

182  
2Fj



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO**

**ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES  
"ARAGON"**

**EL DERECHO LABORAL EN MEXICO Y LA  
ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL  
TRABAJO EN VISPERAS DEL SIGLO XXI**

FALLA DE ORIGEN

**T E S I S**  
**QUE PARA OBTENER EL TITULO DE**  
**LICENCIADA EN DERECHO**  
**P R E S E N T A :**  
**IRMA GUTIERREZ PEÑA**  
**ASESOR: LIC. JESUS CASTILLO SANDOVAL**

**MEXICO, D. F.**

**1996**

**TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN**



Universidad Nacional  
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

**Biblioteca Central**



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

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

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

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

### **A DIOS NUESTRO SEÑOR**

QUE EN SU INMENSA GRANDEZA, ME HA GUIADO POR EL BUEN CAMINO, CONCEDIENDOME LA DICHA DE CONSERVAR A MIS PADRES POR LA ENTEREZA POR EL RECIBIDA PARA SALIR ADELANTE, A PESEAR DE TODOS LOS OBSTACULOS QUE EN LA VIDA SE HAN IDO PRESENTADO HASTA LLEGAR A LA CULMINACION DE MI CARRERA.

### **A MI QUERIDA T.N.E.P. SARAGON**

QUE ME PERMITO ESTUDIAR UNA CARRERA PROFESIONAL, Y A TODOS AQUELLOS PROFESORES QUE ME ILUSTRARON CON SUS CONOCIMIENTOS Y ENSEÑANZAS.

### **A MIS PADRES**

POR SU AMOR APOYO Y PACIENCIA QUE SIEMPRE ME HAN BRINDADO Y QUIENES NUNCA PERDIERON LA FE EN VERME REALIZADA COMO PROFESIONISTA QUE HOY ES UNA REALIDAD PARA USTEDES MI CARÑO Y AGRADECIMIENTO.

### **A MIS HERMANOS**

EN ESTOS MOMENTOS, CUANDO LAMENTO NO PODER PLASMAR MEDIANTE LA ESCRITURA, EL GRAN AMOR Y AGRADECIMIENTO QUE EN LO MAS PROFUNDO DE MI CORAZON SIENTO HACIA USTEDES, PERO SE QUE LO SABEN Y SIENTEN LO MISMO QUE YO Y ASI ME COMPRENDER [LOS QUIERO MUCHO].

### **A SAUL**

A TI PEQUEÑO, CUYA PRESENCIA CAMBIO MI VIDA, OBLIGANDOME A LA SUPERACION.

### **AL LIC. JUAN MANUEL ESCUADRA DIAZ**

POR SU APOYO INCONDICIONAL QUE SIEMPRE ME HA DADO Y SOBRE TODO POR SU GRAN CALIDAD HUMANA QUE LE CARACTERIZA.

**AL HONORABLE JURADO DE MI EXAMEN  
PROFESIONAL**

CON ADMIRACION Y RESPETO, POR ESCUCHARME Y  
DETERMINAR MI EJERCICIO PROFESIONAL

**A MIS AMIGOS LOS SEÑORES LICs.**

DIANA MARTINEZ OLIVA  
MONICA C. CHAVEZ QUINTANAR  
CARLOS BECERRIL DE LA CRUZ  
VICTOR MANUEL GARCIA CAMACHO  
JAIMÉ JUÁREZ PLATA

QUE ME QUIEREN TAL COMO SOY, SI DIFIERO DE  
ELLOS, LEJOS DE MENOSCARARME ME AGRADECEN. Y ME  
HAN BRINDADO SU AMISTAD, APOYO Y MOTIVACION,  
TODO A CAMBIO DE NADA, Y POR TODO LO QUE LA  
PALABRA AMISTAD IMPLICA Y QUE LA MISMA NUNCA  
TERMINE.

A MARIBEL ARENAS REYES

POR SU PARTICIPACION EN LA TRANSCRIPCION DE  
ESTE TRABAJO.

**EL DERECHO LABORAL EN MEXICO Y  
LA ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO  
EN VISPERAS DEL SIGLO XXI**

**INDICE**

**INTRODUCCION**..... 1

**CAPITULO PRIMERO**

**LA ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO**

**ANTECEDENTES**

1.1	Origen de la OIT.....	2
1.2	Estructura de la OIT.....	9
1.3	Conceptos fundamentales que establece la Constitución.....	18
1.4	Objetivos que justifican su permanencia.....	50

**CAPITULO SEGUNDO**

**FUNCIONES PRINCIPALES REALIZADAS POR LA OIT DESDE  
1919 A 1994**

2.1	Normas de la OIT.....	57
-----	-----------------------	----

2.2	Control regular sobre el cumplimiento de las obligaciones establecidas en los convenios y recomendaciones.....	60
2.3	Cooperación Técnica.....	63
2.4	Información, estudio e investigación.....	65

### **CAPITULO TERCERO**

#### **MEXICO Y SUS PRINCIPALES RELACIONES CON LA OIT**

3.1	Principales semejanzas de trabajo de México con la OIT.....	81
3.2	La participación de México en la OIT.....	89
3.3	Los avances de México a través de sus convenios ratificados ante la OIT.....	91
	<b>CONCLUSIONES.....</b>	<b>125</b>
	<b>BIBLIOGRAFIA.....</b>	<b>130</b>

## **INTRODUCCION**

El primordial objetivo que se pretende con este trabajo, es el presentar de una manera sencilla tanto la creación de la Organización Internacional del Trabajo, como la evolución y funcionamiento de la misma, así como la participación de México ante dicha organización.

La Organización Internacional del Trabajo celebra en 1996 su 77 aniversario en medio de una profunda crisis social: Aún con todos sus esfuerzos la población mundial vive en una pobreza extrema, hay aproximadamente unos 200 millones de trabajadores infantiles, millones de personas sometidas al trabajo forzoso, el carácter masivo de las injusticias y la miseria que amenaza la paz y la seguridad de todas las sociedades. La Organización Internacional del Trabajo debe desempeñar un papel clave en la lucha mundial para superar la crisis y volver a encontrar la senda del desarrollo con justicia para todos.

El mandato de la Organización Internacional del Trabajo, estipulado por la Constitución fundadora de 1919 y la Declaración de Filadelfia de 1994, le confía la defensa y promoción de los derechos y condiciones de los trabajadores. Ese debe seguir siendo su objetivo.

El mundo del trabajo ha sufrido enormes cambios. La globalización ha transformado la vida económica internacional. Por consiguiente, la Organización Internacional del Trabajo tiene que renovar y adoptar sus medios de acción del modo más conveniente a la consecución de sus objetivos. No obstante, esos objetivos siguen siendo los mismos.

El tripartidismo, la cooperación entre sindicatos, gobiernos y organizaciones de empleadores, es lo que confiere a la Organización Internacional del Trabajo una importancia singular. Sin embargo, el tripartidismo es atacado en muchos países en los que los gobiernos niegan a los sindicatos o a los empleadores el derecho a participar en la elaboración de decisiones políticas. Un compromiso real de todas las partes cara al tripartidismo es indispensable, si se quiere evitar el menoscabo de la credibilidad de la Organización Internacional del Trabajo.

En virtud de las anteriores ideas se atenderá que el principal desafío de la Organización Internacional del Trabajo debe seguir siendo la defensa y promoción de los derechos humanos una prioridad absoluta de su labor. Los sindicatos han desempeñado un papel destacado en la corriente democratizadora que ha restaurado los derechos humanos básicos de millones de personas en el mundo. Sin embargo, los propios derechos sindicales siguen sufriendo violaciones brutales. En algunos casos, los asesinatos y desapariciones de sindicalistas son muy frecuentes y tienden a aumentar.

La Organización Internacional del Trabajo tiene que combatir estos abusos, tanto mediante sus procedimientos habituales, es decir, la Comisión sobre Libertad de Asociación y la Comisión sobre la Aplicación de las Normas como a través de una intensificación de sus actividades de promoción y asesoramiento.

La lucha contra la discriminación, es el segundo elemento clave del mandato de la Organización Internacional del Trabajo respecto a los derechos humanos. Se perfila el fin del apartheid en Sudáfrica. No obstante, en otros países, crece alarmantemente la discriminación contra las mujeres, los grupos étnicos, religiosos o de otro tipo. Esto exige una clara respuesta de la Organización Internacional del Trabajo.

La persistencia en amplios sectores del trabajo forzoso, a veces en condiciones de virtual esclavitud, es un escándalo al que no se presta suficiente atención. La Organización Internacional del Trabajo debe corregir esta anomalía y conducir la lucha por su eliminación.

Los derechos humanos, incluyendo los derechos sindicales. Son para todos, y deben ser aplicados equitativamente a todos. La Organización Internacional del Trabajo, debe oponerse con firmeza a todo ataque contra este principio de universalidad.

La Constitución de la Organización Internacional del Trabajo la empeña a promover un empleo pleno, libremente escogido y productivo. Por consiguiente, es muy preocupante que algunos gobiernos hayan abandonado el objetivo del pleno empleo, y que algunas organizaciones internacionales hayan dado la prioridad a otros objetivos.

Por todas esas razones, ya es hora de que la Organización Internacional del Trabajo se manifieste claramente y vuelva a poner el pleno empleo a la cabeza de la agenda política global. En realidad, un enfoque global del problema es vital, si se tiene en cuenta que, en el mundo independiente de hoy, las iniciativas aisladas de uno u otro país tiene efectos muy limitados.

La globalización está transformando la economía mundial. La Organización Internacional del Trabajo tiene que considerar el modo de desarrollar nuevos métodos de trabajo que le permitan actuar efectivamente al nivel realmente internacional en el que se toman hoy día las decisiones políticas de importancia vital.

Las empresas multinacionales gigantes son actores de gran protagonismo en la escena internacional. Controlan producciones y recursos muy superiores a los de algunos estados miembros de la Organización Internacional del Trabajo. Es importante, y razonable, que la Organización Internacional del Trabajo examine el comportamiento de estos nuevos actores y les someta a los mismos principios que aplica a esos estados miembros.

Así mismo encontraremos que, el valor de la actual Declaración Tripartita de Principios de la Organización Internacional del Trabajo sobre Empresas Multinacionales y Política Social, es ser una profesión de prácticas correctas. Pero no hay pruebas de que haya surtido un efecto significativo en el comportamiento de las multinacionales. Las nuevas iniciativas que ahora se necesitan podrían incluir: dar mayor efectividad a la Declaración Tripartita; adoptar nuevas normas internacionales de trabajo sobre aspectos específicos de las actividades de las empresas internacionales; analizar detalladamente el impacto de la regionalización y globalización de las actividades de las empresas respecto a la aplicación de las normas internacionales de trabajo; y ofrecer un foro internacional en el que la dirección y los sindicatos de las empresas multinacionales puedan reunirse y discutir cuestiones sociales y laborales.

Los medios de acción habituales de la Organización Internacional del Trabajo pueden ser muy útiles a la Organización en el futuro. Deben ser aplicados efectivamente para vencer los principales desafíos que afronta la Organización.

En consecuencia entenderemos que las Normas Internacionales de Trabajo, son las Convenciones y Recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo su medio de acción más decisivo. Son la puesta en práctica de los objetivos de la misma. La Organización debería confirmar y reforzar su autoridad como normas universales de la legislación y los procedimientos sociales y laborales.

# **CAPITULO PRIMERO**

## **LA ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO.**

### **ANTECEDENTES:**

- 1.1 Origen de la OIT.**
- 1.2 Estructura de la OIT.**
- 1.3 Aspectos fundamentales que establece la Constitución de la OIT.**
- 1.4 Objetivos que justifican su permanencia.**

## **LA ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO**

### **1.1. ORIGEN DE LA ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO.**

Queremos iniciar este tema siguiendo el pensamiento de Geny, respecto a la investigación, que dice así: Si el jurista pretende ejercer su profesión con altura de miras, debe trazarse y cumplir tres misiones esenciales:

1. La investigación, que consiste en hurgar entre todos los hombres acerca de su personalidad, necesidades, capacidades y aspiraciones para juzgarlos, procesarlos y sentenciarlos, de acuerdo con esas realidades.
2. La acción de crear normas que rijan la vida y la actuación de los hombres, fundada en las investigaciones practicadas.
3. La aplicación de esas normas de la mejor manera posible y con entusiasmo. Esto se hace en la coordinación dirigida por una abogada, y consecuentemente enaltece su profesión.

Analizando así el principio de Geny, podemos asegurar que para entender el origen de la Organización Internacional del Trabajo, es preciso comprender primero, el origen de la Revolución Industrial y, como consecuencia la condición obrera en sus orígenes. Así tenemos que cuando se habla de revolución industrial se suele hacer referencia a fenómenos muy complejos, pero aquí habrá que designar con esta expresión al proceso que ha permitido substituir las pequeñas empresas artesanales por fábricas mecanizadas, es decir, la fuerza física del hombre, de los animales, del viento o del agua por la fuerza motriz.

En términos generales, al hablar de la revolución industrial se hace aquí referencia tanto al asombroso desarrollo que han experimentado las técnicas industriales modernas desde fines del siglo XVIII como a las profundas transformaciones sociales a que ha dado origen.

Por lo que atañe a las condiciones de vida, esta evolución dio por resultado ciudades con una atmósfera contaminada, hasta oscurecida, malas condiciones de vivienda, el empleo de niños en trabajos penosos, salarios demasiado bajos en comparación con el costo de la vida y otras injusticias de que pocas personas, entre las que tenían la responsabilidad, parecían preocuparse.

Estos cambios se observaron primeramente en Inglaterra y luego en Francia, y sucesivamente en otros países de Europa Occidental y en Estados Unidos. Ciertamente, fueron muchas las personas que se enriquecieron, pero las condiciones en que vivían los más pobres eran calamitosas y muchos de ellos estaban convencidos de que vivían mejor cuando los métodos de producción eran relativamente primitivos.

En este recorrido histórico nos encontramos con otro fenómeno que no es ajeno a nuestro entendimiento, ya que para producir rápidamente y barato se necesitaba mano de obra barata, y la forma más fácil de obtenerla era empleando a niños indefensos. A esos niños se les tenía trabajando, generalmente de pie, doce o catorce horas diarias, y sólo se les daba una hora para comer. Trabajaban arduamente en talleres excesivamente calurosos y llenos de gente, a menudo con el aire tan cargado de polvo que no se podía ver lo que pasaba al otro extremo del local. Estaban a merced de los fabricantes y eran víctimas del espíritu de competencia que prevalecía entonces. Los propietarios de fábricas que reconocían lo nefasto de la situación y que habrían sido partidarios de que se acortaran las jornadas de trabajo y se establecieran condiciones más humanitarias se sentían incapaces de actuar, porque sus competidores menos escrupulosos los habrían dejado atrás. "...Las interminables jornadas, los bajos jornales y las malas condiciones de trabajo para los hombres, mujeres y niños constituían la norma general. La pauta la establecían los propietarios o los capataces, que querían seguir a la cabeza en la persecución de los beneficios sin que nadie se opusiera...". (1)

---

(1) Oficina Internacional de Trabajo, La OIT al Servicio del Progreso Social, Ginebra (Suiza) pág. 10

Una fábrica de tejidos, en los primeros tiempos de la mecanización, podía resultar un verdadero infierno. Citaremos aquí el ejemplo de Inglaterra, no porque allí la situación fuera peor que en otros países, sino porque fue de allí de donde partió en gran medida la revolución industrial y también allí se adoptaron las primeras medidas para disminuir los abusos.

Los niños empleados en aquellas fábricas en que se utilizaba la energía hidráulica venían de los asilos de indigentes y eran alojados y controlados por los empleadores. Su desdichada suerte fue mejorando un poco en Inglaterra, gracias a una "...Ley Votada por la Cámara de los Comunes en 1802..." (2)

Esta Ley establecía que la duración del trabajo de los niños no debería pasar de doce horas diarias y que no hubiera más de dos niños por cama en los dormitorios de las fábricas, y aunque a menudo no fue sino letra muerta, puso de relieve los aspectos sociales de la revolución industrial.

La suerte de los trabajadores no era mucho más favorable. Pero en "...1833 el Gobierno instituyó un servicio de inspección de fábricas..." (3).

Así fue naciendo toda una serie de leyes sobre fábricas, semejantes a las que existen hoy en día en todos los países. En aquellos tiempos no existía organismo internacional alguno capaz de señalar al legislador el camino que había de seguir, publicando, por ejemplo, el resultado de sus estudios sobre las condiciones del trabajo en los distintos países, señalando los defectos de algunas leyes y sugiriendo mejoras.

El advenimiento del maquinismo, trajo consigo la siguiente interrogante ¿Cómo es posible que durante tantos años semejante desarrollo sin precedentes de las fuerzas productivas, al tiempo que creaba nuevas riquezas, haya traído la miseria y la opresión para tantos seres humanos?

---

(2) Ob. cit. pág. 10

(3) Ob. cit. pág. 11

Durante siglos, el trabajo humano cotidiano cambió muy poco en nuestro planeta. Los métodos de cultivo, de hilado y de tejeduría, de forja y de fundición y otras operaciones de la vida diaria no variaron considerablemente en todo ese tiempo y fueron mejorándose con suma lentitud.

La revolución industrial, merced al advenimiento del maquinismo, creaba nuevas relaciones entre los hombres, las herramientas y los recursos. El trabajador se convirtió en un asalariado, la herramienta manual cedió su lugar a la máquina, el taller familiar a la manufactura o a la fábrica, la pequeña parcela a las plantaciones. Paralelamente se produjo una explosión demográfica sin precedentes, se descubrieron nuevas fuentes de riquezas y, lo que es aún más importante, se aprendió a utilizar nuevas fuentes de energía para mover las nuevas máquinas.

Hoy en día nadie discute de esos cambios profundos y continuos de la economía y de la técnica que imprimen un sello indeleble en la vida de cada uno de nosotros y en la evolución de la sociedad entera. Nadie discute tampoco que todos los hombres deben de estar en condiciones de aportar su contribución a esa expansión y de gozar de los frutos de la misma. Por último, nadie ignora que factores que entran en juego son demasiado poderosos para que se los pueda dejar jugar a ciegas y que los gobiernos, la comunidad internacional y todos los productores están obligados a coordinarlos y armonizarlos. En los primeros decenios de la revolución industrial no existía nada de todo esto. La humanidad hubo de soportar muchos sufrimientos individuales y catástrofes colectivas para comprender que el progreso técnico y la expansión económica no acarrear necesariamente el progreso social. Así fue como surgió desde primeros del siglo XIX una aspiración hacia la justicia social, elemento esencial de la prosperidad general y de la paz.

Entendido así lo anterior, tenemos que las primeras luces sobre la creación de un derecho social internacional de protección a la clase trabajadora aparecen, en el umbroso horizonte de la historia, a fines del siglo XVIII, o sea, en el mismo período en que hace su aparición el proletariado, como clase social, a

consecuencia de la revolución industrial iniciada en Inglaterra, con la introducción de la máquina de vapor en los talleres. Posteriormente, esta revolución se extiende por todo el Continente Europeo dando origen a los movimientos sociales del siglo XIX.

El primero que lanzó ya en forma definida la idea de un estatuto de un organismo internacional protector del trabajador fue el inglés Roberto Owen, quien pertenece al grupo de los llamados Precursores en el campo de la historia del movimiento socialista.

"...Owen fue el fundador del socialismo y del cooperativismo inglés y de la escuela llamada Racionalista. Justamente con Sir. Robert Peel, el viejo, fue también uno de los iniciadores de la reforma industrial.

Roberto Owen nació en Newport, Montgomeryshire, en la región central de Gales en el año de 1771 y murió en 1858.

Su influencia personal se empezó a sentir en 1800, con la compra de la famosa fábrica de algodón New Lanark y su último experimento en Quén Wood de vida en comunidad, fue en 1845.

Dice Cole, que Owen desempeñó en su vida dos papeles que son bastante difíciles de reunir en una sola persona: "El de un gran patrón autodidacto y el de un notable director e inspirador del movimiento sindical obrero ..." (4)

En 1816, Owen pronunció un discurso en sus establecimientos de New Lanark, en el que pugnaba por la internacionalización de la protección de los obreros y, posteriormente, en 1818, se dirigió a las potencias de la Santa Alianza que se encontraban reunidas en el Congreso de Aix-la-Chapelle, a fin de proponerles las medidas que creía deberían adoptarse para la protección internacional de los trabajadores y para la creación de una comisión del trabajo que estudiase este asunto, sin que su gestión tuviera resultados satisfactorios.

---

(4) Flores Malagón Francisco A., La Responsabilidad de los Estados Miembros de la Organización Internacional del Trabajo, México, 1964, pág. 11

Afirma el mismo Cole "... La teoría socialista de Owen nació de unas cuantas ideas fundamentales: a) la influencia importante que ejerce sobre el individuo el medio en que éste se desarrolla; b) la educación que se proporciona al hombre desde pequeño para la formación del carácter, entendiéndose como tal "las formas de conducta y su escala de valores "; c) la certeza de que la competencia entre fabricantes es causa primordial de la miseria humana y factor esencial en el predominio de una conducta antisocial ...". (5)

De ahí que Owen luchara incansablemente por la educación popular como medio para transformar la calidad de la vida humana y por la reforma de las fábricas; afán que lo llevó a tomar parte en el movimiento que tuvo como resultado la expedición de la ley sobre fábricas en 1819.

Las ideas de Roberto Owen no se perdieron a su muerte, sino que fueron recopiladas por Jerónimo Bianchi, economista liberal, en su libro "...Cours Deconomie Industrielle..." (6); le siguieron Sismondi Wolowsky y, posteriormente, por Daniel Le Grande industrial alsaciano, quien hasta su muerte, en 1859, insistió ante los Gobiernos Europeos para que se adoptara una ley internacional que fijara en doce horas la jornada máxima de trabajo en los establecimientos industriales que utilizaran fuerza motriz, que se establecieran el descanso hebdomadario, la prohibición del trabajo nocturno, y en general según sus propias palabras, que se expidiera "...una ley internacional para proteger a las clases trabajadoras contra el trabajo prematuro y excesivo, que es la causa primordial de su deterioro físico, degradación moral, y del ser privadas de las bendiciones de la vida familiar..."(7).

Después de las iniciativas privadas que presentaron a diferentes gobiernos quienes pugnaban por la protección internacional del trabajador, hubo algunas iniciativas oficiales de gobiernos que trataron, en el ámbito nacional e internacional, de unificar normas de trabajo y de crear convenios internacionales tendientes a lograr la protección del trabajador.

---

(5) Ob. cit. pág. 12

(6) Idem

(7) De la Cueva Marlo. Derecho Mexicano del Trabajo. México, 1954, Editorial Porrúa. Tomo I, pág. 308.

La primera iniciativa gubernamental, de carácter nacional, fue presentada por el Gobierno del Cantón Suizo de Glaris en 1855, con el objeto de celebrar una conferencia entre los diversos Cantones de ese país, a fin de lograr la unificación nacional de la legislación del trabajo. Esta iniciativa no engendró los resultados positivos deseados, pero sí influyó en el sentido de que se convocara a una conferencia internacional, a efecto de reglamentar internacionalmente la duración de la jornada de trabajo de las mujeres y los niños.

Las primeras iniciativas oficiales para concertar tratados internacionales y unificar las leyes de protección a los obreros tuvieron su paternidad en el Gobierno de Suiza. Pero cabe aclarar que debido al poco entusiasmo, la conferencia no llega a celebrarse. El Gobierno Suizo no se desanimó, sino que, por el contrario, siguió estudiando la mejor forma para evitar los fracasos y seguir adelante con su iniciativa, y como resultado de esos esfuerzos, Alemania fue la nación que la historia consagrará en sus páginas como la primera en albergar una conferencia internacional para tratar el tema de la protección al trabajador en ese campo; tema que posteriormente cambiaría la ideología de la mitad de los seres pensantes de la tierra y que más adelante llevará al mundo a una evolución total. Sin embargo como podemos ver en esta ocasión, el Gobierno de Suiza tampoco vio cristalizada, en su propio suelo, la idea que venía madurando con tanto esfuerzo.

