenios ratificados.

3.- Convenios ratificados por México.

CAPITULO VI

LOS CONVENIOS DE LA O.I.T. RATIFICADOS POR MEXICO.

1.- Generalidades sobre ratificaciones:

A continuación, veremos algunas consideraciones de carácter general referidas a las ratificaciones hechas a los convenios de la O.I.T.

Hasta la fecha, enero de 1987, se han efectuado un total de 5022 ratificaciones, a los 158 convenios celebrados hasta este año. Las recomendaciones efectuadas son 163.

Los convenios que han tenido un número mayor de ratificaciones son: El convenio número 29, relativo al Trabajo Forzoso, con un total de 125 ratificaciones; el convenio número 98, relativo al Derecho de Sindicación y Negociación Colectiva, con 110 ratificaciones; el convenio número 105, relativo a la Abolición del Trabajo Forzoso, con 107 ratificaciones.

Dentro de los convenios con una participación o aceptación por parte de los miembros de la O.I.T., que podríamos denominar como nula, porque su número de ratificaciones es cero, se encuentran: El convenio número 51, relativo a la Reducción de las Horas de Trabajo (obras Públicas), el número 61 de la Reducción de las Horas de Trabajo (industria textil), el 157 y 158 de la Conservación de los derechos en materia de Seguridad Social y de la Terminación de la Relación de Trabajo, respectivamente.

Otro aspecto que cabe señalar es la participación de los estados miembros de la O.I.T. en los convenios de ésta, referida al número mayor y menor de ratificaciones. Así es como España, que es miembro de la O.I.T. de 1919 a 1941 y de 1956 a la fecha, es el país con el número mayor de ratificaciones con 107; Francia pertenece a la O.I.T. desde 1919 y tiene 104; Italia, con 97 es miembro de 1919 a 1939 y desde 1945. Por otra parte, los países que no tienen ninguna ratificación entre otros están: Antigua y Barbuda, miembro desde 1982; Belice desde 1981 y San Marino, de 1982.

Específicamente en lo relativo a Latinoamérica:

PAIS	RATIFICACIONES	MIEMBROS DESDE
Cuba	86	1919
Panamá	69	1919
México	62	1931
Perú	62	1919
Argentina	60	1919
Nicaragua	58	1919 a 1930 y 1937
Brasil	56	1919
Ecuador	52	1934
Colombia	45	1919
Costa Rica	40	1920 a 1927 y 1944
Chile	40	1919
Bolivia	39	1919

2.- Cuadro de Convenios Ratificados por México.

Reunión y año	Num.	Nombre del Convenio	Total de Ratificaciones
1o. 1919	6	Trabajo de los Menores en la Industria	57
	7	Edad Mínima de Admisión al Tra- bajo Marítimo.	51
2o. 1920	8	Indemnización por Desempleo en caso de pérdida por Naufragio.	50
	9	Colocación de la Gente de Mar.	32
	11	Derecho de Asociación y Coali- ción de los Trabajadores Agrí- colas.	105
	12	Indemnización por Accidentes - de Trabajo en la Agricultura.	64
3o. 1921	13	Empleo de la Cerusa en la pin- ra.	52
	14	Aplicación del Descanso Sema- nal en Empresas Industriales.	97
	16	Examen Médico Obligatorio de los Menores Empleados a Bordo.	48
7o. 1925	17	Indemnización por Accidentes de Trabajo.	65
	19	Igualdad de Trato entre Traba- jadores Extranjeros y Nacionales.	105
8o. 1926	21	Simplificación de la Inspección de los Emigrantes a Bordo.	51
9o. 1926	22	Contrato de Enrolamiento de la Gente de Mar.	52
	23	Repatriación de la Gente de Mar.	76
11o 1928	26	Salarios Mínimos.	97
12o 1929	27	Indicación de Peso en los Gran- des Fardos	56
	29	Trabajo Forzoso y Obligatorio.	128
14o 1930	30	Reglamentación de las horas de Trabajo.	29
	32	Protección contra los Accidentes de los Trabajadores.	38
17o 1933	34	Agencias Retribuidas de Colo- cación.	10
18o 1934	42	Indemnización por Enfermedades de los Profesionales.	50
	43	Horas de Trabajo en la Fabri- cación Automática de Vidrio. Blanco.	11

Reunión y año	Num.	Nombre del Convenio	Total de Ratificaciones
	45	Empleo de las Mujeres en los Trabajos Subterráneos.	87
19o 1935	46	Limitación de las Horas de Trabajo en las Minas de Carbón.	5
	49	Reducción de las horas en las Fábricas de Botellas.	8
20o 1936	52	Vacaciones Anuales pagadas.	50
	53	Mínimo de Capacidad Profesional de los Capitanes y Oficiales.	25
21o 1936	55	Obligación del Armador en caso accidente de la Gente de Mar.	15
22o 1936	58	Edad mínima de admisión al Trabajo Marítimo.	49
23o 1937	62	Prescripciones de Seguridad en la Industria de la Construcción	28
24o 1938	65	Estadísticas de Salarios y Horas de Trabajo.	34
31o 1948	87	Libertad Sindical	97
	90	Trabajo Nocturno de los Menores.	40
32o 1949	95	Protección del Salario.	86
34o 1951	99	Métodos para la fijación de Salarios Mínimos.	49
	100	Igualdad de Remuneración entre Hombres y Mujeres.	105
35o 1952	102	Norma Mínima de la Seguridad Social.	50
	105	Abolición del Trabajo Forzoso.	109
40o 1957	106	Descenso Semanal.	49
	107	Protección de las Poblaciones Indígenas.	26
41o 1958	108	Documentos Nacionales de Identidad de la Gente de Mar.	45
	109	Salarios, Horas de Trabajo, a Bordo y Dotación.	10
42o 1958	110	Condiciones de Empleo de los Trabajadores de las Plantaciones	11
	111	Discriminación en Materia de Empleo y Ocupación.	106
43o 1959	112	Edad Mínima de Admisión al Trabajo de los Pescadores.	30
46o 1962	118	Igualdad de Trato de Nacionales y Extranjeros.	34

