

3



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

CAMPUS ARAGON

0572

LA PARTICIPACION DE MEXICO EN LA ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO Y LA DISCRIMINACION EN MATERIA DE EMPLEO Y OCUPACION

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE : LICENCIADO EN RELACIONES INTERNACIONALES

P R E S E N T A :

LYDIA VIRGINIA CASTAÑEDA HERNANDEZ

MEXICO, 2000

285027



Universidad Nacional
Autónoma de México



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.

Este trabajo está dedicado de manera muy especial a dos personas:

Don Ricardo Castañeda Aguilar

y

Dña. Consuelo Hernández Marín

Porque son el hombre y la mujer que más he admirado en mi vida, quienes me han acompañado, guiado, apoyado y querido incondicionalmente, porque siempre han sido mis amigos, porque son la sonrisa de Dios en mi vida.

Mis amados padres

Gracias

A: Dios por una vida llena de bendiciones

A: La UNAM por las ilusiones que alimenté

A: Los amores de mi vida:
Luis Rodrigo, Imanol y José Luis,
porque algún día me recuerden con orgullo

A: Mis hermanos: Consuelo, Teresa y Ricardo,
por la suerte de haber crecido a su lado

Agradecimientos:

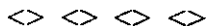
Al Lic. Agustín Hilerio Rivera y Teresa Castañeda Hernández, por su ejemplo y motivación.

Al Lic. Sergio Díaz Infante Méndez quien puso a mi disposición su vasta biblioteca sobre el tema, su orientación, su experiencia y su tiempo para revisar mis notas.

A la Dra. M. en C. Laura Alvarado Figueroa, por sus consejos, su interés y su estímulo, por su ayuda incondicional al facilitarme su sistema de cómputo.

Gracias sobre todo, por su cariño de siempre.

**LA PARTICIPACION DE MEXICO EN LA ORGANIZACIÓN
INTERNACIONAL DEL TRABAJO Y LA
DISCRIMINACION
EN MATERIA DE EMPLEO Y OCUPACION**



INDICE

Introducción	1
Capítulo 1	
1.- La Organización Internacional del Trabajo Estructura y Funcionamiento	
1.1.- Orígenes, objetivos y principios de la Organización Internacional del Trabajo	4
1.2.- La Conferencia Internacional del Trabajo	13
1.3.- El Consejo de Administración	19
1.4.- La Oficina Internacional del Trabajo	25
Capítulo 2	
2.- Participación de México en la Organización Internacional del Trabajo	
2.1.- Ingreso de México a la Organización Internacional del Trabajo	28
2.2.- Importancia de los Convenios ratificados por México	34
2.3.- Normas mexicanas del trabajo	42
2.4.- Obligatoriedad de los Convenios ratificados por México	48
Capítulo 3	
3.- Discriminación en materia de Empleo y Ocupación en México	
3.1.- Análisis del Convenio 111 de la Organización Internacional del Trabajo relativo a la Discriminación en materia de Empleo y Ocupación	56
3.2.- Influencia de la Organización Internacional del Trabajo en las condiciones de la discriminación en el trabajo en México	67

3.3.- Aplicación del Convenio 111 de la Organización Internacional del Trabajo sobre Discriminación en materia de Empleo y Ocupación	74
--	----

Capítulo 4

4.- Evaluación Socio-Política de la Discriminación en materia de Empleo y Ocupación	
4.1.- Casos prácticos – Apariencia física, género y edad	82
4.2.- Reflexiones sobre la aplicación del Convenio 111 de la Organización Internacional del Trabajo en materia de Empleo y Ocupación	86
Conclusiones	92
Bibliografía	96
Anexos	

INTRODUCCIÓN

Iniciaremos contestando la siguiente pregunta: ¿por qué elegir la Organización Internacional del Trabajo? Pues bien, porque el trabajo es importante y vital para todos: hombres, mujeres, niños, jóvenes, ancianos, discapacitados, todos necesitamos desarrollar alguna actividad que nos proporcione satisfactores diversos y nos mantenga sanos y dinámicos.

Todo ser humano aspira a que el trabajo, su trabajo, se desarrolle en las mejores condiciones de higiene, horario, seguridad, capacitación, que sea reconocido, apreciado y bien remunerado.

En estos y otros renglones ha trabajado incansablemente la Organización Internacional del Trabajo, desde sus inicios hasta nuestros días, integrándose así los considerandos básicos asentados en su constitución y en los que se basa la organización.

Este estudio se enfocará a la discriminación en materia de empleo y ocupación consignada por la Organización Internacional del Trabajo en su Convenio número 111 con este convenio, ha tratado de erradicar del empleo todo tipo de discriminación y fomentar la igualdad en el mismo. México es miembro activo de esta organización desde el 12 de septiembre de 1931 y ha firmado y ratificado, entre otros, el Convenio 111 relativo a la Discriminación en materia de

Empleo y Ocupación; sin embargo, es latente hoy en día una serie de discriminaciones que afectan, de manera significativa, a la mujer.

Será importante conocer primero la Organización Internacional del Trabajo para saber cuándo y cómo se crea, qué objetivos y cuáles principios la han regido, cómo ha sido su funcionamiento y su sistema de organización y desde luego sus órganos de dirección como son la Conferencia Internacional del Trabajo, el Consejo de Administración y la Oficina Internacional del Trabajo.

En segundo lugar consideramos indispensable reseñar la participación de México dentro de la Organización Internacional del Trabajo, cuándo ingresa, cuál ha sido la importancia de los convenios ratificados por México y su influencia en la legislación laboral mexicana.

En un tercer plano será muy importante analizar el Convenio número 111 relativo a la Discriminación en materia de Empleo y Ocupación, para posteriormente, percibir la forma en que ha modificado las condiciones del empleo en México y si se ha terminado con posibles situaciones de discriminación o continúan existiendo.

Por último, comentaremos algunos casos prácticos sobre discriminación por motivos de apariencia física, género y edad y reflexionaremos sobre la aplicación que del Convenio 111 de la Organización Internacional del Trabajo se hace en nuestro país.

Partimos de la hipótesis de que en México existe la discriminación en materia de empleo y ocupación y por lo tanto, no se cumple con el Convenio 111 que México ratificó con el organismo internacional que nos ocupa, el 11 de septiembre de 1961.

El método a utilizar será deductivo, considerando para la comprobación de la información acerca de este aspecto de la sociedad, procedimientos empíricos como el recuento, el conocimiento de los hechos, proviene de la experiencia pura y de el rol que cada quien desempeña en la sociedad, siendo ésta la forma de verificar nuestra hipótesis.

CAPITULO I

I. LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO ESTRUCTURA Y FUNCIONAMIENTO

1.1.- ORIGENES, OBJETIVOS Y PRINCIPIOS DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO

Sombria fue la vida del proletariado que creó el progreso industrial en los siglos XVIII y XIX. Las condiciones de trabajo eran inhumanas, las jornadas extensísimas, nulas las condiciones higiénicas, los salarios de mera sobrevivencia, en suma, había un total desdén hacia la dignidad de las clases trabajadoras.

La explotación de que era objeto los trabajadores de los grandes estados industriales, motivó en los inicios del siglo pasado, el surgimiento de las primeras propuestas tendientes a crear compromisos internacionales de legislación laboral que protegieran a la clase trabajadora.

Surgen los primeros acuerdos internacionales con la finalidad de crear condiciones laborales homogéneas en los países industrializados. Se pensaba que se evitaría así el peligro que corren las industrias cuando cada país legisla aisladamente colocándolas en situación de inferioridad en relación con los países que no cuentan con un ordenamiento en el mismo sentido por ejemplo, en ese tiempo el fósforo blanco, era utilizado en la fabricación de cerillos.

Esta sustancia se absorbe fácilmente por la piel, bajo las uñas y causa necrosis en la mandíbula de los obreros expuestos por largo tiempo a su manipulación. La industria comprobó que se lograban cerillos de igual calidad utilizando fósforo rojo pero era más caro, lo cual implicaba que se cerraría el mercado para su producción. Entonces, se llegó a la conclusión que si toda la industria utilizaba fósforo rojo, los costos de producción aumentarían igual en todos los países lo que daría una igualdad comercial.¹

El socialista inglés Robert Owen en 1818, hizo gestiones por primera vez ante la Dieta Germánica y el Congreso de Aix-la Chapelle para lograr una reglamentación internacional a favor de los trabajadores industriales.

Adolfo Blanqui, sostuvo que si las naciones eran capaces de unirse para matar a los hombres, debían hacerlo también para conservar la vida y que fuera llevadera.

El reconocimiento de las libertades de coalición y asociación sindical variaron de país a país. Por ejemplo, el Parlamento inglés reconoció la libertad de asociación en 1824, Francia derogó las sanciones contra la formación de sindicatos y las huelgas en 1864, en Alemania se levantaron las prohibiciones entre 1841 y 1859. Así, los trabajadores pudieron asociarse libremente sin temor a ser perseguidos.

En el Congreso de Eisenach en 1869 se aprobó un programa que contenía una amplia reivindicación de los beneficios que deberán corresponder a los trabajadores en el proceso de producción. La esencia de la naciente política social fue la promoción del bienestar de los trabajadores y es en ese año que la *Die Gewerbeordnung* fue la primera ley reglamentaria de las relaciones de trabajo del siglo XIX.

¹ Aguilar M. Victor, El Derecho Internacional Laboral y su aplicación en México. Unam. México 1979 p. 1

Empleadores como Charles Hendley o Daniel Le Grant ² entre 1840 y 1853, pugnaron reiteradamente con varios gobiernos europeos por que promulgaran de común acuerdo una misma legislación laboral que terminaría con la competencia entre los países europeos cuya consecuencia era que en ningún lugar se otorgaban a los trabajadores mejores prestaciones que las miserables que se recibían en otras naciones porque elevaría costos, el precio de los productos y estarían fuera de la competitividad internacional.

Le Grant, preparó el terreno con proyectos de leyes internacionales sobre: jornada de trabajo, fijar un día de descanso, trabajo nocturno, condiciones de higiene y seguridad y reglamentación para niños. Murió antes de ver florecer sus proyectos.

Los Congresos Internacionales de Beneficencia, celebrados en 1856 y 1857, propugnaban por una redacción mancomunada de medidas internacionales para reglamentar el trabajo en la industria con el fin de fomentar y extender las medidas tomadas por industriales de avanzada a favor de sus trabajadores.

Algunos países habían adoptado leyes comunes a favor del trabajo de los niños y, políticos visionarios, creían que estas medidas deberían uniformarse y extenderse por acuerdo internacional. La situación de los trabajadores variaba en relación directa de la situación de sus naciones, del impulso de sus organizaciones obreras y de los lentos cambios en la apreciación y respeto del trabajo humano.

La primera iniciativa concreta surgió en Suiza en 1889, el Consejo Federal invitó a 13 gobiernos a una conferencia preliminar para elegir qué aspectos del derecho laboral podrían reglamentarse por convenio internacional.

Se planeó una Conferencia prevista para el 5 de mayo de 1890 en Berna, nunca se celebró debido a que Alemania había organizado una reunión

² Algunos autores escriben el nombre de este industrial francés como Le Grant o Le Grand, nosotros lo manejaremos como Le Grant ya que tratándose de un nombre propio no existe regla gramatical.

similar y el Consejo Federal optó por apoyarla realizándose la Conferencia de Berlín el 15 de marzo de 1890 sobre el trabajo en fábricas y minas.

Como resultado, se establecieron recomendaciones para reglamentar y prohibir el trabajo de los niños en las minas, el trabajo dominical, el trabajo de los niños en algunos sectores, el empleo de jóvenes y mujeres en ciertas ramas industriales.

En 1897, en Zurich, se celebró el Primer Congreso Internacional de Protección Obrera. En esta reunión, aprobaron una resolución en que rogaban al Gobierno Suizo reanudara esfuerzos para promover leyes internacionales de trabajo y que invitara a los diversos gobiernos a crear una oficina de trabajo.

En septiembre del mismo año en Bruselas, se examinó lo realizado en la Conferencia de Berlín. A esta reunión asistieron académicos y parlamentarios de Europa y América, el alma de esta reunión fue Ernest Mahaim quien posteriormente fuera Presidente del Consejo de Administración de la Organización Internacional del Trabajo. Como resultado directo se formaron comisiones internacionales para difundir la misma idea en diversos países.

Así, se reúnen en París en 1900 y fundan la Asociación Internacional del Trabajo, para la cual Basilea donó una sede adecuada y la Primera Oficina Internacional del Trabajo se inauguró el 1º. de mayo de 1901.

La Asociación celebró dos conferencias internacionales en Berna en 1905 y 1906 con la participación de 13 estados: Alemania, Dinamarca, España, Francia, Gran Bretaña, Grecia, Italia, Luxemburgo, Países Bajos, Portugal, Rumania, Serbia, Suiza.³

Los primeros convenios internacionales del trabajo fueron adoptados en la Conferencia de 1906, uno para prohibir el uso del fósforo blanco y otro para reglamentar el trabajo nocturno de las mujeres.

³ Sria. del Trabajo y Previsión Social. Las Normas Internacionales del Trabajo. México 1979 p. 4

En la Tercera Conferencia de Berna en septiembre de 1913, se redactaron dos convenios: uno para regular la jornada de trabajo de las mujeres y los menores y otro para prohibir el trabajo nocturno de los niños.

Durante la Primera Guerra Mundial, el estado se vio obligado a intervenir en los procesos de producción y distribución con la finalidad de allegarse el necesario sostenimiento de sus ejércitos y en la que los trabajadores se imponen al estado haciéndole mejorar la legislación obrera, lo que produjo un derecho del trabajo.

Es también durante la Primera Guerra Mundial, que se puso fin a la existencia de la Asociación Internacional de Legislación del Trabajo.

En 1914 la American Federation of Labor reclamaba en el Congreso de Filadelfia que los representantes de los trabajadores organizados de los diferentes países se congregaran al mismo tiempo y en el mismo lugar, para presentar propuestas para el restablecimiento de relaciones fraternales y protección a los intereses de los trabajadores.

En 1915 se celebró la Conferencia Sindical de Leeds (Inglaterra) auspiciada por los movimientos obreros de Francia y Gran Bretaña con delegaciones de Bélgica e Italia, entre las personalidades estuvo León Jouhaux, futuro representante de los trabajadores en la Organización Internacional del Trabajo y Premio Nobel de la Paz en 1951.

Esta conferencia propuso que en el futuro Tratado de Paz que habría de celebrarse al concluir la guerra, se incluyeran:

- Ciertas garantías para los trabajadores, como jornada de trabajo, seguridad en el trabajo.
- Creación de una comisión que vigilara la aplicación de los acuerdos y organizara futuras conferencias.

- Creación de una Oficina Internacional del Trabajo de carácter permanente.⁴

Tocando a su fin la guerra, se realizaron dos conferencias en Londres, en febrero y septiembre de 1918 con representantes de los trabajadores de las potencias aliadas y Gran Bretaña. Querían ser representantes en la Conferencia de Paz y realizar una Conferencia Mundial del Trabajo.

En la Conferencia de Paz en 1919 se nombró una Comisión de Legislación Internacional del Trabajo, la cual sesionó dos meses con la presidencia del norteamericano Samuel Gompers. El texto redactado se convirtió en la Parte XIII del Tratado de Versalles creando la Organización Internacional del Trabajo. La mayoría de sus disposiciones están vigentes y son la Constitución de la Organización. En su preámbulo afirma que:

“ UNA PAZ UNIVERSAL Y PERMANENTE SOLO PUEDE BASARSE EN LA JUSTICIA SOCIAL”

En la primera reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, celebrada en Washington en 1919, se eligió a quien dirigiría sus años de formación, el francés Albert Thomas. Hasta la Segunda Guerra Mundial la Organización Internacional del Trabajo fue elemento autónomo de la Sociedad de Naciones.

Los problemas más importantes de la época eran:

- Instauración de la jornada de 8 horas.
- Seguridad Social.
- Protección de la maternidad.
- Condiciones de trabajo de mujeres y menores.

⁴ Ibidem. p. 5

La Organización Internacional del Trabajo dio un nuevo sentido al antiguo derecho de gentes, ya que el derecho internacional del trabajo que emana de él, regula no sólo las relaciones externas entre los estados sino que se ocupa de manera especial del bienestar de la clase trabajadora.