Así pues, la creación de la OIT, "...en 1919, al término de la Primera Guerra Mundial, se reunió en París la Conferencia de Paz. Esta creó la Liga de las Naciones, por medio de un Pacto redactado en veintiséis artículos que se incluyeron en el Tratado de Paz de Versalles. Dicho pacto sirvió además de Constitución para la Organización de la Liga, denominada Sociedad de Naciones. Asimismo la Conferencia había nombrado una Comisión de Legislación Internacional del Trabajo, para que presentara proyectos socio-laborales que debían incluirse en el Tratado. Con ello se dió origen a la Organización Internacional del Trabajo, más conocida por la sigla OIT. De otro lado, se incorporó en la parte XIII la Carta de Trabajo, en la cual se enunciaron nueve

principios para que todas las comunidades industriales del mundo aplicaran al redactar la reglamentación de las condiciones de trabajo en cada país. Gran parte de tales disposiciones se mantienen todavía en vigencia y continúan apuntalando la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo...".(8)

Queremos afirmar que iniciamos con el pensamiento de Geny, y como consecuencia consideramos que la Organización Internacional del Trabajo surgió en un momento de crisis ideológica, como un intento de consolidar la libertad del hombre, según el concepto de la Revolución Francesa, el movimiento proclamaba una justicia social para los trabajadores de Europa Occidental. Así tenemos que la OIT es una respuesta legítima y positiva del pensamiento democrático a las demandas de los partidos y organizaciones de extrema derecha o de extrema izquierda. Es, también, un claro intento de frenar la competencia desleal entre las grandes potencias industriales, competencia basada en gran medida en los sacrificios de los trabajadores.

Es pertinente continuar afirmando que en el año de 1919, con la creación de la OIT, marca la culminación de una serie de esfuerzos orientados a humanizar el mundo del trabajo. A partir de entonces ya no se habría de dejar al arbitrio de cada uno de los Estados la determinación de los derechos de los trabajadores, ya que era evidente que la justicia social no debería estar sujeta a interpretaciones aisladas, sino ser la resultante del consenso entre el gobierno, los trabajadores y los empleadores.

## **1.2.- Estructura de la OIT**

Cabe advertir, en primer término que la OIT es un organismo autónomo, con presupuesto propio y que goza de completa personalidad jurídica. Tiene en consecuencia, capacidad plena para contratar, adquirir bienes muebles e inmuebles, disponer de ellos y comparecer en juicio. Además goza en el territorio de cada uno de sus miembros de los privilegios e inmunidades

(8) Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Convenios Internacionales del Trabajo Ratificados por Colombia. Santa Fe de Bogotá, D.C. Colombia. Enero de 1993. pág. 9.

necesarias para la consecución de sus fines. Tales privilegios e inmunidades se aplican igualmente a los delegados, a la Conferencia, a los miembros del Consejo de Administración al Director General y a los funcionarios de la Oficina, para que puedan ejercer con toda independencia las funciones relacionadas con el cumplimiento de los objetivos de la Organización.

En consecuencia se determina que para el funcionamiento y logro de los fines que le fueron trazados, la OIT consta de tres órganos fundamentales a saber:

"...1). Asamblea General de los Estados Miembros, que se congrega todos los años y se denomina la Conferencia Internacional del Trabajo. Tiene como funciones las siguientes actividades:

- Elegir al Consejo de Administración.
- Adoptar el presupuesto de la OIT, financiado por contribuciones de los Estados Miembros.
- Establecer normas internacionales del trabajo y controlar su aplicación.
- Adoptar resoluciones que señalan las pautas a la política general y las actividades futuras de la OIT.
- Servir de foro mundial donde se puedan debatir los problemas sociales y laborales.
- Decidir la admisión de nuevos Estados miembros, y
- Adoptar enmiendas a la Constitución de la OIT..."(9)

---

(9) Ob. cit. pág. 12

Es preciso anotar que para el cabal funcionamiento de la Conferencia, ésta dispone de un amplio y detallado reglamento.

Por lo que cada Delegación Nacional de la Conferencia se compone de dos delegados gubernamentales, un delegado de los empleadores y uno de los trabajadores. Como lo establecen los reglamentos de la OIT, los delegados de los empleadores y de los trabajadores tienen voz y voto propios. En consecuencia pueden estar en desacuerdo con sus propios gobiernos o entre sí.

Aprovechemos el momento para dar a conocer que los idiomas oficiales de la Conferencia son el francés y el inglés. Sin embargo los intérpretes oficiales resumen los discursos pronunciados en español y condensan también en español los discursos pronunciados en tales idiomas.

"...2) Consejo de Administración u Organó Ejecutivo, cuyos miembros son elegidos cada tres años en la Conferencia. Como norma general, el Consejo anualmente celebra tres períodos de sesiones o reuniones. Tiene como funciones las siguientes:

- Establecer el temario u orden del día de la Conferencia y demás reuniones de la OIT.
  - Tomar nota de las decisiones que adopten tanto la Conferencia como las reuniones y resolver el curso que debe dárseles.
  - Nombrar al Director General; y
  - Dirigir las actividades de la Oficina Internacional del Trabajo..."
- (10)

Se aclara que el Consejo, al igual que la Conferencia, es de carácter tripartito. Actualmente está integrado por 56 personas, cuyo origen es el

---

(10) Ob. cit. Pág. 12

siguiente: "...28 representantes de los gobiernos, 14 representantes de los trabajadores y 14 representantes de los empleadores. Los Estados de mayor importancia industrial tienen derecho a 10 puestos gubernamentales. Los restantes son elegidos por los delegados gubernamentales de la Conferencia (aparte de los de mayor importancia industrial) quienes eligen asimismo a 18 miembros gubernamentales adjuntos para integrar el Consejo. Los delegados de los trabajadores y de los empleadores a la Conferencia Internacional del Trabajo (cada grupo por su lado) eligen 14 titulares y 14 miembros adjuntos...". (11)

Dejamos en claro que los delegados de los empleadores y de los trabajadores del Consejo no representan a sus propios países, sino al conjunto de los delegados de los empleadores y trabajadores de la Conferencia.

Así también el Consejo de Administración tiene, además de sus miembros titulares, otros adjuntos que tienen voz pero no voto. Entre estos, pueden citarse cuatro organizaciones internacionales no gubernamentales que gozan de estatuto consultivo y representan a millones de trabajadores y de empleadores, tales como la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres, la Federación Sindical Mundial, la Confederación Mundial del Trabajo y la Organización de la Unidad Sindical Africana. Dichos organismos intervienen en las distintas facetas de la actividad normativa y en el sistema de supervisión.

Así mismo, hay que recordar que la Santa Sede goza de un status especial que le permite tener un delegado permanente en Ginebra, participando con derecho a voz en la Conferencia Internacional del Trabajo y en el Consejo de Administración.

Cabe advertir que el Consejo ha creado además numerosos Comités y Comisiones. Algunos de ellos son de carácter permanente, tales como las Comisiones de Presupuesto y de Administración de Programas de Actividades

---

(11) Ob. cit. pág. 13

Prácticas de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, de Comisiones de Industria, Comité de Libertad Sindical, Comité sobre Discriminación.

"... 3) Oficina Internacional del Trabajo o Secretaría Permanente. Tiene su sede en Ginebra Suiza y desarrolla las siguientes actividades:

- Preparar los documentos e informes que constituyen el material básico indispensable para las Conferencias y Reuniones especializadas de la Organización.
- Desempeñar las funciones de Secretaría en tres oportunidades.
- Buscar y contratar expertos en cooperación técnica y orientar la ejecución de los consiguientes programas en el mundo entero.
- Desplazar actividades de investigación y educación.
- Recopilar informaciones y estadísticas de todo el mundo sobre la totalidad de los temas relativos a la esfera laboral.
- Reunir y elaborar documentación con datos y estadísticas propios.
- Llevar a cabo estudios, investigaciones, encuestas y análisis que más tarde se den a conocer.
- Publicar una gama amplia de obras y revistas especializadas referentes a problemas laborales y sociales; y
- Prestar su asistencia a los servicios de los gobiernos y a las organizaciones de empleadores y trabajadores..." (12)

---

(12) Ob. cit. pág. 14

La Secretaría se encarga además de la traducción y distribución de los documentos, los cuales se publican en francés, inglés y español. A otros elementos orgánicos de la estructura de la OIT. Como son: Las Conferencias Regionales. Estas congregan a representantes gubernamentales, empresariales y obreros de una región para estudiar asuntos que competen a la OIT y proceder a su discusión detallada. Tales Conferencias Regionales no adoptan normas internacionales ni ejercen control sobre las cuestiones financieras así como tampoco pueden pronunciarse en relación con la admisión de nuevos Estados Miembros.

### **Reuniones de las Comisiones de Industria y Comisiones Análogas**

Tiene como objetivo, estudiar en forma tripartita, problemas específicos de distintas ramas de actividad tales como: construcción, ingeniería civil y obras públicas, minas de carbón, industria química, siderúrgica, industrias mecánicas, industrias del petróleo, plantaciones, transportes interiores e industria textil. Además deben sumarse a ellas, la Comisión Consultiva sobre Desarrollo Rural y la Comisión de Empleados y Trabajadores Intellectuales.

Por otra parte, queremos ceñirnos a los avances que ha tenido la estructura de la OIT, y con ello no sólo damos a nuestras palabras el indudable interés que les presta la oportunidad de comentar entre ustedes un documento que atrae hoy la atención de los estudiosos y aún de la opinión pública, sino que incluso nos permitirá ofrecerles las primicias de un comentario en el que, como verán, destacan ideas nuevas, avances sustanciales sobre las enseñanzas de una Política de Asociación Activa que comprende Equipos Técnicos Multidisciplinarios que funcionarán en estrecha colaboración con las oficinas del área de la OIT.

Como ya indicamos la Oficina Internacional del Trabajo (OIT) renovó en 1994, su estructura en el mundo y en la región con el propósito de responder mejor al complejo desafío que, en un ambiente de mayor globalización económica, implica para el ámbito laboral la consecución de una creciente justicia social. Enfrentar este desafío requiere integrar más efectivamente la preocupación económica, social y laboral y, dentro de esta última, las distintas esferas de acción, que van desde el empleo hasta las normas internacionales, pasando por la seguridad social, los salarios, la negociación colectiva y las relaciones laborales, entre otras.

La reorganización implica adaptar y actualizar las formas de acción de la OIT, recuperando su mandato funcional: la búsqueda del progreso, seguridad económica e igualdad de oportunidades, en condiciones de libertad y dignidad, para que el trabajo no constituya una mercancía y lograr erradicar la pobreza.

La nueva estructura de la OIT se fundamenta en una política de asociación activa, que propone tres aspectos centrales: "...un enfoque integrado de la Organización en materia laboral y social. Incorporación más activa de los gobiernos, organizaciones de empleadores y sindicatos en la definición de las acciones. Aumento de la presencia de la OIT en sus Estados Miembros...". (13)

Todo esto consiste en la formación, en todo el mundo, de equipos técnicos multidisciplinarios, con una amplia cobertura en los temas del trabajo en aquellos países donde centran su acción y un estrecho contacto con los mandantes de la Organización.

De esta manera, la OIT se prepara para entrar al próximo milenio: mejorando tanto su capacidad analítica para diagnosticar problemas y plantear soluciones, la eficacia de su capacidad técnica, la eficiencia y flexibilidad de su acción tripartita, como aprovechando su experiencia ganada en 77 años de existencia.

(13) OIT. 75(1919-1994) Oficina Regional para América Latina y el Caribe. La Nueva Estructura de la OIT en la Región, San Isidro, Lima 27, Perú. Pág. 2

La piedra angular de la renovación de la OIT son los equipos técnicos multidisciplinares, que reemplazan a los centros regionales y a los consejeros técnicos de la Organización.

Estos nuevos equipos actúan en áreas que con anterioridad eran abordadas a partir de diferentes perspectivas y organismos. Entre éstas resaltan: las leyes laborales y su cumplimiento, el empleo, la capacitación, las condiciones de trabajo, la seguridad social y las relaciones industriales.

La misión de los equipos técnicos multidisciplinares es proveer de apoyo técnico y conducir las actividades de la OIT a nivel nacional o sobregional, en estrecha consulta con los gobiernos, organizaciones de empleadores y sindicatos, así como desarrollar una labor estrechamente asociada con las entidades que forman el Sistema de las Naciones Unidas. Estos cumplen las siguientes funciones: "...**PROGRAMACION.** Análisis sectorial, investigación de los aspectos claves de la situación laboral, preparación y actualización de objetivos, estrategias y programas por país. **SERVICIO DE CONSULTA TECNICA.** Políticas de Apoyo, guías prácticas y soporte técnico para los miembros constituyentes, sobre la base de los mandatos de la OIT. **SERVICIO TECNICO Y APOYO.** Programación y proyección, evaluaciones y respaldo técnico de los proyectos...".  
(14)

La supervisión y orientación de todas las actividades de la OIT en América Latina y el Caribe está en la Oficina Regional de la OIT ubicada en Lima.

Se mantienen las seis oficinas de la OIT en la región, situadas en: "...Buenos Aires (para Argentina, Paraguay y Uruguay); en Brasilia (para Brasil); en Lima (para todos los países Andinos); en México, D.F. (para México, Cuba, Haití y República Dominicana); en San José (para los países Centroamericanos y Panamá); y en Puerto España (para los países del Caribe de habla inglesa y

---

(14) Ob. cit. pág. 4

holandesa así como Guyana y Bélize). Estas oficinas son responsables de desarrollar y evaluar las actividades de la OIT en los países que cubren, tales como cooperación técnica, asesorías, seminarios, investigación y diseminación. Cumplen las siguientes funciones: representar a la OIT. Definir los objetivos de la organización por país, en consulta con sus miembros tripartitos. Aprobar proyectos que estén dentro de los mandatos de la OIT. Planificar las actividades de la OIT. Mantener información de los países sobre los problemas que interesan a la OIT...". (15)

No obstante lo anterior en Montevideo Uruguay proseguirá también su actividad el Centro Interamericano de Investigación Documentación sobre Formación Profesional

Queremos aclarar también que desde el 1 de enero de 1994 entraron en funciones cuatro equipos técnicos multidisciplinarios de la OIT, que es la nueva estructura que reemplaza la labor efectuada antes por los centros regionales, como el Programa Regional del Empleo para América Latina y el Caribe, el Centro Interamericano de Administración del Trabajo, y a los consejeros técnicos de la OIT.

---

(15) Ob. cit. pág. 4

### **1.3. ASPECTOS FUNDAMENTALES QUE ESTABLECE LA CONSTITUCION DE LA ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO.**

Queremos manifestar que nuestra cita va a comprender todo el contenido de la Constitución, ya que por su importancia no se debe fragmentar; aceptado esto, tenemos que reconocer también que una Constitución de cualquier índole, es la base fundamental de toda organización, y al respetarla y hacer que se respete, se obtienen los objetivos en ella comprendidos. Por tal razón cabe determinar que:

Considerando que la paz universal y permanente sólo puede basarse en la justicia social; que existen condiciones de trabajo que entrañan tal grado de injusticia, miseria y privaciones para gran número de seres humanos, que el descontento causado constituye una amenaza para la paz y armonía universales; y que es urgente mejorar dichas condiciones, por ejemplo, en lo concerniente a reglamentación de las horas de trabajo, fijación de la duración máxima de la jornada y de la semana de trabajo, contratación de la mano de obra, lucha contra el desempleo, garantía de un salario vital adecuado, protección del trabajador contra las enfermedades, sean o no profesionales, y contra los accidentes del trabajo, protección de los niños, de los adolescentes y de las mujeres, pensiones de vejez y de invalidez, protección de los intereses de los trabajadores ocupados en el extranjero, reconocimiento del principio de salario igual por un trabajo de igual valor y del principio de libertad sindical, organización de la enseñanza profesional y técnica y otras medidas análogas.

Considerando que si cualquier nación no adoptare un régimen de trabajo realmente humano, esta omisión constituiría un obstáculo a los esfuerzos de otras naciones que deseen mejorar la suerte de los trabajadores en sus propios países:

Las Altas Partes Contratantes, movidas por sentimientos de justicia y de humanidad y por el deseo de asegurar la paz permanente en el mundo, y a los efectos de alcanzar los objetivos expuestos en este preámbulo, convienen en la siguiente Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, establecer lo siguiente:

### **... CAPITULO PRIMERO.- ORGANIZACION"**

#### **Artículo 1 (Establecimiento):**

1. Se funda una organización permanente encargada de trabajar por la realización del programa expuesto en el preámbulo a esta Constitución y en la Declaración relativa a los fines y objetivos de la Organización Internacional del Trabajo, adoptada en Filadelfia el 10 de mayo de 1944, cuyo texto figura como anexo a esta Constitución.

2. (Miembros). Serán miembros de la Organización Internacional del Trabajo de los Estados que eran Miembros de la Organización el 1° de noviembre de 1945 y cualquier otro Estado que adquiera la calidad de Miembro de conformidad con las disposiciones de los párrafos 3 y 4 de este artículo.

3. Cualquier Miembro originario de las Naciones Unidas y cualquier Estado admitido como Miembro de las Naciones Unidas por decisión de la Asamblea General, de acuerdo con las disposiciones de la Carta, podrán adquirir la calidad de Miembro de la Organización Internacional del Trabajo comunicando al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo la aceptación formal de las obligaciones que emanan de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo.

4. La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, podrá también admitir a un Estado en calidad de Miembro de la Organización por mayoría de dos tercios de los delegados gubernamentales presentes y votantes. Esta admisión surtirá efecto cuando el gobierno del Nuevo Miembro comunique al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo la aceptación formal de las obligaciones que emanan de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo.

5. (Retiro). Ningún Miembro de la Organización Internacional del Trabajo podrá retirarse de la Organización sin dar aviso previo de su intención al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo. Dicho aviso surtirá efecto dos años después de la fecha de su recepción por el Director General, a reserva de que en esa última fecha el Miembro haya cumplido todas las obligaciones financieras que se deriven de su calidad de Miembro. Cuando un Miembro haya ratificado un convenio internacional de trabajo, su retiro no menoscabará la validez de todas las obligaciones que se deriven del convenio o se refieran a él, respecto del período señalado en dicho convenio.

6) (Readmisión). En caso de que un Estado hubiere dejado de ser Miembro de la Organización, su readmisión como Miembro se regirá por las disposiciones de los párrafos 3 o 4 de éste artículo.

## **Artículo 2**

La Organización permanente comprende:

a) La Conferencia General de los representantes de los Miembros;

b) El Consejo de Administración, compuesto como lo indica el artículo 7; y

c) La Oficina Internacional del Trabajo, que estará bajo la dirección del Consejo de Administración.

### **Artículo 3**

1. La Conferencia General de los representantes de los Miembros, celebrará reuniones cada vez que sea necesario y, por lo menos, una vez al año; se compondrá de cuatro representantes de cada uno de los Miembros, dos de los cuales serán delegados del gobierno y los otros dos representarán, respectivamente, a los empleadores y a los trabajadores de cada uno de los Miembros.

2. Cada delegado podrá estar acompañado de dos consejeros técnicos, como máximo, por cada uno de los puntos que figuren en el orden del día de la reunión. Cuando en la Conferencia deban discutirse cuestiones de especial interés para las mujeres, entre las personas designadas como consejeros técnicos una, por lo menos, deberá ser mujer.

3. Todo Miembro que sea responsable de las relaciones internacionales de territorios no metropolitanos podrá designar como consejeros técnicos adicionales para acompañar a cada uno de sus delegados:

a) a personas nombradas por dicho Miembro en calidad de representantes de cualquiera de esos territorios para los asuntos que sean de la competencia de las autoridades de tales territorios; y

b) a personas nombradas por dicho Miembro para asesorar a sus delegados en los asuntos relativos a territorios no autónomos.

4. Cuando un territorio esté bajo la autoridad conjunta de dos o más Miembros, podrán designarse personas para asesorar a los delegados de dichos Miembros.

5. Los Miembros se obligan a designar a los delegados y consejeros técnicos no gubernamentales, de acuerdo con las organizaciones profesionales, más representativas de empleadores o de trabajadores, según sea el caso, siempre que tales organizaciones existan en el país de que se trate.

6. Los consejeros técnicos sólo podrán hacer uso de la palabra a petición del delegado a quien acompañen y con autorización especial del Presidente de la Conferencia; no podrán participar en las votaciones.

7. Cualquier delegado pondrá, por nota escrita dirigida al Presidente, designar como suplente a uno de sus consejeros técnicos, quien en tal caso, podrá participar en los debates y en las votaciones.

8. Los nombres de los delegados y sus consejeros técnicos serán comunicados a la Oficina Internacional del Trabajo por el gobierno de cada uno de los Miembros.

9. Los poderes de los delegados y de sus consejeros técnicos serán examinados por la Conferencia, la cual podrá, por mayoría de dos tercios de los votos de los delegados presentes, rechazar la admisión de cualquier delegado o consejero técnico que en opinión de la misma no haya sido designado de conformidad con el presente artículo.

**Artículo 4**

1. Cada delegado tendrá derecho a votar individualmente en todas las cuestiones sometidas a la Conferencia.

2. En caso de que uno de los Miembros no hubiere designado a uno de los delegados no gubernamentales a que tiene derecho, el otro delegado no gubernamental tendrá derecho a participar en los debates de la Conferencia, pero no a votar.

3. En caso de que la Conferencia, en virtud de las facultades que le confiere el artículo 3, rechazare la admisión de un delegado de uno de los Miembros, las disposiciones del presente artículo se aplicarán como si dicho delegado no hubiere sido designado.

**Artículo 5**

Las reuniones de la Conferencia se celebrarán, a reserva de las decisiones que pueda haber tomado la propia Conferencia en una reunión anterior, en el lugar que decida el Consejo de Administración.

**Artículo 6**

Cualquier cambio en la sede de la Oficina Internacional del Trabajo, lo decidirá la Conferencia por mayoría de dos tercios de los votos emitidos por los delegados presentes.

## Artículo 7

1. El Consejo de Administración se compondrá de cincuenta y seis personas:

veintiocho representantes de los gobiernos;

catorce representantes de los empleadores, y

catorce representantes de los trabajadores.

2. De los veintiocho representantes de los gobiernos, diez serán nombrados por los Miembros de mayor importancia industrial, y los dieciocho restantes, por los Miembros designados al efecto por los delegados gubernamentales a la Conferencia, con exclusión de los delegados de los diez Miembros primeramente mencionados.

3. El Consejo de Administración determinará, cada vez que sea necesario, cuáles son los Miembros de la Organización de mayor importancia industrial y fijará las normas para que todas las cuestiones relacionadas con la designación de dichos Miembros sean examinadas por una comisión imparcial antes de que el Consejo de Administración adopte una decisión al respecto. Toda apelación interpuesta por un Miembro contra la decisión del Consejo de Administración por la que determine cuáles son los Miembros de mayor importancia industrial será resuelta por la Conferencia; pero dicha apelación no suspenderá la aplicación de la decisión mientras la Conferencia no se haya pronunciado.

4. Los representantes de los empleadores y de los trabajadores serán elegidos, respectivamente, por los delegados empleadores y los delegados trabajadores a la Conferencia.

5. El Consejo de Administración, se renovará cada tres años. Si por cualquier razón las elecciones del Consejo de Administración, no pudieren celebrarse al expirar este plazo, el Consejo de Administración, continuará en funciones hasta que puedan realizarse.

6. La forma de proveer los puestos vacantes y de designar los suplentes, y otras cuestiones análogas, podrán ser resueltas por el Consejo, a reserva de la aprobación de la Conferencia.

7. El Consejo de Administración, elegirá entre sus miembros un presidente y dos vicepresidentes. Uno de estos tres cargos, deberá ser desempeñado por una persona que represente a un gobierno y los otros dos por personas que representen, respectivamente, a los empleadores y a los trabajadores.

8. El Consejo de Administración, fijará su propio reglamento, así como las fechas de sus reuniones. Se celebrará reunión extraordinaria, cuando lo soliciten por escrito por lo menos dieciséis miembros del Consejo de Administración.

## **Artículo 8**

1. El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, será nombrado por el Consejo de Administración, del que recibirá instrucciones y ante la cual será responsable de la buena marcha de la oficina y de la ejecución de cualesquiera otras funciones que pudieren serle confiadas.

2. El Director General o su suplente asistirá a todas las sesiones del Consejo de Administración.

### **Artículo 9**

1. El personal de la Oficina Internacional del Trabajo será nombrado por el Director General, de acuerdo con las reglas aprobadas por el Consejo de Administración.