Reunión y año	Num.	Nombre del Convenio	Total de Ratificaciones
48o 1964	120	Higiene en el Comercio y las Oficinas.	41
49o 1965	123	Edad Mínima de Admisión al Trabajo Subterráneo.	40
	124	Examen Médico de Aptitud de los Menores.	33
54o 1970	131	Fijación de Salarios Mínimos.	32
55o 1970	134	Prevención de los Accidentes de la Gente de Mar.	21
56o 1971	135	Protección a los Representantes de la Empresa.	41
59o 1974	140	Licencia pagada de Estudios.	21
60o 1975	141	Organización de Trabajadores Rurales.	24
	142	Orientación y Formación Profesional.	37
	143	Consultas Tripartitas.	14
64o 1978	150	Administración del Trabajo.	22
65o 1979	152	Seguridad e Higiene de los Trabajadores Portuarios.	9
65o 1979	153	Duración del Trabajo y Período de Descanso.	3
21o. 1936	* 56	Seguro de Enfermedad de la Gente de Mar.	13
44o. 1960	* 115	Protección contra las Radiaciones.	39
67o. 1981	* 158	Seguridad y Salud de los Trabajadores.	3

* Convenios Ratificados por México durante 1984.

3.- Los Convenios de la O.I.T. ratificados por México. la Ley Federal del Trabajo y la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos:

A continuación veremos la relación que existe entre la legislación nacional y las normas internacionales del trabajo que fueron aceptadas y comprometidas a ponerlas en vigor, por México, como miembro de la O.I.T. Algunos de estos convenios, o las normas que contienen, no tienen vinculación alguna con la Ley Federal del Trabajo o con la Carta Magna, pero se encuentran en leyes concretas o reglamentarias de esos preceptos, como es el caso de la legislación marítima, por tener una importancia especial o ser un campo de aplicación muy vasto.

Convenio 6: Trabajo nocturno de los menores en la industria. Entra en vigor el 13 de junio de 1921 y es revisado en 1948 por el convenio número 90. Se hace un listado de las empresas que se consideran industriales y se prohíbe emplear durante la noche a personas menores de 18 años. El término noche es el comprendido entre las 22:00 Hrs. y las 5:00 Hrs. El artículo 123 constitucional, en su fracción II, señala la prohibición en las labores insalubres, peligrosas, el trabajo nocturno industrial o todo tipo de trabajo después de las 10 de la noche del empleo de los menores de 15 años. La Ley Federal del Trabajo aumentó la edad a 18 años como mínima, para poder desempeñar trabajos nocturnos industriales.

Convenio 90: Entra en vigor en 1951, y revisa el convenio número 6, analizado anteriormente. Aumenta el periodo nocturno de las 22:00 Hrs. a las 6:00 Hrs. y la legislación podrá exceptuar la prohibición en trabajos que no sean nocivos o peligrosos.

Convenio 7: Edad mínimo de admisión al trabajo marítimo. Entra en vigor en 1921 y se revisan en 1936 por el Convenio número 58. Señala la prohibición de emplear a menores de 14 años abordo de cualquier buque. Para tal efecto, se llevará un registro de la tripulación donde se haga constar la edad de la misma. La Ley Federal del Trabajo señala la misma prohibición con la variante de la edad, que es de 15 años.

Convenio 58: Entra en vigor en 1939, aumentando la edad de 14 a 15 años, quedando vigentes las disposiciones del Convenio anterior.

Convenio 8: Indemnización por desempleo en caso de pérdida por naufragio. Entra en vigor en 1923. En caso de pérdida por naufragio de un buque, la persona con la cual la gente de mar, entendiéndose por esta toda persona empleada a bordo de un buque que se dedique a la navegación marítima, hubiere celebrado el contrato respectivo de trabajo, deberá pagar una indemnización que le permita hacer frente al desempleo resultante de la pérdida del buque.

La Ley Federal del Trabajo señala la obligación del armador, fletado, etc., a repatriar a los trabajadores y a cubrir el importe de los salarios hasta su restitución al puerto de destino o al que se haya señalado en el contrato y el de las demás prestaciones a que tengan derecho.

Convenio 9: Colocación de la gente de mar. Entra en vigor en 1921 y señala que la colocación de la gente de mar no podrá ser objeto de un comercio ejercido con fines de lucro, y la necesidad de establecer sanciones penales para tales fines.

Convenio 11: Derecho de asociación y coalición de los trabajadores agrícolas. Su entrada en vigor es en 1923. Los miembros que lo ratificaron se comprometieron a asegurar a todas las personas ocupadas en la agricultura, los mismos derechos de asociación y coalición que a los trabajadores de la industria.

El Artículo 123 Constitucional, en su fracción XVI, señala el derecho de los obreros de unirse en defensa de sus intereses, formando sindicatos. Se refiere a todos los trabajadores no solamente a los de la industria, por lo tanto, los trabajadores agrícolas quedan comprendidos en ese renglón.

Convenio 12: Indemnización por accidentes de trabajo en la agricultura. Entra en vigor en 1923 y es similar al anterior ya que señala la obligación de extender el beneficio de las leyes y reglamentos que tengan por objeto indemnizar a las víctimas de accidentes de trabajo, a todos los asalariados agrícolas.

El artículo 123 señala la responsabilidad de los empresarios en los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de los trabajadores, por lo tanto, los patronos deberán pagar la indemnización correspondiente. Asimismo, la Ley Federal del Trabajo se refiere a los riesgos del trabajo, quedando comprendidos en los mismos, los accidentes de trabajo y

las enfermedades profesionales, de los trabajadores en general, incluidos por supuesto, los agrícolas. También se reglamentan los riesgos de trabajo.

Convenio 13: Empleo de la cerusa en la Pintura. Entró en vigor en 1923 prohibiendo el empleo de la cerusa de sulfato de plomo y de cualquier otro producto que contenga dichos pigmentos en los trabajos de pintura interior de los edificios. También prohíbe el empleo de menores de 18 años y mujeres en los trabajos de pintura que entrañen el empleo de cerusa.