La Organización Internacional del Trabajo ha tenido desde 1919 una vida ininterrumpida durante la cual ha podido superar diversas crisis. Su Constitución fue, en sus inicios, un texto altamente novedoso con ideas inéditas para el Derecho Internacional de la época, ha sido objeto, a lo largo de su vida, de una serie de enmiendas que la han adaptado a las condiciones siempre cambiantes de la vida internacional. La obra de la Organización Internacional del Trabajo entre 1919 y 1939 permitió el desarrollo del Derecho Internacional del Trabajo y el progreso de la legislación laboral y social.

La Constitución de la Organización Internacional del Trabajo se basa en los siguientes considerandos:

- 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.
- Que es urgente mejorar dichas condiciones por ejemplo: reglamentar 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 de 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.⁵

La Segunda Guerra Mundial destruyó los imperios totalitarios como los de Alemania e Italia; sin embargo, la paz no ha regresado ni a pueblos ni a hombres, la humanidad se dividió en pueblos ricos y explotadores y pueblos pobres y explotados, la explotación del trabajo por el capital mediante procedimientos cada vez más sofisticados, la disfrazada libertad para los desposeídos, los jóvenes amenazados por ser enrolados en bandas criminales encubiertas de justicia no han permitido el florecimiento del derecho ni el logro de un régimen nacional y universal más hermoso y más justo.

La Organización Internacional del Trabajo, trasladó su sede a Montreal durante la Segunda Guerra Mundial. La Declaración de Filadelfia en 1944, definió mejor los fines y objetivos de la organización, tales como:

- El trabajo no es una mercancía.
- La libertad de expresión y de asociación es esencial para el progreso constante.
- La pobreza en cualquier lugar, constituye un peligro para la prosperidad de todos.
- La lucha contra la necesidad debe proseguirse con incesante energía dentro de cada nación y mediante un esfuerzo internacional.
- El que todos los seres humanos, sin distinción de raza, credo o sexo, tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades.

⁵ Oficina Internacional del Trabajo. Constitución de la Organización Internacional del Trabajo. Ginebra 1998 p.5

- El logro del pleno empleo y la elevación del nivel de vida.
- La protección de la vida y la salud de los trabajadores en todas las ocupaciones.

En 1946 la Organización Internacional del Trabajo pasó a ser el primer organismo especializado vinculado con Naciones Unidas, cuyo objetivo fue y continúa siendo: regular las condiciones de trabajo, higiene, seguridad y capacitación de los trabajadores en el ámbito mundial, protegiendo así sus condiciones de vida.

La creación de la Organización Internacional del Trabajo, fue un hermoso logro de las clases trabajadoras, quizá la única lograda en el terreno internacional con la conciencia universal de que el trabajo es el valor primero de la vida social y sobre el cual se construye todo. Fue el medio para la realización de un fin más alto: la justicia social en las relaciones entre el trabajo y el capital.

El Premio Nobel de la Paz en 1969 fue para la Organización Internacional del Trabajo, lo que representa un reconocimiento a la labor cumplida por el organismo a favor de la paz y con ello, la aceptación de la idea de que sin justicia social y sin libertad es imposible el establecimiento de una paz verdadera y permanente.

Actualmente la Organización Internacional del Trabajo es una entidad que fija normas y que ha dado lugar a programas de actividades prácticas y educativas, resultando con esto en 1960, el Instituto Internacional de Estudios Laborales con sede en Ginebra y en 1965 el Centro Internacional de Formación de la Organización Internacional del Trabajo (Centro de Turín).⁶

⁶ El Instituto se especializa en enseñanza superior e investigación en política social y laboral. El Centro de Turín da una formación a nivel más alto que el ofrecido en sus países en capacitación o dirección de empresas.

1.2.- LA CONFERENCIA INTERNACIONAL DEL TRABAJO

El Derecho Internacional del Trabajo se compone de dos partes fundamentales: una es el contenido esencial, constituido por sus principios fundamentales y la otra está integrada por las normas previstas en los convenios y recomendaciones adoptados por la Conferencia de la Organización Internacional del Trabajo.

El contenido esencial se refiere a las declaraciones universales de los derechos del trabajo como:

- Tratado de Versalles con un principio general: “el trabajo no debe ser considerado una mercancía o artículo de comercio”.
- La Carta de las Naciones Unidas, especialmente el artículo 55 que dice: “las Naciones Unidas, promoverán niveles de vida más elevados, trabajo permanente para todos y condiciones de progreso y desarrollo económico y social”.
- La Declaración de Filadelfia que engloba medidas concretas para el derecho del trabajo con la finalidad de elevar los niveles de vida de los hombres.
- La Declaración Universal de los Derechos del Hombre, que se refiere al respeto integral a la dignidad de la persona humana.⁷

Para entender las normas previstas en los convenios y recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo, es necesario conocer que este organismo para su funcionamiento se estructura de la siguiente forma:

⁷ Cueva, Mario de la. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Ed. Porrúa. México 1981. Tomo I pp. 31 y 32

Conferencia Internacional del Trabajo, Consejo de Administración y Oficina Internacional del Trabajo.

La Organización Internacional del Trabajo ya fortalecida en 1946, pasó a ser el primer Organismo Especializado de la Organización de Naciones Unidas. Después de la Segunda Guerra Mundial, 58 miembros se habían unido a la Organización Internacional del Trabajo, actualmente son 176 miembros.

Como dijimos, en su estructura cuenta con una Asamblea General denominada Conferencia Internacional del Trabajo, un órgano ejecutivo que es el Consejo de Administración y una secretaría permanente conocida como Oficina Internacional del Trabajo.

La Conferencia Internacional del Trabajo se reúne por lo menos una vez cada año, de acuerdo a lo establecido en la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo y participan en ella todos los estados miembros. Puede tener, según el caso, reuniones extraordinarias. Cada delegación está formada por cuatro delegados, dos son representantes gubernamentales, uno es representante de los empleadores y uno es representante de los trabajadores, tienen derecho a participar en las discusiones y a votar en las decisiones.

Los delegados pueden ser acompañados, en su caso, por dos consejeros técnicos como máximo, por cada uno de los puntos de la orden del día, y si hubiera algún punto de especial interés para las mujeres, por lo menos uno de los consejeros deberá ser mujer.

Los representantes no gubernamentales serán designados de las organizaciones más representativas de empleadores y trabajadores de los estados miembros. Los consejeros técnicos pueden hacer uso de la palabra a petición del delegado a quien acompañen y previa autorización del Presidente de la Conferencia, los consejeros técnicos también pueden ejercer funciones de delegados.

La Conferencia examina los poderes de los delegados y sus consejeros técnicos y tiene la facultad de rechazar a cualquiera de éstos, en cuyo caso se asumirá que el delegado no ha sido designado. Los delegados tienen voto individual.

La Conferencia cuenta con un presidente que siempre será un delegado gubernamental (aunque han existido dos excepciones) y tres vicepresidentes, los cuales, siguiendo el sistema tripartito serán un delegado gubernamental, otro delegado de los empleadores y otro delegado de los trabajadores. Para que la Conferencia adopte un convenio o recomendación, se requiere de una mayoría de dos tercios de los votos emitidos.

Una de las principales características de la Conferencia Internacional del Trabajo y que la distingue de los otros organismos, es su sistema tripartito, es decir, que representantes de empleadores y trabajadores participan en todos los debates y decisiones al igual que los gobiernos. En 1919 esta forma de representación se consideró una estructura realmente revolucionaria que se apartaba definitivamente de las fórmulas clásicas de representación gubernamental.⁸

“La estructura tripartita de la Organización Internacional del Trabajo, es el rango más notable, la técnica de gobierno más original y la mayor virtud de la organización, pues le proporciona una amplia base de consenso social para fundamentar su trabajo. No hay otra actividad en que este hecho sea más patente que la adopción de normas internacionales, las cuales han constituido, desde los orígenes de la organización la piedra angular de sus esfuerzos, encaminados a proteger a los trabajadores y a luchar por la erradicación de la pobreza lo cual, no ha logrado. El mencionado procedimiento de consulta entre los representantes de los gobiernos, los empleadores y los trabajadores en que se basan dichas normas

⁸ Colliard, Claude Albert. Instituciones de Relaciones Internacionales. Ed. Fondo de Cultura Económica. México 1978 p. 589

confiere a éstas la autoridad moral, el consenso y el consentimiento que son esenciales para extender su observancia a todos los países del mundo”.⁹

Se trata de un proceso en el que representantes de empleadores y trabajadores en pie de igualdad con los gobiernos, reflexionan sobre cualquier tema en particular para llegar a un acuerdo pacífico y ordenadamente vía negociación, conciliación y diálogo.

El sistema tripartito destaca la autonomía de cada miembro sin importar que su representación sea gubernamental, de empleadores o trabajadores, reconoce el papel legítimo e insustituible que cumple cada una de las partes mencionadas.

Los convenios y recomendaciones tienen una función primordial: los convenios son acuerdos a los que llegan los estados miembros sobre un tema específico, se ratifican por libre decisión y por esta vía se obligan a aplicarlos y, las recomendaciones orientan la acción en el plano nacional, no es necesario ratificarlos pero se pueden adoptar.

La Conferencia Internacional del Trabajo, reviste singular importancia por el carácter mundial de sus discusiones y por la variedad de temas laborales internacionales debatidos. Durante la Conferencia Internacional del Trabajo, se forman las comisiones necesarias para debatir los temas relacionados con la elaboración de normas internacionales de trabajo.

Además, se han formado diversas comisiones que elaboran conclusiones o recomendaciones sobre diversos sectores, tales como:

- Comisión de Hotelería, Restauración y Turismo.
- Comisión Consultiva sobre el Desarrollo Rural.
- Comisión del Hierro y el Acero.
- Comisión del Carbón.

⁹ Organización Internacional del Trabajo, 75 Aniversario. Memoria del Director General. Actividades 1992-1993. Ginebra 1994 p. 5

- Comisión del Trabajo en las Plantaciones.
- Comisión Paritaria del Servicio Público
- Comisión de Construcción, Ingeniería Civil y obras.
- Comisión de Industrias Mecánicas.
- Comisión de Industrias de Productos Alimenticios y Bebidas.
- Comisión Textil.
- Comisión de Transportes Interiores.
- Comisión de Industrias Químicas.
- Comisión del Petróleo.
- Comisión Consultiva de Empleados y de Trabajadores Intelectuales.
- Comisión de Silvicultura y de las Industrias de la Madera.
- Comisión Consultiva sobre Tecnología.
- Comisión Técnica Permanente de Servicios Médicos y de Salud.
- Comisión Paritaria de los Servicios de Correos y Telecomunicaciones.¹⁰

Estas comisiones han resultado de gran ayuda ya que, facilitan la discusión de los principales problemas que afectan a los sectores productivos y han permitido la evolución del código internacional del trabajo, vía convenios y ratificaciones. Actualmente, dichas comisiones han tomado la forma de servicios técnicos.

Son funciones de la Conferencia Internacional del Trabajo:

- Elegir a los miembros del Consejo de Administración.
- Adoptar el Presupuesto de la Organización Internacional del Trabajo, el cual, es financiado por contribuciones de los estados miembros.

¹⁰ Organización Internacional del Trabajo. Catálogo de Publicaciones de la Organización Internacional del Trabajo. Francia 1994 pp. 93-109

- Fijar normas internacionales de trabajo.
- Adoptar resoluciones de política general y actividades futuras de la Organización Internacional del Trabajo.
- Permitir un debate mundial sobre problemas sociales y laborales.¹¹

La Conferencia tiene la facultad de decidir el cambio de sede de la organización, si fuera el caso, éste se decidirá por una votación de dos tercios emitida por los delegados.

¹¹ Sría. del Trabajo y Previsión Social. Las Normas Internacionales del Trabajo. México 1979 p. 7

1.3.- EL CONSEJO DE ADMINISTRACION

El Consejo de Administración es el órgano ejecutivo de la Organización Internacional del Trabajo, es el eje alrededor del cual se realizan todas las actividades de la organización.

Está formado por cincuenta y seis personas de las cuales, veintiocho son representantes de los gobiernos, catorce representan a los empleados y catorce a los trabajadores.

Diez de los representantes de los gobiernos, serán nombrados por los miembros de los estados de mayor importancia industrial, y será el Consejo de Administración quien determine cuáles son los miembros de mayor importancia industrial. Algunos criterios de evaluación son:

- La contribución al presupuesto de la Organización Internacional del Trabajo.
- El ingreso nacional.
- La importancia del comercio exterior.
- La población activa remunerada.¹²

Los dieciocho restantes serán elegidos por los delegados gubernamentales a la Conferencia, excluidos los diez mencionados anteriormente. Así lo establece el Art. 7 fracción 3 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo que a la letra dice:

“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

¹² Colliard, Claude Albert. Instituciones de Relaciones Internacionales. Ed. Fondo de Cultura Económica. México 1978 p. 588

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”.

El Consejo de Administración, dura en sus funciones tres años, alrededor de él giran todas las actividades de la Organización Internacional del Trabajo. Tiene a su cargo resolver sobre puestos vacantes y designar suplentes a reserva de la aprobación de la conferencia. El Consejo de Administración, cuenta con un presidente y dos vicepresidentes y, continuando con su peculiar sistema tripartito, uno de estos tres puestos deberá ocuparlo un representante de los gobiernos, y los otros dos serán un representante de los empleadores y otro de los trabajadores.

Son funciones del Presidente del Consejo de Administración:

- Abrir y levantar las sesiones.
- Dirigir los debates.
- Vigilar el orden y observancia del reglamento de la Organización Internacional del Trabajo.
- Conceder y retirar el uso de la palabra.
- Poner a votación las proposiciones.
- Proclamar los resultados.

El Consejo de Administración establece su propio reglamento y las fechas de sus reuniones. Se requiere la solicitud de dieciséis de sus miembros para que el Consejo de Administración sesione de manera extraordinaria.

Son también, funciones del Consejo de Administración:

- Establecer el temario de la Conferencia Internacional del Trabajo (orden del día) y de las demás reuniones de la Organización Internacional del Trabajo.

- Tomar nota de las decisiones y resolver el curso que debe dárseles.

- Nombrar al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo quien tendrá la obligación de asistir a todas las sesiones del Consejo de Administración, cuando esto no fuera posible, presidirá su suplente y

- Estudiar el programa y presupuesto de la organización elaborado para un ejercicio bianual.¹³

Los comités y comisiones permanentes del Consejo de Administración de la Organización Internacional del Trabajo son los siguientes:

- El Comité de Libertad Sindical, el cual se reúne en sesión privada en cada reunión del Consejo de Administración y también inmediatamente antes de celebrarse la conferencia. Se encarga de examinar las quejas sometidas al Consejo de Administración en las que se alegan violaciones de libertad sindical y de las reclamaciones que procedan. Su presidente no forma parte del Consejo de Administración.

- La Comisión de Programa, Presupuesto y Administración, ésta se reúne normalmente en primavera y otoño, es responsable de los asuntos financieros y de administración general en las cuestiones de personal.

- La Comisión de Cuestiones Jurídicas y Normas Internacionales del Trabajo, también se reúne en primavera y otoño, tiene como cometido ocuparse de las cuestiones relacionadas con:

¹³ Sría. del Trabajo y Previsión Social. Convenios de la Organización Internacional del Trabajo ratificados por México. México 1981 p. 13

➤ Los reglamentos (de la Conferencia, del Consejo de Administración, de las Conferencias Regionales y de las Comisiones Sectoriales).

➤ Las actividades y procedimientos normativos de la Organización Internacional del Trabajo, incluida la aprobación de los formularios de memoria por los que se informa de la aceptación de los convenios y recomendaciones.

➤ Las medidas de protección de los derechos humanos, con particular referencia a la eliminación de toda discriminación basada en la raza y el sexo.

➤ Los instrumentos jurídicos internacionales y las decisiones judiciales que influyen en la labor de elaboración de normas de la Organización Internacional del Trabajo.

➤ Los acuerdos jurídicos concertados con las organizaciones internacionales por la Organización Internacional del Trabajo.

- La Comisión de Empleo y Política Social, se reúne anualmente y se ocupa de todo lo relativo a las políticas y actividades que la Organización Internacional del Trabajo realiza en cuanto a empleo, formación, desarrollo de empresas y cooperativas, relaciones laborales y administración del trabajo, condiciones y medio ambiente de trabajo, seguridad social y fomento a la igualdad entre hombres y mujeres en el empleo.