2. Los nombramientos que efectúe el Director General, deberán recaer en personas de diferentes nacionalidades, siempre que ello sea compatible con la eficacia de las labores de la oficina.

3. Algunas de estas personas deberán ser mujeres.

4. Las funciones del Director General y del personal serán exclusivamente de carácter internacional. En el cumplimiento de sus funciones, el Director General y el personal no solicitarán ni aceptarán instrucciones de ningún gobierno ni de ninguna autoridad ajena a la Organización. Se abstendrán de toda acción incompatible con su condición de funcionarios internacionales, responsables únicamente ante la Organización.

5. Todo Miembro de la Organización, se obliga a respetar el carácter exclusivamente internacional de las funciones del Director General y del personal y no tratará de ejercer influencia sobre ellos en el cumplimiento de sus funciones.

## Artículo 10

1. Las funciones de la Oficina Internacional del Trabajo comprenderán la compilación y distribución de todas las informaciones concernientes a la reglamentación internacional de las condiciones de vida y de trabajo de los trabajadores y, en particular, el estudio de las cuestiones que hayan de someterse a la Conferencia con miras a la adopción de convenios internacionales, así como la realización de encuestas especiales ordenadas por la Conferencia o por el Consejo de Administración.

2. A reserva de las instrucciones que pueda darle el Consejo de Administración, la Oficina:

- a) preparará los documentos sobre los diversos puntos del orden del día de las reuniones de la Conferencia;
- b) prestará a los gobiernos, cuando éstos lo soliciten, toda la ayuda posible para elaborar una legislación basada en las decisiones de la Conferencia y para mejorar las prácticas administrativas y los sistemas de inspección;
- c) cumplirá, de conformidad con las disposiciones de esta Constitución, los deberes que le incumban en relación con la aplicación efectiva de los convenios;
- d) redactará y editará, en los idiomas que el Consejo de Administración considere convenientes, publicaciones sobre cuestiones relativas a la industria y al trabajo que tengan interés internacional.

3. De un modo general, la oficina tendrá cualesquiera otras facultades y obligaciones que la Conferencia o el Consejo de Administración considere conveniente encomendarle.

#### **Artículo 11**

Las dependencias gubernamentales de los Estados Miembros que se ocupen de cuestiones de trabajo podrán comunicarse directamente con el Director General por conducto del representante de su gobierno en el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, o, en su defecto, por conducto de cualquier otro funcionario debidamente calificado y designado al respecto por el gobierno interesado.

#### **Artículo 12**

1. La Organización Internacional del Trabajo colaborará, de acuerdo con lo dispuesto en esta Constitución, con cualquier Organización Internacional de carácter general encargada de coordinar las actividades de las organizaciones de derecho internacional público que tengan funciones especializadas, y con las organizaciones de Derecho Internacional Público que tengan funciones especializadas en esferas a fines.

2. La Organización Internacional del Trabajo, podrá adoptar medidas apropiadas para que los representantes de las Organizaciones de Derecho Internacional Público, participen sin voto en sus debates.

3. La Organización Internacional del Trabajo podrá adoptar cuantas medidas estime necesarias para efectuar consultas, cuando lo considere conveniente, con las organizaciones internacionales no gubernamentales reconocidas, comprendidas las organizaciones internacionales de empleadores, de trabajadores, de agricultores y de cooperativistas.

### **Artículo 13**

1. La Organización Internacional del Trabajo podrá celebrar con las Naciones Unidas los acuerdos financieros y presupuestarios que considere apropiados.

2. Mientras no se hayan concluido tales acuerdos, o si en un momento dado no estuvieren en vigor:

a) cada uno de los Miembros pagará los gastos de viaje y estancia de sus delegados y consejeros técnicos, así como los de sus representantes que participen en las reuniones de la Conferencia o del Consejo de Administración, según sea el caso;

b) todos los demás gastos de la Oficina Internacional del Trabajo y de las reuniones de la Conferencia o del Consejo de Administración, serán sufragados por el Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, con cargo al presupuesto general de la Organización Internacional del Trabajo;

c) las disposiciones relativas a la aprobación del presupuesto de la Organización Internacional del Trabajo, así como las concernientes al prorrateo y recaudación de las contribuciones, las fijará la

Conferencia por mayoría de dos tercios de los votos emitidos por los delegados presentes, y en dichas disposiciones se establecerá que el presupuesto y las reglas concernientes al prorrato de los gastos entre los Miembros, de la Organización serán aprobados por una comisión de representantes gubernamentales.

3. Los gastos de la Organización Internacional del Trabajo, correrán a cargo de los Miembros, conforme a las disposiciones vigentes en virtud del párrafo 1° o del apartado C) del párrafo 2° de éste artículo.

4. El Miembro de la Organización que esté atrasado en el pago de su contribución financiera a la Organización no podrá votar en la Conferencia, en el Consejo de Administración, en ninguna comisión, ni en las elecciones de miembros del Consejo de Administración, si la suma adeudada fuere igual o superior al total de la contribución que deba pagar por los dos años anteriores completos. Sin embargo, la Conferencia podrá, por mayoría de dos tercios de los votos emitidos por los delegados presentes, permitir que dicho Miembro vote, si llegare a la conclusión de que el retraso se debe a circunstancias ajenas a la voluntad del Miembro.

5. El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, será responsable ante el Consejo de Administración, del empleo de los fondos de la Organización Internacional del Trabajo.

## **CAPITULO II.- FUNCIONAMIENTO**

### **Artículo 14**

1. El Consejo de Administración, fijará el orden del día de las reuniones de la Conferencia, después de examinar todas las proposiciones presentadas al respecto por los gobiernos de los Miembros, por cualquiera de las organizaciones representativas a que se hace referencia en el artículo 3°, o por cualquier organización de derecho internacional público.

2. El Consejo de Administración, fijará reglas para lograr que se efectúe una preparación técnica y cabal y se consulte adecuadamente a los Miembros, principalmente interesados, por medio de una conferencia preparatoria o de cualquier otro modo, antes de la adopción de un convenio o de una recomendación por la Conferencia.

### **Artículo 15**

1. El Director General actuará como Secretario General de la Conferencia y, cuatro meses antes de la sesión de apertura, pondrá el orden del día de cada reunión en conocimiento de los Miembros y, por conducto de éstos, en conocimiento de los delegados no gubernamentales una vez que hayan sido designados.

2. Los informes sobre cada punto del orden del día, serán enviados a los Miembros en tiempo oportuno, a fin de que puedan ser examinados adecuadamente antes de la reunión de la Conferencia. El Consejo de Administración fijará las reglas para la aplicación de esta disposición.

## **Artículo 16**

1. Cada uno de los gobiernos de los Miembros tendrá derecho a oponerse a la inscripción de una o varias cuestiones propuestas en el orden del día de la reunión. Los motivos que justifiquen dicha oposición deberán ser expuestos en una nota dirigida al Director General, quien deberá comunicarla a los Miembros de la Organización.

2. Sin embargo, las cuestiones que hayan sido objeto de oposición, continuarán inscritas en el orden del día si la Conferencia así lo decidiere por mayoría de dos tercios de los votos emitidos por los delegados presentes.

3. Cuando la Conferencia decida, por la misma mayoría de dos tercios, que una cuestión deba ser examinada (y no se trate del caso previsto en el párrafo precedente), dicha cuestión será inscrita en el orden del día de la reunión siguiente.

## **Artículo 17**

1. La Conferencia elegirá un presidente y tres vicepresidentes. De los tres vicepresidentes, uno será delegado gubernamental, otro delegado de los empleadores y el otro delegado de los trabajadores. La Conferencia reglamentará su propio funcionamiento y nombrará comisiones encargadas de informar sobre todas las cuestiones que a su juicio deban estudiarse.

2. Las decisiones de la Conferencia se adoptarán por simple mayoría de los votos emitidos por los delegados presentes, en todos aquellos

casos en que no se requiera mayor número de votos por disposición expresa de esta Constitución, de cualquier convenio u otro instrumento que confiera facultades a la Conferencia, o de los acuerdos financieros y presupuestarios que se adopten en virtud del artículo 13.

3. Ninguna votación surtirá efecto si el total de votos emitidos fuere inferior a la mitad del número de delegados presentes en la reunión.

#### **Artículo 18**

La Conferencia podrá agregar expertos técnicos, sin derecho a voto, a las comisiones que constituya.

#### **Artículo 19**

1. Cuando la Conferencia se pronuncie a favor de la adopción, de proposiciones relativas a una cuestión del orden del día, tendrá que determinar si dichas proposiciones han de revestir la forma:

- a) de un convenio internacional, o
- b) de una recomendación, si la cuestión tratada, o uno de sus aspectos, no se prestare en ese momento para la adopción de un convenio.

2. En ambos casos, para que la Conferencia adopte en votación final el convenio o la recomendación será necesaria una mayoría de dos tercios de los votos emitidos por los delegados presentes.

3. Al elaborar cualquier convenio o recomendación de aplicación general, la Conferencia deberá tener en cuenta aquellos países donde el clima, el desarrollo incompleto de la organización industrial u otras circunstancias particulares hagan esencialmente diferentes las condiciones de trabajo, y deberá proponer las modificaciones que considere necesarias de acuerdo con las condiciones peculiares de dichos países.

4. El Presidente de la Conferencia y el Director General autenticarán con sus firmas, dos copias del convenio o de la recomendación. De estas copias, una se depositará en los archivos de la Oficina Internacional del Trabajo y la otra se enviará al Secretario General de las Naciones Unidas. El Director General remitirá una copia certificada del convenio o de la recomendación a cada uno de los Miembros.

5. En el caso de un convenio:

a) el convenio se comunicará a todos los Miembros para su ratificación;

b) cada uno de los Miembros se obliga a someter el convenio, en el término de un año a partir de la clausura de la reunión de la Conferencia (o, cuando por circunstancias excepcionales no pueda hacerse en el término de un año, tan pronto sea posible, pero nunca más de dieciocho meses después de clausurada la reunión de la Conferencia), a la autoridad o autoridades a quienes compete el asunto, al efecto de que le den forma de ley o adopten otras medidas;

c) los Miembros informarán al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo sobre las medidas adoptadas de acuerdo con este artículo para someter el convenio a la autoridad o autoridades competentes, comunicándole al mismo tiempo, los datos relativos a la autoridad o autoridades consideradas competentes y a las medidas por ellas adoptadas;

d) si el Miembro obtuviere el consentimiento de la autoridad o autoridades a quienes compete el asunto, comunicará la ratificación formal del convenio al Director General y adoptará las medidas necesarias para hacer efectivas las disposiciones de dicho convenio;

e) si el Miembro no obtuviere el consentimiento de la autoridad o autoridades a quienes compete el asunto, no recaerá sobre dicho Miembro ninguna otra obligación, a excepción de la de informar al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, con la frecuencia que fije el Consejo de Administración, sobre el Estado de su legislación y la práctica en lo que respecta a los asuntos tratados en el Convenio, precisando en qué medida se ha puesto o se propone poner en ejecución cualquiera de las disposiciones del Convenio, por vía legislativa o administrativa, por medio de contratos colectivos, o de otro modo, e indicando las dificultades que impiden o retrasen la ratificación de dicho convenio.

#### 6. En el caso de una recomendación:

a) la recomendación se comunicará a todos los Miembros para su examen, a fin de ponerla en ejecución por medio de la legislación nacional o de otro modo;

b) cada uno de los Miembros se obliga a someter la recomendación, en el término de un año a partir de la clausura de la reunión de la

c) los Miembros informarán al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo sobre las medidas adoptadas de acuerdo con este artículo para someter el convenio a la autoridad o autoridades competentes, comunicándole al mismo tiempo, los datos relativos a la autoridad o autoridades consideradas competentes y a las medidas por ellas adoptadas;

d) si el Miembro obtuviere el consentimiento de la autoridad o autoridades a quienes compete el asunto, comunicará la ratificación formal del convenio al Director General y adoptará las medidas necesarias para hacer efectivas las disposiciones de dicho convenio;

e) si el Miembro no obtuviere el consentimiento de la autoridad o autoridades a quienes compete el asunto, no recaerá sobre dicho Miembro ninguna otra obligación, a excepción de la de informar al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, con la frecuencia que fije el Consejo de Administración, sobre el Estado de su legislación y la práctica en lo que respecta a los asuntos tratados en el Convenio, precisando en qué medida se ha puesto o se propone poner en ejecución cualquiera de las disposiciones del Convenio, por vía legislativa o administrativa, por medio de contratos colectivos, o de otro modo, e indicando las dificultades que impiden o retrasen la ratificación de dicho convenio.

#### 6. En el caso de una recomendación:

a) la recomendación se comunicará a todos los Miembros para su examen, a fin de ponerla en ejecución por medio de la legislación nacional o de otro modo;

b) cada uno de los Miembros se obliga a someter la recomendación, en el término de un año a partir de la clausura de la reunión de la

conferencia (o, cuando por circunstancias excepcionales no pueda hacerse en el término de un año, tan pronto sea posible, pero nunca más de dieciocho meses después de clausurada la reunión de la conferencia), a la autoridad o autoridades a quienes compete el asunto, al efecto de que le den forma de ley o adopten otras medidas;

c) los Miembros informarán al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo sobre las medidas adoptadas de acuerdo con este artículo para someter la recomendación a la autoridad o autoridades competentes, comunicándole, al mismo tiempo, los datos relativos a la autoridad o autoridades consideradas competentes y a las medidas por ellas adoptadas;

d) salvo la obligación de someter la recomendación a la autoridad o autoridades competentes, no recaerá sobre los Miembros ninguna otra obligación, a excepción de la de informar al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, con la frecuencia que fije el Consejo de Administración, sobre el Estado de su Legislación y la práctica en lo que respecta a los asuntos tratados en la recomendación, precisando en qué medida se han puesto o se propone poner en ejecución las disposiciones de la recomendación, y las modificaciones que se considere o pueda considerarse necesario hacer a estas disposiciones para adoptarlas o aplicarlas.

7. En el caso de un Estado Federal, se aplicarán las siguientes disposiciones:

a) respecto a los convenios y recomendaciones que el gobierno Federal considere apropiados de acuerdo con su sistema constitucional para la adopción de medidas en el ámbito federal, las obligaciones del Estado federal serán las mismas que las de los Miembros que no sean Estados federales;

b) respecto a los convenios y recomendaciones que el gobierno federal considere más apropiados, total o parcialmente, de acuerdo con su sistema constitucional, para la adopción de medidas por parte de los Estados, provincias o cantones constitutivos que por parte del Estado federal. el gobierno federal:

I) adoptará, de acuerdo con su constitución o las constituciones de los Estados, provincias o cantones interesados, medidas efectivas para someter tales convenios y recomendaciones, a más tardar dieciocho meses después de clausurada la reunión de la Conferencia, a las autoridades federales, estatales, provinciales o cantonales apropiadas, al efecto de que les den forma de ley o adopten otras medidas;

II) adoptará medidas, condicionadas al acuerdo de los gobiernos de los Estados, provincias o cantones interesados para celebrar consultas periódicas entre las autoridades federales y las de los estados, provincias o cantones interesados, a fin de promover, dentro del Estado federal, medidas coordinadas para poner en ejecución las disposiciones de tales convenios y recomendaciones:

III) informará al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, sobre las medidas adoptadas de acuerdo con este artículo para someter tales convenios y recomendaciones a las autoridades federales, estatales, provinciales o cantonales apropiadas, comunicándole al mismo tiempo los datos relativos a las autoridades consideradas apropiadas y a las medidas por ellas adoptadas:

IV) informará al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo respecto de cada uno de los convenios que no haya ratificado, con la frecuencia que fije el Consejo de Administración, sobre el estado de la legislación y la práctica de la federación y sus Estados, provincias o cantones constitutivos, precisando en qué

medida se ha puesto o se propone poner en ejecución cualquiera de las disposiciones del convenio, por vía legislativa o administrativa, por medio de contratos colectivos, o de otro modo.

V) informará al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, respecto de cada una de esas recomendaciones, con la frecuencia que fije el Consejo de Administración, sobre el Estado de legislación y la práctica de la federación y sus Estados, provincias o cantones constitutivos, precisando en qué medida se han puesto o se propone poner en ejecución las disposiciones de la recomendación y las modificaciones que se considere o pueda considerarse necesario hacer a estas disposiciones para adoptarlas o aplicarlas.

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

## **Artículo 20**

Todo convenio así ratificado será comunicado por el Director General de la Oficina Internacional del Trabajo al Secretario General de las Naciones Unidas, para ser registrado de acuerdo con las disposiciones del artículo 102 de la Carta de las Naciones Unidas, pero sólo obligará a los Miembros que la hayan ratificado.

**Artículo 21**

1. Cualquier proyecto de convenio sometido a la Conferencia que en la votación final no obtuviere una mayoría de dos tercios de los votos emitidos por los Miembros presentes podrá ser objeto de un Convenio particular entre los Miembros de la Organización que así lo deseen.

2. Todo convenio concertado en esta forma deberá ser comunicado por los gobiernos interesados al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo y al Secretario General de las Naciones Unidas, para ser registrado de acuerdo con las disposiciones del artículo 102 de la Carta de las Naciones Unidas.

**Artículo 22**

Cada uno de los miembros se obliga a presentar a la Oficina Internacional del Trabajo una memoria anual sobre las medidas que haya adoptado para poner en ejecución los convenios a los cuales se haya adherido. Estas memorias serán redactadas en la forma que indique el Consejo de Administración y deberán contener los datos que éste solicite.

**Artículo 23**

1. El Director General presentará en la siguiente reunión de la Conferencia un resumen de las informaciones y memorias que le hayan comunicado los Miembros en cumplimiento de los artículo 19 y 22.

2. Todo Miembro comunicará a las Organizaciones representativas reconocidas, a los efectos del artículo 3, copia de las informaciones y memorias que haya enviado el Director General en cumplimiento de los artículos 19 y 22.

#### **Artículo 24**

Toda reclamación dirigida a Oficina Internacional del Trabajo por una organización profesional de empleadores o de trabajadores en la que se alegue que cualquiera de los Miembros no ha adoptado medidas para el cumplimiento satisfactorio, dentro de su jurisdicción, de un convenio en el que dicho Miembro sea parte, podrá ser comunicada por el Consejo de Administración al gobierno contra el cual se presente la reclamación y podrá invitarse a dicho gobierno a formular sobre la materia la declaración que considere conveniente.

#### **Artículo 25**

Si en un plazo prudencial no se recibiere ninguna declaración del gobierno contra el cual se haya presentado la reclamación, o si la declaración recibida no se considerara satisfactoria por el Consejo de Administración, éste podrá hacer pública la reclamación y, en su caso, la respuesta recibida.

**Artículo 26**

1. Cualquier Miembro podrá presentar ante la Oficina Internacional del Trabajo una queja contra otro Miembro que, a su parecer, no haya adoptado medidas para el cumplimiento satisfactorio de un convenio que ambos hayan ratificado en virtud de los artículos precedentes.

2. El Consejo de Administración podrá, si lo considerare conveniente y antes de referir el asunto a una comisión de encuesta, según el procedimiento que más adelante se indica, ponerse en relación con el gobierno contra el cual se presente la queja, en la forma prevista en el artículo 24.

3. Si el Consejo de Administración no considerare necesario comunicar la queja al gobierno contra el cual se haya presentado, o si, hecha la comunicación, no se recibiere dentro de un plazo prudencial una respuesta que le satisfaga, el Consejo de Administración podrá nombrar una comisión de encuesta encargada de estudiar la cuestión planteada e informar al respecto.

4. El Consejo podrá seguir el mismo procedimiento de oficio o en virtud de una queja presentada por un delegado de la Conferencia.

5. Cuando el Consejo de Administración examine una cuestión suscitada por la aplicación de los artículos 25 o 26, el gobierno interesado si no estuviere ya representado en el Consejo de Administración, tendrá derecho a designar un delegado para que participe en las deliberaciones del Consejo relativas a dicha cuestión. La fecha en que deban efectuarse las deliberaciones se notificará en tiempo oportuno al gobierno interesado.

**Artículo 27**

En caso de que se decidiera someter a una comisión de encuesta una queja recibida en virtud del artículo 26, cada Miembro, le concierna o no directamente la queja, se obliga a poner a disposición de la comisión todas las informaciones que tuviere en su poder relacionadas con el objeto de dicha queja.

**Artículo 28**

La comisión de encuesta, después de examinar detenidamente la queja, redactará un informe en el cual expondrá el resultado de sus averiguaciones sobre todos los hechos concretos que permitan precisar el alcance del litigio, así como las recomendaciones que considere apropiado formular con respecto a las medidas que debieran adoptarse para dar satisfacción al gobierno reclamante, y a los plazos dentro de los cuales dichas medidas debieran adoptarse.

**Artículo 29**

1. El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo comunicará el informe de la Comisión de encuesta al Consejo de Administración y a los gobiernos a los cuales concierna la queja, y procederá a su publicación.

2. Cada uno de los gobiernos interesados deberá comunicar al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, dentro de un plazo de tres meses, si acepta o no las recomendaciones contenidas en el informe de la comisión y, en caso de que no las acepte, si desea someter la queja a la Corte Internacional de Justicia.

**Artículo 30**

En caso de que uno de los Miembros no adoptare, para la aplicación de un convenio o de una recomendación, las medidas prescritas por los párrafos 5b), 6b) o 7b) i) del artículo 19, cualquier otro Miembro podrá someter la cuestión al Consejo de Administración. Si el Consejo de Administración reconociere que el Miembro no ha adoptado dichas medidas, informará a la conferencia sobre el particular.

**Artículo 31**

La decisión de la Corte Internacional de Justicia sobre cualquier reclamación o cuestión que se le haya sometido en virtud del artículo 29, será inapelable.

**Artículo 32**

La Corte Internacional de Justicia podrá confirmar, modificar o anular las conclusiones o recomendaciones que pudiere haber formulado la Comisión de encuestas.

**Artículo 33**

En caso de que un miembro no dé cumplimiento dentro del plazo prescrito a las recomendaciones que pudiere contener el informe de la Comisión de encuesta o la decisión de la Corte Internacional de Justicia, según sea el caso, el Consejo de Administración recomendará a la conferencia las medidas que estime convenientes para obtener el cumplimiento de dichas recomendaciones.

**Artículo 34**

El gobierno acusado de incumplimiento podrá informar en cualquier momento al Consejo de Administración que ha adoptado las medidas necesarias para cumplir las recomendaciones de la comisión de encuesta o las contenidas en la decisión de la Corte Internacional de Justicia, y podrá pedir que se constituya una comisión de encuesta encargada de comprobar sus aseveraciones. En este caso, serán aplicables las disposiciones de los artículos 27, 28, 29, 31 y 32, y si el informe de la comisión de encuesta o la decisión de la Corte Internacional de Justicia fueren favorables al gobierno acusado de incumplimiento, el Consejo de Administración deberá recomendar que cese inmediatamente cualquier medida adoptada de conformidad con el artículo anterior.

## **CAPITULO III PRESCRIPCIONES GENERALES**

### **Artículo 36**

1. Los miembros se obligan a aplicar los convenios que hayan ratificado, de conformidad con las disposiciones de esta Constitución, a los territorios no metropolitanos de cuyas relaciones internacionales sean responsables, incluidos los territorios en fideicomiso de los cuales sean la autoridad administrativa, excepto cuando las cuestiones tratadas en el convenio caigan dentro de la competencia de las autoridades del territorio, o cuando el convenio sea inaplicable debido a las condiciones locales, o a reserva de las modificaciones que se requieran para adoptarlo a las condiciones locales.

2. Todo Miembro que ratifique un convenio deberá comunicar al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, tan pronto sea posible después de la ratificación, una declaración en la que indique, respecto a los territorios que no estén comprendidos en los párrafos 4 y 5 de este artículo, en qué medida se obliga a que se apliquen las disposiciones del convenio y en la que proporcione las informaciones prescritas en tal convenio.

3. Todo Miembro que haya comunicado una declaración en virtud del párrafo precedente podrá comunicar periódicamente, de acuerdo a las disposiciones del convenio, una nueva declaración que modifique los términos de cualquiera otra anterior y dé a conocer la situación en lo que concierne a tales territorios.