Convenio 14: Aplicación del descanso semanal en empresas industriales. Entra en vigor en 1923, señalando que todo personal empleado en una empresa industrial, deberá de disfrutar en el curso de cada período de siete días, de un descanso que comprenda como mínimo 24 horas consecutivas.

La Constitución señala que por cada seis días de trabajo, deberá disfrutar el operario de un día de descanso, por lo menos. También la Ley Federal del Trabajo hace referencia al tema, agregando que el trabajador, en ese día de descanso, disfrutará su salario íntegro.

Convenio 15: Examen obligatorio de los menores empleados a bordo de los buques. Desde 1922 que entra en vigor, se señaló que los menores de 18 años no podrán ser empleados a bordo, sin previa presentación de un certificado médico que pruebe su aptitud para tal trabajo. Este certificado deberá ser renovado por lo menos una vez al año.

Convenio 17: Indemnización por accidentes de trabajo. Se crea la obligación de garantizar a las víctimas de accidentes de trabajo, o sus derechohabientes, una indemnización. Se aplicará a todos los obreros, empleados o aprendices que trabajan en empresas o establecimientos de cualquier naturaleza.

La Constitución señala la responsabilidad de los patrones frente a los accidentes de trabajo o enfermedades profesionales de sus trabajadores y además, que la Ley del Seguro Social será de utilidad pública y comprenderá los medios necesarios para la adecuada atención y bienestar de los trabajadores, campesinos y otros sectores sociales y sus familias. También se reglamenta en la Ley Federal del Trabajo en el capítulo de los riesgos de trabajo.

Convenio 19: Igualdad de trato entre trabajadores extranjeros y nacionales, en materia de indemnización por accidentes de trabajo. Entra en vigor en 1926. Por el presente, se otorgará el mismo trato a los extranjeros que a los propios nacionales en lo relativo a indemnización por accidentes de trabajo. Se dará esta igualdad sin ninguna condición de residencia.

También está regulado por la Ley Federal del Trabajo en el capítulo referente a los riesgos de trabajo, no se da una señalización directa de extranjeros, pero por señalar a todos los trabajadores, estos se consideran dentro de los mismos sin hacer distinción de nacionalidad o residencia.

Convenio 21: Simplificación de las inspecciones de los emigrantes a bordo de los buques. Entra en vigor en 1927. Se aceptó el principio de que el servicio oficial de inspección encargado de velar por la protección de los emigrantes a bordo de un buque de emigrantes, no se ha realizado por más de un gobierno.

Convenio 22: Contrato de enrolamiento de la gente de mar. Entra en vigor el año de 1928 y señala que el contrato firmado entre el armador y la gente de mar podrá ser revisado por el consejero, las condiciones serán fijadas por la legislación nacional y no contendrá disposiciones contrarias a esta. El convenio pretende mejorar las condiciones del contrato de la gente de mar, para que no existan riesgos en su contratación. Es decir, que el contrato esté respaldado por una autoridad nacional para que no se registren circunstancias contrarias a los intereses de la gente de mar.

La Ley Federal del Trabajo señala los requisitos que debe contener el contrato de trabajo de los trabajadores de los buques en su artículo 195.

Convenio 23: Repartición de la gente de mar. La gente de mar tendrá derecho a ser transportada a su propio país, al puerto donde fué contratada o al de zarpa del buque. Se le considera repatriada si se le obtiene empleo conveniente a bordo de un buque que se dirija a uno de los puntos anteriores. Los gastos de repatriación no correrán a cargo de la gente de mar en: accidente ocurrido al servicio del buque, naufragio, enfermedad, despido injustificado. Los gastos comprenderán transporte, alojamiento, manutención durante todo el viaje.

El repatriar o trasladar al lugar convenido a los trabajadores, salvo los casos de separación por causas no imputables al patrón, es una de las obligaciones que señala la Ley Federal del Trabajo a los patrones.

Convenio 26: Establecimiento de métodos para la fijación de salarios mínimos. Se crea la obligación de fijar tasas mínimas de salarios de trabajadores, donde no se fijan por contratos colectivos u otros sistemas. Los miembros fijaran libremente los métodos de fijación de salarios mínimos, así como las medidas necesarias de control y sanciones.

La Constitución señala dos tipos de salarios mínimos que deberán disfrutar los trabajadores; generales o profesionales. Los salarios mínimos deben ser suficientes para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia. Los salarios mínimos serán fijados por Comisiones Regionales integradas por representantes de los trabajadores, patrones y del gobierno, y serán sometidos a la Comisión Nacional, integrada de la misma forma. La Ley Federal del Trabajo también los regula, en el capítulo correspondiente a ese tema, dando las bases prioritarias que deben contener los salarios mínimos y los principios generales de su fijación.

Convenio 27: Indicación de peso en los grandes fardos transportados por barco. Entra en vigor en 1932 y se refiere a los objetos con un peso superior a una tonelada, que deberán tener su peso indicado en la superficie exterior, en forma clara y duradera.

Convenio 29: Trabajo forzoso u obligatorio. Entra en vigor en 1932 y por este medio se suprime el trabajo forzoso u obligatorio en todas sus formas. Esto es, todo trabajo u servicio exigido a un individuo bajo la amenaza de una pena cualquiera y para el cual no se ofrece voluntariamente. No se comprende el servicio militar, obligaciones cívicas, sentencias judiciales y causas de fuerza mayor.

A este respecto, el artículo 5 Constitucional señala que, nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento, excepto la pena impuesta por autoridad judicial, los servicios públicos que señalan las leyes respectivas, el de las áreas, los cargos cívicos.

Convenio 30: Reglamentación de las horas de trabajo en el comercio y las oficinas. Entra en vigor en 1933 y señala la reglamentación que debe existir para que el trabajo en esos lugares no exceda de 48 horas, semanales y 8 horas diarias.

El artículo 127 Constitucional establece que en todo contrato de trabajo, la jornada tendrá una duración máxima de 8 horas. También lo señala la Ley Federal del Trabajo, 8 horas máximas de la jornada diurna, 7 horas la nocturna y 7 1/2 la mixta.