- La Comisión de Reuniones Sectoriales y Técnicas y cuestiones afines, se encuentra en primera y otoño, asesora al Consejo de Administración de todos los asuntos relativos a la planificación, preparación y seguimiento de las reuniones y comisiones sectoriales.

- La Comisión de Cooperación Técnica que sesiona anualmente y se encarga de los programas de cooperación técnica, los revisa y, evalúa determinados proyectos, recomienda un orden de prioridades sobre cooperación

técnica, fomenta la participación de organizaciones de empleadores y de trabajadores, supervisa las actividades de cooperación técnica de la Oficina Internacional del Trabajo.¹⁴

El Consejo de Administración puede autorizar, por ejemplo, al Director General para invitar a organizaciones no gubernamentales que deseen hacerse representar en las reuniones de la Conferencia General, quedando entendido que corresponderá a la Comisión de Proposiciones de la Conferencia examinar las solicitudes de participación de estas organizaciones en las labores de las comisiones ocupadas de los puntos técnicos del orden del día. Se les informa la posibilidad de nombrar únicamente a una persona por cada uno de los puntos del orden del día respecto de los cuales hayan reconocido interés, como lo fue el caso de las organizaciones no gubernamentales que desearon estar representadas en la 83 Reunión de la Organización Internacional del Trabajo en abril de 1996, tales como:

- Confederación Internacional de Matronas,
- Consejo Internacional de Enfermeras,
- Juventud Obrera Cristiana Internacional,
- Unión Mundial de Profesiones Liberales,

Otras organizaciones como:

- Amnistía Internacional,
- Federación Abolicionista Internacional,
- Asociación Internacional para la Orientación educativa y profesional,
- Comisión Internacional de Medicina del Trabajo,

¹⁴ Guía de Reformas de los procedimientos y funcionamiento del Consejo de Administración. Ginebra 1996 pp. 1-4

- Federación Internacional de Sociedades de la Cruz Roja y de la Media Luna Roja.
- Sociedad Internacional del Trabajo y la Seguridad Social,
- Internacional Socialista de Mujeres,
- Liga Internacional de Mujeres Pro Paz y Libertad,
- Asociación Mundial para la Escuela Instrumento de Paz,
- Federación Mundial de Asociaciones pro Naciones Unidas.¹⁵

La gran diversidad de organismos no gubernamentales que han deseado estar representados en las reuniones de la Organización Internacional del Trabajo, nos habla del reconocimiento e importancia que para estos, revisten las disposiciones tomadas en materia laboral dentro del organismo, representan la credibilidad de la sociedad civil. La solidez que ha caracterizado la vida de la Organización Internacional del Trabajo la hace ser el centro de discusión de los problemas laborales que afectan sectores productivos y mejoran el desarrollo de la legislación internacional del trabajo.

¹⁵ Ugalde Valladares, Felipe Lic.. La Organización Internacional del Trabajo y el Servicio Público Internacional. UNAM, México 1998 p. 10

1.4.- LA OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO

Tiene su sede en Ginebra, Suiza, es la secretaria permanente de la Organización Internacional del Trabajo. El personal de esta oficina es nombrado por el Director General según las reglas aprobadas por el Consejo de Administración. Los nombramientos recaerán en personas de diferentes nacionalidades, habrá mujeres entre estas.

El Director y su personal tendrán funciones de carácter internacional, serán responsables solamente ante la Organización. Su primer Director General fue el francés Albert Thomas quien permaneció en el cargo desde 1919 hasta 1932, año en que murió. Inspiró a la institución en sus años de consolidación con su incansable actividad y su fe en la protección internacional del trabajo.

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”.¹⁶

La Oficina Internacional del Trabajo también:

- Prepara los documentos sobre los puntos del orden del día para las conferencias y reuniones especializadas.
- Ayuda a los gobiernos a elaborar una legislación acorde con las decisiones de la Conferencia y a mejorar las prácticas administrativas y los sistemas de inspección.

¹⁶ Oficina Internacional del Trabajo. Internacional del Trabajo. Constitución de la Organización Internacional del Trabajo. Ginebra 1993 p. 10

- Funge como enlace entre los órganos de la Organización Internacional del Trabajo y los gobiernos, respecto de la aplicación efectiva de los convenios.

- Redacta y edita publicaciones relativas a la industria y al trabajo de interés internacional en los idiomas necesarios, oficialmente son francés e inglés.

- Publica el anuario estadístico.

- Contrata expertos en cooperación técnica, orienta la ejecución de los programas.

- Despliega actividades de investigación y educación.

La Oficina Internacional del Trabajo cuenta con una red de oficinas regionales repartidas en el mundo.¹⁷

El Director de la Oficina Internacional del Trabajo desempeña funciones de Secretario General de la Conferencia y está encargado de formar y controlar la secretaría.

“La Secretaría de la Conferencia estará encargada de:

- a) La recepción, impresión, distribución y traducción de los documentos, informes y resoluciones.
- b) La interpretación de los discursos pronunciados en las sesiones.
- c) La versión taquigráfica de los debates.
- d) La impresión y distribución de la versión taquigráfica de las sesiones.
- e) La conservación de los archivos de la Conferencia y,

¹⁷ Srta. del Trabajo y Previsión Social. Las normas internacionales del Trabajo. Reimpresión autorizada por la Organización Internacional del Trabajo. México 1979 p. 8

f) De manera general, de todas las demás labores que la Conferencia estime oportuno confiarle”.¹⁸

El personal de la Oficina Internacional del Trabajo, es nombrado mediante un contrato que estipula la característica de un tiempo determinado; estos empleados son llamados “funcionarios con contrato de duración determinada” o también aquellos sin un límite de tiempo “funcionarios titulares”; en los primeros, los contratos se harán por un período de 1 a 5 años sin entrañar renovación alguna o de reconversión a otro tipo de contrato y terminará sin previo aviso a la fecha de expiración en el contrato de trabajo.

Los funcionarios titulares son los puestos ocupados por el Director General, los Directores Adjuntos, los Subdirectores Generales y el Tesorero. Estos pueden renovar sus contratos indefinidamente de acuerdo con el Estatuto de Personal de la Organización Internacional del Trabajo, encontrándose sujetos a condiciones de buena conducta, de rendimiento satisfactorio demostrado regularmente en varios informes de evaluación del trabajo y de antigüedad, así como a las aptitudes que demuestre el funcionario para hacer carrera según su esfera de competencia y de las necesidades de la organización.

La Organización Internacional del Trabajo gozará en el territorio de sus miembros, de todos los privilegios necesarios para el logro de sus fines. De igual manera los delegados a la Conferencia los miembros del Consejo de Administración y el Director General y funcionarios de la Oficina, tendrán los privilegios e inmunidades que requieran para ejercer libremente las funciones relacionadas con la Organización.¹⁹

¹⁸ Oficina Internacional del Trabajo. Constitución de la Organización de Internacional del Trabajo. Ginebra 1993 p. 42

¹⁹ *Ibidem* p. 22

CAPITULO 2

2.- PARTICIPACION DE MEXICO EN LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO

2.1.- INGRESO DE MEXICO A LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO

“El nuevo Derecho Internacional Social... nació en el Tratado de Paz de Versalles de 1919 y tiene su origen en la Constitución Mexicana de 1917 ya famosa por su célebre Declaración de Derechos Sociales, que comprende los nuevos derechos del trabajo, agrario, de seguridad social, económica, cooperativo y otros más que originaron el nacimiento del nuevo Derecho Internacional Social impuesto con la representación universal del proletariado por el distinguido dirigente obrero Samuel Gompers... habiendo logrado la formulación de la Parte XIII del Tratado, que contiene una declaración magnífica de Derechos Internacionales Sociales para los trabajadores del mundo, por lo cual el nombre de Gompers y de la Constitución Mexicana de 1917 son inseparables en el Derecho Internacional Social de ahora y de siempre”.²⁰

Al surgir la Organización Internacional del Trabajo, México observaba sus acciones y notaba coincidencias en la legislación internacional con nuestra propia legislación. Coincidencias derivadas del hecho de que la Constitución de

²⁰ Trueba Urbina, Alberto. Nuevo Derecho Internacional Social. Ed. Porrúa. México 1979 p. 211

1917 se convirtió en fuente del Derecho Internacional desde el momento en que fue incluida en la Parte XIII del Tratado de Versalles de 1919.

Nadie llevaba la delantera a los mexicanos en la tarea de consignar derechos y garantías para el proletariado, por lo que la decisión de incorporarse a la Organización Internacional del Trabajo no surgió espontáneamente.

En 1925 el Grupo de Trabajadores participantes en la Organización Internacional del Trabajo, había sugerido al Consejo de Administración de la Organización que examinara la posibilidad de invitar a nuestro país a ingresar a la organización sin embargo, la decisión de participar en los trabajos de la Organización Internacional del Trabajo se da hasta 1930 y los objetivos y principios de la organización y los de México para velar por los intereses de los trabajadores eran muy similares.

El 10 de junio de 1930 durante la XIX reunión de la Conferencia General de la organización, Antonio Castro Leal, representante mexicano expresó los propósitos de la revolución social y sus coincidencias con la actividad internacional:

“Que nada ha preocupado tanto a México desde hace 20 años como la obra de justicia social y de solidaridad humana que realiza por medio de las clases trabajadoras y que, el movimiento de 1910, hecho al principio para mantener las características de las instituciones del gobierno, encauzó sus impulsos hacia propósitos más amplios y adquirió el carácter de una verdadera reforma social, una de cuyas fases, el mejoramiento de la condición del obrero y del campesino por medio de una legislación racional y valiente ha sido siempre el programa fundamental.

México ha venido realizando así, conforme a sus propios intereses e inspirándose en su propia convicción, fuera de la Organización Internacional del Trabajo, una obra que coincide en muchos puntos con la de ella. Si su finalidad es

la de conseguir un mínimo condiciones de existencia bajo el cual ningún hombre deba descender, el camino de México ha sido paralelo al de la Organización Internacional del Trabajo".²¹

El 12 de septiembre de 1931 la Sociedad de Naciones acordó el ingreso de México a la Sociedad y en forma automática a la Organización Internacional del Trabajo.

La primera delegación mexicana en participar en la Conferencia Internacional del Trabajo, fue presidida por el Dr. Francisco Castillo Nájera en abril de 1932, destacó en su exposición los adelantos en la tutela nacional de los derechos proletarios y en la certeza de encontrar nuevas fórmulas para el bienestar del pueblo mexicano. Lo acompañaba Leopoldo Blázquez y dos años más tarde los primeros representantes por los trabajadores y los empleadores fueron Elías F. Hurtado y Lic. Carlos Prieto, respectivamente.

Para 1932 se habían aprobado 31 convenios y México se apresuró a ratificar su compromiso con la Organización Internacional del Trabajo, porque para diciembre de ese año, la Cámara de Senadores de la República aprueba la ratificación de 10 convenios relativos a la fijación de salarios mínimos, a limitar el trabajo forzoso y obligatorio, a la igualdad entre trabajadores extranjeros y nacionales, a la responsabilidad patronal²² en los accidentes de trabajo y varios, a la prestación de los servicios en los buques mercantes.

Decidido a prestar el mayor interés a los fenómenos laborales, el Ejecutivo Federal crea el Departamento del Trabajo el 1º. de enero de 1933, dependiente de la entonces Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo,

²¹ Zertuche, Fernando. México en las Naciones Unidas. La Organización Internacional del Trabajo y la protección de los derechos laborales. Sria. de Relaciones Exteriores. México 1986 pp. 337 y 338

²² En México se maneja el término patrón y no el de empleador que se usa internacionalmente, de acuerdo al Diccionario Enciclopédico Alfa sus definiciones son muy similares:

Patrón: Defensor, protector, amo, señor, persona que emplea obreros en un trabajo de manos.

Empleador: Ocupar a alguien, encargándole un trabajo, un negocio, persona que emplea obreros.

Diccionario Enciclopédico Alfa tomo 10. Ed. Salvat. México 1987 V.4 p.411, Vol. 8 p. 859

estableciendo como una de sus funciones “asistir y representar a nuestro país en congresos y reuniones nacionales e internacionales del trabajo”.

Desde entonces la participación mexicana en la Organización Internacional del Trabajo ha sido ininterrumpida, nuestro país no ha dejado de formar parte del Consejo de Administración y de trabajar activamente dentro de la Organización, ha ocupado la Presidencia de la Conferencia y del Consejo de Administración en varias ocasiones y también ha estado presente en el grupo gubernamental del Consejo. El prestigio de los representantes de los sectores empleador y trabajador ha logrado que formen parte del equipo del Consejo de Administración y que sus opiniones influyan en los grupos no gubernamentales.

De los convenios que ha ratificado México con la Organización Internacional del Trabajo, algunos están agrupados bajo el rubro de “Derechos Humanos Fundamentales” y en síntesis hablan sobre: libertad sindical, negociación colectiva, abolición del trabajo forzoso y discriminación en el empleo.

Dos años antes de la creación de la Organización Internacional del Trabajo, nuestro país había promulgado la primera Constitución Política Social del mundo en la que reivindica los derechos sociales de los trabajadores de la ciudad y del campo, consagraba 30 preceptos fundamentales de justicia y previsión social y de alguna manera se refieren a los veintiocho convenios y treinta y cuatro recomendaciones internacionales de trabajo adoptados entre 1919 y 1929.

El 31 de diciembre de 1940 por Decreto Presidencial se crea la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, la cual al ser reestructurada en 1970, crea la Dirección General de Relaciones Públicas y Comunicación con un Departamento de Relaciones Internacionales encargado de los asuntos internacionales del trabajo. Para 1972 la actividad mexicana en la comunidad

internacional se había intensificado y es en ese año que se crea la Dirección General de Documentación y Asuntos Internacionales de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social.²³

Atendiendo al peculiar sistema tripartito de la Organización Internacional del Trabajo, la representación gubernamental mexicana está a cargo de la Secretaría de Relaciones Exteriores y de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y de acuerdo a la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, entre otras, son funciones de la Secretaría de Relaciones Exteriores según la Frac. I del art. 28 la siguiente:

“Artículo 28.- A la Secretaría de Relaciones Exteriores corresponde el despacho de los siguientes asuntos:

1.- Promover, propiciar y asegurar la coordinación de acciones en el exterior de las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal, y sin afectar el ejercicio de las atribuciones que a cada una de ellas corresponde, conducir la política exterior, para lo cual intervendrá en toda clase de tratados, acuerdos y convenios, en los que el país sea parte”.

La función internacional de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social está prevista en la fracción XIV del Artículo 40 del citado ordenamiento:

“Artículo 40.- A la Secretaría de Trabajo y Previsión Social corresponde el despacho de los siguientes asuntos:

XIV.- Participar en los Congresos y Reuniones Internacionales de Trabajo, de acuerdo con la Secretaría de Relaciones Exteriores”.²⁴

Las labores de una y otra no se contraponen ya que la Secretaría de Relaciones Exteriores coordina las acciones de las dependencias de la Administración Pública Federal sin obstaculizar las funciones de cada una de

²³ Sánchez Suárez, Salvador Lic. Las reformas a la constitución de la Organización Internacional del Trabajo y los convenios internacionales en materia laboral ratificados por México. UNAM México 1987 pp. 134-136

²⁴ Comité de la Cámara de Diputados. Ley Orgánica de la Administración Pública Federal. Sistema Integral de Información y Documentación. México 1996

estas, se encarga del protocolo, y la Secretaría de Trabajo y Previsión Social es el actor participe en las conferencias y reuniones internacionales.

La representación de trabajadores mexicanos en la Organización Internacional del Trabajo está a cargo de la organización más representativa, la Confederación de Trabajadores de México surgida de un movimiento popular con las experiencias de la clase trabajadora y sus inquietudes, es la encargada de realizar esta función.

La Confederación de Trabajadores de México, reunió diferentes corrientes ideológicas - sindicales entre ellas la Confederación Regional de Obreros Mexicanos (CROM), la Confederación General de Trabajadores (CGT), la Confederación General de Obreros y Campesinos (CGOC), etc.