4. Cuando las cuestiones tratadas en el convenio caigan dentro de la competencia de las autoridades de cualquier territorio no metropolitano, el Miembro responsable de las relaciones internacionales de dicho territorio deberá comunicar el convenio al gobierno del territorio, tan pronto sea posible, a fin de que ese gobierno promulgue la legislación pertinente o adopte otras medidas. Posteriormente, el Miembro, de acuerdo con el gobierno del territorio, podrá comunicar al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, una declaración por la que acepte las obligaciones del convenio en nombre de dicho territorio.

5. Cualquier declaración en virtud de la cual se acepten las obligaciones de un convenio podrá ser comunicada al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo:

a) por dos o más Miembros de la Organización, respecto a cualquier territorio que está bajo su autoridad conjunta; o

b) por cualquier autoridad internacional responsable de la administración de un territorio en virtud de las disposiciones de la Carta de las Naciones Unidas o de cualquier otra disposición vigente para dicho territorio.

6. La aceptación de las obligaciones de un convenio en virtud de los párrafos 4 o 5 implicará la aceptación, en nombre del territorio interesado, de las obligaciones establecidas en el convenio y de las obligaciones que según la Constitución de la Organización se apliquen a los convenios ratificados. En la declaración de aceptación se podrán especificar las modificaciones a las disposiciones del convenio que sean necesarias para adaptarlo a las condiciones locales.

7. Todo Miembro o autoridad nacional que haya comunicado una declaración en virtud de los párrafos 4 o 5 de este artículo podrá comunicar periódicamente, de acuerdo con las disposiciones del convenio, una nueva declaración por la que modifique los términos de cualquier declaración anterior por la que deje sin efecto la aceptación de las obligaciones de cualquier convenio en nombre del territorio interesado.

8. Si no se aceptaren las obligaciones de un convenio en nombre de un territorio al que se refieren los párrafos 4 o 5 de este artículo, el Miembro o los Miembros o la autoridad internacional, según sea el caso, deberán informar al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo sobre la legislación y la práctica que rigen en ese territorio respecto a las cuestiones tratadas en el convenio, y el informe deberá señalar en qué medida se ha puesto o se propone poner en ejecución cualquiera de las disposiciones del convenio, por vía legislativa o administrativa, por medio de contratos colectivos o de otro modo. También deberán exponer en el informe las dificultades que impiden o retrasan la aceptación de tal convenio.

### **Artículo 36**

Las enmiendas a la presente Constitución que adopte la Conferencia por mayoría de dos tercios de los votos emitidos por los delegados presentes, surtirán efecto cuando sean ratificados o aceptados por dos tercios de los Miembros de la Organización incluidos cinco de los diez miembros representados en el Consejo de Administración como Miembros de mayor importancia industrial, de conformidad con las disposiciones del párrafo 3 del artículo 7 de esta Constitución.

### **Artículo 37**

1. Todas las cuestiones o dificultades relativas a la interpretación de esta Constitución y de los convenios ulteriormente concluidos por los Miembros en virtud de las disposiciones de esta Constitución serán sometidas a la Corte Internacional de Justicia para su resolución.

2. Sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo 1 del presente artículo, el Consejo de Administración podrá formular y someter a la aprobación de la Conferencia, reglas para establecer un Tribunal encargado de solucionar rápidamente cualquier cuestión o dificultad relacionada con la interpretación de un convenio que le fuere referida por el Consejo de Administración o en virtud de los términos de dicho convenio. Cualquier fallo u opinión consultiva de la Corte Internacional de Justicia obligará a cualquier tribunal establecido en virtud del presente párrafo. Toda sentencia dictada por tal tribunal deberá ser comunicada a los Miembros de la Organización, y cualquier observación que éstos formulen al respecto deberá someterse a la Conferencia.

### **Artículo 38**

1. La Organización Internacional del Trabajo podrá convocar las conferencias regionales y establecer los organismos regionales que considere convenientes para la consecución de los fines y objetivos de la Organización.

2. Las facultades, funciones y procedimientos de las conferencias regionales, se regirán por reglas establecidas por el Consejo de Administración y sometidas a la Conferencia para su confirmación.

## **CAPITULO IV. DISPOSICIONES DIVERSAS**

### **Artículo 39**

La Organización Internacional del Trabajo gozará de completa personalidad jurídica y especialmente de capacidad para:

- a) contratar;
- b) adquirir bienes muebles e inmuebles y disponer de ellos;
- c) comparecer en juicio.

### **Artículo 40**

1. La Organización Internacional del Trabajo, gozará en el territorio de cada uno de sus Miembros, de los privilegios e inmunidades que sean necesarios para la consecución de sus fines.

2. Los delegados a la Conferencia, los Miembros del Consejo de Administración, así como el Director General y los funcionarios de la Oficina, gozarán igualmente de los privilegios e Inmunidades que sean necesarios para ejercer con toda independencia las funciones relacionadas con la Organización.

3. Estos privilegios e inmunidades serán determinados en un acuerdo separado que preparará la Organización para su aceptación por los Estados Miembros..." (16)

Cabe hacer la observación que el hecho de haber transcrito todo el texto de la Constitución, obedece primordialmente a los puntos que vamos a tratar en los siguientes capítulos, los cuales a manera de ejemplo vamos a indicar algunos por su importancia y que podrían dejar duda el no haberlo hecho así; viene al caso indicar lo que representa la adopción de convenios y recomendaciones en el artículo 19, párrafos 1 y 2. La inclusión de un punto en el orden del día de la Conferencia artículo 14. Sumisión de Convenios y Recomendaciones a las Autoridades Competentes artículo 19. Párrafo 5 a 7. Convenios y recomendaciones como normas mínimas, párrafo 8. La comunicación a las organizaciones representativas artículo 23 párrafo 2. Reclamaciones y Quejas artículo 24 y 25. Incumplimiento de la obligación de someter los convenios y recomendaciones a las autoridades competentes artículo 30. Otras disposiciones constitucionales en los artículo 27, 28, 29, 31, 32, 33 y 34.

#### **1.4. OBJETIVOS QUE JUSTIFICAN SU PERMANENCIA.**

Queremos manifestar que los objetivos fundamentales de dicha organización, quedaron debidamente establecidos en su Constitución, pero partiendo de la base de que lo que abunda no sobra, en este momento vamos a expresar en forma más breve lo que al respecto nosotros consideramos es la prueba toral del caso.

---

(16) Oficina Internacional del Trabajo. Constitución de la Organización Internacional del Trabajo. Ginebra. Mayo de 1988. Pág. 5

La Organización Internacional del Trabajo fue fundada en 1919 para promover la causa de la justicia social y, de esa manera, contribuir al logro de una paz universal y permanente. Una característica especial de su estructura es que los representantes de los trabajadores y de los empleadores participan, junto con los representantes de los gobiernos, en la Conferencia Internacional del Trabajo, en el Consejo de Administración y en muchas de sus reuniones regionales y de otra índole.

En el curso de los años la OIT ha ido constituyendo un Código de Normas Internacionales del Trabajo en forma de Convenios y recomendaciones sobre libertad de sindicación, política de empleo y de formación, condiciones de trabajo, seguridad social, relaciones laborales y muchas otras cuestiones sociales.

Una parte importante de las actividades de la OIT consiste en facilitar asesoramiento de expertos y asistencia técnica a los países que lo solicitan. Gran parte de estas actividades se desarrollan en campos tales como formación, promoción del empleo, desarrollo de cooperativas, seguridad social, seguridad e higiene del trabajo, educación obrera y relaciones profesionales. En Ginebra actúa también el Instituto Internacional de Estudios Laborales, centro autónomo de estudios avanzados, y en Turín el Centro Internacional de Perfeccionamiento Profesional y técnico, que organiza cursos para instructores, personal de inspección y directores de los países en vías de desarrollo.

También tiene como objetivo, en materia de publicaciones facilitar el estudio y análisis de los temas, divulgar el conocimiento y estimular la discusión de los principales problemas y tendencias sociales y económicos en los diferentes países del mundo, para promover la acción nacional e internacional encaminada a alcanzar los objetivos de la Organización.

En razón de su carácter internacional, las publicaciones de la OIT se inspiran en la experiencia adquirida en la mayor diversidad posible de países y reflejan necesariamente el criterio y la práctica de diferentes sistemas políticos, sociales y económicos. Se mantiene sosteniendo que hará todo lo posible para dar una cabida equilibrada en las publicaciones a trabajos relativos a países que se encuentren en diferentes fases de desarrollo y que presenten características institucionales y de otra naturaleza muy divergentes.

Cabe señalar que de acuerdo a lo antes descrito la OIT en coincidencia con un fuerte aumento de sus mandantes, atribuible a la adhesión de muchos países del tercer mundo que habían accedido recientemente a la independencia. Marcó un punto de inflexión en la naturaleza y actividades de las organizaciones de empleadores de Africa, resultado de los esfuerzos desplegados por la OIT para apoyarlas y fortalecerlas. "...Esos esfuerzos partían del convencimiento de que el único modo de ganar la batalla a la pobreza y a la injusticia social era una acción concertada, concebida y puesta en práctica por empleadores, trabajadores y gobiernos ...". (17)

La estrategia adoptada por la OIT para ayudar a las organizaciones de empleadores a diversificar sus servicios en beneficio de sus miembros se centró preferentemente en la formación profesional. Con ese objeto, organizó una serie de reuniones subregionales en Africa.

Queremos aclarar que con cierta malicia así manejamos los objetivos, ya que a la luz de las profundas transformaciones que tienen lugar en el mundo, el Director General de la Oficina Internacional del Trabajo ha considerado necesario realizar importantes reformas operativas referidas al contenido de las actividades de asistencia técnica así como a la estructura de los programas de la OIT.

---

(17) Oficina Internacional del Trabajo. Revista Internacional del Trabajo. Volumen 110 Número 2 1991/2. Pág. 282.

En ese sentido, y tal como fuera aprobado por la Conferencia Internacional del Trabajo en junio de 1993, se viene desarrollando una nueva "... Política de Asociación Activa ...". (18)

Sus objetivos primordiales consisten en acercarse más a los constituyentes mediante el uso más efectivo de la capacidad técnica de la OIT y haciendo posible que la misma atienda las necesidades de sus Estados Miembros de manera más integrada, coherentes y flexible.

La asociación activa trae consigo modificaciones importantes en la labor que, hasta el momento ha venido realizando y evidentemente una condición fundamental para lograr sus fines es la participación de los Ministerios de Trabajo y de las organizaciones de empleadores y de trabajadores en la definición de los objetivos de la actuación de la OIT en el ámbito de los países.

La puesta en operación de estos nuevos lineamientos estratégicos, ha requerido también de importantes ajustes organizativos y es por eso que ha decidido fortalecer sus estructuras en el terreno como ya lo apuntamos con anterioridad. Como sabemos en un principio, la OIT contaba con programas regionales en el campo del empleo, Administración del Trabajo y Formación Profesional y Consejeros Regionales que, a solicitud específica de uno de sus mandantes, proporcionaban asesoramiento y asistencia técnica en campos definidos de acción.

Para esta nueva estrategia, la OIT ha decidido reestructurar sus cuadros técnicos conformando Equipos Técnicos Multidisciplinarios, ya indicados por nosotros y que funcionarán en estrecha colaboración con las Oficinas de Área y que tendrán como cometido específico proporcionar apoyo a los mandantes de la subregión bajo su jurisdicción, a través de asesorías técnicas, asistencia en la

---

(18), ob. cit. pág 1.

elaboración y actualización de los objetivos del programa de cooperación técnica de la OIT en cada país y contribuir con los constituyentes tripartitos en la formulación de programas y proyectos, dando respaldo técnico a los proyectos en curso y evaluando sus resultados. Cabe aclarar que continuará asimismo con sus funciones establecidas desde su origen.

Cada uno de los equipos contará con especialistas en materia de normas internacionales del trabajo y de organizaciones de empleadores y organizaciones de trabajadores. Las demás disciplinas se decidirán en forma flexible, en función de las necesidades de la región de su competencia y podrán variar cuando se considere pertinente.

A fin de ejecutar esta nueva Política de Asociación Activa en América Latina, se ubicarán cuatro Equipos Técnicos de acuerdo a la siguiente distribución geográfica:

"... Equipo Técnico Multidisciplinario de la OIT ubicado en San José que atenderá a Costa Rica, Cuba, El Salvador, Guatemala, Haití, Honduras, México, Nicaragua, Panamá y República Dominicana. Equipo Técnico Multidisciplinario de la OIT ubicado en Lima que atenderá a Bolivia, Colombia, Ecuador, Perú y Venezuela. Equipo Técnico Multidisciplinario de la OIT ubicado en Santiago que atenderá a Argentina, Brasil, Chile, Paraguay y Uruguay. Equipo Técnico Multidisciplinario de la OIT ubicado en Puerto España que atenderá a los países del Caribe de habla inglesa y holandesa, así como Guyana y Bólice ...".  
(19)

---

(19). ob. cit. pág. 12.

Nos es grato, informar en nuestro trabajo de investigación a todos ustedes que al respecto nos trasladamos a la Oficina de Area con sede en la ciudad de México, la cual tiene como Director en este momento al Sr. Eric de Vries y está ubicada en la calle de Guillermo Prieto No. 94, colonia San Rafael. Y fue ahí en donde nos indicaron que mediante escrito de fecha 1 de febrero de 1994, dirigido al entonces Secretario del Trabajo y Previsión Social, Señor Arsenio Farrell Cubillas, quedo confirmado que a partir de 1994, el Equipo Técnico Multidisciplinario de San José tendrá a su cargo el trabajo técnico en nuestro país; cabe aclarar al respecto que dicho documento lo respalda la firma del C. Victor E. Tokman Director Regional y Subdirector General de la OIT.

Para realizar esta importante labor, el equipo recibirá el apoyo de los Departamentos técnicos de la Sede, y actuará en estrecha colaboración con la Oficina de Area de México y la Oficina Regional para América Latina y el Caribe.

Asimismo, continuarán en funciones las seis Oficinas de Area de la OIT que operan en América Latina y el Caribe, y a las cuales ya nos referimos anteriormente.

Las responsabilidades de las actividades de la OIT en México, continuarán correspondiendo a la Oficina de Area, por ello el Gobierno de nuestro país deberá seguir manteniendo sus estrechos vínculos.

Queremos manifestar que estamos convencidos de que estos cambios permitirán un mayor acercamiento y una más fructífera cooperación entre la OIT y sus constituyentes en la región, pero primordialmente eso nos provoca una gran satisfacción el que hayan distinguido a nuestro país, para realizar esta importante labor.

## **CAPITULO SEGUNDO**

### **FUNCIONES PRINCIPALES REALIZADAS POR LA OIT DESDE 1919 A 1994**

**2.1 Normas de la OIT.**

**2.2 Control regular sobre el cumplimiento de las obligaciones establecidas en los convenios y recomendaciones.**

**2.3 Cooperación técnica.**

**2.4 Información, estudio e investigación.**

## **FUNCIONES PRINCIPALES REALIZADAS POR LA OIT DESDE 1919 A 1994**

### **2.1. NORMAS DE LA OIT.**

La Organización Internacional del Trabajo cumple a juicio nuestro cuatro funciones principales a saber:

**Normativa.** Fundamentalmente la OIT es un Organismo que fija normas que se refieren a problemas que atañen a la mayoría de los trabajadores, o a grandes categorías profesionales, de todos o casi todos los Estados Miembros. La acción normativa está atribuida exclusivamente a la Conferencia. Así tenemos que son tres los instrumentos mediante los cuales la Conferencia ejerce dicha actividad normativa.

#### **1. Convenios Internacionales del Trabajo.**

Son las normas de mayor rango e importancia que adopta la Conferencia. Las 173 Normas Internacionales del Trabajo adoptadas hasta la fecha, han sido clasificadas por sus características temáticas en la siguiente forma:

"...Derechos Humanos Fundamentales, Empleo, Política Social, Administración del Trabajo, Relaciones Profesionales, Condiciones de Trabajo, Seguridad Social, Trabajo de las Mujeres, Trabajo de los Menores, Trabajadores de Avanzada Edad, Trabajadores Migrantes, Trabajadores Indígenas, Poblaciones Tribales y Trabajadores en los Territorios no Metropolitanos, y Categorías Especiales de Trabajadores..." (20)

Respecto a lo anterior, cabe aclarar nuevamente que como la OIT no es un organismo supranacional, cada Convenio está destinado a ser ratificado,

**(20) Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Convenios Internacionales del Trabajo Ratificados por Colombia. Santa Fé de Bogotá, D.C. Colombia. Enero de 1983. pág. 16**

como cualquier tratado internacional. El Estado Miembro que lo ratifica se obliga a cumplir ciertas obligaciones jurídicas, y la manera como se cumplen tales normas están sujetas a una vigilancia internacional regular. Igualmente, cada Convenio debe ser ratificado íntegramente en todo su contenido.

Las obligaciones de los miembros de la Organización Internacional del Trabajo, con respecto a los Convenios adoptados por la Conferencia están definidas como ya indicamos en los artículos 19, 22 y 23 de la Constitución de la Organización. Así mismo, no debe olvidarse que en el artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, se ha dispuesto que cada uno de los Estados Miembros, presente a la Oficina Internacional del Trabajo, una Memoria anual sobre las medidas que haya adoptado para poner en ejecución los convenios a los cuales se haya adherido y ratificado. Tales Memorias deben redactarse en la forma que indica el Consejo de Administración y contener los datos que éste solicite. Cada año, como ya sabemos la OIT, envía cartas a los gobiernos, en los meses de mayo o junio, junto con una lista de los Convenios sobre los que se deben Memorias detalladas, además los Formularios de Memorias para cada uno de tales Convenios y el texto de las observaciones y solicitudes directas hechas por los órganos de control competentes a las cuales hay que responder, así como unas notas explicativas sobre distintas materias que han de tenerse en cuenta al preparar las mismas. De acuerdo con una decisión del Consejo de Administración, las Memorias deben llegar a la OIT, hacia el 15 de octubre de cada año. La Oficina Internacional del Trabajo al recibir las Memorias de los gobiernos, comprueba si contienen la información adecuada en respuesta a las observaciones o solicitudes hechas por los órganos de control competentes y si se han facilitado con las mismas los textos legislativos, las estadísticas y demás datos necesarios para su examen cabal. En caso negativo, la OIT, pide al gobierno interesado que proporcione la información faltante. Tal comprobación por parte de la OIT, es tan sólo de carácter formal, pues la substancia de la información proporcionada es examinada por los órganos de control.

## 2. Recomendaciones Internacionales del Trabajo.

Estas normas constituyen una serie de principios expuestos con más o menos detalle que dejan a cada Estado en entera libertad para aplicarlos en la forma que más convenga a su situación y necesidades. Tienen una jerarquía

inferior a los Convenios y por eso no tienen un carácter vinculante. Desarrollan, complementan o perfeccionan las normas contenidas en los Convenios. No obstante, a veces, se refieren a temas no regulados en ningún Convenio.

En virtud del artículo 19, párrafo 6 d), de la Constitución de la OIT, "...cada Estado Miembro tiene obligación de informar al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, con la frecuencia que fije el Consejo de Administración, sobre el estado de su legislación y la práctica en lo que respecta a los asuntos tratados en la recomendación, precisando en que medida se han puesto o se propone poner en ejecución las disposiciones de las recomendaciones y las modificaciones que se consideren o puedan considerarse necesarias de hacer a tales recomendaciones para adoptarlas o aplicarlas ...". (21)

Es claro que las recomendaciones se comunican a los Estados Miembros para su examen, a fin de ponerlas en ejecución por medio de la legislación nacional o del algún modo administrativo. Cada Estado Miembro, debe también someter las recomendaciones en el término de un año, pero nunca más tarde de diez y ocho meses después de clausurada la reunión de la Conferencia, a la autoridad o a quienes compete el asunto, con el objeto de informar al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo sobre las medidas adoptadas para someter las recomendaciones a su Autoridad Competente, comunicándole al mismo tiempo, los datos relativos a la autoridad competente y a las medidas adoptadas por ésta.

### 3. Resoluciones.

Como ya nos percatamos de su alcance, podemos afirmar que se trata de instrumentos referidos directamente y en primer término a los órganos internos de la OIT. Estas pueden convertirse en puntos de orden del día de la Conferencia y generar normas de mayor alcance y trascendencia. Las resoluciones plantean, no pocas veces, los problemas más candentes y urgentes del mundo internacional del trabajo.

---

(21) Ob. Cit. pág 18

## **2.2. CONTROL REGULAR SOBRE EL CUMPLIMIENTO DE LAS OBLIGACIONES ESTABLECIDAS EN LOS CONVENIOS Y RECOMENDACIONES.**

A este respecto, consideramos conveniente expresar que cuando un Estado Miembro, ha ratificado un convenio, está firmando de hecho, un Tratado Internacional y contrayendo por ello ciertos compromisos y la manera en que los cumple, está sujeta a una vigilancia internacional regular.

Al respecto, "... la OIT, ha ido estructurando un sistema de vigilancia. Por una parte, la Constitución de la OIT, obliga a los gobiernos a presentar Memorias e informes acerca de las medidas que hayan tomado para someter las nuevas normas a las autoridades competentes y sobre el estado de su legislación y su práctica con respecto a los Convenios no ratificados y a las recomendaciones y, obviamente, sobre las medidas que se hayan tomado para cumplir lo dispuesto por los Convenios ratificados...". (22)

Por otra parte, para que la acción de fiscalización internacional tenga sentido, se requiere que las Memorias de los gobiernos sean cuidadosamente examinadas y evaluadas. Dicho trabajo es realizado por la "... Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones y, después, por la Conferencia Internacional del Trabajo en cada reunión anual, durante la cual somete el Informe de la Conferencia de Expertos a una Comisión Tripartita especial de la Conferencia ... ". (23)

---

(22) Ob. C.H. pág 17

(23) Ob. C.H. pág 17

Una vez más dejamos en claro que como los Convenios, no tienen automáticamente fuerza que obligue a los Estados Miembros, pues como ya dijimos sólo entran en vigencia mediante un acto de ratificación, cada Estado Miembro tiene la obligación de someter primeramente los textos respectivos a las autoridades competentes nacionales. Empero, hay una clara diferencia entre la sumisión y la ratificación.

La obligación de someter los textos impuesta por la Constitución de la OIT, es de carácter general y se aplica tanto a los Convenios como a las Recomendaciones y no lleva consigo la obligación de proponer que se ratifique el Convenio o se acepte la Recomendación. En todo caso, los Estados Miembros deben de informar al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, sobre las medidas adoptadas, comunicándole al mismo tiempo los datos relativos sobre las autoridades competentes y las medidas por ellas adoptadas.

La comisión a que hemos hecho alusión, debe examinar las Memorias anuales prescritas por el artículo 22 de la Constitución de la OIT, a fin de dar efecto a las disposiciones de los Convenios que han ratificado los Estados Miembros, así como las informaciones facilitadas por éstos sobre los resultados de las inspecciones. Por último, la Comisión debe examinar las informaciones y las Memorias relativas a las medidas adoptadas por los Estados, en virtud del artículo 35 de la Constitución de la OIT.

La Comisión para el adecuado cumplimiento de su misión cuenta con una Secretaría Calificada, puesta a su disposición por el Director General de la OIT. Las formas que adopta la Comisión para sus comentarios pueden ser de dos tipos:

**Observaciones.**- Dicho término se usa para los comentarios que se publican en el Informe de la Comisión, ésta puede añadir una nota pidiendo al gobierno que proporcione a la Conferencia información completa en respuesta a la observación y que envíe una Memoria detallada dentro de uno o dos años.

**Solicitudes Directas.**- Son puestas a la disposición de toda persona u organización que justifique un interés en la materia y pueden referirse a materias de importancia secundaria o a cuestiones técnicas. También se puede pedir que se aclaren ciertos puntos sobre los cuales no es suficiente la información disponible para poder apreciar plenamente la efectividad dada a las normas internacionales. Este tipo de comentarios no se publican sino que se comunica a los gobiernos por la Oficina, en nombre de la Comisión de Expertos.