Convenio 32: Protección contra los accidentes de trabajo en la carga y descarga de los buques. Entra en vigor en 1924 y se refiere a la protección y seguridad que deben de mantener tanto los lugares de trabajo como los accesos y pasos a los mismos, para que haya una mayor protección de los trabajadores, así como las máquinas y herramientas de trabajo que se emplean y las condiciones en que se encuentra.

Convenio 34: Agencias retribuidas de colocación. Entra en vigor en 1936 y es modificado en 1949 por el convenio número 36. Las agencias de colocación con fines lucrativos, deberán suprimirse, señala en un término no mayor de tres años a la fecha de ratificación del convenio. Las agencias sin fines lucrativos, deberán poseer autorización de la autoridad, no podrán cobrar tarifa superior a los gastos ocasionados y no podrán reclutar o colocar trabajadores en el extranjero, a menos que tengan autorización y acuerdo entre los países autorizados.

Constitucionalmente se señala que el servicio para la colocación de los trabajadores será gratuito para éstos, ya se efectúe por oficinas municipales, bolsas de trabajo o cualquier otra institución oficial o particular.

Convenio 42: Indemnización por enfermedades profesionales. Entra en vigor en 1926 y todo miembro que ratifique este convenio se obliga a garantizar a las víctimas de enfermedades profesionales o a sus derechohabientes, una indemnización basada en los principios generales de su legislación nacional sobre la indemnización por accidentes de trabajo.

El artículo 123 Constitucional señala la responsabilidad del patrón en los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de sus trabajadores, por lo tanto, deberá pagar la

indemnización correspondiente. En la Ley Federal del Trabajo también se contempla este asunto y se reglamenta en lo relativo a los riesgos de trabajo.

Convenio 43: Horas de trabajo en la fabricación automática de vidrio plano. Este convenio aplica a las personas que trabajan por equipos sucesivos en operaciones necesariamente continuas en las fábricas de vidrio plano, con máquinas automáticas. El número de horas de trabajo no podrá exceder a 42 a la semana y de 8 diarias.

Convenio 45: Empleo de las mujeres en los trabajos subterráneos de toda clase de minas. En los trabajos subterráneos de minas, no podrá estar empleada ninguna persona del sexo femenino, sea cual fuere su edad. Se podrá exceptuar a las mujeres que realicen un cargo de dirección y no manual como en servicios de sanidad, y a cualquiera que tenga que bajar a una mina sin realizar trabajos de tipo manual.

Convenio 46: Se limitan las horas de trabajo en las minas de carbón. El tiempo de presencia de cada trabajador en la mina no podrá exceder de 7 horas y 45 minutos diarios. Los trabajadores deberán gozar de un descanso de 24 horas seguidas, 18 de las cuales deberán estar comprendidas dentro del domingo o del día de fiesta legal, excepto en los trabajos necesariamente continuos o que necesiten ser realizados en ese día.

Convenio 49: Reducción de las horas de trabajo en las fábricas de botellas. Entra en vigor en 1938 y señala que el promedio de horas semanales de trabajo, no podrá exceder de 42 y cada turno no pasará de 8 horas, en las fábricas anteriormente señaladas.

Convenio 52: Vacaciones anuales pagadas. Entra en vigor en 1937 e indica que las personas a las que se les aplique este convenio, tendrán derecho, después de un año de servicio continuo a unas vacaciones pagadas de 6 días laborables por lo menos. Los menores de 16 años, a 12 días. La duración de las vacaciones deberá aumentar progresivamente con la duración de la prestación del servicio.

La Ley Federal del Trabajo regula esta situación de todo igual que el convenio y señala la forma de aumento progresivo de

las vacaciones que será de 2 días laborables, hasta llegar a 12 por cada año de servicio subsecuentes, después del cuarto año de servicio, el aumento será de dos días por cada cinco de prestarlo.

Convenio 53: Mínimo de capacidad profesional de los Capitanes y Oficiales de la Marina Mercante. Mediante este convenio, nadie podrá ser contratado para ejercer a bordo de un buque las funciones de capitán o patrón, oficial de puente o encargado de la guardia, ni primer maquinista, sino posee un certificado que pruebe su capacidad para el ejercicio de estas funciones.

Convenio 55: Obligación del armador en caso de enfermedad, accidente o muerte de la gente de mar. El armador deberá cubrir los riesgos de enfermedad o accidente, desde el inicio del contrato hasta la terminación, la asistencia correrá a cargo del armador hasta la curación del enfermo o herido, o hasta que se compruebe el carácter permanente de la enfermedad o de la incapacidad.

Dentro de las obligaciones que la Ley Federal del Trabajo señala a los patronos referido a los trabajadores de los buques, se encuentra la de proporcionar tratamiento médico y medicamentos y otros medios terapéuticos en los casos de enfermedades, así como el personal y el material de curación que debe de llevar a bordo, según las leyes de la materia.

Convenio 62: Prescripciones de seguridad en la Industria de la Construcción. Los miembros de la O.I.T. que ratificaron este convenio, se obligaron a mantener una legislación que: garantice la aplicación de las disposiciones de este convenio; que faculte a una autoridad competente para dictar reglamentos destinados a dar cumplimiento a las disposiciones del presente convenio, relativas a andamios, plataformas de trabajo, elevadores, equipo de protección y primeros auxilios.

Convenio 63: Estadísticas de Salarios y horas de Trabajo en las Industrias Principales Mineras y Manufactureras, en la edificación y construcción y la agricultura. Los ratificantes se obligan a acopilar estadísticas de salarios y horas de trabajo, a publicar estos datos y a comunicarlos a la Oficina Internacional del Trabajo.

Convenio 87: Libertad sindical y protección del derecho de sindicación. Los trabajadores y patronos tienen derecho de constituir y afiliarse a organizaciones que estimen convenientes que no están sujetas a disolución administrativa y tienen derecho a constituir federaciones y confederaciones. Tiene por objeto la protección y creación de las organizaciones de trabajadores y patronos, que tengan por objeto fomentar y defender los intereses de patronos y trabajadores.

La Constitución contiene los principios de este convenio al señalar que tanto patronos como trabajadores tienen derecho para cualigarse en defensa de sus intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc. También la Ley Federal del Trabajo lo regula, y señala el derecho de patronos y trabajadores a formar coalición y las normas que regularán su funcionamiento y características.