La fuerza laboral de la Confederación de Trabajadores Mexicanos, emanaba de los sindicatos que la componían tales como: minero, metalúrgico, ferrocarrilero, la Federación de Trabajadores de la Industria Eléctrica, marítimo y fluvial, Industria Papelera, Tranvías de México, artes gráficas, obreros y campesinos, petroleros, enseñanza y asociaciones de profesionistas.²⁵

La representación empleadora en la Organización Internacional del Trabajo, corre a cargo de la Confederación de Cámaras Industriales de los Estados Unidos Mexicanos formada el 13 de septiembre de 1918, en que es promulgada la primera Ley de Cámaras de Comercio y de la Industria. Desarrolla su actividad internacional a través de la Comisión de Comercio Exterior, creada para estudiar y promover actividades de intercambio entre la industria nacional y empresas extranjeras. Su actividad en la Organización Internacional del Trabajo la realiza a través de su Comisión de Trabajo y Previsión Social.

²⁵ Sánchez Suárez, Salvador. Las reformas a la constitución de la Organización Internacional del Trabajo y los convenios internacionales en materia laboral ratificados por México. UNAM México 1987 p. 142

2.2.- IMPORTANCIA DE LOS CONVENIOS RATIFICADOS POR MEXICO

Después de que un convenio internacional es adoptado por la Conferencia, el Director General de la Oficina Internacional del Trabajo lo comunica a todos los estados para su eventual ratificación. Para ello al adherirse a la Organización Internacional del Trabajo, cada miembro se compromete en un plazo de un año o máximo en dieciocho meses contados a partir de la fecha de la clausura de la reunión de la Conferencia en que fue adoptado, a remitir el convenio a la autoridad competente para el efecto de que le dé forma de ley o adopten otras medidas.²⁶

Si la autoridad competente otorga su consentimiento, el Miembro informará al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo la ratificación formal del convenio y adoptará las medidas necesarias para su cumplimiento. En caso contrario, deberá informársele también al Director General de la Oficina y se compromete a reportar periódicamente la situación que guardan los asuntos tratados en el convenio. La Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, al respecto dice:

Artículo 19 fracción 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

²⁶ Autoridad competente es quien tiene la facultad de autorizar la ratificación, aprobación, o celebración de tratados.

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 retrasan la ratificación de dicho convenio.”²⁷

Cuando la conferencia adopta una recomendación, lo informará a todos los miembros para su examen y puesta en práctica. Los estados reportarán al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, las medidas adoptadas

²⁷ Oficina Internacional del Trabajo. Constitución de la Organización Internacional del Trabajo. Ginebra 1998 pp. 13 y 14

por la autoridad competente con la frecuencia que determine el Consejo de Administración, así como la situación de su legislación respecto a los asuntos de la recomendación. La Constitución de la Organización Internacional del Trabajo dice al respecto: Art. 19 inciso 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 competa 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".²⁸

A la fecha México ha ratificado 76 convenios con la Organización Internacional del Trabajo, de estos 66 están en vigor. Dentro del rubro de Derechos Humanos Fundamentales, ha ratificado convenios sobre:

- libertad sindical
- negociación colectiva
- abolición del trabajo forzoso y
- discriminación en el empleo (tema central de nuestra investigación).

Están contenidos en los convenios:

Convenio núm. 29 relativo al trabajo forzoso u obligatorio y el Convenio núm. 105 relativo a la abolición del trabajo forzoso. Considerado todo aquel trabajo exigido a un individuo bajo la amenaza de una pena cualquiera y para el que dicho individuo no se ofrece voluntariamente. El Convenio núm. 105 a diferencia del Convenio núm. 29 no prevé una etapa transitoria, obliga a tomar medidas para la abolición del trabajo forzoso inmediatamente.

Convenio núm. 87 relativo a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación. Apoyado por el criterio de que "...un movimiento sindical realmente libre e independiente sólo puede desarrollarse dentro de un régimen que garantice los derechos humanos fundamentales".²⁹

Convenio núm. 98 relativo a la aplicación de los principios del derecho de sindicación y de negociación colectiva. Pretende proteger al trabajador contra : sujetar su empleo a la condición de que no se afilie a un sindicato o a que deje de ser miembro de él y a, despedir al trabajador a causa de su afiliación sindical.

²⁸ *Ibidem* pp. 14 y 15

²⁹ *Sría. del Trabajo y Previsión Social. Convenios de la Organización Internacional del Trabajo ratificados por México.* 3ª. Edición. México 1981 p. 17

Además ha ratificado otros convenios como:

Convenio núm. 102 relativo a la norma mínima de la seguridad social. Estas normas se pueden dividir en las adoptadas antes de la Segunda Guerra Mundial y después de ésta.

Convenio núm. 107 relativo a la protección e integración de las poblaciones indígenas y de otras poblaciones tribuales o semitribuales en los países independientes. Para desarrollar programas coordinados y sistemáticos para proteger a estas poblaciones entendiéndose por población tribal o semitribual, aquella cuyas condiciones socio-económicas son inferiores a las alcanzadas por otros sectores de la colectividad.

Convenio núm. 144 sobre consultas tripartitas para promover la aplicación de las normas internacionales del trabajo. Una de las características más importantes de la Organización Internacional del Trabajo, es el sistema tripartito con el que regula todas sus actividades internacionales y regionales. En este sistema sus reuniones están conformadas por representantes de los empleadores quienes, en pie de igualdad actúan con autonomía defendiendo sus intereses de clase convirtiendo sus reuniones -sobre todo la Conferencia Internacional del Trabajo- no en una reunión de estados sino en una reunión laboral. Cuando han surgido discrepancias para aclarar algún punto específico se ha recurrido a la intervención de la Corte Permanente de Justicia Internacional haciendo que este sistema tripartito sea fortalecido y que continúe desde su formación hasta nuestros días.

Convenio núm. 111 relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación. Basado en la Declaración de Filadelfia que afirma: **"que todos los seres humanos sin distinción de raza, credo, sexo, tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual"**.

Convenio sobre seguridad e higiene. Uno de los postulados más importantes de la Organización Internacional del Trabajo, se han adoptado aproximadamente treinta convenios relativos a este tema.

Convenio sobre trabajo de menores, una constante preocupación de la actividad normativa de la Organización Internacional del Trabajo, puede agruparse en:

- edad mínima (7 convenios y 2 recomendaciones).
- trabajo nocturno (3 convenios y una recomendación)
- examen médico (3 convenios y una recomendación)
- trabajo subterráneo (una recomendación).

Convenio sobre trabajo de mujeres, existen siete convenios y tres recomendaciones relativas a la igualdad de remuneración, protección de la maternidad, trabajo nocturno, subterráneo y empleo de mujeres con responsabilidades familiares.

Convenio sobre administración del trabajo, se han adoptado diversos convenios y recomendaciones para agilizar y garantizar la aplicación de las normas laborales.³⁰

La labor normativa de la Organización Internacional del Trabajo se concentra en los convenios y las recomendaciones que se generan durante la Conferencia Internacional del Trabajo y la aplicación que de éstos hacen los países miembros.

Los convenios son elementos creados para obligar jurídicamente a los países firmantes, generan compromisos definidos derivados de la ratificación voluntaria que cada estado miembro hace.

Un convenio materializa la opinión de gobiernos concurrentes, es decir, el criterio de una asamblea mundial y a diferencia de otras convenciones

³⁰ Ibidem pp. 18-27

internacionales que sólo son resultado de la opinión de quienes gobiernan, los convenios emanados de la Organización Internacional del Trabajo involucran directamente a quienes cumplirán esas normas, o sea, trabajadores y empleadores.

Este sistema tripartito que, como ya se ha mencionado, es una particular característica de la Organización Internacional del Trabajo, le confiere a los convenios que de ella emanan gran jerarquía y fuerza moral. Un estado resulta obligado a cumplir con un convenio simplemente porque acepta obligarse vía ratificación del mismo.³¹

Las recomendaciones a diferencia de los convenios no implican para los estados miembros la obligación de incorporar a su legislación los postulados contenidos en ellos, sólo lo transmiten a la autoridad competente para que tome las medidas que juzgue convenientes y a entregar los reportes que la Organización Internacional del Trabajo le solicite respecto de la situación que guarda el asunto tema de la recomendación.

La mayoría de las recomendaciones tienen como finalidad complementar los convenios por lo que, cuando la Conferencia Internacional del Trabajo regula una materia, incluye en el convenio las normas básicas que representen el mínimo deseable para la protección de los trabajadores sobre el asunto en cuestión. La necesidad de ampliar y detallar las normas básicas que ofrezcan mayores ventajas a los trabajadores, estas normas más generosas son las que integrarán las recomendaciones.

Los convenios son menos flexibles que las recomendaciones ya que, con los convenios se debe regular la propia conducta a las normas preestablecidas y con las recomendaciones se puede decidir si se sigue o no un consejo.³²

El artículo 133 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos dice:

³¹ Barroso Figueroa, José, Derecho Internacional del Trabajo. Ed. Porrúa. México 1987 pp. 23-27

³² *Ibidem* pp. 28-30

“Esta Constitución, las leyes del Congreso de la Unión que emanen de ella y todos los tratados que estén de acuerdo con la misma, celebrados y que se celebren por el Presidente de la República, con aprobación del Senado, serán la Ley Suprema de toda la Unión. Los jueces de cada estado se arreglarán a dicha Constitución, leyes y tratados, a pesar de las disposiciones en contrario que pueda haber en las Constituciones o Leyes de los estados”.³³

La Constitución de 1917 es la ley suprema en México, fue redactada por un congreso constituyente, es decir, un órgano originario que representó la voluntad del pueblo mexicano. La Constitución es la base de nuestra vida institucional, señala los elementos fundamentales del estado, determina la forma de gobierno, enumera las libertades del hombre, establece los tres poderes, distingue el gobierno federal del estatal. Este artículo nos dice que debe mantener su supremacía sobre las demás leyes para sostener la organización política y legal. Contiene dos importantes principios: primero, la Constitución Federal es la ley primaria y fundamental, segundo, para que cualquier disposición administrativa, para que los actos judiciales sean válidos y legales tienen que fundamentarse en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Para que un convenio de la Conferencia Internacional del Trabajo sea ratificado o una recomendación aceptada por México debe, ante todo, estar de acuerdo con el Artículo 133 de nuestra Constitución. Cuando están cubiertos estos requisitos, los convenios revisten la misma importancia que cualquier otra ley emitida en México y se debe acatar su observancia y buen cumplimiento.

³³ Rabasa, Emilio O. Y Caballero, Gloria, Mexicano: ésta es tu Constitución, Cámara de Diputados del Congreso de la Unión. México 1984 p. 371

2.3 NORMAS MEXICANAS DEL TRABAJO

Los trabajadores mexicanos no podían superar sus ataduras, trabajaban por una remuneración miserable y sin ninguna seguridad, jornadas de diez a catorce horas, los campesinos no soñaban con una parcela cuyos frutos pudieran corresponderle, estaban condenados a alquilarse al terrateniente más poderoso.

Todo era igual, la educación era cosa de ricos o de pobres con buena suerte, el panorama era de pocas posibilidades de progreso personal, su educación sería prácticamente nula, morirían seguramente muy jóvenes, no se enterarían de los acontecimientos ni nacionales ni mundiales. Los trabajadores que eran libres para obligarse caían en contratos leoninos de prestación de servicios, los campesinos se convertían en siervos y la gente moría y sufría pobreza, no era dueña de una palabra lo suficientemente audible.

El Derecho Agrario y el Laboral no son dádivas del poder público a campesinos y trabajadores, son logros conquistados en jornadas no sólo del período revolucionario sino en el origen mismo de nuestra nacionalidad.³⁴

El Derecho Agrario consignado en el artículo 27 de la Constitución de 1917, tiene implícita una de nuestras más importantes garantías sociales.

Este artículo constitucional consigna el derecho a la tenencia de la tierra.

En el Porfiriato se podrían justiciar las larguísimas jornadas de trabajo, las remuneraciones miserables, el enganchamiento de mujeres y niños para tareas impropias, las pésimas condiciones de higiene y la nula previsión de accidentes, la

³⁴ Alvarez del Castillo, Enrique. Coordinación. Los Derechos Sociales del pueblo mexicano. Congreso de la Unión Cámara de Diputados L. Legislatura. Ed. Manuel Porrúa. Tomo I. México 1979 pp.145-150

conurrencia cotidiana a la fábrica, taller o mina, no existía un contrato de trabajo, los trabajadores aceptaban esas condiciones por hambre.

El Derecho del Trabajo quedó delineado en el artículo 123 de la Constitución de 1917 aunque venía gestándose durante todo el siglo XIX y aún en el virreinato. Durante la dominación española hubo un intenso movimiento a favor de la parte más débil del fenómeno laboral; los indígenas. La Corona Española se esforzó por proteger a los naturales americanos de las arbitrariedades de los conquistadores, dictó cédulas y disposiciones para frenar éstas como: Ley sexta del título sexto del libro III de la recopilación de 1681 que a la letra dice: “Todos los obreros trabajarán ocho horas cada día, cuatro a la mañana y cuatro a la tarde en las fortificaciones y fábricas (edificios) que se hicieren, repartidas en los tiempos más convenientes para librarse del rigor del sol más o menos lo que a los ingenieros pareciere, de forma, que no faltando un punto de lo posible también se atienda a procurar su salud y conservación”.³⁵

Había otras disposiciones que cuidaban la libertad del trabajador para elegir sus tareas, la justicia del salario, seguridad de los laborantes, normas sobre extensión de jornada que nos habla de un derecho del trabajo, claro que no como lo conocemos actualmente y sin olvidar que no podía haber mucha justicia por parte de un país que somete a otro, por muy buena voluntad de sus miembros, ni por una legislación magnánima y plausible en ocasiones, pero siempre en situación de superioridad.

Durante la colonia el peculiar derecho del trabajo tuvo su soporte en tres instituciones:

- La encomienda, en la que se asignaba cierto número de indios a un español para trabajar y ser instruido en religión, oficios y otros menesteres.

³⁵ Citado por Alvarez del Castillo, Enrique en Los Derechos Sociales del Pueblo Mexicano Ed. Porrúa Tomo I. México 1979 p. 201

- El repartimiento, no implicaba la adscripción perpetua de los indios a una persona, sino la prestación de sus servicios temporalmente y bajo contrato.

- El gremio que eran corporaciones organizadas en las que funcionó una estricta jerarquía que iba del aprendiz al maestro. Este pudo ser el antecedente directo de la fábrica moderna y es también en éstos donde surgen los primeros indicios del movimiento obrero.

El movimiento obrero mexicano surge ya entrado el siglo XIX antes sólo fueron balbuceos por el escaso volumen de la industria y el bajo número de operarios. Algunos autores como José Macisidor, Luis Araiza, coinciden en decir que el movimiento obrero surge en los años 70 del siglo XIX.³⁶

El 16 de septiembre de 1872 asociaciones cooperativas y mutualistas se reúnen y forman el Círculo de Obreros de México, exigían la instrucción de los obreros adultos y la enseñanza o educación obligatoria para sus hijos, establecer talleres para el trabajo del artesano, hacer efectivas las garantías políticas y sociales, defensa contra la desigualdad en impuestos, fijación de un tipo de salario en todos los estados de acuerdo a sus circunstancias, crear exposiciones industriales y establecer el derecho del obrero a subir el precio de su trabajo.

Como vemos ya en esos años se concebían ideas que están vigentes en nuestros días como la capacitación, el salario mínimo, promoción de artesanías, etc. Es también en esta etapa que se realizan las primeras huelgas como el medio más eficaz para equilibrar el capital y el trabajo. Al inicio del Porfiriato los movimientos de huelga se multiplicaron, fueron reprimidos con hostilidad y violencia, el Código Penal imponía una multa de 25 a 500 pesos a quienes se amotinaron para hacer que subieran o bajaran los salarios o jornales e impedir el ejercicio de la industria o del trabajo.

³⁶ Ibidem pp. 205 y 206

El periodismo mexicano también tuvo que ver en los movimientos de huelga, su participación se deja ver en publicaciones de combate como: Revolución Social, el Hijo del Trabajo, La Comuna, La Voz del Obrero, El Socialista, La Huelga, Alba Obrera, Tiempos Nuevos, Nueva Aurora, La Internacional, El Ancora, El Hijo del Pueblo, El Amigo de los Artesanos, El Desheredado.

El 10. de junio de 1906, en “Regeneración” aparece una crítica implacable a las instituciones y a la dictadura y publica el programa del Partido Liberal Mexicano, cuyo preámbulo decía: “... el trabajador mexicano no gana, desempeñando rudas y prolongadas labores, apenas obtiene lo estrictamente preciso para no morir de hambre. Esto no sólo es injusto, es inhumano y reclama un eficaz correctivo”.