La Comisión de Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la Conferencia Internacional del Trabajo, proporciona una oportunidad a los representantes gubernamentales, empleadores y trabajadores de examinar conjuntamente el modo como los Estados Miembros desempeñan sus obligaciones establecidas en los Convenios y Recomendaciones. Además los gobiernos pueden aprovechar las siguientes oportunidades:

"...Ampliar la información comunicada previamente para demostrar el cumplimiento de sus obligaciones. Indicar las medidas suplementarias que pretenden adoptar con este objeto. Llamar la atención sobre las dificultades que han encontrado para cumplir con sus obligaciones, y conocer una guía útil en cuanto al modo por el cual tales dificultades pueden superarse ...". (24)

Las atribuciones específicas de la Comisión de la Conferencia son las siguientes:

"... Examinar las medidas adoptadas por los Estados Miembros para dar efecto a las disposiciones de los Convenios ratificados y las informaciones proporcionadas por los Estados sobre el resultado de las inspecciones. Examinar las informaciones y memorias relativas a los Convenios y Recomendaciones enviadas por los Miembros de conformidad con el artículo 19 de la Constitución; examinar las medidas adoptadas por los Estados de acuerdo con el artículo 35 de la constitución de la OIT ...". (25)

---

(24) Ob. Cit. Pág. 19.

(25) Idem.

Tras dicho examen, la Comisión debe presentar un informe a la Conferencia que lo debate en una o varias de sus sesiones plenarias. Al ser adoptado el informe por la Conferencia es enviado a los Gobiernos, señalándole a cada Estado las consideraciones que debe tener en cuenta al preparar las futuras Memorias.

## **2.3 COOPERACION TECNICA.**

Con anterioridad indicamos de manera general un sinnúmero de actividades realizadas por la OIT, pero en este caso concreto constituye otra de las finalidades esenciales de la Organización y se refiere a todas las esferas de actividad en todo el mundo. La Cooperación Técnica se otorga a fin de favorecer la independencia económica y política de los países. Las Oficinas Regionales y otros servicios exteriores coordinan y contratan las actividades de cooperación. Así tenemos que en materia de formación profesional, la OIT, cuenta con varios centros de capacitación.

Por medio de estos programas, la OIT difunde conocimientos técnicos en los ámbitos de su competencia; organización de servicios de colocación en el empleo, formación y reeducación profesionales, seguridad social, productividad y perfeccionamiento del personal de dirección del movimiento cooperativo, artesanía y pequeñas industrias, administración e inspección del trabajo, relaciones profesionales, seguridad e higiene en el trabajo, estadística del trabajo, educación obrera, desarrollo rural, etc.

Por regla general, la cooperación se realiza por el envío de expertos al país interesado. A veces se trata de un sólo especialista encargado de una encuesta de una misión preparatoria o consultiva, o bien de un equipo de expertos instructores enviados para organizar o asegurar el funcionamiento de un centro de productividad o un sistema de formación profesional.

Cabe aclarar, que no es el papel de los expertos hacerse cargo personalmente, en calidad de técnicos, de determinada tarea, sino enseñar a los nacionales a ejecutarla ellos mismos y prepararlos para relevar al equipo internacional una vez concluida su tarea.

Con frecuencia, la formación de esos " homólogos nacionales " se completa con becas para estudios, según la Organización Internacional del Trabajo informa que : "... de 1980 a 1990, más de 10 000 personas, procedentes de todas las regiones del globo, recibieron así becas de formación o de perfeccionamiento en el extranjero, ya sea individual o por grupos ...". (26)

De lo anterior se desprende, que el suministro de instalaciones técnicas, facilita a los gobiernos el desarrollo de ciertos servicios, cuyo funcionamiento depende de la dotación de material por ejemplo, los centros de formación profesional o los laboratorios de seguridad e higiene del trabajo.

Los programas de cooperación técnica se inspiran en principios y normas establecidos por la Conferencia Internacional o por las diversas comisiones especializadas. Inversamente, las experiencias adquiridas en el terreno mismo permiten orientar la obra normativa y las actividades de enseñanza e investigación.

## 2.4 INFORMACION, ESTUDIO E INVESTIGACION.

Además de los documentos de trabajo de las Conferencias Generales, regionales, técnicas, etc., y de las actas de las mismas y del Consejo de Administración de la OIT, produce como todos ya sabemos una serie de publicaciones periódicas en inglés, francés y español, así también realiza películas, estimula y financia publicaciones de autores. Y el Instituto Internacional de Estudios Laborales, dependiente de la Oficina, realiza importantes investigaciones sobre las materias propias de la OIT.

Por su importancia, es conveniente indicar precisamente en este momento algunos convenios y recomendaciones en orden a su reunión.

"... **PRIMERA REUNION** (Wáshington, 29 de octubre de 1919-1927, de Enero de 1920),

**CONVENIO 1.** Convenio por el que se limitan las horas de trabajo en las empresas industriales a ocho horas diarias y cuarenta y ocho semanales.

**CONVENIO 2.** Convenio relativo al desempleo. Convocada en Wáshington, por el Gobierno de los Estados Unidos de América, el 29 de octubre de 1919.

**CONVENIO 3.** Convenio relativo al empleo de las mujeres antes y después del parto. Convocada en Wáshington, por el Gobierno de los Estados Unidos de América, el 29 de octubre de 1919.

**CONVENIO 4.** Convenio relativo al trabajo nocturno de las mujeres. Convocada en Wáshington, por el Gobierno de los Estados Unidos de América, el 29 de octubre de 1919.

**CONVENIO 5.** Convenio por el que se fija la edad mínima de admisión de los niños a los trabajos industriales. Convocada en Wáshington, por el Gobierno de los Estados Unidos de América, el 29 de octubre de 1919.

**CONVENIO 6.** Convenio relativo al trabajo nocturno de los menores en la industria. Convocada en Wáshington, por el Gobierno de los Estados Unidos de América el 29 de octubre de 1919.

**RECOMENDACION 1.** Recomendación sobre el desempleo. Convocada en Wáshington, por el Gobierno de los Estados Unidos de América, el 29 de octubre de 1919.

**RECOMENDACION 2.** Recomendación sobre la reciprocidad de trato a los trabajadores extranjeros. Convocada en Wáshington, por el Gobierno de los Estados Unidos de América el 29 de octubre de 1919.

**RECOMENDACION 3** Recomendación sobre la prevención del carbunco. Convocada en Wáshington, por el Gobierno de los Estados Unidos de América, el 29 de octubre de 1919.

**RECOMENDACION 4.** Recomendación sobre la protección de las mujeres y de los niños contra el saturnismo. Convocada en Wáshington, por el Gobierno de los Estados Unidos de América, el 29 de octubre de 1919.

**RECOMENDACION 5.** Recomendación sobre la creación de un servicio público de higiene. Convocada en Wáshington, por el Gobierno de los Estados Unidos de América el 29 de octubre de 1919.

**RECOMENDACION 6** Recomendación sobre la aplicación del Convenio Internacional adoptada en Berna en 1906, sobre la prohibición del empleo del fósforo blanco (amarillo) en la industria de las cerillas. Convocada en Wáshington, por el Gobierno de los Estados Unidos de América, el 29 de octubre de 1919.

## **SEGUNDA REUNION. (Génova) 1920.**

La conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, convocada en Génova, por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, el 15 de junio de 1920, adopta los siguientes convenios y reuniones.

**CONVENIO 7.** Convenio por el que se fija la edad mínima de admisión de los niños al trabajo marítimo.

**CONVENIO 8.** Convenio relativo a la indemnización de desempleo en caso de pérdida por naufragio.

**CONVENIO 9.** Convenio relativo a la colocación de la gente de mar.

**RECOMENDACION 7.** Recomendación sobre la limitación de las horas de trabajo en la industria de la pesca.

**RECOMENDACION 8.** Recomendación sobre la limitación de las horas de trabajo en la navegación interior.

**RECOMENDACION 9.** Recomendación sobre la adopción de estatutos nacionales de la gente de mar.

**RECOMENDACION 10.** Recomendación sobre el seguro contra el desempleo de la gente de mar.

## **TERCERA REUNION. (Génova) 1921.**

La conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, convocada en Ginebra, por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad, en su tercera reunión, el 25 de octubre de 1921. Adopta el siguiente:

"... **CONVENIO 10.** Convenio relativo a la edad de admisión de los niños al trabajo agrícola.

**CONVENIO 11.** Convenio relativo a los derechos de asociación y de coalición de los trabajadores agrícolas.

**CONVENIO 12.** Convenio relativo a la indemnización por accidentes del trabajo en la agricultura.

**CONVENIO 13.** Convenio relativo al empleo de la cerusa en la pintura.

**CONVENIO 14.** Convenio relativo a la aplicación del descanso semanal en las empresas industriales.

**CONVENIO 15.** Convenio por el que se fija la edad mínima de admisión de los menores al trabajo en calidad de pañoleros o fogoneros.

**CONVENIO 16.** Convenio relativo al examen médico obligatorio de los menores empleados a bordo de los buques.

**RECOMENDACION 11.** Recomendación sobre la prevención del desempleo en la agricultura.

**RECOMENDACION 12.** Recomendación sobre la protección, antes y después del parto, de las mujeres empleadas en la agricultura.

**RECOMENDACION 13.** Recomendación sobre el trabajo nocturno de las mujeres en la agricultura.

**RECOMENDACION 14.** Recomendación sobre el trabajo nocturno de los menores en la agricultura.

**RECOMENDACION 15.** Recomendación sobre el desarrollo de la enseñanza técnica en la agricultura.

**RECOMENDACION 16.** Recomendación sobre el alojamiento de los trabajadores agrícolas.

**RECOMENDACION 17.** Recomendación sobre el seguro social en la agricultura.

**RECOMENDACION 18.** Recomendación sobre la aplicación del descanso semanal en los establecimientos comerciales.

**CUARTA REUNION.** (Ginebra, 18 de octubre - 3 de noviembre de 1922)

**RECOMENDACION 19.** Recomendación sobre la comunicación a la Oficina Internacional del Trabajo de toda clase de información estadística o de otro género relativa a la emigración e inmigración y a la repatriación y tránsito de los emigrantes.

**QUINTA REUNION.** ( Ginebra 22-29 de octubre de 1923)

**RECOMENDACION 20.** Recomendación sobre los principios generales de organización de servicios de inspección para garantizar la aplicación de las leyes y reglamentos de protección a los trabajadores.

**SEXTA REUNION.** ( Ginebra 16 de junio - 5 de julio de 1924.)

**RECOMENDACION 21.** Recomendación sobre la utilización del tiempo libre de los trabajadores.

**SEPTIMA REUNION. ( Ginebra 10 de mayo-10 de junio de 1926.)**

**CONVENIO 17.** Convenio relativo a la indemnización por accidentes del trabajo.

**CONVENIO 18.** Convenio relativo a la indemnización por enfermedades profesionales.

**CONVENIO 19.** Convenio relativo a la igualdad de trato entre los trabajadores extranjeros y nacionales en materia de indemnización por accidentes del trabajo.

**CONVENIO 20.** Convenio relativo al trabajo nocturno en las panaderías.

**RECOMENDACION 22.** Recomendación sobre importe mínimo de las indemnizaciones por accidentes del trabajo.

**RECOMENDACION 23.** Recomendación sobre jurisdicciones competentes para la solución de los conflictos relativos a la indemnización por accidentes del trabajo.

**RECOMENDACION 24.** Recomendación sobre la indemnización por enfermedades profesionales.

**RECOMENDACION 25.** Recomendación sobre la igualdad de trato entre los trabajadores extranjeros y nacionales en materia de indemnización por accidentes de trabajo.

**OCTAVA REUNION. (Ginebra 26 de mayo- 8 de junio de 1926)**

**CONVENIO 21.** Convenio relativo a la simplificación de la inspección de los emigrantes a bordo de los buques.

**RECOMENDACION 26.** Recomendación sobre la protección de las mujeres y muchachas emigrantes a bordo de los buques.

**NOVENA REUNION. (Ginebra 7-24 de junio de 1926)**

**CONVENIO 22.** Convenio relativo al contrato de enrolamiento de la gente de mar.

**CONVENIO 23.** Convenio relativo a la repatriación de la gente de mar.

**RECOMENDACION 27.** Recomendación sobre la repatriación de capitanes y aprendices.

**RECOMENDACION 28.** Recomendación sobre los principios generales de la inspección del trabajo de la gente de mar.

**DECIMA REUNION. (Ginebra 28 de mayo-18 de junio de 1927)**

**CONVENIO 24.** Convenio relativo al seguro de enfermedad de los trabajadores de la industria, del comercio y del servicio doméstico.

**CONVENIO 25.** Convenio relativo al seguro de enfermedad de los trabajadores agrícolas.

**RECOMENDACION 29.** Recomendación sobre los principios generales del seguro de enfermedad.

**UNDECIMA REUNION. (Ginebra 30 de mayo- 18 de junio de 1928)**

**CONVENIO 26.** Convenio relativo al establecimiento de métodos para la fijación de salarios mínimos.

**RECOMENDACION 30.** Recomendación sobre la aplicación de métodos para la fijación de salarios mínimos.

**DUODECIMA REUNION.** (Ginebra 30 de mayo-21 de junio de 1929).

**RECOMENDACION 31.** Recomendación sobre la prevención de los accidentes del trabajo.

**DECIMACUARTA REUNION.** (Ginebra 10 - 26 de junio de 1930)

**CONVENIO 29.** Convenio relativo al trabajo forzoso u obligatorio.

**CONVENIO 30.** Convenio relativo a la reglamentación de las horas de trabajo en el comercio y las oficinas.

**CONVENIO 52.** Convenio relativo a las vacaciones anuales pagadas.

**CONVENIO 62.** Convenio relativo a las prescripciones de seguridad en la industria de la edificación.

**RECOMENDACION 36.** Recomendación sobre la imposición indirecta del trabajo.

**RECOMENDACION 36.** Recomendación sobre la reglamentación del trabajo forzoso u obligatorio.

**RECOMENDACION 37.** Recomendación sobre la reglamentación de las horas de trabajo en hoteles, restaurantes y establecimientos similares.

**RECOMENDACION 38.** Recomendación sobre la reglamentación de las horas de trabajo en los teatros y otros lugares de diversión.

**RECOMENDACION 39.** Recomendación sobre la reglamentación de las horas de trabajo en los establecimientos dedicados al tratamiento u hospitalización de enfermos, lisiados, indigentes y alienados.

**RECOMENDACION 47.** Recomendación sobre las vacaciones anuales pagadas.

**RECOMENDACION 53.** Recomendación sobre las prescripciones de seguridad en la industria de la edificación.

**RECOMENDACION 54.** Recomendación sobre la inspección en la industria de la edificación.

**TRIGESIMA REUNION.** (Ginebra 19 de junio - 11 de julio de 1947)

**CONVENIO 81.** Convenio relativo a la inspección del trabajo en la industria y el comercio.

**RECOMENDACION 81.** Recomendación sobre la inspección del trabajo.

**RECOMENDACION 82.** Recomendación sobre la inspección del trabajo en las empresas mineras y de transporte.

**TRIGESIMA PRIMERA REUNION.** (San Francisco 17 de junio- 10 de julio de 1948).

**CONVENIO 87.** Convenio relativo a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación.

**CONVENIO 88.** Convenio relativo a la organización del servicio del empleo.

**CONVENIO 95.** Convenio relativo a la protección del salario.

**CONVENIO 98.** Convenio relativo a la aplicación de los principios del derecho de sindicación y de negociación colectiva.

**RECOMENDACION 83.** Recomendación sobre la organización del servicio del empleo.

**RECOMENDACION 85.** Recomendación sobre la protección del salario.

**TRIGESIMA CUARTA REUNION.** (Ginebra 6-29 de Junio de 1951).

**CONVENIO 99.** Convenio relativo a los métodos para la fijación de salarios mínimos en la agricultura.

**CONVENIO 100.** Convenio relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor.

**RECOMENDACION 89.** Recomendación sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos en la agricultura.

**RECOMENDACION 90.** Recomendación sobre la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor.

**RECOMENDACION 91.** Recomendación sobre los contratos colectivos.

**RECOMENDACION 92.** Recomendación sobre la conciliación y el arbitraje voluntario.

**TRIGESIMA QUINTA REUNION.** (Ginebra 4-28 de junio de 1952).

**CONVENIO. 101.** Convenio relativo a las vacaciones pagadas en la agricultura.

**RECOMENDACION 93.** Recomendación sobre las vacaciones pagadas en la agricultura.

**TRIGESIMA OCTAVA REUNION.** (Ginebra 1-23 de Junio de 1955).

**CONVENIO 104.** Convenio relativo a la abolición de las sanciones penales por incumplimiento del contrato de trabajo por parte de los trabajadores indígenas.

**RECOMENDACION 99.** Recomendación sobre la adaptación y la readaptación profesionales de los inválidos.

**RECOMENDACION 100.** Recomendación sobre la protección de los trabajadores migrantes en los países y territorios insuficientemente desarrollados.

**TRIGESIMA NOVENA REUNION.** (Ginebra 6-28 de junio de 1956).

**RECOMENDACION 101.** Recomendación sobre la formación profesional en la agricultura.

**RECOMENDACION 102.** Recomendación sobre los servicios sociales para los trabajadores.

**CUADRAGESIMA REUNION. (Ginebra del 5-27 de junio de 1957).**

**CONVENIO 106.** Convenio relativo a la abolición del trabajo forzoso.

**CONVENIO 106.** Convenio relativo al descanso semanal en el comercio y en las oficinas.

**CONVENIO 107.** Convenio relativo a la protección e integración de las poblaciones indígenas y de otras poblaciones tribuales y semitribuales en los países independientes.

**CONVENIO 111.** Convenio relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación.

**RECOMENDACION 105.** Recomendación sobre el descanso semanal en el comercio y en las oficinas.

**RECOMENDACION 104.** Recomendación sobre la protección e integración de las poblaciones indígenas y de otras poblaciones tribuales y semitribuales en los países independientes.

**RECOMENDACION 111.** Recomendación sobre la discriminación en materia de empleo y ocupación.

**CUADRAGESIMA QUINTA REUNION. (Ginebra 7-29 de Junio de 1961).**

**CONVENIO 116.** Convenio por el que se revisan parcialmente los convenios adoptados por la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo en sus treinta y dos primeras reuniones, a fin de uniformar las disposiciones relativas a la preparación, por parte del Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, de las memorias sobre la aplicación de convenios.

**CONVENIO 129.** Convenio relativo a la inspección del trabajo en la agricultura.

**CONVENIO 136.** Convenio relativo a la protección contra los riesgos de intoxicación por el benceno.

**RECOMENDACION 115.** Recomendación sobre la vivienda de los trabajadores.

**RECOMENDACION 143.** Recomendación sobre la protección y facilidades que deben otorgarse a los representantes de los trabajadores en la empresa.

**RECOMENDACION 144.** Recomendación sobre la protección contra los riesgos de intoxicación por el benceno.

**SEXAGESIMA NOVENA REUNION.** (Ginebra del 1-22 de Junio de 1963).

**CONVENIO 159.** Convenio sobre la readaptación profesional sobre el empleo de personas invalidas.

**SEPTUAGESIMA PRIMERA REUNION.** (Ginebra 1966).

**CONVENIO 160.** Convenio sobre Estadística del Trabajo.

**SEPTUAGESIMA SEXTA REUNION.** (Ginebra 1969)

**CONVENIO 169.** Convenio sobre Pueblos Indígenas y Tribales en Países Independientes.

**RECOMENDACION 167.** Recomendación sobre el establecimiento de un sistema internacional para la conservación de los derechos en materia de seguridad social.

**RECOMENDACION 168.** Recomendación sobre la readaptación profesional y el empleo de personas inválidas.

**RECOMENDACION 169.** Recomendación sobre política del empleo.

**RECOMENDACION 170.** Recomendación sobre estadísticas del trabajo

**SEPTUAGESIMA SEPTIMA REUNION. (Ginebra 1990)**

**CONVENIO 170.** Convenio sobre los productos químicos, 1990.

**CONVENIO 171.** Convenio sobre el trabajo nocturno, 1990.

**SEPTUAGESIMA OCTAVA REUNION. (Ginebra 1991).**

**CONVENIO 172.** Convenio sobre la condiciones de trabajo (hoteles y restauranteros) 1991.

**SEPTUAGESIMA NOVENA REUNION. (Ginebra 1992)**

**CONVENIO 173.** Convenio sobre la protección de los créditos laborales en caso de insolvencia del empleador, 1992.

**OCTAGESIMA REUNION. (Ginebra 1993).**

**CONVENIO 174.** Convenio sobre la prevención de accidentes industriales mayores, 1993...". (27).

---

(27) Oficina Internacional del Trabajo. Conferencia Internacional del Trabajo 81a. reunión 1994. Primera Edición. Ginebra Suiza. Pág. 218.

Para concluir con este capítulo diremos que la finalidad primordial de la política de la OIT en materia de publicaciones es facilitar el estudio y análisis objetivos, divulgar el conocimiento y estimular la discusión de los principales problemas y tendencias sociales y económicas en los diferentes países del mundo, con objeto de promover la acción nacional e internacional encaminada a alcanzar los objetivos de la Organización.

En razón de su carácter internacional, las publicaciones de la OIT se inspiran en la experiencia adquirida en la mayor diversidad posible de países y reflejan necesariamente el criterio y la práctica de diferentes sistemas políticos, sociales y económicos.

Como es de observarse, la citada organización hace todo lo posible para dar una cabida equilibrada en las publicaciones a trabajos relativos a países que se encuentren en diferentes fases de desarrollo y que presenten características institucionales y de otra naturaleza muy divergentes.

Al seleccionar para su publicación los originales que se conformen con estas normas, los principales criterios que han de observarse son ante todo la exactitud de los hechos, la presentación objetiva de diferentes opiniones y la utilidad práctica que puedan tener la información y el análisis que contengan.

Esta política no excluye la expresión de puntos de vista u opiniones sobre cuestiones controvertibles, pero todos los autores de trabajos que haya de publicar la OIT deberán ajustarse a las normas y a los criterios internacionales de las publicaciones de la Oficina.

**ESTA TESIS NO DEBE  
SALIR DE LA BIBLIOTECA**

## **CAPITULO TERCERO**

### **MEXICO Y SUS PRINCIPALES RELACIONES CON LA OIT.**

3.1 Principales semejanzas de trabajo de México con la OIT.

3.2 La participación de México en la OIT.

3.3. Los avances de México a través de sus convenios ratificados ante la OIT.

## **CAPITULO TERCERO**

### **MEXICO Y SUS PRINCIPALES RELACIONES CON LA OIT**

#### **3.1.- PRINCIPALES SEMEJANZAS DE TRABAJO DE MEXICO CON LA OIT.**

Es de considerarse que en el derecho al trabajo y la política laboral es imprescindible referirse a los grandes principios rectores que vinculan el fenómeno jurídico al fenómeno social y, particularmente, a la problemática que enfrenta el Estado en el área sociolaboral.

Así tenemos que el trabajo, como categoría histórica, define la evolución de la sociedad ya que dota a los hombres no sólo de las posibilidades necesarias para su supervivencia física sino también para su realización intelectual. Históricamente, no es posible desconocer que para muchos el trabajo ha sido también esclavitud, opresión e injusticia.

En los albores del año 2000, la explotación del hombre por el hombre aún es motivo de luchas emancipadoras.

Con características distintas a las de hace un siglo, el actual Estado democrático pugna por darle a toda la población acceso a una fuente de trabajo remuneradora y socialmente productiva.

Al respecto el Maestro Guido Belsasso, Ex-director General del Instituto Nacional de Estudios del Trabajo (INET) de la STPS. Considera que: "... En 1910 México vivió una revolución originada en el descontento de las masas obrero-campesinas; su triunfo sirvió para organizar al Estado democráticamente y lograr que su acción procediera en conformidad con la doctrina plasmada en la Constitución Política de la República Mexicana...". (28).

Cabe estimar que estos acontecimientos no son de especial relevancia sólo para la historia nacional sino también para la universal, pues la Revolución Mexicana, fue la primera en el mundo con carácter eminentemente social, a la vez que la Constitución que de ella emanó, como lo revela su artículo 123, fue también la primera en reconocer, al lado de las garantías individuales del hombre, los derechos sociales.

Con ello rompió el molde que habían adoptado las constituciones liberales del siglo XIX, ya que no bastó con asegurar al hombre y al ciudadano sus derechos tradicionales sino que destacó la necesidad de imponer obligaciones activas a la sociedad y desde el primer momento, destacó las relaciones de trabajo, mas no entendiéndolas económicamente o como simple fenómeno productivo sino como instrumento de justicia social y como medio de superación humana.