Convenio 95: Protección del salario. Entra en vigor en 1952 y se aplica a todas las personas a quienes se pague o deba de pagarse un salario. El tipo de moneda que se debe pagar es la de curso legal, señala la forma de hacer el pago, a quien hacerlo, descuentos salariales, características del salario, tiempo de pago etc.

A este respecto, la Ley Federal del Trabajo hace la reglamentación correspondiente, señalando las normas protectoras del salario. Entre esas normas se encuentran: el pago debe hacerse directamente al trabajador; la moneda será la de curso legal; no se permite la imposición de multas; el pago debe hacerse en el lugar donde los trabajadores presten sus servicios, etc.

Convenio 97: Métodos para la fijación de salarios mínimos en la agricultura. Entra en vigor en 1953 y se refiere al establecimiento y conservación de métodos adecuados que permitan fijar tasas mínimas de salarios para los trabajadores empleados en las empresas agrícolas y en ocupaciones afines.

La Constitución establece que los trabajadores del campo disfrutarán de un salario mínimo adecuado a sus necesidades. Para fijar estos salarios mínimos, el método es el mismo que se utiliza para los salarios de la Ciudad. Serán fijados por Comisiones Regionales integradas por representantes de los patronos, trabajadores y del gobierno. Para su aprobación, serán sometidos a la aprobación de la Comisión Nacional.

Convenio 100: Igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la femenina, por un trabajo de igual valor. Mediante este convenio se establece una igualdad remunerativa en cuanto a la calidad de igual valor entre el trabajo efectuado por mano de obra femenina y la masculina. Lo que se requiere es designar tasas de remuneración fijadas sin discriminación en cuanto al sexo.

Es principio Constitucional que para trabajo igual, debe de corresponder un salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad. Así también, la Ley Federal del Trabajo establece que no podrán darse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo, etc.

Convenio 102: Norma mínima de la seguridad Social. Este convenio se refiere a las normas mínimas en materia de seguridad social, a que tienen derecho los trabajadores, entre las cuales se encuentran: Asistencia Médica, prestaciones monetarias de enfermedad, prestaciones de desempleo, prestaciones de vejez, prestaciones por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, prestaciones familiares, de maternidad de inválides, etc.

En nuestra legislación se regula por el artículo 107 Constitucional que señala la responsabilidad de los patrones por los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. También señala que la Ley del Seguro Social es de utilidad pública, y ella comprenderá los seguros necesarios para la protección y bienestar de los trabajadores.

Convenio 105: Abolición del Trabajo Forzoso. Entra en vigor en 1959 y todo miembro que lo ratificó o ratifique, se obliga a suprimir y no hacer uso de ninguna forma de trabajo forzoso u obligatorio. También se obliga a tomar medidas para tal efecto.

Convenio 106: Descanso semanal en el comercio y en las oficinas. Todas las personas a quienes se les aplica este convenio, tendrán derecho a un periodo de descanso semanal ininterumpido de 24 horas como mínimo, en el curso de cada periodo de 7 días. Este descanso coincidirá, siempre que sea posible, con el día de la semana consagrado al descanso por la tradición o las costumbres del país o de la región.

Se aplican las mismas normas nacionales que para el descanso semanal en la industria, mencionadas en el convenio número 14.

Convenio 107: Protección e integración de las poblaciones indígenas y de otras poblaciones tribuales y semitribuales en los países independientes. Señala la incumbencia de los gobiernos de desarrollar programas coordinados y sistemáticos, con miras a la protección de las poblaciones en cuestión y a su integración progresiva en la vida de sus respectivos países. Se les respetarán todos los derechos del resto de los ciudadanos, como contratación y condiciones de empleo, formación profesional, seguridad social, etc.

Convenio 108: Documentos nacionales de identidad de la gente de mar. Los ratificantes deberán, a petición de los interesados, otorgar a sus nacionales que ejerzan la profesión de marino, un documento de identidad, y en cada caso, otorgarlo en su lugar, su pasaporte donde se indique que el titular del mismo es marino.

Convenio 109: Salarios, horas de trabajo a bordo y dotación. Este convenio fija los salarios y horas de trabajo que se deben aplicar a la gente de mar a bordo, así como una dotación para la salvaguarda de la vida humana en el mar. Sujeta a los gobiernos que lo ratifiquen a mantener las disposiciones señaladas en el mismo.

En la legislación nacional, se reglamenta en la Ley Federal del Trabajo en el capítulo correspondiente a los trabajadores de los buques, donde se describen las horas de trabajo, salarios, descansos y demás prestaciones.

Convenio 110: Condiciones de empleo de los trabajadores de las prestaciones. Este convenio trata de los trabajadores que laboran en las plantaciones, y para los cuales se aplican normas sobre: contratación y reclutamiento y trabajadores migrantes, contratos de trabajo y abolición de sanciones penales, salarios, vacaciones anuales pagadas, descanso semanal, protección a la maternidad, sindicalización y negociación colectiva, indemnizaciones, etc.

Convenio 111: Discriminación en materia de empleo y ocupación. Entra en vigor en 1960 y los miembros se obligan a formular y llevar a cabo una política nacional, que promueva por métodos adecuados a las condiciones y a las prácticas nacionales, la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con objeto de eliminar cualquier discriminación a este respecto.

La Constitución señala el derecho de todo individuo de dedicarse a la profesión, industria, etc., que más le acomode, siempre y cuando sean lícitos. La Ley Federal del Trabajo estipula que no podrán hacerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo, política o condición social.

Convenio 112: Edad mínima de admisión al trabajo de los pescadores. Los niños menores de quince años, no podrán prestar servicios a bordo de ningún barco de pesca. Pueden participar en tales actividades durante las vacaciones escolares y siempre que no sean nocivas, ni tengan como objeto ningún beneficio comercial.

Convenio 118: Igualdad de trato de nacionales y extranjeros en materia de seguridad social. Todo estado miembro que ratifique este convenio se obliga a aplicar una o varias ramas de la seguridad social. El beneficio de las prestaciones deberá garantizarse con igualdad de trato, sin importar la residencia: asistencia médica, prestaciones de enfermedad, maternidad, invalidez, vejez, sobrevivencia, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, desempleo y familiares.