Los trabajadores se daban cuenta de que sus salarios no eran justos porque como obreros no lograrían nada más que la mínima satisfacción

de sus necesidades elementales, se mantendría la mano de obra pero no la dignidad de los seres humanos.

El programa del Partido Liberal Mexicano establecía:

- Fijar en 8 horas la jornada de trabajo.
- Fijar \$1.00 como salario mínimo.
- Reglamentar el trabajo doméstico.
- Prohibir el empleo de niños menores de 14 años.
- Establecer medidas de seguridad e higiene.
- Exigir habitación decente para los jornaleros.
- Indemnizar por accidentes de trabajo.
- Moderar el empleo de extranjeros.
- Salario igual para trabajo igual.

En diciembre de 1916 se reúne el Congreso Constituyente en Querétaro y tras numerosos debates se dio lectura a un nuevo texto reformado de Constitución. Había la idea de dar más espacio a las cuestiones laborales, otro lugar además de las garantías individuales, complementándose el art. 5 y el 123. El primero consagra la libertad de trabajo como una garantía de que disfruta todo individuo y el segundo protege a la clase trabajadora. La constitución señala el final del liberalismo y el principio de la peculiar concepción socialista, en Querétaro se separan las garantías individuales de las sociales.

La iniciativa para aprobar el artículo 123 proponía:

“Reconocer pues, el derecho de igualdad entre el que da y el que recibe el trabajo, es una necesidad de la justicia y se impone no sólo el aseguramiento de las condiciones humanas de trabajo, como las de salubridad de locales, preservación moral, descanso, salario justo y garantía para los riesgos que amenacen al obrero en el ejercicio de su empleo, sin fomentar la organización de establecimientos de beneficencia e instituciones de previsión social, para asistir a los enfermos, ayudar a los inválidos, socorrer a los ancianos, proteger a los niños abandonados y auxiliar a ese gran ejército de reserva de trabajadores parados involuntariamente, que constituyen un peligro inminente para la tranquilidad pública”.³⁷

Finalmente el 23 de enero de 1917 después de un largo debate, el artículo 123 fue aprobado por el Congreso, su texto original iniciaba diciendo:

“Art. 123 el Congreso de la Unión y las Legislaturas de los Estados deberán expedir leyes sobre el trabajo, fundadas en las necesidades de cada región, sin contravenir a las bases siguientes, las cuales regirán el trabajo de los obreros, jornaleros, empleados, domésticos y artesanos, y de una manera general, todo contrato de trabajo...”³⁸

³⁷ Ibidem pp. 211-218

³⁸ Tena Ramírez, Felipe, Leyes fundamentales de México 1808-1989. Ed. Porrúa. México 1989 pp. 870-874

Este artículo englobaba toda una serie de medidas de protección social a los trabajadores, cubría prácticamente todas las necesidades para que el ser humano se desenvuelva en las mejores condiciones laborales tales como:

Una jornada laboral de 8 horas, la nocturna de 7 horas, prohibir el trabajo peligroso para mujeres y niños, no emplear menores de 17 años, la hora máxima de trabajo en establecimientos comerciales, días de descanso, por lo menos uno a la semana, licencia de maternidad y los períodos de descanso en etapas de lactancia, establecer salario mínimo sin descuento, a trabajo igual salario igual, participación de utilidades, forma de pago y el tiempo extra, proporcionar habitaciones cómodas e higiénicas y un área para instalaciones diversas, la responsabilidad de los patronos por los accidentes de trabajo que sufrieran los trabajadores, formación de sindicatos, el reconocimiento al derecho de huelgas, la legalidad de los paros, prevención social, indemnización por despidos injustificados.

De aquí derivó, primero en 1928, el Código Federal del Trabajo y después, la Ley Federal del Trabajo, cuyo proyecto fue formulado por Aarón Sáenz, entonces Secretario de Industria, Comercio y Trabajo y una comisión redactora integrada por Eduardo Suárez, Aquiles Cruz, Cayetano Ruiz G. Fue promulgada el 18 de agosto de 1931 siendo Presidente de la República Mexicana Pascual Ortiz Rubio.

Es a esta Ley Federal del Trabajo a la que actualmente se apegan todos los empleadores, siendo el ordenamiento jurídico más importante en materia laboral en nuestro país.

2.4.- OBLIGATORIEDAD DE LOS CONVENIOS RATIFICADOS POR MEXICO

Nuestro país constituye una República Federal, actualmente la materia laboral tiene carácter federal. Así, la Ley Federal del Trabajo después de las bases contenidas en el Art. 123 constitucional es el ordenamiento más importante en cuanto a legislación laboral en México. Cuando el gobierno federal ha adquirido un compromiso con la Organización Internacional del Trabajo, los gobiernos estatales se encuentran también comprometidos por el mismo y tendrán que incorporar a sus legislaciones las disposiciones de los instrumentos en cuestión.³⁹

Al respecto la constitución de la Organización Internacional del Trabajo dice (Artículo 19, inciso 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

³⁹ Barroso Figueroa, José. Derecho Internacional del Trabajo Ed. Porrúa. México 1987 p.129

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 a cada uno de esos convenios que no haya ratificado, con la frecuencia que fije el Consejo de Administración, sobre el estado de la legislación y la práctica de la federación y sus Estados, provincias o cantones constitutivos, precisando en qué medida se ha puesto o se propone poner en ejecución cualquiera de las disposiciones del convenio, por vía legislativa, administrativa, por medio de contratos colectivos, o de otro modo;

- v) informará al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo respecto a cada una de esas recomendaciones, con la frecuencia que fije el Consejo de Administración, sobre el estado de la legislación y la práctica de la federación y sus Estados, provincias o cantones constitutivos, 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”.⁴⁰

La Oficina Internacional del Trabajo y Autores como Claude-Albert Colliard y Seara Vázquez opinan que por autoridad competente debemos entender el Parlamento, es decir, el que tiene facultades para legislar. En México de acuerdo con el artículo 133 constitucional, los convenios internacionales se convierten por el hecho de la ratificación en “...Ley Suprema de toda la Unión...” y tiene el alcance de adopción de una medida legislativa.

La efectividad normativa de un convenio está en su ratificación, ya que es por este hecho que el convenio entra en vigor en el ámbito internacional y tiene obligatoriedad en el plano nacional. Aún cuando un convenio no sea ratificado existe la obligación por parte del estado miembro 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 en lo relativo a los asuntos tratados en el convenio que no se ratificó.

La fuente básica de obligatoriedad de un convenio, radica en su ratificación.

La ratificación es pues “el acto por el cual un estado miembro se compromete solemnemente a aplicar las disposiciones de un convenio de la Organización Internacional del Trabajo tanto en sus leyes como en la práctica”.⁴¹

La ratificación como un acto efectuado por un estado miembro debe tener una fase preparatoria que será el permiso o sea la autorización por la que la autoridad competente decide si será o no ratificado el convenio y otra fase, que será en sí el acto ratificatorio. El acto ratificatorio será la comunicación formal de la ratificación del convenio y deberá identificar el convenio que ratifica; estar

⁴⁰ Oficina Internacional del Trabajo. Constitución de la Organización Internacional del Trabajo. Ginebra 1993 p. 7

⁴¹ Oficina Internacional del Trabajo. Las normas internacionales del trabajo. Sria. del Trabajo y Previsión Social México 1979 p. 49

signado por la persona con autoridad para actuar en nombre del estado e indicar sin lugar a dudas que constituye la ratificación formal del convenio.

En México la atribución para ratificar un convenio queda en manos del Presidente de la República de acuerdo a lo dispuesto por el Art. 89 frac. X y Art. 133 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

El estado miembro se compromete a cumplir el convenio, si un estado miembro no comunica la ratificación al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, no adquiere el compromiso formal de cumplir el convenio. La ratificación debe ser sin reservas a excepción de las que el propio convenio establezca. El estado ratificante debe incorporar a su legislación las disposiciones del convenio ratificado.⁴²

De acuerdo con el artículo 133 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, todos los tratados y convenios que firma el Presidente de la República y que son aprobados por el Senado siempre que estén de acuerdo con nuestra Carta Magna y nunca por encima de ella, tienen carácter de ley para todo el país y por tanto, su observancia es obligatoria.

La Ley Federal del Trabajo, que es de aplicación obligatoria en todo el país, dispone en el artículo 6º: “Las leyes respectivas y los tratados celebrados y aprobados en los términos del Art. 133 de la Constitución serán aplicables a las relaciones de trabajo en todo lo que beneficien al trabajador, a partir de la fecha de su vigencia”.⁴³ Refleja una aceptación sin reserva, a los convenios que se firmen en materia laboral y que beneficien a los trabajadores.

⁴² Barroso Figueroa, José. Derecho Internacional del Trabajo. Ed, Porrúa. México 1987 pp. 132-139

⁴³ Sria. del Trabajo y Previsión Social. Ley Federal del Trabajo. 11ª. Edición. México 1994 p. 25

Un tratado es todo acuerdo concluido entre dos o más sujetos de derecho internacional. La Comisión de Derecho Internacional de Naciones Unidas firmó en Viena, la Convención de Viena sobre el Derecho de los Tratados el 22 de mayo de 1969. Según la Convención, para que un tratado pueda concretarse debe celebrarse entre sujetos del Derecho Internacional, debe intervenir el órgano provisto del poder para concluir tratados y éste debe estar en un instrumento formal único.

Los tratados tienen la finalidad de producir obligaciones jurídicas, según su contenido pueden ser:

-tratados-contratos, en estos la obligación jurídica termina al cumplirse el tratado y,

-tratados-leyes, en los que se pretende crear una reglamentación jurídica permanente y obligatoria.

La Conferencia de Viena en su artículo 25 dispone la obligatoriedad de los tratados respecto de las partes contratantes añade además, que su cumplimiento es de buena fe, no se puede en el derecho interno dejar de aplicar un tratado salvo en el caso de violaciones Constitucionales.

Los tratados sólo crean obligaciones entre las partes, la base de la obligación jurídica es el consentimiento, un tratado será nulo cuando sea contrario a una norma imperativa del derecho interno.

Son fases de la conclusión de los tratados:

- La Negociación, entendida como el conjunto de operaciones tendientes a establecer el texto del tratado.

- La Firma, que es el reconocimiento de los representantes de los estados, del contenido del tratado.

- La Ratificación, que consiste en la aprobación del tratado por parte de los órganos constitucionalmente competentes y que determina su obligatoriedad definitiva. La ratificación es pues, la operación que da fuerza obligatoria a los tratados.

El artículo 18 del Pacto de la Sociedad de Naciones dice: "Todo tratado o compromiso internacional que se celebre en lo sucesivo por cualquier miembro de la Sociedad, deberá ser inmediatamente registrado por la Secretaría y publicado por ella lo antes posible. Ninguno de estos tratados o compromisos internacionales será obligatorio antes de haber sido registrado".⁴⁴

Los tratados toman su sentido de interpretación en el contexto en que están inmersos y, según la Convención de Viena, una disposición debe relacionarse con las demás del mismo tratado y se interpretará tomando en cuenta todo acuerdo que se refiera al tratado y haya sido concertado entre todas las partes.

Otros elementos complementarios de interpretación de los tratados según la Convención de Viena son: los trabajos preparatorios y las circunstancias de celebración.

El efecto fundamental de un tratado es crear una obligación internacional que impone determinada conducta a los estados partícipes; sin embargo, la Convención de Viena y el Derecho Internacional consuetudinario consideran posible que un tratado cree obligaciones para terceros estados, pero el artículo 35 de la Convención de Viena establece que para que un tratado cree obligaciones frente a terceros, los terceros afectados deben otorgar su consentimiento por escrito, se han aceptado posibilidades de tratados con efectos frente a terceros sin necesitar su consentimiento, por ejemplo, los tratados sobre neutralidad perpetua, los tratados de vías de aguas internacionales y las

⁴⁴ Seara Vázquez, Modesto. Derecho Internacional Público. Ed. Porrúa. México 1979 pp. 195-204

disposiciones de la Carta de Naciones Unidas para mantener la paz y la seguridad internacionales obliga incluso a los estados que no son miembros con lo cual dejarían de ser terceros y se convertirían en partes.⁴⁵

Del artículo 133 de nuestra Constitución, que a la letra dice: “Esta Constitución, las leyes del Congreso de la Unión que emanen de ella y todos los tratados que estén de acuerdo con la misma, celebrados y que se celebren por el Presidente de la República, con aprobación del Senado, serán la Ley Suprema de toda la Unión. Los jueces de cada Estado se arreglarán a dicha Constitución, leyes y tratados, a pesar de las disposiciones en contrario que pueda haber en las Constituciones o leyes de los Estados”, se deduce que ninguna ley o tratado puede estar por encima de la Constitución que es la ley suprema del país, todas las demás leyes, reglamentos, tratados, deben estar de acuerdo a los lineamientos que la Constitución establece, este artículo condiciona la aplicabilidad de los tratados y también fundamenta su obligatoriedad.⁴⁶

Al ser ratificado un convenio toma fuerza de ley nacional pero habría que tomar medidas, como:

- Que se elimine cualquier contradicción entre lo convenido y la legislación existente.
- Que se acaten las disposiciones convenidas que no sean autoejecutivas, mediante la puesta en práctica de medidas previstas.
- Que se establezcan sanciones,
- Que todas las personas interesadas (empleadores, trabajadores, servicios de inspección, autoridades, etc.), sean debidamente informadas de la incorporación del convenio al derecho interno.

⁴⁵ Ibidem pp.205-209

⁴⁶ Rabasa, Emilio O. Y Caballero, Gloria. Mexicano: ésta es tu Constitución. Cámara de Diputados del Congreso de la Unión. México 1984 p. 371

Gracias al artículo 133 de nuestra Constitución, un convenio ratificado es ley y como tal es obligatorio para la nación mexicana. Gracias al Diario Oficial de la Federación (publicación emitida día a día por el gobierno federal, que tiene la función de informar a la ciudadanía de todas las disposiciones legales, juicios, sentencias, subastas, etc. Y que cualquiera de estos instrumentos tienen vigencia sólo a partir de su publicación en el Diario Oficial), los ciudadanos conocemos de las leyes que se han emitido y de los convenios que se han ratificado y es a partir de este momento que son obligatorios para el pueblo mexicano.⁴⁷

Un convenio se vuelve obligatorio cuando es ratificado, en México lo ratifica el Presidente de la República con aprobación del Senado, un convenio afecta sólo a las partes que en él intervienen, un convenio ratificado por México es obligatorio para el pueblo mexicano cuando es publicado en el Diario Oficial, la ratificación de un convenio crea una obligación internacional. Así, todos los convenios que México ha ratificado con la Organización Internacional del Trabajo le obligan a adecuar su legislación para el cumplimiento del mismo y mantener informada a la organización de la situación y las acciones que se realizan en nuestro país para su cumplimiento.

⁴⁷ Barroso Figueroa, José. Derecho Internacional del Trabajo. Ed. Porrúa. México 1987 pp. 225-259

CAPITULO 3

3.- DISCRIMINACION EN MATERIA DE EMPLEO Y OCUPACION EN MEXICO

3.1.- ANALISIS DEL CONVENIO 111 DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO RELATIVO A LA DISCRIMINACION EN MATERIA DE EMPLEO Y OCUPACION

La Organización Internacional del Trabajo ha luchado por el bienestar de los trabajadores, su marco de acción es muy amplio, ha puesto especial énfasis para proteger a las mujeres y se han adoptado convenios referentes a la protección de la maternidad, la protección de la salud y la igualdad de remuneración.

Uno de los primeros Convenios adoptados por la Organización Internacional del Trabajo, es el número 3 del 29 de octubre de 1919, relativo al empleo de las mujeres antes y después del parto. Es conocido como Convenio sobre la Protección de la Maternidad. Gracias a él tanto el bebé como la madre son protegidos seis semanas antes del alumbramiento y seis semanas después, con el fin de guardar un adecuado reposo primero y recuperación posteriormente. Este Convenio fue revisado en 1952 por el Convenio núm. 103 que tiene el mismo título.

El Convenio núm. 4 relativo al Trabajo Nocturno de las Mujeres fue adoptado el 29 de octubre de 1919 durante la primera reunión de la Organización. Fue revisado en 1934 por el Convenio núm. 41 y en 1948 por el Convenio núm. 89, todos bajo el mismo título. Para 1951, la Organización Internacional del

Trabajo había adoptado el Convenio núm. 100 relativo a la Igualdad de Remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un Trabajo de Igual Valor.