El Congreso Constituyente de 1917, respetando en todo los derechos individuales, estableció los linderos a que todos deben sujetarse en aras del bien común. Por otra parte, el sistema establecido en la Constitución señaló de origen que las condiciones que fijaba habrían de mejorarse conforme lo permitieran las condiciones del país, enunciado realizado mediante adiciones y reformas que, sin violar sus principios básicos, responden a las necesidades de las nuevas coyunturas nacionales, lográndose de esta manera conservar la plena eficacia de esta ley fundamental.

---

(28) Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Revista Mexicana del Trabajo Tomo II, Octubre-Diciembre 1979, Octava. Época, núm. 4, pág. 21.

Esto ocurre, primordialmente, con el derecho al trabajo, que constituye una adecuación hecha por el Estado para ajustarse a las demandas de la población, reconociendo que si los derechos laborales consagran los mínimos necesarios para garantizar al trabajador una existencia humana, justo es también garantizar a todos la posibilidad de trabajo.

No obstante, para desentrañar realmente la importancia que tiene el derecho al trabajo como norma constitucional, es necesario recordar la problemática que el Estado mexicano intenta superar.

El derecho al trabajo, entendido como la posibilidad de que cada individuo posea la facultad de obtener un empleo digno, socialmente útil y escogido con plena libertad, se divide como fenómeno de estudio, ya que descansa tanto en lo jurídico como en lo económico. Más específicamente, entra de lleno en la jurisdicción de la política de empleo, misma que ofrece dos posibilidades: las doctrinas del máximo empleo y las del pleno empleo.

Debe reconocerse que el pleno empleo sólo resulta factible en los países de economía centralmente planificada, o en aquellos donde el Estado es el único factor de la economía y donde el sistema político descuida o limita las garantías individuales tradicionales.

Por supuesto no es éste el caso de México, por tal razón cabe indicar, que al respecto el maestro Guido Belsasso dice: "...En México, existe la decisión de lograr la justicia social sin dañar la libertad; de ahí que el derecho al trabajo debe entenderse como la obligación del Estado de dirigir los esfuerzos sociales a una situación de empleo pleno, o como señala el artículo 123, hacia la creación de empleos y la organización social para el trabajo ...". (29)

---

(29) Ob. Cit, pág. 22.

Siguiendo el pensamiento del maestro, es de considerarse que los actos del Estado no son producto de la casualidad; no obedecen a la irreflexión ni al azar. Ya que al enviar al Congreso de la Unión, la iniciativa de reforma constitucional que consagró el derecho al trabajo, el Presidente de México respondía a un problema que exigía solución urgente.

Evidente resulta, que la iniciativa presidencial tiene muchos aspectos merecedores de comentario, pero sólo es posible subrayar que haya sugerido incorporar el derecho al trabajo al texto del artículo 123 en vez de consignarlo entre los derechos individuales que defiende el capítulo primero de la Ley Fundamental.

Desde luego, cabe advertir que un motivo central explica el porqué de esta decisión; ya que el nuevo derecho es un derecho social, no una garantía individual; es uno de los deberes que la sociedad mexicana reconoce tener hacia sus miembros.

Por otra parte, debe comentarse también que al promover la consagración del derecho al trabajo el primer magistrado sentó las bases para que el derecho del trabajo fuese más eficaz y se tradujera en beneficios sociales de más amplios alcances para todos los mexicanos.

La política laboral es sólo un apartado de la política nacional y, con ella, responde a los grandes objetivos nacionales que comprenden mínimos de bienestar, autosuficiencia en alimentos, empleo para todos y el cuidadoso manejo de los energéticos nacionales.

De manera permanente, la política laboral se descompone en cinco rubros fundamentales que, en su campo específico de acción, promueven los objetivos nacionales. Estos cinco puntos básicos son: promover las oportunidades de empleo; elevar la productividad, y la capacitación y el adiestramiento; mejorar

los niveles de bienestar de los trabajadores y de sus familiares; lograr que la justicia en las relaciones laborales sea más eficaz y expedita, y, por último, desarrollar y fortalecer las autoridades e instituciones encargadas de la política laboral y del bienestar social.

En consecuencia, es en estos apartados donde encuentra cobertura el derecho al trabajo y el derecho del trabajo. Su eficacia descansa en vastas y diversas acciones, desde una trascendental reforma administrativa que ha logrado ya la desconcentración regional de la justicia laboral y de la administración del trabajo hasta las tareas concretas con que se defiende el poder adquisitivo del salario o se promueven mejores niveles de bienestar entre los trabajadores.

En la realización de estos esfuerzos no se han alterado los principios básicos que dirigen la historia; persiste la creencia que el camino hacia la plena justicia social se encuentra en el reconocimiento a la libertad. Y se sigue creyendo porque no se ha abandonado en ningún grado la estructura democrática que legó la Revolución. Es el pueblo en México, el que sigue diciendo, y una prueba se encuentra en la participación siempre eficaz y de profundo contenido social, de las organizaciones laborales, sociales y populares, de invaluable ayuda en la preservación del sistema democrático del país.

México está en un momento crucial de su historia. Es necesario responder a él mediante la unidad y aprovechando las posibilidades que brinda la naturaleza, pero sobre todo, aprovechando plenamente las capacidades y hacer del trabajo un instrumento de justicia y bienestar.

No basta con la acción gubernamental. En el futuro de México todos los mexicanos deben estar comprometidos. Sólo con el concierto y el esfuerzo de todos, se logrará que sea una realidad el derecho al trabajo, no sólo un ideal que marca la Constitución.

No es una frase de campaña política, pero sí se debe asegurar que sólo con Unidad y organización: Democracia y justicia. Trabajo y libertad para todos. Esto es, lo que se desea para México y lo que se debe lograr.

Frente a estas dos corrientes diametralmente opuestas, México ha actuado de acuerdo con el espíritu conciliatorio que ha caracterizado su participación en el examen de otros temas también importantes. Nuestro país sostiene que el sistema de control puede mantenerse, pero sobre la base de una adecuada revisión de los fundamentos jurídicos que se utilizan para la aplicación de los criterios del propio sistema.

A nivel regional, la OIT, tiene tres proyectos de gran importancia para la América Latina; "...El Centro Interamericano de Administración del Trabajo (CIAT); el Centro Interamericano de Información y Documentación sobre Formación Profesional (CINTERFOR), y el Programa Regional del Empleo para América Latina y el Caribe (PREALC) ...". (30)

La creación del Centro Interamericano de Administración del Trabajo, tiene como antecedentes la recomendación número 17 de la Declaración de Cundinamarca, adoptada por la Primera Conferencia Interamericana de Ministros del Trabajo, Organizada por la Organización del Estados Americanos, en Bogotá, Colombia, en 1963.

Aquí primordialmente, el objetivo del CIAT, es proporcionar a los países Latinoamericanos interesados, la cooperación necesaria que permita llevar a cabo una acción multiforme para el mejoramiento de los sistemas vigentes de la administración del trabajo.

La participación de México en el CIAT, se inició en octubre de 1974. En los primeros años, la cooperación técnica del CIAT, permitió a nuestro país llevar a cabo un amplio programa de actividades de capacitación, investigación,

---

(30) Ob. Cit: pág. 29.

información y publicaciones. Actualmente, debido al alto desarrollo que han alcanzado los esquemas de la administración del trabajo en nuestro país, los proyectos del CIAT, sólo complementan algunas de las acciones previstas en los programas del sector público laboral.

El CINTERFOR, es la institución a través del cual se canalizan los recursos de cooperación técnica en materia de formación profesional en el ámbito latinoamericano.

La actividad de México en este programa, se ha caracterizado por un decidido apoyo a la labor que realiza CINTERFOR, pues el contenido social de los proyectos que desarrolla esa institución, se encuentra ya reflejado en los programas de capacitación que desde hace algún tiempo ha emprendido el Gobierno de México. En este sentido, es necesario destacar las reformas a la Ley Federal del Trabajo, mediante las cuales se prevé la obligación de los patrones para capacitar a sus trabajadores (Artículo 25), así como aquellas que establecen el Sistema Nacional de Capacitación y Adiestramiento (Artículo 537 a 539).

En apoyo a estas acciones, cabe destacar el interés que México otorga a ciertas áreas de la formación profesional, como es el caso de la participación de las organizaciones de trabajadores en la materia, que se encuentra vinculada a la formación de dirigentes sindicales.

El PREALC, se fundó a partir de las resoluciones adoptadas por la " ...VIII Conferencia de los Estados de América Miembros de la OIT, celebrada en Ottawa, Canadá, en 1966, en el marco del Programa Mundial del Empleo de la OIT..." (31).

Cabe destacar que esta institución cuenta con el apoyo de diferentes organismos especializados del Sistema de Naciones Unidas y de algunos gobiernos; actualmente es financiado en su mayor parte por el Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo.

---

(31) Ob. Cit. pág. 32

La acción del PREALC, está encaminada a la adopción de planes y políticas dirigidas a la obtención de mejores niveles de empleo en los países latinoamericanos. Esta acción se canaliza a través de la investigación de las características de la problemática en la región; de la asistencia técnica directa a los gobiernos en materia de diseño y adecuación de políticas de empleo, y de la capacitación de los funcionarios que tienen a su cargo la puesta en marcha de tales medidas.

No obstante que los estudios e investigaciones que realizan los cuadros técnicos de la institución son de alto nivel, sus planteamientos teóricos no corresponden actualmente a los planes y programas de México en esta materia.

Existen, por otra parte, reuniones regionales que se celebran con la cooperación de la Organización de Estados Americanos (OEA) y de la OIT. En el mes de noviembre de 1978, por ejemplo, tuvo lugar en Lima, Perú, " ... La Conferencia Interamericana de Ministros del Trabajo de la OEA..." (32).

En este evento tuvo particular importancia la actividad de México en los foros laborales internacionales, pues se presentó una propuesta tendiente a crear un organismo que se encarga de los asuntos laborales en la región.

A esta iniciativa, México se propuso mantener a la OIT, como foro primordial para el tratamiento de los asuntos laborales, en tanto que se siguió considerando a las reuniones regionales como instancias para la evaluación de los avances de los programas internacionales y regionales en materia laboral; tales reuniones también significan una oportunidad para unificar criterios y posiciones regionales acerca de los temas más importantes que se examinan en la OIT.

---

(32) Ob. Cit. pág. 34

Por todo lo anterior, es conveniente precisar que la actividad que México ha desplegado en los foros internacionales, se ha caracterizado por una continua y activa participación, que le ha permitido influir favorablemente en las principales decisiones. Esta tarea ha contado con el respaldo de la solidez de sus principios en materia de política exterior y el alto grado de avance de su legislación laboral; esto se ha demostrado perfectamente con la presencia continua de México en el Consejo de Administración de la Organización Internacional del Trabajo.

### **3.2. LA PARTICIPACION DE MEXICO, EN LA OIT.**

Al respecto cabe destacar que dentro del conjunto de acontecimientos que se desarrollaron en los primeros años de vida de la Organización Internacional del Trabajo, en nuestro país maduraba un periodo de consolidación de las estructuras socio-políticas que se había iniciado en 1910. Y sin ser miembro de la OIT, México mantenía relaciones cordiales con los representantes de la misma; teniendo en cuenta esos contactos, durante las reuniones que el Consejo de Administración celebró en 1925, se discutió, a iniciativa del sector trabajador, la posibilidad de "... invitar a México a solicitar su admisión en la Organización". (33)

No obstante lo anterior, la propuesta no se tradujo en ninguna decisión, por lo que el Consejo, consideró que deberían continuarse las negociaciones con el Gobierno de México para lograr que nuestro país participara en la Conferencia Internacional del Trabajo, sobre las bases aceptadas por otros países, como Finlandia, que aún no eran miembros de la Sociedad de Naciones.

---

(33) Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Participación de México en los Foros Laborales Internacionales. Edit. Popular de los Trabajadores. México, 1981, pág. 18.

Las instituciones sociales emanadas de la Revolución Mexicana, permitieron el desarrollo de las asociaciones obreras; proceso que continuó consolidando durante la década de los 20's, todo ello gracias al impulso del proceso de industrialización.

En los albores de la década de los 30's, nuestro país contaba con un sector obrero concientizado políticamente y con una amplia visión de la problemática social mexicana; hecho que fue determinante para que el gobierno mexicano, luego de haber ingresado a la Sociedad de Naciones, decidiera participar en los trabajos de la Organización Internacional del Trabajo, a partir de 1931.

La participación de México en la OIT, particularmente en el Consejo de Administración, parte del principio de que la titularidad de un puesto en un órgano principal de la Organización, no sólo significa una condición de prestigio, sino también implica el seguimiento continuo de los temas que se examinan. Cabe indicar que México, ha ocupado en tres ocasiones la presidencia del Consejo de Administración, además de haber sostenido en forma regular su representación en ese órgano, ya sea como titular o como adjunto.

Cabe destacar por otra parte, que México en 1981, coordinó la labor del Grupo Gubernamental del Consejo, tarea que durante varios años desempeñó la representación de un país desarrollado.

Esto por supuesto, no sólo constituye una distinción para nuestro país, sino que además representa un reconocimiento al importante papel que tienen en los foros internacionales, hoy en día, los países en desarrollo.

Para mayor claridad al respecto, tenemos la 64 a. Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, fue presidida por el entonces Secretario del Trabajo y Prevención Social, Licenciado Pedro Ojeda Paullada, fue particularmente importante, pues la crisis principalmente financiera por la que

atravesaba la Organización debido al retiro de su principal contribuyente, los Estados Unidos de América, despertó enconados debates sobre el futuro de la misma. En esa ocasión, México dió un gran impulso al principio de que la Organización podía continuar con sus tareas al margen de la pérdida temporal de su universalidad.

Durante la últimas reuniones de la Conferencia en la Comisión de Aplicación de Convenios y Recomendaciones, se ha producido un movimiento tendiente a revisar los criterios que se aplican en el sistema de control. Con base en las diferentes declaraciones que han emitido los representantes de los distintos países, se pueden identificar dos grandes corrientes de opinión. "...Los países desarrollados han insistido en mantener intacto el sistema de control, pues de lo contrario perderían un importante instrumento de presión. Los países socialistas, apoyados por algunos países subdesarrollados, se inclinan porque desaparezca el sistema de control. Los primeros han argumentado que se exige un grado de aplicación que no tiene en cuenta los distintos sistemas socio-económicos ...". (34)

### **3.3. LOS AVANCES DE MEXICO A TRAVES DE SUS CONVENIOS RATIFICADOS ANTE LA ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO.**

Antes de continuar con este punto, oportuno resulta agradecer las atenciones que nos brindaron las autoridades de la OIT, lo cual fue muy importante para nosotros, ya que a manera de investigación de campo fue posible conocer la lista de ratificaciones por convenio y por país, actualizado a 1995.

---

(34) Ob. Cit. pág 27

Así tenemos que de acuerdo con la información proporcionada por dicha institución, la OIT, cuenta actualmente con 174 convenios de los cuales México, a ratificado 76. Al respecto no podemos dejar de mencionar que México es miembro de la OIT desde 1931. Y que los convenios internacionales han sido ratificados de acuerdo a nuestra Constitución y de su Ley reglamentaria en los siguientes términos: " ... Artículo 6°. de la Ley Federal del Trabajo. Las Leyes respectivas y los tratados celebrados y aprobados en los términos del artículo 133 de la Constitución, serán aplicables a las relaciones de trabajo en todo lo que benefician al trabajador, a partir de la fecha de la vigencia ...". (35)

Como podemos observar este precepto consagra el principio de la aplicación inmediata de las normas laborales que benefician al trabajador, por tal razón nos permitimos mencionar algunos de ellos por su importancia, únicamente a manera ejemplificativa en el siguiente orden: El convenio 107. Relativo a la protección e investigación de las poblaciones indígenas y otras poblaciones tribuales y semitribuales en los que países independientes. En la parte IV de este convenio se presentan disposiciones sobre la formación profesional en la artesanía e industrias rurales, para que las personas pertenecientes a las poblaciones de este tipo, disfruten de las mismas oportunidades de formación que el resto de los ciudadanos.

En el convenio 140. Relativo a la licencia pagada de estudios. Conceptualiza la licencia pagada de estudios como la concedida a los trabajadores con fines educativos por un periodo determinado, durante las horas de trabajo y con el pago de prestaciones económicas adecuadas. Los Estados Miembros de la OIT, que adopten el convenio se obligan a instaurar políticas de fomento a la licencia pagada de estudios con fines de formación profesional a todos los niveles, educación general, cívica o social y educación sindical.

En el convenio 142. Sobre la orientación profesional y la formación profesional en el desarrollo de los recursos humanos. Al celebrarse la 60a.

---

(35) Secretaría de Trabajo y Previsión Social. Ley Federal del Trabajo. 7a. Edición Actualizada. pág. 34.

reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, los Delegados Gubernamentales y los Delegados Empleadores y Trabajadores, decidieron que las diversas proposiciones relativas al desarrollo de los recursos humanos revistieran la forma de un nuevo instrumento normativo; convenio internacional que se aplicará simultáneamente a la orientación profesional y a la formación profesional.

Como podemos observar el nuevo convenio presenta una modificación del concepto de formación profesional, aceptándolo ahora como un proceso de aprendizaje que debe ser proporcionado al trabajador durante toda su carrera, organizando la formación inicial con sistemas de formación complementaria según lo vayan requiriendo los avances técnicos que se presenten durante la vida profesional.

Además el convenio pretende que se adopten políticas y programas coordinados de formación profesional y orientación profesional en estrecha relación con el empleo. La orientación profesional se entiende como la ayuda prestada a un individuo, para facilitar la elección de un trabajo.

Del mismo se desprende, que las políticas y programas deben ayudar a estimular a las empresas a aceptar, la responsabilidad de formar a sus trabajadores. Estas políticas se dirigen a asegurar un empleo productivo, promover y desarrollar el espíritu creador, proteger a los trabajadores contra el desempleo. De conformidad a lo estipulado en el convenio, los programas de formación y orientación deberán alentar y ayudar a todas las personas, igualmente y sin discriminación alguna, a desarrollar y utilizar sus aptitudes para el trabajo en su propio interés teniendo presentes al mismo tiempo las necesidades sociales.

El convenio obliga a los países que lo ratifiquen ampliar gradualmente sus sistemas de orientación profesional, incluida información

permanente sobre el empleo, a fin de asegurar que se ponga a disposición permanente de todos los niños, adolescentes y adultos una información completa.

Se pretende que esta información se complete con otra sobre los aspectos generales de los contratos colectivos, y los derechos y obligaciones de todos los interesados en virtud de la legislación del trabajo.

Se dispone asimismo, que los Miembros ratificantes amplíen, armonicen y adopten gradualmente, sus sistemas de formación profesional permanente de los jóvenes y adultos en todos los sectores de la economía y ramas de actividad económica y a todos los niveles de calificación.

La información señalada debe abarcar la elección de una ocupación, la formación profesional y las oportunidades educativas conexas, la situación y perspectivas del empleo, las posibilidades de promoción, las condiciones de trabajo y otros aspectos de la vida activa en los diversos sectores de la actividad económica, social y cultural.

El convenio número 142 es el último que desarrolla específicamente la idea de la formación profesional; refleja el cambio que en los objetivos primordiales de la planificación y las acciones tendientes al desarrollo nacional se han manifestado tanto en los países industrializados como en los países en desarrollo.

La diferencia primordial en los objetivos señalados consiste en que las acciones recomendadas por los Organismos Internacionales a fines de la década de 1950 y principios de la década de 1960, destacaban la industrialización y el aumento en la producción de alimentos, dentro de las políticas del primer decenio para el desarrollo adoptado por el sistema de las Naciones Unidas. Los objetivos del segundo decenio para el desarrollo, presentan como variante la insistencia del mejoramiento de la calidad de la vida humana y consideran que el progreso económico constituye sólo un medio para lograr ese fin.

Estas disposiciones han servido de guía junto con las tareas de cooperación que presta la organización para que gran número de países miembros instauren a nivel nacional, programas para desarrollar mecanismos de formación y capacitación.

El convenio 7, por el que se fija la edad mínima de admisión de los niños al trabajo marítimo (adoptado en 1920 y ratificado por 39 países). Actualmente se ha incrementado a 52, y de acuerdo a la información que nos fue proporcionada, nuestro país lo ratificó el 17 de agosto de 1948.

El texto de éste convenio dice: Los niños menores de 14 años no podrán prestar servicios a bordo de ningún buque, excepción hecha de aquellos buques en los que estén empleados únicamente los miembros de una misma familia. Exceptúa también el trabajo de los niños, en los buques-escuela, a condición de que la autoridad pública apruebe y vigile dicho trabajo.

Para permitir el control de la aplicación de las disposiciones del convenio, el texto subraya que: Todo capitán o patrón deberá llevar un registro de inscripción o una lista de la tripulación donde se mencionen a todas las personas menores de 16 años empleadas a bordo y donde se indique la fecha de su nacimiento.

El convenio número 58, por el que se fija la edad mínima de admisión de los niños en el trabajo marítimo (revisado en 1936 y ratificado por 40 países). Actualmente se ha incrementado a 51, y nuestro país lo ha ratificado el 18 de julio de 1952.

El texto del convenio define el término "buque" y subraya que: los niños menores de 15 años no podrán prestar servicios a bordo de ningún buque, excepción hecha de aquellos buques en los que estén empleados únicamente los miembros de una misma familia.

Agrega que la legislación nacional podrá autorizar la entrega de certificados que permitan a los niños de 14 años de edad, por lo menos ser

empleados cuando una autoridad escolar u otra autoridad apropiada designada por la legislación nacional, se cerciore de que este empleo es conveniente para el niño, después de haber considerado debidamente su salud y su estado físico así como las ventajas futuras e inmediatas que el empleo pueda proporcionarle.

El convenio número 112, relativo a la edad mínima de admisión al trabajo de los pescadores (adoptado en 1959 y ratificado por 21 países). Actualmente se ha incrementado a 30, y nuestro país lo ratifica el 9 de agosto de 1961.

El texto del convenio precisa que por barco de pesca se entiende todas las embarcaciones, buques y barcos, cualquiera que sea su clase, de propiedad pública o privada, que se dedique a la pesca marítima en agua salada.

Subraya que "los niños menores de 15 años no podrán prestar servicios a bordo de ningún barco de pesca". Agrega que dichos niños podrán tomar parte ocasionalmente en las actividades a bordo de barcos de pesca, siempre que ello ocurra durante las vacaciones escolares y a condición de que tales actividades no sean nocivas para su salud o su desarrollo normal, no sean de naturaleza tal que puedan perjudicar su asistencia a la escuela y que no tengan por objeto ningún beneficio comercial.

El convenio concreta luego que las personas menores de 18 años no podrán ser empleadas ni trabajar en calidad de paleros, fogoneros o pañoleros de máquinas en barcos de pesca que utilicen carbón.

El convenio número 123, sobre la edad mínima de admisión al trabajo subterráneo en las minas (adoptado en 1965). Actualmente se encuentra ratificado por 42 países, y nuestro país lo ha ratificado el 29 de agosto de 1968.

El texto determina, que las personas menores de una edad mínima determinada dice este convenio no deberán ser empleadas ni trabajar en la parte subterránea de las minas.

Agrega que todo país que lo ratifique deberá especificar esa edad mínima, que no será en ningún caso inferior a 16 años.

El texto del convenio subraya que la autoridad competente deberá tomar las medidas necesarias para asegurar la efectiva observancia de las disposiciones de este instrumento internacional de trabajo.

El convenio número 16, relativo al examen médico obligatorio de los menores empleados a bordo de los buques (adoptado en 1921 y ratificado por 51 países; nuestro país lo ratificó el 9 de marzo de 1938). Cabe indicar que actualmente cuenta con 77 ratificaciones.

El convenio define el término "buque" diciendo que comprende todas las embarcaciones, buques o barcos, cualquiera que sea su clase, de propiedad pública o privada, que se dediquen a la navegación marítima, excepción hecha de los buques de guerra.

Subraya que las personas menores de 18 años no podrán ser empleadas a bordo, salvo en los buques en que sólo estén empleados los miembros de una misma familia, sin previa presentación de un certificado médico que pruebe su aptitud para dicho trabajo, firmado por un médico reconocido por la autoridad competente.