Convenio 120: Higiene en el comercio y las oficinas. Se estableció la necesidad de adoptar y mantener vigente una legislación que asegure la aplicación de los principios generales y a asegurar, en la medida de las condiciones nacionales, se de efecto a las condiciones de la recomendación sobre la higiene. Los locales utilizados por los trabajadores, deberán ser mantenidos en limpieza, con adecuada ventilación, iluminación apropiada, con suficiente agua potable, instalaciones sanitarias, etc.

Convenio 123: Edad mínima de admisión al trabajo subterráneo de las minas. La edad mínima para trabajar en las

minas será siempre superior a los 16 años. Las legislaciones nacionales deberán tomar medidas adecuadas para su cumplimiento.

Convenio 124: Examen médico de aptitud de los menores para el empleo en trabajos subterráneos en las minas. Para el empleo en las minas de menores de 21 años, se deberá exigir un examen médico de aptitud y posteriormente, exámenes periódicos a intervalos que no excederán de un año.

Convenio 131: Fijación de salarios mínimos, con especial referencia a países en vía de desarrollo. Se obligaron a establecer un sistema de salarios mínimos que se apliquen a todos los grupos de asalariados cuyas condiciones de empleo hagan apropiada la aplicación del sistema. Para aplicar este sistema, se tomará en cuenta: las necesidades de los trabajadores y sus familias, en base al costo de la vida, prestaciones de seguridad y los factores económicos.

Como ya se vió, esta cuestión de los salarios mínimos tiene una regulación constitucional, donde se indica el sistema de fijación de los mismos. La Ley Federal del Trabajo también contempla y regula esta situación, dando además, las normas protectoras de los salarios mínimos y su reglamentación correspondiente.

Convenio 134: Prevención de los accidentes de la gente de mar. Se tomarán medidas para que los accidentes de trabajo se notifiquen y estudien en forma apropiada y se haga un análisis estadístico apropiado que no se limitará a los accidentes mortales o graves. Las autoridades establecerán programas para limitar, en lo posible, los accidentes de trabajo, que deberán estar adecuados a las realidades de los aspectos nacionales.

Convenio 135: Protección y facilidades que deben otorgarse a los representantes de los trabajadores en la empresa. Los representantes de los trabajadores, deberán gozar de protección eficaz, en la empresa, contra todo acto que pueda perjudicarlos. Deberán disponer en la empresa de facilidades apropiadas para el desempeño rápido y eficaz de sus funciones.

Convenio 140: Licencia pagada de estudios. La licencia pagada de estudios es la concedida a los trabajadores con fines

educativos, por un periodo determinado, durante las horas de trabajo y con pago de prestaciones económicas adecuadas.

La Constitución establece la responsabilidad de proporcionar a sus trabajadores, capacitación y adiestramiento para el trabajo. Además se regula por la Ley Federal del Trabajo en lo tocante al Sistema Nacional de Capacitación y Adiestramiento.

Convenio 141: Organizaciones de trabajadores rurales y su función en el desarrollo económico y social. Todos los trabajadores rurales tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, o afiliarse a ellas. Los principios de la libertad sindical deberán respetarse plenamente. Se facilitará el establecimiento y expansión de estas organizaciones.

Convenio 142: Orientación profesional y la formación profesional en el desarrollo de los recursos humanos. Todo miembro deberá adoptar y llevar a la práctica, políticas, programas completos y coordinados en el campo de la orientación, formación profesionales, estableciendo una estrecha relación entre este campo y el empleo, en particular, mediante los servicios públicos de empleo.

Convenio 143: Consultas tripartitas para promover la aplicación de las normas internacionales del trabajo. Los miembros se comprometen a poner en práctica procedimientos que aseguren consultas efectivas entre los representantes del gobierno de los trabajadores y de los patrones. El objeto de este convenio es celebrar consultas con los representantes sobre el orden del día de la Conferencia Intenacional del Trabajo, sobre convenios y recomendaciones, sobre convenios no ratificados, etc. En fin, con todo lo relacionado con la Organización Internacional del Trabajo.

Convenio 150: Administración del trabajo; cometido, funciones y organización. Todo miembro que ratificó este convenio puede delegar o confiar determinadas actividades de la administración del trabajo a organizaciones no gubernamentales, de trabajadores o patrones. Se debe de garantizar la organización y el funcionamiento, eficaces en su territorio, de un sistema de administración del trabajo, cuyas funciones y responsabilidades

estén adecuadamente coordinadas. Se debe de garantizar la consulta, operación y negociación entre las autoridades públicas y las organizaciones más representativas de trabajadores y patronos.

Convenio 152: Seguridad e higiene de los trabajadores portuarios. Se pretende que el trabajo desarrollado en los puertos, se realice con la máxima seguridad e higiene para el trabajador portuario. Se pretende seguridad en equipo y métodos de trabajo, accesos, equipos de primeros auxilios. Estas medidas se deben entender a todos los puntos de la actividad portuaria.

Convenio 153: Duración del trabajo y periodos de descanso en los transportes por carrera. La duración total máxima de conducción, comprendidas las horas extraordinarias, no deberá exceder de 9 por día, ni de 48 por semana. El conductor tendrá derecho a una pausa después de cinco horas continuas de duración del trabajo. El periodo de descanso diario será de 10 horas por cada 24 por lo menos.

Hasta aquí los convenios de la Organización Internacional del Trabajo ratificados por México y su relación con la Constitución y la Ley Federal del Trabajo.

A algunos de los convenios anteriores no se les hizo referencia con la Constitución o la Ley Federal del Trabajo, no por eso quiere decir que no se tengan en la práctica legislativa nacional, sino que se encuentran relacionados o regulados con otras leyes o reglamentos que los contemplan. Como se puede observar, la legislación internacional en materia marítima es muy basta, y la Constitución o la Ley Federal del Trabajo no pueden contemplar todos los asuntos pertinentes a materia laboral, por lo tanto, se deja esa función a leyes con carácter más especial, como el caso de la Ley de Navegación y Comercio Marítimo, que tiene una regulación más amplia en lo concerniente a los trabajadores portuarios y a las medidas necesarias para su protección.