Estos Convenios surgidos desde los inicios de la Organización Internacional del Trabajo evidencian el deseo de la organización de proteger a la mujer como parte fundamental de la sociedad. Es después de éstos que surge el Convenio núm. 111 relativo a la Discriminación en Materia de Empleo y Ocupación.

El Convenio 111 relativo a la Discriminación en Materia de Empleo y Ocupación, adoptado en la Conferencia Internacional del Trabajo el 25 de junio de 1958 y puesto en vigor el 15 de junio de 1960, se basa en los siguientes considerandos:

- La Declaración de Filadelfia afirma que todos los seres humanos, sin distinción de raza, credo o sexo, tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades.

- La discriminación constituye una violación de los derechos enunciados por la Declaración Universal de los Derechos Humanos.

Este convenio define “discriminación”, como cualquier distinción por motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que pretenda alterar la igualdad de oportunidades de trato en el empleo y la ocupación, incluyendo el acceso a los medios de formación profesional y admisión en el empleo y las condiciones de trabajo.

Los estados miembros que ratifiquen este Convenio estarán obligados a:

- Promulgar leyes y formular programas educativos para el cumplimiento de esta política.

- Derogar y modificar dispositivos que sean incompatibles con este convenio

- Aplicar esta política en los empleos y en actividades de orientación profesional que dependan de una autoridad nacional.

- Presentar un informe anual.

Como todos los convenios, tendrá vigencia inicial de 10 años y al cabo de este tiempo, los estados que ratificaron el convenio, mediante un acta comunicada al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, podrán denunciar el convenio porque su tiempo de vigencia ha expirado. Cuando no se utiliza ese derecho de denuncia, el estado que haya ratificado este convenio se obligará 10 años más y así sucesivamente. El Director de la Oficina Internacional del Trabajo, deberá informar a todos los miembros de la organización sobre las ratificaciones, declaraciones y denuncias que procedan, así como informarlo al Secretario General de las Naciones Unidas. Así lo establece el Art. 9 del Convenio núm. 111 que a la letra dice: “Todo miembro que haya ratificado este convenio podrá denunciarlo a la expiración de un período de 10 años a partir de la fecha en que se haya puesto inicialmente en vigor..... Todo miembro que haya ratificado este convenio y que en un plazo de un año después de la expiración del período de 10 años mencionado en el párrafo precedente quedará obligado durante un nuevo período de 10 años...”

Cuando la Conferencia Internacional del Trabajo adopta un nuevo convenio que revisa uno anterior, la ratificación por un miembro de este nuevo convenio, implicará la denuncia inmediata del anterior. Actualmente, a partir de la fecha en que haya entrado en vigor el nuevo convenio, dejará de estar abierto a la ratificación.⁴⁸

⁴⁸ Sría. del Trabajo y Previsión Social. Convenios de la Organización Internacional del Trabajo ratificados por México. 3ª. Edición. México 1984 pp.255-258

Dentro de la Organización Internacional del Trabajo, la igualdad de oportunidades y de trato ocupa un lugar de primera importancia. Desde 1919 la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo se refería ya a la necesidad de garantizar a todos los hombres la posibilidad de desarrollo y un trato económico equitativo, la Declaración de Filadelfia también pone énfasis en esta materia.

Es por esto que los estados, al hacerse miembros de la Organización Internacional del Trabajo, se adhieren y aceptan sin reserva este principio, comprometiéndose a trabajar en la tarea colectiva de eliminar la discriminación y fomentar la igualdad. Con el Convenio 111, se materializa el compromiso que la Organización Internacional del Trabajo contrajo para eliminar la discriminación en el empleo en cualquier forma en que se manifieste y ha propiciado en el mundo entero la información para conocer los problemas de discriminación y los métodos para hacerles frente.⁴⁹

El Convenio 111 no contiene ninguna disposición que limite su aplicación, el objetivo de este instrumento es proteger a todas las personas de las discriminaciones en el empleo y la ocupación. La Recomendación 111 complementaria del Convenio, contiene disposiciones especiales para la situación particular de los trabajadores migrantes, entendiéndose por “trabajador migrante”, toda persona que emigra de un país a otro para ocupar un empleo que no habrá de ejercer por su propia cuenta e incluye a cualquier persona normalmente admitida como trabajador migrante.⁵⁰

El apartado a) del párrafo 1 del artículo 1 del Convenio 111 dice:

“1.- A los efectos de este convenio, el término “discriminación” comprende:

⁴⁹ Oficina Internacional del Trabajo. Igualdad en el Empleo y Ocupación. Ginebra 1996 pp. 1-4

⁵⁰ Párrafo 1 del artículo 11 del Convenio sobre los Trabajadores Migrantes (revisado), 1949 núm. 97. En 1975 se agregaron disposiciones complementarias en el Convenio 143 y la Recomendación 151 sobre los trabajadores migrantes, que repiten definiciones y términos utilizados en el Convenio 111.

a) cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación”

La definición de “discriminación” contenida en el Convenio 11 tiene tal amplitud, que abarca toda la gama de situaciones que pueden contribuir a afectar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación, tanto en el derecho como en la práctica, directas e indirectas. Es decir, una disposición general que establezca distinciones es una discriminación provocada por una autoridad pública o persona privada que trate desigualmente a individuos o a miembros de un grupo, impidiendo que gocen de los mismos derechos o las mismas oportunidades es una discriminación en la práctica. Las situaciones o reglamentaciones aparentemente neutras pero que en realidad crean desigualdad, son discriminaciones indirectas.

El referido apartado a) del artículo 1 del Convenio 111 limita a siete los criterios de discriminación y cualquier violación a uno de estos criterios es contraria a la idea de justicia y a la dignidad humana. Así vemos que:

- La raza es el grupo étnico al que se pertenece en virtud de la herencia y, la diferencia de color por ser la más visible se vincula a la raza; el prejuicio racial se basa en razones económicas y sociales y no tiene un fundamento objetivo y de origen natural.

La discriminación por motivos de raza, ha sido uno de los renglones en que ha trabajado la Organización Internacional del Trabajo de forma intensa. Para luchar contra el sistema racista del apartheid en Sudáfrica, la Conferencia Internacional del Trabajo adoptó, en 1961, la Declaración contra el Apartheid en Sudáfrica y un programa de acción que ha sido necesario actualizar varias veces como consecuencia de los cambios favorables ocurridos en 1993.

La Conferencia Internacional del Trabajo decidió que por medio del Consejo de Administración se sustituyera la declaración cambiándola por el anexo contenido en ella llamado Programa de Acción contra el Apartheid además de un plan de acción para la asistencia que lleva a cabo la Organización Internacional del Trabajo.⁵¹

- Son las distinciones fundadas en el sexo, las que se crean de forma implícita o explícita en detrimento de uno u otro sexo. Este tipo de discriminación que afecta más a la mujer, está apoyada en concepciones tradicionales y, gracias a la evolución de la mujer y al aumento de su participación en todas las áreas de la vida económicamente activa se ha logrado atenuar mucho.

En 1989 se reexaminaron las medidas de protección aplicables a las mujeres como una forma de garantizar la igualdad entre hombres y mujeres. El objetivo que se perseguía era lograr cambios en la actitud y la práctica social.

Inicialmente la Organización Internacional del Trabajo defendía a las mujeres del trabajo cuyas condiciones fueran demasiado arduas y peligrosas para su salud, actualmente lo que pretende es lograr la igualdad hombre mujer. Continuando con su labor, en 1990 la Organización Internacional del Trabajo revisó el Convenio núm. 89, adoptado en 1948, sobre el trabajo nocturno y adoptó el Convenio núm. 171 sobre el tema, dando protección a los hombres y las mujeres que realizan un trabajo nocturno con algunas disposiciones especiales que se refieren al embarazo y al período puerperal.. El estado civil, la condición matrimonial, cargas de familia, el embarazo y parto, son distinciones discriminatorias cuando pretendan imponer a una persona de un sexo determinado una condición que no se pediría a otra del sexo opuesto. El embarazo y el parto, desde luego, sólo afectan a las mujeres y son discriminaciones indirectas como lo es también imponer, por ejemplo, condiciones de altura o peso.

⁵¹ Oficina Internacional del Trabajo, Igualdad en el Empleo y la Ocupación, Ginebra 1996 p. 4

- La religión que puede ser un requisito de buena fe para el empleo o la ocupación puede, sin embargo, ser fuente de discriminación en la vida social.

- La obligación de solidarizarse con una ideología establecida o firmar un juramento de fidelidad política da como resultado una discriminación por opinión política.

- La ascendencia nacional puede ser un factor de discriminación que se refiere a las diferencias que se establecen entre ciudadanos de un mismo país en función del lugar de nacimiento, y las que se ejercen sobre personas de otro país que han adquirido la nacionalidad por naturalización y personas de grupos con ascendencia nacional diferente.

- Cuando el pertenecer a una clase social condiciona el futuro profesional de los individuos se está frente a una discriminación basada en el origen social.

Esto nos lleva a hablar de los nuevos criterios adoptados a fines de la década de los sesentas, en que el sexo es una referencia biológica sobre la que se construye la desigualdad social entre hombres y mujeres, produciendo la teoría de género, término que se utiliza para denominar todo aquello que estructura las relaciones entre hombres y mujeres. Este concepto se ha utilizado en discursos gubernamentales e internacionales entendiéndose que, cuando se habla de género se hace referencia a las mujeres y a mejorar las situaciones vividas por ellas.

La teoría de género comprende los planteamientos teóricos, metodológicos, filosóficos, éticos y políticos para comprender las relaciones de poder que determinan las desigualdades entre hombres y mujeres.⁵²

Con esta perspectiva de género las instituciones gubernamentales, agrupaciones civiles y todas las fuerzas sociales se han concientizado de que uno

⁵² CONAPO Secretaría de Gobernación. La perspectiva de género. 1ª. Edición. México 1998 pp. 20 y 21

de los problemas del desarrollo es la marginación de las mujeres que abre el camino para incorporarlas y terminar con la diversidad de discriminaciones de que es objeto la mujer.

El apartado b) del párrafo 1 del artículo 1 del Convenio 111 dice:

“b) cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación que podrá ser especificada por el miembro interesado previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados”.

Tomando como base este apartado los órganos de la Organización Internacional del Trabajo han considerado otros criterios de discriminación como:

. Responsabilidades familiares, este es uno de los que pueden constituir desigualdad en el empleo y una causa importante de discriminación para las mujeres, ya que la mujer quien desempeña una doble jornada como ama de casa y profesionalista, sufre un desgaste físico mayor y está sometida a un severo estrés para poder compaginar su responsabilidad familiar con la responsabilidad profesional. Al respecto, algunas empresas niegan esta facultad "especial" de la mujer y no es considerada para lograr una promoción en un puesto de mayor jerarquía existiendo así, la discriminación en el empleo.

Las personas con algún impedimento físico tienen dificultades para participar en el acceso a un trabajo ya que son generalmente rechazados de la vida profesional.⁵³

El estado de salud es necesario declararlo siempre en cualquier empleo ya que prevé las consecuencias que el empleo pueda tener en el estado de salud psíquica o física; sin embargo, los expedientes médicos deberán ser confidenciales

⁵³ Sólo haremos una breve referencia a cada uno de estos criterios ya que no es objeto de este trabajo, dar una explicación amplia ni exhaustiva de los mismos.

y nunca deberán hacerse pruebas como la detección del VIH SIDA sin informar al trabajador ya que puede dar lugar a discriminación en el empleo.

En el caso de discapacidad, las empresas no cuentan con instalaciones adecuadas que puedan facilitar el desplazamiento de personas con discapacidad, adecuar sus oficinas implica un gasto y por tanto niegan la posibilidad de empleo a las personas con algún impedimento físico.

Cuando existe un hostigamiento sexual, surge un clima hostil hacia uno u otro sexo y pone en peligro la igualdad en el lugar de trabajo, la integridad personal y el bienestar de los trabajadores.

El hostigamiento sexual en el empleo puede ser una forma de coerción para la discriminación en el empleo.

Los códigos de trabajo y legislaciones específicas de muchos países prohíben la discriminación por motivos de edad; no obstante, sucede cada vez con mayor frecuencia que a los 40 años de edad, un trabajador enfrenta serios problemas para encontrar un nuevo empleo. Esa edad es una época de grandes responsabilidades familiares, en la que los hijos todavía no son independientes. Por otra parte, es de mencionarse que el promedio regular del mayor número de defunciones tiene lugar a los 40 años; estas personas tienen que continuar con su vida y, lamentablemente es cuando se enfrentan a una severa práctica discriminatoria que, basada en la edad, les impide el acceso a un puesto de trabajo.

Muy desafortunadamente éste es uno de los principales problemas que vive hoy nuestro país.

La afiliación o no afiliación a una organización sindical también puede tener efectos discriminatorios.⁵⁴

Las solicitudes de empleo preguntan si se ha pertenecido a algún sindicato u organización sindical, la respuesta puede ser motivo de discriminación

⁵⁴ Oficina Internacional del Trabajo. Igualdad en el empleo y la ocupación. Ginebra 1996 pp. 13-24

en el empleo; si por ejemplo, el sindicato al que se ha pertenecido sigue criterios que se contraponen con la filosofía general de la empresa y que pueda poner en peligro la estabilidad de ésta.

La formación profesional condiciona las posibilidades reales de admisión en los empleos y ocupaciones, cuando el conjunto de la población no puede disfrutar de una formación más especializada y por tanto no ocupará empleos tan productivos.

Estas diferencias de formación se acentúan cuando se compite por el empleo y la ocupación. Así encontramos que en México, las ofertas de trabajo subrayan específicamente, estar dirigidos a egresados de los centros de formación más especializados, produciéndose así la discriminación en el empleo y la ocupación.

Retomando el papel de la mujer, en la actualidad, pese a los diversos instrumentos emitidos por la Organización Internacional del Trabajo, en especial el Convenio núm. 111 sobre Discriminación en el Empleo y la Ocupación, la mujer continúa siendo discriminada, por motivos de sexo, para la obtención de un empleo. Esta discriminación tiene fundamento en la creencia compartida entre los empleadores de que entre hombres y mujeres hay diferencias de productividad.

También los empleadores comparten la idea de que la mujer se ausentará más del trabajo para atender a los hijos. Una consecuencia de esto es que las empresas limiten deliberadamente el número de mujeres contratadas contraviniendo así la política de igualdad entre los sexos.⁵⁵

El trabajo a tiempo parcial ha aumentado mucho, convirtiéndose en un fenómeno universal frente a los problemas de empleo. Son las mujeres, los trabajadores jóvenes y los de edad, quienes más utilizan esta modalidad laboral. Este tipo de trabajo es aceptado de manera involuntaria pero es el único

⁵⁵ Idem p. 30

disponible; en el caso de las mujeres permite conciliar las necesidades de la vida laboral y familiar. Este tipo de empleo suele ser mal remunerado, carente de seguridad, de licencias pagadas, de aumento y de ascensos, entre otras prestaciones de las que gozan los trabajadores a tiempo completo.

Cuando existen servicios de colocación, en el caso de México los Centros Delegacionales Promotores del Empleo, Capacitación y Adiestramiento (CEDEPECA), deben no sólo respetar el principio de no discriminación sino de promover la igualdad efectiva en materia de ocupación y empleo.

La discriminación en materia de empleo y ocupación impacta de manera importante en la sociedad mexicana de nuestros días, a la mujer lo que la hace incorporarse al trabajo de tiempo parcial, como ya dijimos, o en áreas de limpieza en donde no obtiene lo necesario para satisfacer sus necesidades y hacer frente a las responsabilidades familiares.

3.2.- INFLUENCIA DE LA ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO EN LAS CONDICIONES DE LA DISCRIMINACION EN EL TRABAJO EN MEXICO.

A lo largo de su vida independiente México ha tenido que trabajar arduamente para, poco a poco, ir ganando prestigio mundial. Es miembro activo de diversos organismos internacionales buscando precisamente lograr ese prestigio. En el caso del organismo que nos ocupa, la Organización Internacional del Trabajo, hemos visto que ha sido México a través de su Constitución Política, concretamente del artículo 123, quien tuvo una gran influencia para la redacción de la parte XIII del Tratado de Versalles, inclusive corre la anécdota de que Samuel Gompers quien, como dijimos, presidió la Comisión de Legislación Internacional de Trabajo en la conferencia de Paz de 1919, llevaba bajo el brazo un ejemplar de la Constitución mexicana y del artículo 123.