El convenio número 124, relativo al examen médico de aptitud de los menores para el empleo en trabajo subterráneo en las minas (adoptado en 1965. Nuestro país lo ratificó el 29 de agosto de 1968), actualmente cuenta con 41 ratificaciones.

Este convenio puntualiza que para el empleo o trabajo subterráneo en las minas de personas menores de 21 años, se deberá exigir un examen médico completo de aptitud y posteriormente exámenes periódicos a intervalos que no excedan de un año.

Los exámenes médicos deberán ser efectuados bajo la responsabilidad y control de un médico calificado aprobado por la autoridad competente.

El texto agrega que se exigirá una radiografía pulmonar con ocasión del examen médico inicial y también, si se le considera necesaria, con ocasión de posteriores exámenes periódicos. Subraya que los exámenes médicos exigidos, no deberán ocasionar gasto alguno a los menores, a sus padres o a sus tutores.

Como podemos observar, con la interpretación de estos convenios ratificados por México, algunas de estas normas de trabajo contienen disposiciones especiales para la juventud. Y otras se refieren exclusivamente a los jóvenes trabajadores.

Es evidente que la política de nuestro país, establecida en la Constitución y sus leyes reglamentarias concuerdan fielmente con las normas adoptadas por la OIT, ya que establecen la edad mínima de admisión al trabajo, a la orientación y formación profesionales, al empleo y desempleo, al trabajo nocturno y la seguridad e higiene en el trabajo.

Por otra parte cabe destacar que: México, presentó en el Plan Nacional de Desarrollo 1995-2000 Aspectos Fiscales, Laborales y de Seguridad Social.

**Aspectos Fiscales:** En términos generales, propone cinco objetivos fundamentales:

1. Fortalecimiento de la soberanía.
2. Consolidación del Estado de Derecho.
3. Fomento al Desarrollo Democrático.
4. Fomento al Desarrollo Social.
5. Promoción del Crecimiento Económico

Destaca la propuesta de realizar una revisión sistemática a diversos ordenamientos, pretendiendo una reforma completa en materia laboral para favorecer la impartición de justicia, de manera que sea pronta y expedita, evitando rezagos y dilaciones, márgenes de discrecionalidad, negligencia o mala fe.

Por otra parte, para fomentar el desarrollo democrático del país, se plantea el impulso del federalismo a través del ejercicio de recursos fiscales entre la Federación, Los Estados y Municipios, bajo criterios de eficacia y equidad en la provisión de bienes y servicios a las comunidades.

Para tal efecto, se pretende apoyar las iniciativas de los Estados y Municipios para estabilizar sus finanzas públicas y consolidar sus propias fuentes de ingreso, reformando el Sistema Nacional de Coordinación Fiscal, para apoyar simultáneamente mayores ingresos y atribuciones de gastos a las entidades federativas.

Asimismo, prevé intensificar la participación social y el fortalecimiento de la representación ciudadana, mediante la promoción de una reforma al marco regulatorio actual, de manera que éste reconozca, favorezca y aliente las actividades sociales, cívicas y humanitarias de las organizaciones civiles.

En este contexto, propone examinar la conveniencia de establecer una regulación general de las actividades que las citadas organizaciones realizan, para otorgarles el tratamiento fiscal correspondiente. Asimismo, plantea compromisos para trabajar en las medidas que tiendan a la simplificación de los trámites administrativos que estas organizaciones realicen ante las instancias gubernamentales, proporcionándoles asesoría, información y colaboración en su profesionalización.

Pretende la creación de condiciones que amplíen la satisfacción de las necesidades sociales y el disfrute de los derechos individuales y sociales, mediante la generación de empleos permanentes, bien remunerados y que garanticen el acceso a la seguridad social.

Por lo que respecta a la seguridad social, se prevé una reforma al Sistema Nacional de Salud, con el objeto de mejorar la calidad de los servicios mediante la reestructuración de las instituciones, y de ampliar la cobertura de servicios, fortaleciendo su coordinación e impulsando su federalización.

Asimismo, prevé la transferencia a los gobiernos estatales de los servicios de la Secretaría de Salud y el IMSS- Solidaridad junto con recursos y apoyos técnicos, operativos y organizativos necesarios para su operación. Por otra parte, para mantener la efectividad y la cobertura territorial de la política nacional de salud, establece que los servicios estatales se agruparán en el Consejo Nacional de Salud, cuyo acuerdo de creación fue publicado en el Diario Oficial de la Federación el 27 de enero del año de 1995.

El Plan Nacional de Desarrollo pretende que el sistema de seguridad social, garantice el acceso a la población a niveles superiores de bienestar, al asegurar a los trabajadores un conjunto de prestaciones que complementan sus ingresos salariales y que permiten un desarrollo pleno del individuo y la familia, tales como una atención sistemática de la salud, el acceso a los servicios médicos especializados, la protección contra riesgos laborales y no laborales, un sistema de pensiones para el retiro, y el funcionamiento de guarderías en apoyo de las madres trabajadoras.

En este contexto, el Plan Nacional de Desarrollo, pretende la incorporación de la fuerza de trabajo que actualmente no goza de las prestaciones de seguridad social al mercado laboral formal, de modo que tenga derecho a estos beneficios.

Con el objeto de alcanzar un crecimiento económico dinámico y el sostenido, el Plan Nacional de Desarrollo establece que resulta imperativo generar los empleos que demanda el crecimiento de la población económicamente activa.

En este sentido, destaca la propuesta de reforma fiscal para fomentar el ahorro y la inversión privada, consistente en:

a) Premiar el esfuerzo productivo, logrando un equilibrio adecuado entre los impuestos que gravan al consumo directamente y los que gravan la renta, ya que estos últimos inciden sobre las decisiones de ahorro e inversión.

b) Promover la reinversión de utilidades; para tal efecto, se buscará la ampliación de deducciones por erogaciones que impliquen mayor inversión productiva, para efectos del Impuesto Sobre la Renta de las empresas.

c) Promover una mayor progresividad de la tarifa del Impuesto Sobre la Renta de personas físicas, para reducir la carga de los contribuyentes de menores ingresos, mediante la ampliación de la base gravable y la eliminación de exenciones que distorsionan la asignación de recursos, propician tratos inequitativos entre contribuyentes similares y merman la recaudación.

d) Dotar de transparencia a las diversas resoluciones de carácter general y particular, incorporándolas paulatinamente en las disposiciones legales reglamentarias.

e) Promover acciones de auditoría fiscal, para combatir la evasión y elusión fiscales.

f) Simplificar las disposiciones fiscales, para reducir costos administrativos de los contribuyentes e impulsar la actividad productiva y el empleo.

Por otra parte, con respecto a las aportaciones de seguridad social, se pretende fomentar la individualización de los beneficios, de manera que los trabajadores puedan concebirlos como auténticos activos financieros que se identifiquen con un propósito de ahorro.

Finalmente se contemplan dentro del listado de programas sectoriales a desarrollarse, los Programas de Reforma del Sector Salud y el de Empleo, Capacitación y Defensa de los Derechos Laborales.

En materia de aviación civil presenta nuevas disposiciones.

La Ley de aviación Civil de mayo de 1993, dispone en su artículo 83 que el Gobierno Federal, podrá registrar las aeronaves de tipo de servicios públicos de transporte aéreo de los bienes muebles e inmuebles necesarios y disponer de ellos como lo juzgue conveniente en caso de desastre natural, de guerra y de grave alteración del orden público o cuando se tema algún peligro inminente para la seguridad nacional, la paz interior del país o para la economía.

Esta redacción es similar a la del artículo 112 de la Ley de Vías General de Comunicación.

Dicha disposición conserva la facultad del Gobierno Federal para utilizar al personal que estuviera al servicio de la sociedad sujeto a la requisa cuando lo considere necesario. En el Diario Oficial de la Federación del 12 de

mayo de 1995, se publicó la Nueva Ley Federal de Aviación Civil y ahí se dispone en el artículo 62 que los daños a pasajeros serán indemnizados conforme al artículo 1915 del Código Civil para el Distrito Federal en materia común y para toda la República en Materia Federal, salvo por lo que se refiere al monto que será el triple de lo previsto en dicho artículo. Y por lo que hace a la indemnización por destrucción o averías al equipaje de mano será hasta por 40 salarios mínimos.

#### **Respecto a la Nueva Forma Migratoria FMVC.**

El 28 de julio de 1995, se publicó en el Diario Oficial de la Federación, la Circular No. 06/95, misma que establece las reglas a que se sujetará el ingreso temporal de nacionales de: Alemania, Argentina, Austria, Bélgica, Islas Bermudas, Chile, Corea del Sur, Dinamarca, España, Finlandia, Francia, Gran Bretaña, Grecia, Irlanda, Islandia, Israel, Italia, Japón, Liechtenstein, Luxemburgo, Mónaco, Noruega, Nueva Zelanda, Portugal, Países Bajos, residentes legales definitivos en Canadá y en los Estados Unidos de Norteamérica, San Marino, Singapur, Sudáfrica, Suecia, Suiza y Uruguay, bajo el rubro de Visitantes de Negocios, Consejeros, Técnicos y el caso de Transferencia de personal. Lo anterior, con el objeto de que participen en la realización de actividades industriales comerciales, financieras, de desarrollo tecnológico y en general de carácter económico.

Dicha forma autoriza el ingreso al territorio nacional, de los extranjeros indicados, siempre que acrediten su nacionalidad con la exhibición del pasaporte correspondiente y el documentos que acredite el motivo de su visita al país. Ejemplo: carta invitación de una empresa, carta mandato de la empresa (en el caso de transferencia de personal) o constancia del nombramiento (en el caso de Consejeros hasta por una temporalidad máxima de treinta días, sin percibir remuneración y sin generar pago de derechos alguno.

Esta nueva forma, se puede obtener en las oficinas consulares, líneas aéreas, agencias de viaje, y con el personal migratorio de puertos aéreos y marítimos, así como en los puntos fronterizos de la República Mexicana.

Con lo anterior, se simplifica el acceso de los nacionales de los países indicados, toda vez que antes tenían que tramitar la forma migratoria FM3 ante autoridades migratorias y teniendo que cumplir mayores requisitos.

Finalmente conviene mencionar que de conformidad con el Tratado de Libre Comercio, los nacionales de los Estados Unidos de Norteamérica y de Canadá, pueden ingresar al país bajo el amparo de la forma migratoria FMN.

**La Convención por la que se Suprime el Requisito de Legalización de los Documentos Públicos Extranjeros. (Aspectos Relevantes)**

El 14 de agosto de 1995 se promulgó en el Diario Oficial de la Federación, la Convención por la que se Suprime el Requisito de Legalización de los Documentos Públicos Extranjeros, de ciertos países.

En dicha Convención, se exime del requisito de legalizar los documentos públicos que sean autorizados en el territorio de un Estado contratante y que deban ser presentados en el territorio de otro Estado contratante de la Convención, como:

a) Los dimanentes de una autoridad o funcionario vinculado a una jurisdicción del Estado, incluyendo los provenientes del ministerio público, o de un secretario, oficial o agente judicial;

b) Los administrativos;

c) Los notariales;

d) Las certificaciones oficiales que hayan sido puestas sobre documentos privados, tales como menciones de registro, comprobaciones sobre la certeza de una fecha y autenticaciones de firmas.

Sin embargo, esta Convención no se aplica a los documentos expedidos por agentes diplomáticos o consulares; ni a los documentos administrativos que se refieran directamente a una operación mercantil o aduanera.

De esta manera se suprime la legalización consistente en la formalidad por la cual los agentes diplomáticos o consulares del país en cuyo territorio deba surtir efectos el documento público, certifiquen la autenticidad de la firma, la calidad en que el signatario del documento haya actuado y, en su caso, la identidad del sello o timbre que ostente el documento público. Asimismo, esta Convención exige como única formalidad, que los documentos indicados incluyan la anotación de "apostilla", en términos del modelo que se anexa a la Convención.

Actualmente, se han adherido a esta Convención 52 países, de los cuales, los más importantes son: Alemania, Argentina, Australia, Austria, Bélgica, España, Estados Unidos de Norteamérica, Federación rusa, Finlandia, Francia, Grecia, Hungría, Islandia, Israel, Italia, Japón, México, Noruega, Países Bajos, Panamá, Portugal, Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte, Sudáfrica, Suecia, Suiza, y Turquía.

## **CRITERIOS Y JURISPRUDENCIA EN MATERIA LABORAL.**

### **PRODUCTIVIDAD. SU PAGO NO DEBE ACUMULARSE AL SALARIO DIARIO PARA EFECTOS DE COTIZACIÓN AL SEGURO SOCIAL.**

Del análisis del artículo 32 de la Ley del Seguro Social, se sigue que las cantidades entregadas por el patrón al trabajador por pago de productividad, no deben formar parte del salario base de cotización por no comprenderse expresamente dentro de los incisos a que se refiere dicho dispositivo legal; más aún que los pagos no son regulares ni ordinarios, sino deben entenderse como estímulos que dependen de la actitud del trabajador y se efectúan de una manera irregular al estar involucrada su voluntad y la calificación específica del empleador. Lo anterior es así, pues se trata de un pago que no está pactado en el contrato de trabajo, ni guarda las características de obligatoriedad y regularidad en cuanto a su otorgamiento; en tales condiciones, no puede encuadrarse bajo la hipótesis la suma otorgada al trabajador por la prestación del servicio e integrante del salario base de cotización que se contempla en el numeral en cita.

Juicio Atrayente No. 182/92/106/92-VI. Resuelto en sesión de 25 de noviembre de 1993, por mayoría de 4 votos a favor de 2 en contra.- Magistrado Ponente: Ma. Guadalupe Aguirre Soria.- Secretaria: Lic. Ma. Eugenia Rodríguez Pavón.  
(Tesis aprobada en sesión de 7 de abril de 1995)

**SOCIEDADES, REPRESENTACION DE LAS. REQUISITOS DE LOS PODERES.**- En los poderes que otorgue una sociedad, el testimonio respectivo debe contener, entre otros requisito, la transcripción de los documentos relativos a la existencia legal de la sociedad y de las cláusulas que demuestran que el otorgante del poder se encuentra facultado por el órgano de la misma que tiene competencia para ello; sin que sea suficiente que el fedatario haga constar que el poderdante está autorizado para otorgar poderes, pues las transcripciones son indispensables para que el tribunal que conoce el asunto puede juzgar, por si mismo, acerca de la comprobación fehaciente de la personalidad, dado que la fe pública notarial no comprende la facultad de reconocer la personalidad de un representante, para todos los efectos legales.

Gaceta S.J.F: No. 85. 2o, T:C: del 5o. C., enero de 1995, p. 81.

**SOCIEDADES COOPERATIVAS DE PRODUCCION.- EN TRATANDOSE DE LA RAMA DE RIEGOS DE TRABAJO, COTIZAR BAJO EL SISTEMA TRIPARTITA.**- Las sociedades cooperativas de producción como entes sujetos al régimen de aseguramiento obligatorio están obligados a pagar sus cuotas obrero-patronales de acuerdo a las ramas establecidas por la propia Ley del Seguro Social. En el ordenamiento en cuestión en sus numerales 116 y 179 se establece la forma de cotización bipartita para dichas sociedades, pero tales artículos den ser analizados a la luz de los

contenidos en el Reglamento para Cuotas y Contribuciones del Régimen del Seguro social a saber, 1o, 7o y 12o, pues en ellos se establece una excepción a dicha regla, la cual consiste en que tratándose de la rama de seguros de riesgos de trabajo la forma de cotización debe ser tripartita, lo cual tiene su base en lo dispuesto por el artículo 123, fracción IV Constitucional en el que se establece que los patrones son los únicos responsables de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales de sus trabajadores, situación por la cual se rompe el sistema bipartita en el que el Gobierno Federal aporta el 50% y los patrones el otro 50%, pero sólo por las ramas de invalidez, vejez, cesantía en edad avanzada, muerte y maternidad.

Juicio atrayente No. 148/94/1493/93.- Resuelto en sesión el 17 de marzo de 1995, por unanimidad de 9 votos.- Magistrado Ponente: Ma. Guadalupe Aguirre Soria.- Secretaria: Lic. Ma. Eugenia Rodríguez Pavón.

(Tesis aprobada en sesión de 17 de marzo de 1995).

**REPARTO ADICIONAL DE UTILIDADES.  
LA RESOLUCION QUE LO DETERMINA SI ES  
CONEXA A LA LIQUIDACION DEL IMPUESTO  
SOBRE LA RENTA QUE LA ANTECEDE, PERO  
LA IMPUGNACION DE AQUELLA ES UNA  
EXCEPCION A LA REGLA GENERAL DE AGOTAR  
LA MISMA VIA TRATANDOSE DE ACTOS  
CONEXOS.-** Con apoyo en lo dispuesto por el artículo 125 del Código Fiscal de la Federación, los actos que son uno antecedentes o consecuente del

otro deben impugnarse en la misma vía, sin embargo ello opera siempre y cuando en contra de ambos actos procedan los mismos medios de defensa; supuestos que no se dan en el caso, ya que en contra de la liquidación del impuesto sobre la renta si procede el recurso de revocación conforme a lo establecido en la fracción I del artículo 117 del Código Fiscal de la Federación, más no en contra de la determinación del reparto adicional de utilidades, pues no encuadra en ninguno de los supuestos de procedencia contemplados en las fracciones del artículo 117 en cita, que se refiere a resoluciones que determinen contribuciones o sus accesorios, que nieguen la devolución de cantidades que procedan conforme a la ley, y a las que dicten las autoridades aduaneras (excepto las que decidan el procedimiento administrativo de investigación y audiencia). En tal virtud, aún cuando exista conexidad entre la liquidación del impuesto sobre la renta y la determinación del reparto adicional de utilidades, no existe obligación de agotar la misma vía, porque en contra del reparto de utilidades, no es procedente el mencionado recurso, por lo que deberá impugnarse directamente en juicio de nulidad; sin que deba estimarse que es improcedente con apoyo en la fracción VII del artículo 202 del Código Fiscal de la Federación, por las razones antes apuntadas.

No aplicación de Precedente No. 100(5)/2/89/1954/89.- Resuelta en sesión de 2 de marzo de 1995, por mayoría de 7 votos a favor y 1 en contra. Magistrada Ponente: Alma Peralta Di Gregorio.- Secretaria: Lic. Beatriz Rodríguez García.

**ACCIDENTE DE TRABAJO.- DEBE CONSIDERARSE COMO TAL, LA MUERTE DE UN TRABAJADOR PRODUCIDA POR UNA PERSONA EXTRAÑA QUE SE INTRODUJO A LAS INSTALACIONES DE LA EMPRESA EN LA QUE AQUEL LABORABA.** Del texto del artículo 49 de la Ley del Seguro Social, se desprende que accidente de trabajo es toda lesión orgánica o perturbación funcional, inmediata o posterior, o la muerte, producida repentinamente en ejercicio o con motivo del trabajo, cualquiera que sea el lugar y el tiempo en que preste; por lo tanto, de la correcta interpretación de este numeral se debe considerar como accidente de trabajo, la muerte sufrida por un trabajador provocada por una persona extraña que se introdujo a las instalaciones de la empresa a asaltarla, no obstante que dicha muerte no haya sido producto de la actividad propia que el trabajador realizaba en la misma, ya que al disponer el dispositivo legal en comento, "con motivo del trabajo" debe entenderse que no sólo las situaciones concretas que se presenten respecto a las labores propias del trabajador deben considerarse como accidentes de trabajo, sino además las situaciones imprevistas como son: los casos fortuitos entre los que se encuentra el asalto,

de manera que la muerte sufrida por un trabajador de esta manera constituye un accidente de trabajo imputable a la empresa en la cual éste laboraba, por no contar evidentemente con las medidas de seguridad y vigilancia necesarias para evitar esa clase de accidentes, resultado procedente que el Instituto del Seguro Social lo considere como tal, para el cálculo de índice de siniestralidad y concomitantemente, para la modificación de la clase de grado de riesgo del seguro de riesgos de trabajo en el que la empresa venía cotizando.

Juicio No. 183/93. Sentencia de fecha 25 de noviembre de 1993, unanimidad de votos.- Magistrado Instructor: Adaiberto G. Saigado Borrego.- Secretario: Lic. Mario Contreras Ramírez.

En el mismo sentido, es correcto considerar que los Contratos de Trabajo para la prestación de servicios de los trabajadores fuera de la República, deberán de ajustarse a las disposiciones legales de nuestro país.

Ante la eventualidad de que se presenten contratos de trabajo para la prestación de servicios de trabajadores mexicanos en el extranjero, hacemos notar que deben poner especial cuidado en que se observen los requisitos contenidos en el artículo 28 de la Ley Federal del Trabajo, para que puedan ser aprobados por la Junta correspondiente; toda vez que las garantías de protección al trabajo requeridas para los trabajadores que presten servicios en territorio mexicano, son aún más apremiantes para aquellos que vayan a laborar en otros países, porque lógicamente tienen mayores dificultades para hacer valer sus derechos.

Por ello, queremos subrayar la responsabilidad del personal jurídico de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje y especialmente de las autoridades jurisdiccionales, de cuidar que se dé cumplimiento a las normas contenidas en dicho artículo, al aprobar el contrato en que fijen las condiciones de trabajo, cuyo documento debe ir redactado en español. Y fundamentalmente determinar el monto de la fianza o del depósito que se estime suficiente para garantizar el cumplimiento de las obligaciones contraídas, a que se refiere la fracción III del artículo 28 citado.

Además, cuando se solicite a las Juntas que los Secretarios expidan certificaciones de constancias relativas a dichos contratos de trabajo y a la aprobación de los mismos, en los términos del artículo 723 de la Ley Federal del Trabajo, éstos deberán consignar específicamente el nombre de la persona física o moral que la solicita y del Representante en su caso, el número del expediente en que se actúa y el nombre de las partes, fecha del Acuerdo que ordena expedir la certificación, y que ésta vaya al calce de la última hoja de lo actuado y no en hoja separada, para la autenticidad de la misma.

En la inteligencia de que la inobservancia de dichas normas por parte de las autoridades y demás personal jurídico de este Tribunal, en perjuicio de los trabajadores del caso, motivará la aplicación de las sanciones pertinentes.

A mayor abundamiento, cabe destacar la intervención de la Junta Federal, por lo que hace al alcance de aplicación de la Ley Federal del Trabajo, en el siguiente sentido:

**AMBITO DE APLICACION DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, Y PRO CONSIGUIENTE LA COMPETENCIA DE LAS JUNTAS ESPECIALES DE LA FEDERAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE.** Están circunscritos a la resolución de los conflictos laborales suscitados con motivo de la prestación de servicios dentro del territorio nacional; en los términos del artículo 1o. de la Ley Federal del Trabajo. Y por excepción se extienden cuando se observa lo dispuesto en el artículo 28 de dicho ordenamiento, para proteger a los mexicanos que van a laborar al extranjero.

TERCER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo Directo 1023/95. Compañía Mexicana de Aviación, S. A. de C. V. - 29 de marzo de 1995. Unanimidad de votos. Ponente J. Refugio Gallegos Baeza. Secretaria Lic. Felisa Díaz Ordaz Vera.

### **PRECEDENTES.**

La Junta Especial número treinta y seis de la Federal de Conciliación y Arbitraje, con residencia en Villahermosa, Tabasco, en el Exp. No. J:E:36-01/87 dictó el siguiente acuerdo:

"... Tiene aplicación al respecto, la Tesis relacionada visible en la página 201, del Tomo común al Pleno y a las Salas de la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación, fallos pronunciados durante los años

1917 a 1985, que dice: "DOMICILIO DE LAS COMPAÑIAS EXTRANJERAS. En el caso de que existan en el país, una sucursal de una compañía extranjera, esto basta para atribuir competencia a los Tribunales Nacionales, respecto de las cuestiones que puedan surgir en las relaciones de la Sucursal con Terceras personas, doctrina que se encuentra de acuerdo con la necesidad que tiene cada país de administrar justicia en su territorio, resolviendo los conflictos que surjan dentro de él, necesidad fundamental de toda organización jurídico política, que no podría dejar sin solución las controversias suscitadas con motivo de intereses y personas radicadas dentro de su territorio, y de actos jurídicos ejecutados en él, remitiendo el conocimiento a las Autoridades de Países extranjeros". Con base en lo anterior no ha lugar a emplazar a juicio a los demandados HYDRIL CO, JOHN WENCK, JOHN B. GRIFFITHS Y WAYNE WILLIAMS con domicilio en el número 3300 de North Belt East (770-32-3411) en Houston, Texas, Estados Unidos de Norteamérica."