Pero no sólo la materia marítima tiene una legislación especial o más extensa que regula de forma más amplia los aspectos laborales, tal es el caso de la seguridad social, de los métodos para fijar los salarios mínimos, de las actividades

especiales; fabricación de vidrio plano, edificación, agricultura, transportes por carretera, etc., de los derechos de sindicación y asociación, etc. Todas estas actividades, además de estar reguladas en forma superflua, algunas, y otras de manera más precisa, por la Ley Federal del Trabajo, necesitan de un estudio y aplicación más a fondo, que la misma Ley no les puede dar por lo tanto la creación de Leyes Reglamentarias o Reglamentos o Acuerdos, etc., se hace imprescindible para lograr una aplicación más a fondo y precisa de los principios contenidos en las normas internacionales del trabajo y en la propia legislación nacional.

CONCLUSIONES

Hemos observado la evolución que ha sufrido el derecho del trabajo a lo largo de la historia, desde que se aplicaba sin tener el concepto que actualmente conocemos de él, hasta nuestros días. Sus cambios, luchas, principios y bases, tanto en el ámbito nacional como en el internacional.

Contemplamos el resplandor de la Constitución de 1917, que con sus principios y normas relativos a los derechos sociales, fungió como gran camino a seguir por otros países y aún más, por la comunidad internacional representada por la Organización Internacional del Trabajo y por sus organismos regionales. La Ley Federal del Trabajo y sus diversas modificaciones, como parte fundamental e instrumento vital en la aplicación de la justicia social.

Expusimos el devenir histórico de la O.I.T., desde los iniciadores pro justicia social hasta sus fines, desde su contenido hasta sus bases más fundamentales. Tocamos también la legislación internacional del trabajo como uno de los medios de la O.I.T., para poder hacer frente a los problemas y situaciones contrarias a sus fines.

Para finalizar, realizamos una comparación entre los instrumentos internacionales, convenios, ratificados por México y la relación existente con las normas nacionales, enfocado, principalmente, a la Constitución y a la Ley Federal del Trabajo. Con base en lo anterior, podemos concluir diciendo:

I.- La experiencia histórica nos ha demostrado que el derecho del trabajo, nace como algo vital y necesario en las relaciones de los hombres. Es un derecho nuevo que nunca formó parte ni se derivó de otro derecho.

II.- Dentro de la vida cotidiana de los hombres el trabajo es un elemento de suma importancia en la interrelación humana, por tal motivo, el Derecho del Trabajo tuvo que aportar ideas nuevas en el campo legislativo y apartarse de los principios romanos donde toda la vida del hombre tenía relación con el derecho civil.

III.- Dentro de la relativa corta vida del Derecho del Trabajo, resaltan por su importancia singular, cuatro acontecimientos que son definitivos para el auge de la legislación laboral:

- a) La Constitución Mexicana de 1917.
- b) La creación de la Organización Internacional del Trabajo de 1919.
- c) La Constitución de Weimar en 1919.
- d) La Declaración de Filadelfia en 1944.

IV.- Podemos decir que la vida del Derecho Internacional del Trabajo se divide fundamentalmente en dos partes:

- a) Desde la creación de la O.I.T. en 1919, hasta la segunda guerra mundial.
- b) Desde la Declaración de Filadelfia en 1944, hasta nuestros días.

V.- Las necesidades del hombre que trabaja son las mismas en todos los países. México siempre se ha mantenido en una línea muy especial en materia de política laboral. La Constitución de 1917 fue una legislación avanzada para su época, que abrió el camino a otros países a seguir su ejemplo. Fue pieza importante en la creación de la Organización Internacional del Trabajo, no porque fuera la creadora de ideales y principios nuevos, sino porque fue la primera que recogió las ideas aisladas que se encontraban en leyes locales, decretos, reglamentos interiores de trabajo, etc., y además porque las necesidades que había en otros países eran las mismas que se encontraban aquí.

VI.- La creación de la Organización Internacional del Trabajo en 1919, fué un acontecimiento de suma importancia, tanto para el Derecho del Trabajo como para la humanidad en general.

Después de la primera guerra mundial, los hombres necesitaban una paz duradera. Las esperanzas se depositaron, en gran parte, en el capítulo XIII del Tratado de Versalles que le da nacimiento a la O.I.T., que vino a dar la pauta a seguir logrando la paz universal mediante la justicia social.

VII.- La Organización Internacional del Trabajo es un organismo activo que evoluciona con el propio hombre. Su campo de acción no se limitó a tomar el carácter de una máquina legislativa internacional, sino que, desde un principio, buscó una cooperación y colaboración entre todos los pueblos, para lograr el mejoramiento de las condiciones de vida de los hombres.

VIII.- La solidez que ha mantenido la Organización Internacional del Trabajo durante todos estos años, se deben en gran parte al rompimiento con las estructuras de las viejas reglas internacionales, cambiando la unanimidad en la decisiones por las dos terceras partes y adaptando una estructura tripartita donde se ven representados los intereses de las tres partes que intervienen en su política: Gobierno, Trabajadores y Patrones.

IX.- Las normas internacionales del trabajo tienen gran precisión y claridad. Tanto en los convenios como en las recomendaciones, tratan sobre un tema específico en particular. La actividad normativa de la O.I.T. está en constante evolución, es por esto que se busca una total aplicación del instrumento internacional, ya sea convenio o recomendación, evitando las ratificaciones con reserva de alguna clase.

X.- Las normas internacionales del trabajo son de fácil adaptación a las circunstancias internas de los países ratificantes. Se tratan cuestiones muy diversas referentes a la vida cotidiana de los hombres, así cada país puede ir ratificando los convenios según su situación específica se los permite.

XI.- La ratificación de un convenio internacional no constituye una derogación inofacto de la legislación nacional del país ratificante. Al igual que nuestra legislación nacional en materia laboral, las normas internacionales señalan objetivos posible de alcanzar, ya que se basan en situaciones mínimas que debe de tener todo trabajador sin prohibir la ampliación de las mismas. Por tal motivo, no se pueden reducir las normas nacionales so pretexto de aplicación de la legislación internacional.