A raíz del Tratado de Versalles, el nuevo Derecho Internacional del Trabajo pasó de ser un ordenamiento de regulación de las relaciones externas entre los estados, a ocuparse en forma principal del bienestar de las clases trabajadoras.

Los estados pobres y subdesarrollados, que son la mayoría, tratan de lograr el prestigio y buen nombre de que gozan los países ricos y desarrollados acatando las disposiciones que, en este caso, emite la Organización Internacional del Trabajo sobre la discriminación en materia de empleo y ocupación, y México al ser un país subdesarrollado, tiene especial interés en acatar las normas que se

generan dentro de la Organización. En la búsqueda de este logro, ratifica convenios y pone en práctica recomendaciones.

Según lo establece la constitución de la Organización Internacional del Trabajo en su artículo 19, incisos 5 y 6, los estados miembros deben informar sobre el estado de su legislación respecto a los asuntos tratados en convenios y recomendaciones. Así, la Organización ha solicitado a México diversos informes sobre las medidas adoptadas para la efectividad de lo dispuesto en el Convenio 111 sobre Discriminación en materia de Empleo y Ocupación.

Por medio de la Biblioteca de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, tuve acceso a uno de los muchos informes anuales que México ha presentado ante la Organización Internacional del Trabajo y que específicamente son analizados por la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones. Esta comisión está formada por 20 personalidades internacionales independientes y son los encargados de analizar los informes sobre el estado de la legislación de los miembros sobre el asunto de un convenio.

El resultado del análisis ha hecho que estos informes sean estudiados desde dos aspectos o tipos de juicios:

- Observaciones sobre casos graves de incumplimiento o de serias discrepancias entre un convenio y la legislación y/o práctica nacionales. Estas se publican en un informe de amplia difusión entre los tres sectores gobiernos, trabajadores y empleadores de todo el mundo.

- Solicitudes directas, éstas no son publicadas ni se les da difusión; son enviadas directamente a los gobiernos solicitando información sobre la aplicación práctica de una disposición o conjunto de disposiciones, o requiriendo precisiones sobre la información proporcionada por el gobierno y referidas generalmente a aspectos de tipo estadístico o de especificación de

conceptos o definiciones. También se puede referir a avances de programas institucionales.

En el informe consultado y presentado en 1992, el objetivo era propiciar la participación de la mujer en condiciones de igualdad con el varón en la vida económica, política, social y cultural del país, utilizando líneas de acción como las siguientes:

- Asegurar la impartición de justicia sin discriminar a la mujer promoviendo los ordenamientos jurídicos necesarios para tal fin.

- Generar acciones de beneficio para la mujer de acuerdo a sus condiciones de vida para lograr su participación en el empleo.

- Revisar contenidos educativos para eliminar toda discriminación de la mujer en los sistemas de educación escolar y extra escolar.

- Revisar los contenidos de los mensajes transmitidos por los medios de comunicación para asegurar la correcta valoración de la imagen de la mujer.

- Promover estudios que fomenten la investigación sobre la problemática de la mujer.

- Evaluar las acciones que se realizan en favor de la participación y desarrollo de la mujer.

El informe señaló además, otros programas que favorecían la integración de la mujer:

- Programa de Becas para trabajadores desempleados (ahora Programa de Becas de Capacitación para Desempleados).

- Programa de Capacitación de la mano de obra industrial (ahora Programa de Calidad Integral y Modernización).

- Proyecto de creación de unidades agroindustriales en el campo para la mujer campesina.⁵⁶

También en aquel año, se dio cuenta de que realizaron reuniones sobre la participación de la mujer en el Programa de población y la creación de consejos municipales de población. Se utilizaron los medios masivos de comunicación como son: 13 mensajes en T.V. y radio de 18 y 900 impactos diarios respectivamente, los temas: planificación familiar, participación en igualdad de la mujer, crecimiento natural de la población, integración de la mujer al desarrollo y la organización de la familia; también 72 programas serie "Mujer" a través de dos estaciones de Radio (Estéreo Joven y XEB).

Se manifestó que durante 1990 hubo foros de preparación del Congreso Nacional de la Mujer Campesina en todas las entidades federativas con la participación de 20 delegadas por cada entidad, provenientes de diferentes estratos: asociación de productores, académicos, profesionales, investigadores, etc. En este año también, se diseñó en el medio rural una cartilla detallando los derechos y obligaciones de la mujer campesina como ciudadana, desarrollando aspectos constitucionales, laborales, agrarios, de la familia, la violencia y los derechos humanos. Para la mujer citadina, se inició un servicio de detección oportuna de cáncer cérvico-uterino a trabajadoras del sector público en unidades médicas móviles.

En 1990 y 1991 se realizaron acciones para identificar y establecer relaciones entre la participación de las mujeres rurales, el medio ambiente y la salud. Se realizó el estudio Inclusión de Contenidos de Educación y Género en los Programas de educación de adultos.

Se publicó el folleto "Participación de la mujer en la transformación agraria de México 1920-1988" en el cual se reconoció y valoró la contribución de

⁵⁶ Sría. del Trabajo y Previsión Social. Convenios de la Organización Internacional del Trabajo. Memorias 1992. México p.3 y 4

las mujeres rurales en el proceso de desarrollo nacional y "Perfil de las mujeres en México" en el que se identificaron las principales necesidades y los intereses sociales, económicos y políticos de las mujeres en los sectores urbanos popular y rural del país.⁶

Se elaboró un folleto para el D: F: sobre reformas, adiciones y derogaciones a los Códigos Penal y de Procesamientos Penales en materia de delitos contra la libertad y el normal desarrollo psicosocial.

Para 1991 el Desarrollo Infantil y de la Familia (DIF), empleó 9,878 trabajadores de los cuales 58.5% o sea 5,779 eran mujeres, desarrollando labores desde intendencia hasta medicina, odontología psicología. Se establecieron 1000 cocinas populares que involucraban por lo menos a 8,000 mujeres preparando alimentos de bajo precio y alto valor nutricional para niños de poblaciones de bajo ingreso. A estas mujeres se les dio capacitación en actividades productivas para participar mejor en el mercado de trabajo.⁵⁸

Las organizaciones comunitarias, fueron grupos que brindaron educación para la salud, promovieron el desarrollo familiar y comunitario y sin ser de participación exclusivamente femenina el 98% eran mujeres. En cuanto a la capacitación para trabajadores, se dio capacitación en 14 tecnologías con cursos de 10 meses de duración; 12 talleres de capacitación administrativa y oficios con una duración de 3 meses; la recreación en talleres de tipo cultural y deportivo; en servicios asistenciales -Guarderías- con 54 centros educativos.

El Desarrollo Infantil y de la Familia (DIF), realizó esfuerzos para lograr la plena igualdad del hombre y la mujer en todos los ámbitos del desarrollo nacional.

No obstante esta relación de acciones, el informe reconoce que a pesar de los avances logrados en el ámbito legislativo las normas jurídicas no han sido

⁶ Idem pp. 3 y 4

⁵⁸ Ibidem pp. 5 y 6

suficientes para superar los obstáculos transmitidos por los mitos, prejuicios y tradiciones socio-culturales que han restringido a través del tiempo la participación femenina en los diferentes procesos del desarrollo.⁵⁹ Es necesario mencionar que uno de los elementos más importantes en el mundo laboral han sido los sindicatos ya que son éstos las organizaciones de empleados asalariados cuyo objetivo principal es defender y mejorar las condiciones de trabajo de sus miembros y, basándose en los sindicatos es que existe el sindicalismo.

Sindicalismo entendido como el movimiento que propugna por la resolución de los problemas sociales y la defensa de intereses comunes a todos sus asociados. El sindicalismo influye sobre la legislación social y obrera y la orientación política de cada nación.⁶⁰

El sindicalismo en Europa y América en el siglo pasado como consecuencia de la Revolución Industrial, ha tenido varias tendencias como: el anarcosindicalista (en el que el estado es sustituido por los sindicatos); el comunista (en el que el sindicato es un instrumento en la lucha de la implantación de la dictadura del proletariado); el socialista (tendiente a la socialización de los medios productivos); el cristiano (en el que debe darse la cooperación de obreros y patronos en la empresa) y el evolutivo (que es puramente profesional que acepta el sistema capitalista.⁶¹

En la Organización Internacional del Trabajo, uno de los elementos de su sistema tripartito ya citado, lo conforman los trabajadores por medio de sus asociaciones más representativa. En México, la Confederación de Trabajadores de México, todavía la organización más representativa por contar con el mayor número de federaciones y sindicatos afiliados, es quien ostenta las relaciones y la representación de los trabajadores mexicanos en la Organización Internacional del

⁵⁹ *Ibidem* p. 7

⁶⁰ *Enciclopedia Ilustrada Cumbre*. Ed. Cumbre, S. A. Grolier Tomo 12. México 1990 p. 402

⁶¹ *Diccionario Enciclopédico Vox*. Ed. Círculo de Lectores. S. A. Tomo 19. Barcelona 1983 p. 5405

Trabajo. Por ello es la organización que con mayor conocimiento se encarga de vigilar que se apliquen las decisiones generadas en el seno de la Organización Internacional del Trabajo y se promueva el cumplimiento de convenios como el 111, objeto de nuestro estudio, relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación.

Es por medio de esta Confederación que se vigila la no discriminación en el empleo y quien puede hacer valer los derechos de sus agremiados. Desgraciadamente en nuestro país algunos de los sindicatos existentes, ejercen un sindicalismo manipulable, no combativo ni luchador por los derechos que consagra la Ley Federal del Trabajo. Hay sindicalismo que es una amalgama de prácticas de manipulación y dominación obrera.

No obstante la representación que tiene la Confederación de Trabajadores de México, cualquier organización sindical tiene la posibilidad de manifestar a la Organización Internacional del Trabajo sus puntos de vista sobre cualquier tema que sea de su competencia. Además, según la Constitución de dicha Organización cualquier asociación de trabajadores o patronos puede presentar quejas o reclamaciones por incumplimiento de convenios ratificados.

La Organización Internacional del Trabajo no ha logrado influir de manera importante en nuestro país para mejorar los derechos laborales y erradicar la discriminación logrando la igualdad en el empleo y la ocupación.

3.3.- APLICACIÓN DEL CONVENIO 111 DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO SOBRE DISCRIMINACION EN MATERIA DE EMPLEO Y OCUPACION

El contenido esencial del Derecho Internacional del Trabajo está formado por las declaraciones universales de los derechos del trabajo como:

- Tratado de Versalles, el cual contiene “el principio rector del Derecho

Internacional del Trabajo es que el trabajo no debe ser considerado como una mercancía o artículo de comercio”, esta afirmación se ha convertido en el estandarte de todos los aspectos del Derecho del Trabajo.

- Carta de las Naciones Unidas la que en su Art. 55 dice: “Las Naciones Unidas promoverán niveles de vida más elevados, trabajo permanente para todos y condiciones de progreso y desarrollo económico y social”.

- Declaración Universal de los Derechos del Hombre, en esta declaración, desde las diferentes ópticas, historicistas, positivistas, iusnaturalistas, todos coinciden al decir que, “es el respeto integral a la dignidad de la persona humana”, engloba el ideal de los derechos de que debe gozar el ser humano.

- Declaración de los Estados Americanos, “cuando los pueblos de América Latina tengan una vida democrática lejos de dictaduras y burguesías materialistas, revivirá el sueño de Bolívar y declararán la independencia del hombre y como consecuencia la de los pueblos”.⁶²

⁶² Cueva, Mario de la El nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Ed. Porrúa 6ª. Edición. México 1981 pp. 30-32

La Carta de la Organización de los Estados Americanos dice en su introducción y art. 43 que son los que se refieren el trabajo:

“Los estados miembros convencidos de que el hombre sólo puede alcanzar la plena realización de sus aspiraciones dentro de un orden social justo, acompañado de desarrollo económico y verdadera paz, convienen en dedicar sus máximos esfuerzos a la aplicación de los siguientes principios:

a) Todos los seres humanos, sin distinción de raza, sexo, nacionalidad, credo o condición social, tienen derecho al bienestar material y a su desarrollo espiritual, en condiciones de libertad, dignidad, igualdad de oportunidades y seguridad económica.

b) El trabajo es un derecho y un deber social, otorga dignidad a quien lo realiza y debe prestarse en condiciones que, incluyendo un régimen de salarios justos, aseguren la vida, la salud y un nivel de desarrollo para el trabajador y su familia, tanto en sus años de trabajo, como en su vejez o cuando cualquier circunstancia lo prive de la posibilidad de trabajar.

c) Los empleadores y los trabajadores, tanto rurales como urbanos, tienen el derecho de asociarse libremente para la defensa y promoción de sus intereses, incluyendo el derecho de negociación colectiva y el de huelga por parte de los trabajadores, el reconocimiento de la personería jurídica de las asociaciones y de la protección de su libertad e independencia, todo de conformidad con la legislación respectiva”.⁶³

Hemos citado sólo como referencia la parte medular de declaraciones universales que consagran derechos para los trabajadores y que aunque aparecieron en tiempos y espacios diferentes, coinciden en sus ideales encaminados a mejorar las condiciones para los trabajadores en el empleo.

⁶³ Idem pp. 33-35

La legislación para el bienestar social se ha basado en muy altos ideales producto del esfuerzo de grandes pensadores de todos los tiempos, se ha pretendido en todas partes proporcionar al trabajador las mejores condiciones de empleo, respetando su dignidad y su desarrollo y por ende el bienestar de su familia, bienestar que repercute tanto en la empresa como en el país.

Un trabajador satisfecho con su labor y lo que de ella deriva, trabaja mejor, rinde más, es más eficiente y la eficiencia genera la excelencia. Sin embargo, a pesar de los bellos ideales previamente citados no se han podido superar los obstáculos ni cumplirse al pié de la letra.

Son muchos los países con leyes concretas que prohíben la discriminación y fomentan la igualdad de oportunidades y trato en el empleo, luego entonces, existe la estructura legal pero no hay conexión adecuada entre la ley y su aplicación.

Generalmente existen servicios de inspección del trabajo cuya función es vigilar que las empresas sometidas a su control acaten lo prescrito en la legislación. Si bien las inspecciones de trabajo tienen dificultades para supervisar de cerca la contratación, formación y ascensos, la terminación de la relación laboral, la protección de la maternidad y los criterios sobre edad, podría ser muy útil para descubrir prácticas discriminatorias. Los inspectores de trabajo, pueden recibir reclamaciones, remitirlas a las autoridades competentes y ser conciliadores.

En la República Centroafricana su Código de Trabajo le da la facultad de someter a las autoridades judiciales las infracciones laborales.

En Malawi, cualquier trabajador puede presentar su queja a un funcionario laboral quien investiga los hechos y de ser posible lo soluciona.

Los inspectores de trabajo deberían contribuir decisivamente en la aplicación efectiva de las disposiciones legales para la protección de los

trabajadores y recibir la formación adecuada; sin embargo, su labor es en la práctica muy limitada.

Para presentar una reclamación individual hay lugares, como en los Países Bajos, donde el demandante se dirige directamente a los tribunales sin necesidad de acudir primero a organismos como la Comisión de Igualdad de Oportunidades o la Comisión de Igualdad de Derechos.

La Conferencia Internacional del Trabajo ha señalado la importancia de los organismos que velan por la igualdad de oportunidades y la adecuada capacitación de sus funcionarios. A nivel mundial, hay un número relativamente bajo en cuanto a quejas presentadas, investigadas y resueltas a favor del demandante quizá por la dificultad que enfrentan para reunir pruebas y demostrar los hechos.