Con relación a las tesis que anteceden cabe citar el acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte entre el GOBIERNO DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, EL DE CANADA Y EL DE LOS ESTADOS UNIDOS DE AMERICA, publicado en el Diario Oficial del 21 de diciembre de 1993.

Es interesante señalar que en el Preámbulo se afirma el respecto permanente por la Constitución, y legislación de cada Parte.

... "La promoción de la estabilidad en el empleo y las oportunidades de hacer carrera para todos los trabajadores, a través de bolsas de trabajo y otros servicios para el empleo.. El fortalecimiento de la cooperación obrero patronal . . . . El impulso a la inversión con la debida atención a la importancia de las leyes y los principios del trabajo.

El artículo 2 del Acuerdo establece como "Compromiso General":

"Ratificando el pleno respeto a la Constitución de cada una de las Partes y reconociendo el derecho de cada una de las Partes de establecer, en lo interno, sus propias normas laborales y de adoptar o modificar, en consecuencia, sus leyes y reglamentos laborales, cada una de las Partes garantizará que sus leyes y reglamentos laborales prevean altas normas laborales congruentes con lugares de trabajo de alta calidad y productividad y continuarán esforzándose por mejorar dichas normas en ese contexto."

El artículo 5, concerniente a "Garantías Procesales", señala en el punto 7:

"Ninguna disposición en este Artículo se interpretará en el sentido de obligar o impedir a una Parte a establecer un sistema judicial para la aplicación de su legislación laboral distinto del destinado a la aplicación de sus leyes en general."

En realidad este tipo de resoluciones suelen ser en la práctica un tanto espinosas por los interesados que representan estos juicios, por esa razón cada determinación debe estar fundamentada en el siguiente orden:

### **DOMICILIO**

Los elementos principales para determinar el domicilio son: la residencia constante y el asiento principal de los negocios, unidos a la voluntad de permanecer en el lugar en que reside.

Quinta Epoca:

Tomo V, Pág. 596. - Torres Aniceto.  
 Tomo XXIII, Pág. 366. - García y Muñoz Marín de Jesús.  
 Tomo XXIII, Pág. 1012. - Rojas Herminio.  
 Tomo XXVIII, Pág. 170. - Gobierno de Veracruz.  
 Tomo XXVIII, Pág. 2265. - Hacienda Pública de Veracruz.

### **TESIS RELACIONADAS**

#### **DOMICILIO DE LAS COMPAÑÍAS EXTRANJERAS.**

En el caso de que existan en el país, una sucursal de una compañía extranjera, esto basta para atribuir competencia a los tribunales nacionales, respecto de las cuestiones que puedan surgir en las relaciones de la sucursal con terceras personas, doctrina que se encuentra de acuerdo con la necesidad que tiene cada país de administrar justicia en su territorio, resolviendo los conflictos que surjan dentro de él, necesidad fundamental de toda organización jurídico política, que no podrá dejar sin solución las controversias suscitadas con motivo de

intereses y personas radicadas dentro de su territorio, y de actos jurídicos ejecutados en él, remitiendo el conocimiento a las autoridades de países extranjeros.

Quinta Epoca: tomo XXVIII, Pág 1573 - Mexicana Petroleum Co

### **DOMICILIO DE LAS PERSONAS MORALES.**

El domicilio de las compañías es el centro de sus negocios, de su administración, en lo que se refiere a las relaciones de aquéllas con terceros.

Quinta Epoca: Tomo XXVIII, Pág. 1573.- Mexicana Petroleum Co.

### **DOMICILIO DE LAS PERSONAS MORALES.**

El establecimiento de un despacho o sucursal, en población diferente a la en que se constituyó el domicilio de una sociedad, no importa, necesariamente, el cambio de éste; y no existiendo prueba que demuestre el cambio del mismo, ni menos que la estructura social haya sido reformada a este respecto con los requisitos y formalidades necesarias, es evidente que el domicilio de una sociedad, no es otro que el señalado en la escritura constitutiva de la misma.

Quinta Epoca: Tomo XXXIV, Pág 1371 - Cia Constructora Latino Americana, S.A.

## **DOMICILIO DE LAS PERSONAS MORALES.**

**El informe de un funcionario de policía, cierto o inexacto, no basta, por sí sólo, para demostrar el domicilio de una persona moral, ya que dicho funcionario no es autoridad capacitada, conforme a la ley, para probar hechos de esa naturaleza.**

Quinta Época: Tomo XXXIV, Pág. 1371.- Cía. Constructora Latino Americana, S.A.

JURISPRUDENCIA 1917-1975 OCTAVA PARTE COMUN AL PLENO  
Y SALAS P. 151

**De gran importancia para este trabajo resulta el haber encontrado en la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, un antecedente de actualidad ya que por primera vez, más de cien obreras mexicanas que prestaron sus servicios para una maquiladora estadounidense que operó en Tijuana, comenzaron a recibir su indemnización gracias a una demanda entablada en una Corte de los Angeles.**

**En agosto de 1995, la Juez de la Corte Superior de Justicia de los Angeles, Valeria Backer, aceptó la demanda laboral y civil que entablaron las obreras mexicanas en contra de American United Global, que dejó de operar en México.**

**Cabe destacar además, que la demanda incluyó también cargos de acoso sexual en contra del ex-patrón de las obreras, John Shahid, quien las hizo desfilar en bikini durante un convivio de trabajadores de la maquiladora en Tijuana.**

Es la primera vez que un juez estadounidense aceptó una demanda que sería ventilada bajo la Ley Federal del Trabajo de México. Por esa razón se tiene que considerar como un hecho histórico.

El juicio laboral y el acoso sexual, es el primer proceso Judicial del Tratado de Libre Comercio, el primer caso de globalización de las leyes nacionales.

Cabe aclarar que los abogados de la empresa American United Global, trataron de impedir por todos los medios que la Juez Backer aceptara la demanda, argumentado en su escrito que ella no tenía competencia para juzgar actos que ocurrieron en México.

Sin embargo, la Juez, hizo prevalecer el espíritu de globalización del Tratado de Libre Comercio, aceptó la demanda y ante ello, los abogados de la empresa buscaron un arreglo extrajudicial.

Por lo anterior cabe señalar, que nos anotamos una victoria muy importante, que sienta precedentes legales muy provechosos para los trabajadores mexicanos.

Finalmente es de considerarse que ahora para entender este trabajo, es preciso establecer que la propuesta real consiste en encontrar una solución al Desempleo, Salario y Pobreza.

La profunda crisis económica y social que enfrenta nuestro país se ha expresado en el incremento del desempleo, el bajo poder adquisitivo de los salarios, el aumento de la pobreza y de la violencia social, nosotros no podemos permanecer indiferentes ante tantos signos de muerte que aparecen por doquier,

el origen de estos males está en los sistemas y estructuras injustas, en el economismo, en la absolutización de las fuerzas del mercado y del poder del dinero, olvidando que la economía debe estar al servicio del hombre y no al revés.

No habría un sólo país, integrado y razonablemente moderno, mientras esa inmensa mayoría de pobres no tenga acceso a satisfactores razonables para sus necesidades básicas, esencialmente la capacidad de producir, la nutrición y la educación.

En realidad es preocupante la actual política económica y social del Presidente Zedillo, porque es consecuente y muy clara con las políticas impuestas por los últimos gobiernos en México, en cuanto a superar los problemas mas socioeconómicos y políticos que enfrenta actualmente, y consolidar e impulsar el desarrollo del gran capital nacional y extranjero, a costa de sobre explotar a los trabajadores del campo y la ciudad y continuar el remate de los recursos y bienes del país. Durante la presente administración prácticamente se van a deshacer de todo, de todo, excepto de Pemex, o bien observar la quiebra masiva de las micro, pequeñas y medianas empresas y el consecuente incremento del desempleo, la profundización de la pérdida del poder adquisitivo del salario, el aumento de la pobreza a lo largo y ancho del país y el incremento de todas las formas de violencia.

Para evitar en parte estos males, se propone conseguir una ecuación nacional de factores y actores de la producción que nos permita "fabricar" nuevas ventajas.

Las ventajas ya no están dadas, las ventajas se construyen, como lo han probado claramente las economías asiáticas. La clave en esa tarea, nuevamente, es la educación; no hay inversión más rentable, como lo ha demostrado el llamado milagro asiático, que la que se hace en el recurso humano. Dicho de otra manera, la única forma de cambiar una tendencia de desarrollo es mejorando los niveles de educación en el largo plazo.

Cabe aclarar que también tenemos que revisar los viejos conceptos sobre el Estado. Lo que importa no es un Estado grande o pequeño sino un Estado que trabaje bien y que lo haga éticamente. El establecimiento de programas de transparencia que avalen la solvencia moral de cada Estado. Porque como todos sabemos se acabó la guerra fría, pero no se acabaron las diferencias sociales y económicas que antes nos separaban y hoy se han hecho más evidentes. Dividido el mundo ya no en razón de sus ideologías, sino de nuevas identidades comerciales, los mexicanos debemos buscar nuestros propios espacios hemisféricos, pero también necesitamos acercarnos a nuevos socios comerciales, especialmente La Unión Europea y el Pacífico Asiático.

Lamentablemente, el viejo proteccionismo de los aranceles está siendo sustituido por el nuevo proteccionismo de las barreras no arancelarias. La competencia, además, ya no está planteada en términos de intercambios de producción, sino de los factores necesarios para producir y vender.

A nosotros, no solamente nos debe interesar como poder comprar o vender la leche, sino como y cuando comprar la vaca. La vaca son los factores de producción: capital, conocimiento, servicios, informática, trabajo calificado. Solamente la cooperación técnica internacional nos permitirá, a través del conocimiento compartido, superar esta barrera hasta hoy infranqueable.

En consecuencia, lo único que puede cambiar el concepto que en nuestro país existe sobre el gobierno de espaldas frente a sus gobernados, es la educación que permite la participación a todos los niveles.

El desempleo es un fenómeno estructural del capitalismo y conforme se desarrolla la reproducción del capital es cada vez más difícil frenar el enorme ejército de desocupación expulsados del proceso productivo. En los países poco desarrollados y dependientes y en especial en el caso de México; las causas del

desempleo tienen que ver con las características específicas de un modelo de modernización aperturista y bárbaro de la economía, que se basa en la entrada indiscriminada de capital extranjero al país, el cual busca mejores márgenes de ganancia y para lograrlo no duda en provocar la quiebra de micro, pequeñas y medianas empresas de diversas ramas productivas.

Esto fue, mediante un intenso proceso privatizador que comenzó en la segunda mitad de los 80 y continúa, se vendió y desmanteló gran parte de la planta productiva y la mayoría de las empresas de propiedad estatal. El gran capital beneficiado por estas ventas pronto demostró su carácter especulativo y su alta volatilidad, sin ningún compromiso con un proyecto de desarrollo nacional. Al dejar el motor dinamizador de la economía es elementos externos como el capital foráneo especulativo, se desprotegió la capacidad productiva instalada y se redujeron las posibilidades de empleo remunerado para los mexicanos.

El empleo y los salarios conforman dos determinantes fundamentales de nivel y calidad de vida de los mexicanos; sin embargo, la crisis financiera que estalló en diciembre de 1994, vino a recrudecer los efectos sociales del ajuste neoliberal sobre la mayoría de la sociedad y ha demostrado ser más virulenta precisando en la contracción del empleo remunerado y los salarios reales.

El modelo económico neoliberal ya había demostrado antes de diciembre de 1994 su incapacidad para generar empleos remunerados. Esto se expresó en la expansión de la desocupación abierta y la evolución de la economía informal. La raíz de esta incapacidad estructural se haya en el mismo proyecto aperturista-privatizador impulsado en México mediante tres vertientes principales:

- 1.- Una política de fomento a las exportaciones no petroleras de industrias de ramas productivas que ocupan poca mano de obra y son relativamente intensivas en capital como las industrias automotriz, vidriera,

cementera y química-farmacéutica, entre otras, por lo que el impacto en la generación de empleos fue insignificante.

2.- Los sectores productivos más desprotegidos con la nueva política de comercio exterior que entró en vigor con el Tratado de Libre Comercio y que han presentado mayor número de cierres de empresas son precisamente los que más demandan fuerza de trabajo, como las ramas textil, de vestido y calzado, agroalimentaria y la industria juguetera, esta última en virtual desaparición.

3.- La racionalización en los sectores y privado han impedido mantener y generar nuevas fuentes de empleo y a partir de las reestructuraciones presupuestales de los gobiernos federal y municipal se ha despedido personal y se han congelado muchas plazas de trabajo. En el sector privado los problemas de endeudamiento y cartera vencida han obligado a muchas empresas a cerrar y en el mejor de los casos a disminuir salarios, jornadas y puestos laborales.

En la planta fabril el desempleo se incrementa debido a que las diversas ramas industriales mantienen ociosa 70% de su capacidad instalada, en el mejor de los casos hay industrias que están trabajando al 50%. Para enfrentar la crisis y evitar el cierre masivo de sus fábricas y despido masivo de trabajadores, las empresas y los sindicatos han negociado los "paros técnicos" y escalonados y medidas como reducción de personal, de la jornada laboral y la disminución de ingresos.

Los propios boletines de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) dan cuenta de la tendencia actual y generalizadora del capitalismo en países avanzados y dependientes de emplear por cortos lapsos y en jornadas parciales a la mano de obra más descalificada. La crisis está obligando a muchos campesinos en bancarrota y con cartera vencida a emigrar a las principales zonas metropolitanas del país, agravando así el desempleo.

Lo más alarmante para nosotros los mexicanos son las estimaciones de empresas consultoras, que en un informe dado a conocer a la prensa prevé que los empleos remunerados continuarán desapareciendo hasta topar con su mínimo bien entrado 1996 y el nivel de empleos de 1994 sólo se recuperará pasando el año 2000.

## CONCLUSIONES

### PRIMERA.-

La Organización Internacional del Trabajo, ha sido siempre una Organización tripartita, una asociación única con contenido realista al idealismo práctico, un valuarte de los derechos humanos fundamentales y en especial de los tres derechos centrales que figuran en la Constitución y en los Convenios que han sido ratificados, la protección contra el trabajo forzoso, la libertad sindical y la protección contra la discriminación por motivos de raza, credo o sexo.

### SEGUNDA.-

La Organización Internacional del Trabajo está siempre a la vanguardia de igualdad de oportunidades para toda la humanidad. Es una Organización pionera de la estabilidad y el crecimiento económico, así como una actitud dinámica ante las consecuencias sociales del progreso científico y tecnológico, de un concepto de la responsabilidad común por el bienestar de todos, que se amplía del plano nacional al plano mundial, todo esto en realidad durante los últimos veinticinco años que han dado una nueva dimensión a su labor.

### TERCERA.-

Consideramos que cada Director General en turno, sin duda alguna tiene una responsabilidad especial, una influencia vital en su capacidad para: mantener la integridad, la disciplina y los propósitos de la Oficina Internacional del Trabajo, a tener una alta vocación, y exige el desinterés y la lealtad propias de una alta vocación.

- CUARTA.-** El Director General debe salir a obtener nuevos objetivos, ganarlos manteniendo y aumentando aún más el ímpetu que a la fecha ha creado la Organización Internacional del Trabajo casi a partir de la nada y que permitirá a sus sucesores hacer lo que ni aún los más jóvenes pueden esperar lograr. Haciendo que la Declaración de Filadelfia, de una visión del futuro, pase a ser un registro de las conquistas realizadas.
- QUINTA.-** La Organización Internacional del Trabajo es una organización intergubernamental formada por 114 Estados, cuyos representantes gubernamentales, empleadores y trabajadores, participan en la obra que la Organización realiza.
- SEXTA.-** El programa de la Organización Internacional del Trabajo para la juventud se lleva a la práctica mediante estudios, adopción de normas y actividades prácticas encaminadas a prestar ayuda a los países para resolver sus problemas de protección y de empleo para la juventud.
- SEPTIMA.-** La Organización Internacional del Trabajo presta también asistencia técnica sobre formación profesional, a numerosos países. Cerca del 50 por ciento de su programa actual de asistencia técnica se destina a esta finalidad.
- OCTAVA.-** Los convenios de la Organización Internacional del Trabajo sobre admisión al empleo señalan que en las ocupaciones peligrosas para la vida, la salud o las buenas costumbres de los jóvenes debe fijarse una

edad de admisión superior a la establecida para otros trabajos.

**NOVENA.-**

En muchas partes del mundo hoy, la situación de la juventud trabajadora es poco favorable. Numerosos son los jóvenes que todavía trabajan en ocupaciones peligrosas o insalubres.

**DECIMA.-**

La Conferencia Internacional del Trabajo, órgano supremo de la Organización Internacional del Trabajo, tiene la misión principal de adoptar normas sociales, encaminadas a mejorar las condiciones de trabajo en el mundo. La Conferencia establece dos clases de normas: los convenios y las recomendaciones.

**DECIMA PRIMERA.-**

Las normas internacionales del trabajo se adoptan por mayoría de dos tercios de votos de los delegados (gubernamentales, empleadores y trabajadores). En general los convenios y las recomendaciones se adoptan después de haber efectuado las necesarias investigaciones y consultas, durante un tiempo no inferior a dos años.

**DECIMA SEGUNDA.-**

El Convenio Internacional del Trabajo no es un tratado especial. El Estado que lo ratifica tiene la obligación de aplicar en su país las disposiciones que el convenio contiene. Tiene también la obligación de informar anualmente a la OIT sobre la forma en que aplica estas disposiciones.

- DECIMA TERCERA.-** En tal sentido, los objetivos primordiales deben consistir en acercarse más a los constituyentes mediante el uso más efectivo de la capacidad técnica de la Organización Internacional del Trabajo y haciendo posible que la misma atienda las necesidades de sus Estados Miembros de manera más integrada, coherente y flexible.
- DECIMA CUARTA.-** La asociación activa debe traer consigo modificaciones importantes en la labor que hasta el momento se ha venido realizando y evidentemente una condición fundamental para lograr sus fines es la participación de los Ministerios de trabajo y de las organizaciones de empleadores y de trabajadores en la definición de los objetivos de la actuación de la Organización Internacional del Trabajo en el ámbito de los países.
- DECIMA QUINTA.-** La puesta en operación de estos nuevos lineamientos estratégicos requiere también de importantes ajustes organizativos y es por eso que se deben fortalecer sus estructuras en el terreno. Como se recordará, en el pasado, la Organización Internacional del Trabajo contaba con programas regionales en el campo del empleo, Administración del Trabajo y Formación Profesional y Consejeros Regionales que, a solicitud específica de sus mandantes, proporcionaban asesoramiento y asistencia técnica en campos definidos de acción.
- DECIMA SEXTA.-** Para esta nueva estrategia, la Organización Internacional del Trabajo debe reestructurar sus cuadros técnicos conformando Equipos Técnicos Multidisciplinarios, que funcionará en estrecha

colaboración con las Oficinas de Area y que tendrán como cometido específico proporcionar apoyo a los mandantes de la subregión bajo su jurisdicción, a través de asesorías técnicas, asistencia en la elaboración y actualización de los objetivos del programa de cooperación técnica de la Organización Internacional del Trabajo en cada país y respaldo técnico a los proyectos en curso y evaluando sus resultados.

## **BIBLIOGRAFIA**

- BALLESTEROS CARLOS** El contexto mundial de las Políticas de Innovación Tecnológica en Europa, 4a. edición. Edit. U.N.A.M., Vol. XII Nueva Epoca sept-dic-90.
- BOÉRBOOM WIM** El modelo cambiante en la Fuerza Laboral Europa Occidental, 4a. edición, Edit. U.N.A.M., México, 1990.
- CALLEJA GARCIA JUAN MOISES** Relaciones Colectivas de Trabajo, Edit. S.T. y P. S., México, 1992.
- CUETO LEGASPI ROBERTO** Derecho a la Salud, Derecho a la Vivienda y Derecho al Crédito, Edit. S.T. y P.S., México, 1992.
- DAVALOS MORALES JOSE** Normas Constitucionales en Materia de Trabajo, Edit. S.T. y P.S., México, 1992.
- DE BUEN LOZANO NESTOR** Principios Generales de la Ley Federal del Trabajo, Edit. S.T. y P.S., México, 1992.
- DE LA CUEVA MARIO** Derecho Mexicano del Trabajo, Edit. Porrúa, Tomo I, México, 1954.
- FARIAN GUILLERMO** Flexibilidad y Neofordismo. El Debate Europeo, 4a. edición, Edit. U.N.A.M., México, 1990.
- FLORES MALAGON FRANCISCO A.** La Responsabilidad de los Estado Miembros de la Organización Internacional del Trabajo, México, 1964.
- JUSIDMAN DE BIALOSTOZKY CLARA** El Sector Informal en México, 2a. edición, Edit. S.T. y P.S., México, 1993.
- KOPKE GUNTER** Reorganización y Redacción del Tiempo de Trabajo. El punto de Vista Sindical, 2a. edición. Edit. S.T. y P.S., México, 1993.
- LEE EDDY** El Empleo en el Mundo 1995, Edit. O.I.T., Ginebra.
- LEVY SANTIAGO** La Pobreza Concepto y Medición, 4a. edición, Edit. S.T. y P.S., México, 1993.
- MILLOR MAURI MANUEL** El Contexto Internacional hacia el año 2000, 4a. edición, Edit. U.N.A.M., México, 1990.
- MINISTERIO DEL TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL** Convenios Internacionales del Trabajo Ratificados por Colombia, Santa Fe de Bogotá D.C. Colombia enero de 1993.

**ORTIZ EDGAR** México y el Mercado Común Norteamericano: ¿Integración Silenciosa o Concertada?, 2a edición, Edit. U.N.A.M., México, 1990.

**PINO DE LA ROSA MIGUEL ANGEL** Huelgas, Edit. S.T. y P.S., México, 1992.

**SARUKHAN JOSE** Relaciones Internacionales Europa: Las Trayectorias de un Nuevo Fin de Siglo. Centro de Relaciones Internacionales, 4a. edición, Edit. Facultad de Ciencias Políticas Sociales U.N.A.M., 1990.

**SECRETARIA DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL** La Economía Subterráneo en Estado Unidos, Edit. S.T. y P.S., México, 1993.

**SECRETARIA DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL** Ley Federal del Trabajo, 7a. edición actualizada.

**SECRETARIA DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL** Participación de México en los Foros Laborales Internacionales, Edit. Popular de los Trabajadores México, 1981.

**SECRETARIA DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL** Programa de Calidad Integral y Modernización, 2a. edición, México, 1993.

**SECRETARIA DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL** Revista Mexicana del Trabajo, Edit. S.T. y P.S., 1992.

**SECRETARIA DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL** Revista Mexicana del Trabajo, Tomo II, octubre-diciembre, 1979, 8a. Epoca No. 4

**STANCHENKO I. VLADIMIR** La Transformación en Europa y su impacto en la Política Mundial, 4a. edición, Edit. U.N.A.M., 1990.

**TENA MORALES ADOLFO** Derecho Procesal del Trabajo, Edit. S.T. y P.S., México, 1992.

**TERREL KATHERINE** Estructura Ocupacional y Diferencias Salariales entre Mujeres y Hombres, 2a. edición Edit. S.T. y P.S., México, 1993.

**VON POTOMSKY GERALDO** Pequeñas y Medianas Empresas y Derecho del Trabajo, 2a. edición, Edit. S.T. y P.S., México, 1993.

## **OTROS DOCUMENTOS Y LEYES CONSULTADAS**

**OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO** Conferencia Internacional del Trabajo, 81a Reunión 1994, Informe III (parte 5), edición 1994, Edit. O.I.T.

**OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO** Conferencia Internacional del Trabajo, 81a Reunión 1994 Ginebra Suiza.

**OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO** Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, Ginebra mayo de 1988.

**OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO** La OIT al Servicio del Progreso Social, Ginebra (Suiza).

**OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO** Revista Internacional del Trabajo, Voi 110, No. 2, 1991.

**OIT 75 ((1919-1994) OFICINA REGIONAL PARA AMERICA LATINA Y EL CARIBE** La Nueva Estructura de la OIT en la Región, San Isidro, Lima Perú.