XII.- La sumisión de un instrumento internacional a las autoridades competentes de cada gobierno, como es obligación de todos los miembros de la O.I.T., no constituye la ratificación

del mismo. Es una obligación de cada miembro para que los organismos gubernamentales y representativos de cada país estén al día en lo que acontece en materia de política laboral a nivel internacional. Si después de estudiado el asunto se considera que su aplicación es necesaria a nivel nacional, tendrá como resultado la ratificación y aplicación en su momento oportuno.

XIII.- Las normas internacionales del trabajo no persiguen intereses particulares para una u otra de las partes. Se busca la aplicación de sentimientos de justicia y de humanidad en las relaciones cotidianas de los hombres, para lograr con ello la elevación de la condición humana, tanto a nivel material como espiritual.

XIV.- La legislación internacional del trabajo en América, es homogénea y uniforme. A pesar de que la mayoría de los países del Continente Americano pertenecen al grupo de los llamados subdesarrollados, su política laboral se basa en planes e intereses similares, aplicando una legislación evolutiva, al día.

XV.- Nuestra legislación en materia laboral es una de las más completas tanto a nivel continental como mundial. No obstante, México siempre se ha preocupado por dar un cumplimiento eficaz a las disposiciones emanadas de la Organización Internacional del Trabajo.

XVI.- México es uno de los precursores e impulsores del Derecho del Trabajo. Su participación constante en conferencias y reuniones, tanto a nivel local como internacional, su constante preocupación por el mejoramiento de la vida de los trabajadores, su Constitución de 1917, etc., lo hacen ser uno de los más fieles representantes de los fines y principios contenidos en los postulados de la Organización Internacional del Trabajo. Desgraciadamente, existen factores que desvirtúan los fines de la O.I.T. y de la propia Constitución, encaminando las normas laborales a intereses propios. Esto no quita la importancia, el prestigio de nuestro país a nivel internacional, ya que, el problema es interno. Lo único que ocurre es que el sentimiento, esfuerzo y dedicación de muchos hombres, entre los que podemos mencionar a Ovea, Bianqui, Grand, Bourgeois, Diegues, Aguilar, Thomas y muchos otros, se ve nulificado y aplastado por ciertos contrarios a la salud y bienestar del propio hombre.

justicia social y a todo aquel sentimiento que propugne que el trabajo de un ser humano, no es ni una mercancía ni un artículo de comercio.

Pero no decaigamos en nuestros pensamientos ni en nuestros actos y pensemos como en aquellos grandes hombres en que la única salvación del hombre está dentro del mismo hombre. Luchemos para que todos los logros alcanzados hasta la fecha no se desechen y tropecemos nuevamente con la deshumanización de la justicia y la explotación irracional del ser humano.

BIBLIOGRAFIA

- Bayon Chacón G.- Pérez Botija E., "Manual de Derecho del Trabajo " Volumen I, D. Marcial Pons, Libros Jurídicos, 3 Edición, Madrid 1964.
- Centro Interamericano de Administración del Trabajo, Extracto de los Instrumentos Internacionales Relacionados con Seguridad, Higiene y Medicina del Trabajo, adoptados por la O.I.T., hasta 1980. Editorial Cabrera, 4 Edición, Lima-Perú 1981.
- Cueva de la Mario, "El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo". Editorial Porrúa, S.A., 6 Edición. México 1980.
- Difrieri Jorge Alberto, "La Administración del Trabajo en las Américas". Evolución y Tendencias. Centro Interamericano de Administración del Trabajo. Lima-Perú, 1981.
- "El Futuro", Las Normas de la O.I.T. y la Justicia Social, Oficina Internacional del Trabajo. Ginebra 1981.
- "El Impacto", Oficina Internacional del Trabajo. Ginebra 1981.
- Krotoschin Ernesto. "Instituciones de Derecho del Trabajo". Ediciones de Palma, 2 Edición. Buenos Aires, 1969.

- "La O.I.T. al Servicio del Progreso Social". Manual de Educación Obrera, Oficina Internacional del Trabajo. Ginebra 1969.
- "La O.I.T. y las Naciones Unidas", 25 años de colaboración Oficina Internacional del Trabajo. Ginebra 1970.
- "Las Normas de la O.I.T. y los Problemas Sociales Internacionales", Oficina Internacional del Trabajo. Ginebra, 1978.
- "Las Normas Internacionales del Trabajo", Oficina Internacional del Trabajo. Ginebra. 1978.
- Maclure Stuart, "Si Quieres la Paz Cultiva la Justicia". La O.I.T. después de 40 años. Asociación Argentina Pro Naciones Unidas. Buenos Aires. 1951.
- "Reformas y Adiciones al Anteproyecto de Ley Federal de Trabajo". Editorial Cuauhtémoc. México, 1968.
- Sánchez Alfredo. "Instituciones de Derecho Mexicano del Trabajo". Editorial Alvarado. México, 1967.
- Trueba Urbina Alberto, "Nuevo derecho Mexicano del Trabajo". Editorial Porrúa. S. A. México, 1970.

- "Revista Internacional del Trabajo", Volúmenes: 90 número 3, 1979, 97 número 2-1978 y 98 número 4-1979. Ginebra.
- "Serie Legislativa" Selección de Disposiciones Legislativas sobre Trabajo y Seguridad Social en el Mundo. Volúmenes: 2/36, 2/59, 3/61, 6/63, 5/70, 6/71, 5/74, 1/75, 5/75, 2/80. Oficina Internacional del Trabajo. Ginebra.
- "Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos".
- "Ley Federal del Trabajo".
- "Reglamento General de Seguridad e Higiene en el Trabajo".
- "Constitución de la Organización Internacional del Trabajo".
- "Reglamento de la Conferencia Internacional del Trabajo".
- "Convenios y Recomendaciones". O.I.T. Ginebra.
- "Código Internacional del Trabajo y sus Anexos".
- "Carta Interamericana de Garantías Sociales". Bogotá, 1948.
- "Convenio Económico de Bogotá". 1948.
- "Carta Económica de las Américas". México, 1948.