En Japón es tan pequeño el número de quejas que no existen sanciones. En Canadá de 149 quejas de discriminación presentadas por motivos de sexo, sólo 25 fueron resueltas. En Dinamarca sólo 4 relativas a la igualdad de remuneración. En Islandia de 124, también sobre remuneración, sólo 15 fueron resueltas a favor del trabajador. En Uruguay solamente se ha presentado una reclamación, en este país cuentan con una Ley sobre Prohibición de Discriminación en la Actividad Laboral.⁶⁴

Cuando un organismo, sindicato o grupo presenta ante la instancia correspondiente una queja colectiva, es más fácil demostrar lo que se alega, se reduce el riesgo de represalias y el empleador se ve obligado a buscar argumentos válidos y objetivos para defender su posición; la acción colectiva frena la posible discriminación. Estos juicios pueden ser largos y costosos. En algunos países como Filipinas y Malawi, existe la ayuda judicial donde los abogados van a las

⁶⁴ Oficina Internacional del Trabajo. Las normas internacionales del trabajo y las trabajadoras. Ginebra 1998 pp. 6-15

poblaciones y dan consejos sobre la acción que se puede emprender y otro es el procedimiento judicial gratuito como en Swazilandia y México.

En Australia, la discriminación por motivos de sexo otorga a los demandante ayuda para sufragar los gastos del juicio, mientras que en Reino Unido se han asignado recursos adicionales a los servicios jurídicos para ayudar así a un mayor número de solicitantes.

En Estados Unidos el tribunal puede ordenar al demandado que pague los honorarios del abogado del demandante cuando el fallo es a favor de éste.

En casi todos los países europeos y en Swazilandia, Ruanda y Canadá, en caso de una demanda por discriminación, es el empleador quien tiene que aportar la documentación necesaria para probar que no hubo discriminación en el empleo.

A efecto de evitar represalias ante una demanda, en Chipre el empleador es multado con \$1,000.00 dólares si despide a un trabajador demandante. En Etiopía los inspectores no pueden dar a conocer la procedencia de la queja.

Para que las medidas correctivas y las sanciones, en el caso de una demanda por discriminación en el empleo y la ocupación, sean más eficaces, habría que combinar sanciones judiciales con un enfoque equitativo de la indemnización como se hace en Canadá y Estados Unidos. Así se cumpliría la finalidad básica: devolver a la víctima la situación que tendría de no haberse producido el acto discriminatorio e impedir que se repita.⁶⁵

Los procesos de mundialización, reestructuración económica y cambio tecnológico, afectan en forma distinta a hombres y mujeres en el mundo del trabajo; por un lado estos cambios han abierto nuevas oportunidades ocupacionales a la mujer ya sea en forma dependiente como independiente; sin

⁶⁵ Idem pp. 17-20

ESTA TESIS NO SALE DE LA BIBLIOTECA

embargo, por otro lado, hay un deterioro en la calidad de los empleos ofrecidos. La mujer trabaja más pero un sector importante de ellas es cada vez más pobre.

Aún prevalecen una serie de dispositivos discriminatorios para la mujer entre ellos:

- No se lleva a cabo una de aplicación directa de los derechos constitucionales.
- El trato entre trabajadores y trabajadoras es diferente debido a una supuesta menor capacidad y mayor vulnerabilidad de ellas.

En todos los países se estima necesario proteger las consecuencias de la maternidad y no así la paternidad. Hay una cobertura de la licencia por maternidad en todos los países de por lo menos el mínimo establecido por la Organización Internacional del Trabajo; sin embargo, se ha ampliado en países como Brasil, Costa Rica, Chile y Venezuela y también hay quienes pretenden acortarla como en Colombia.

Existen sectores de elevada participación de mano de obra femenina como es el trabajo doméstico, rural, trabajo a domicilio, en donde generalmente no cuentan con normas previsionales; en otros casos el subsidio material no cubre la totalidad del sueldo, a veces es el empleador quien se encarga de este pago con las consecuentes desventajas en la empleabilidad de la mujer.⁶⁰

En América Latina se reconoce el principio de igualdad entre hombres y mujeres en materia salarial; no obstante, en los países cuyas legislaciones practican el concepto de igual valor, existen estudios que establecen las diferencias retributivas entre trabajadores y trabajadoras, generalmente los empleos mayoritariamente ocupados por mujeres son los menos remunerados. Así, la diversificación de empleos para la mujer vía formación y calificación es

⁶⁰ Ulshoefer, Petra. Igualdad de oportunidades para las mujeres en los años 90: Desafíos para la legislación del trabajo, la seguridad social y las relaciones laborales. Oficina Internacional del Trabajo. Ginebra 1994 pp. 1-3

uno de los mayores retos para mejorar la posición de la mujer en el mercado laboral.⁶⁷

Mecanismos particularmente importantes para mejorar la posición de la mujer en materia laboral son:

- Negociación colectiva, en estos pactos colectivos, no se ha mostrado gran interés en promover la no discriminación en materia de empleo y ocupación ya que aparentemente en los medios sindicales se parte de la premisa de que no hay discriminación contra las trabajadoras, no obstante, hay una escasa participación femenina en las negociaciones y en la organización sindical en general.

- La inspección del trabajo, tiene un rol muy importante en la supervisión del cumplimiento de las normas a través de las visitas a los centros de trabajo. Estos servicios de inspección, cuando existen, carecen de recursos humanos y materiales y no tienen una formación en los aspectos relativos a la discriminación en el empleo y la ocupación (Convenio 111 de la Organización Internacional del Trabajo).

- Las oficinas gubernamentales de promoción de la mujer, tienen poca capacidad de coordinación de las políticas públicas de promoción de la mujer.⁶⁸

En América Latina, una tercera parte de la fuerza de trabajo está compuesta por mujeres; sin embargo, la tasa de sindicalización no alcanza el 10% del total de la población económicamente activa.

Son escasas las mujeres que logran acceder y mantenerse en los cargos de alto nivel en la estructura sindical desde los que podrían influir sobre políticas de promoción y valoración del trabajo de las mujeres. Es muy probable que esto sea provocado por las actitudes adoptadas tradicionalmente por la mujer, y por el

⁶⁷ Ibidem p. 4

⁶⁸ Ibidem pp. 7-9

hombre en las que la mujer teme asumir responsabilidades públicas, enfrentarse a conflictos y competir por posiciones de liderazgo.

Hombres y mujeres sindicalistas tienen el reto de desarrollar nuevos modelos de largo alcance, que tengan como objetivo la integración de las necesidades e intereses de la mujer, así como encontrar estrategias eficientes para compartir el poder fortaleciendo así la organización sindical.⁶⁹

Son varios los estados que están procediendo a modificar su legislación (fuera de lo fundamental) o adoptar una nueva normativa que se apegue a lo dispuesto en el Convenio 111 relativo a la Discriminación en materia de Empleo y Ocupación y dotarla de mayor eficiencia como en: Polonia, Ghana, Australia, Nueva Zelanda, Francia, Países Bajos, Brasil y Finlandia.

La Oficina Internacional del Trabajo con su política de asociación activa proporciona ayuda que reviste la forma de consejos y opiniones encaminada a lograr la aplicación más eficaz y completa de los convenios fundamentales como es el Convenio 111.

De esta manera vemos como se manejan en otros países las diversas infracciones en materia laboral y la aplicación del Convenio 111. De los mecanismos para mejorar la posición de la mujer en la negociación colectiva, se supone que nos hay discriminación contra trabajadoras, los servicios de inspección no están adecuadamente capacitados y las oficinas gubernamentales carecen de capacidad de coordinación. Para mejorar estas deficiencias se debe vigilar y conocer la aplicación del Convenio 111 relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación.

⁶⁹ Ibidem pp. 10-15

CAPITULO 4

4.- EVALUACION SOCIO-POLITICA DE LA DISCRIMINACION EN MATERIA DE EMPLEO Y OCUPACION

4.1.- CASOS PRACTICOS – APARIENCIA FISICA, GENERO Y EDAD

El Convenio 111 relativo a la Discriminación en materia de Empleo y Ocupación, sigue siendo uno de los instrumentos de la Organización Internacional del Trabajo con el mayor número de ratificaciones (120) y es satisfactorio para la organización, que casi todos los países hayan incluido en su legislación medidas antidiscriminatorias.

México no es la excepción, y cómo serlo si fue pionero en estas lides al contar con un hermoso Art. 123 en nuestra Constitución Política y una ampliación en la Ley Federal del Trabajo vigente.

En 1958 cuando surge el Convenio 111 el mundo vivía una fase de crecimiento económico en la que se creía que mantener el empleo era la condición más importante para lograr la igualdad de oportunidades en éste. Actualmente, el panorama es de desempleo generalizado, de transformaciones económicas profundas y marcado por una recesión que margina a los países subdesarrollados y crea tensiones sociales.

Ante este panorama es de esperarse que las mujeres y los trabajadores minusválidos se vean doblemente afectados por las tendencias del mercado de

trabajo; igualmente sucederá con adolescentes y trabajadores de edad avanzada, quienes estarán sometidos al desempleo de larga duración.⁷⁰

En México existe la discriminación en materia de empleo y ocupación, es perceptible al ver las ofertas de trabajo en cualquier periódico, violando los ideales de la Organización Internacional del Trabajo y de la Declaración de Filadelfia. Cuando se acude a solicitar un empleo, es muy marcada la discriminación para la mujer y para las personas de edad avanzada (40 años). Hay empresas que antes de preguntar el nombre de la persona, preguntan la edad; la maternidad también es motivo para discriminación en el empleo y las responsabilidades familiares en la mujer son un motivo más de discriminación.

El no ser de piel blanca, o tener ojos claros, características que no son propias del mexicano, son también causa de discriminación. Ofertas de empleo anunciadas en los periódicos o en dependencias oficiales solicitando exclusivamente hombres para realizar funciones que no requieren cualidades específicas del género masculino.

La siguiente muestra es una recopilación de las experiencias vividas por la tesista, han sido las respuestas recibidas al solicitar empleo y están obviamente basadas en la realidad. De acuerdo a los procedimientos empíricos, se basa en el conocimiento de los hechos que señalan, que en México existe la discriminación en materia de empleo y ocupación.

- Searle de México, S:A: de C:V:

Laboratorio Farmacéutico

Ejerce una política de discriminación a la mujer por motivos de embarazo, empleada que se embaraza se va, desde luego otorgándole la liquidación correspondiente con un pequeño truco, prepara dos liquidaciones una

⁷⁰ Ibidem pp. 133 y 134

que obliga la ley y otra que beneficia a la empresa, la liquidación dependerá de lo bien que se defienda la mujer.

- Laboratorios Astra
Laboratorio Farmacéutico

Sus perfiles de edad abarcan hasta 35 años y en el último momento la empresa decide promover a alguien dentro de la misma.

- Laboratorios Cerono de México
Laboratorio Farmacéutico

Son muy atentos en la recepción de candidatos, sin embargo sus perfiles de edad en la mujer, no superan los 35 años de edad, la vacante generalmente se acaba de ocupar, pero ofrecen mantener el curriculum en cartera 6 meses, con esta empresa una mujer jefe de familia no sufraga sus necesidades económicas.

- Mextrac, S:A: de C:V.
Maquinaria pesada, tractores Caterpillar

Son tan gentiles que se concretan a preguntar la edad y pedir que se deje el curriculum en vigilancia.

- Desarrollo Empresarial Ejecutivo
Capacitación

Esta es de las empresas que lo primero que pregunta es la edad.

- Laboratorios Merrick
Laboratorio Farmacéutico

Vacante para Auxiliar de Exportación, sólo emplea hombres para una plaza de este tipo.

- Iusacell
Telefonía
No acepta mujeres casadas

- Sanborn's

Tienda y Restaurante

Ha solicitado a los Centros Delegacionales Promotores del Empleo, Capacitación y Adiestramiento (CEDEPECA), anuncie su oferta de trabajo para Edecanes no mayores de 22 años, con 1.70 mts. de estatura, de tez blanca, ojos de color claro y de conplexión delgada. La Delegación Coyoacán dejó de transmitir estas ofertas de empleo por ser claramente discriminatorias.⁷¹

- 1ª. Feria del Empleo para la Mujer

Bolsa de Trabajo

Podría considerarse un esfuerzo del gobierno para reunir a quienes ofertan empleo con quienes lo necesitan, se inscribieron en esta feria muchas empresas de muy diversos géneros. Las aspirantes debían presentarse con una serie de documentos como comprobantes de estudios, de domicilio, acta de nacimiento, fotografías, solicitud elaborada, para que fueran recibidos por las empresas con la promesa de una cita para ser entrevistadas y darles la mejor posición de acuerdo a sus capacidades.

Hubo un buen número de Agencias de Colocación o Bolsas de Trabajo (de cuya eficacia en lo personal dudo mucho), Agencias de Servicio y Mantenimiento Industrial (es de señalar que en este ramo "limpieza", se aceptan mujeres de cualquier edad), tiendas de prestigio como Liverpool, restaurantes, hospitales, de la industria del vestido, Agencias de modelos, etc.

Los índices de trabajo obtenido, que el gobierno anuncia en televisión no son alentadores en relación al gran número de solicitantes y tampoco sabemos cuántos de esos empleos fueron en el área de limpieza área en la que hay poca discriminación en cuanto edad.

⁷¹ Información proporcionada por: Lic. Consuelo Manzano L. Jefe de la Unidad Departamental de Promoción y Protección del Empleo. Delegación Coyoacán.

4.2.- REFLEXIONES SOBRE LA APLICACIÓN DEL CONVENIO 111 DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO EN MATERIA DE EMPLEO Y OCUPACION

La Organización Internacional del Trabajo es un organismo especializado de las Naciones Unidas constituido originalmente en 1919, uno de los más antiguos, resistentes y perseverantes, creado con la finalidad de mejorar las condiciones en el trabajo como son la seguridad, higiene, jornadas laborales adecuadas, reglamentar el trabajo para niños y mujeres, otorgar días de descanso, vacaciones, capacitación, proteger la maternidad, etc.

Ha funcionado con una característica específica que la distingue de otros organismos: su sistema tripartito mediante el cual todos los problemas y las resoluciones adoptadas, están a cargo de trabajadores, empleadores y gobiernos con la misma responsabilidad en la toma de decisiones.

Este organismo ofrece consejos, intercambios, información, establece normas, moviliza la opinión mundial fomentando formas de trabajo más elevadas. Pretende lograr la conquista permanente de todos los bienes, los esenciales y los accesorios, que vuelvan magnífica, digna y valiosa la vida de los trabajadores y con ellos del género humano. Salarios, protección de la salud, igualdad de oportunidades, respeto a la sindicación irrestricta y libérrima, el repartimiento de la riqueza y las justas condiciones de trabajo tal y como debe ser en las sociedades democráticas.

México al ingresar a la Organización Internacional del Trabajo, contaba ya con un Artículo 123 consignado en su Constitución Política, en éste se establecían normas muy similares a las que promueve el Convenio 111, en base a esto, era ya innecesario el adherirse a este organismo ya que no aportarían nada radicalmente importante en la legislación mexicana, sin embargo, decide incorporarse a la honesta labor de continuar luchando por mejorar las condiciones de los trabajadores en el empleo, compartir experiencias en el concierto internacional de naciones y mantener su prestigio internacional.

Con la ratificación del Convenio 111 relativo a la Discriminación en materia de Empleo y Ocupación, México se ha obligado a informar de la situación de su legislación y de las medidas tomadas para hacerlo cumplir, sin embargo, como otras de nuestras leyes, no existe ninguna relación entre lo plasmado en el papel y la práctica.

Veamos la legislación mexicana que prohíbe la discriminación en materia de empleo y ocupación: el art. 4 de la Constitución de México dice, en parte: "El varón y la mujer son iguales ante la ley". El art. 3 de la Ley Federal del Trabajo dice, en parte: "No podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social". El art. 133 de la Ley Federal del Trabajo prevé que los empleadores tengan prohibido "negarse a aceptar trabajadores por razones de su edad o de su sexo". El art. 164 de la Ley Federal del Trabajo dice: "Las mujeres disfrutan de los mismos derechos y tienen las mismas obligaciones que los hombres". El art. 170 de la Ley Federal del Trabajo declara: "Durante el período de embarazo, (las trabajadoras) no realizarán trabajos que exijan esfuerzos considerables y

signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación”. El art. 4 de la Constitución de México también protege la “organización” y “desarrollo” de la familia, incluyendo que: “toda persona tiene el derecho de decidir de una manera libre, responsable e informada sobre el número y espaciamiento de sus hijos”.⁷²

Veamos la práctica al respecto, difícilmente y en muy pocas ocasiones hay igualdad entre el hombre y la mujer, se establecen distinciones entre trabajadores, entre los blancos y los morenos, las mujeres y los hombres, los jóvenes y los de edad avanzada, los provenientes de la élite de instituciones de enseñanza privada y los de instituciones oficiales, las mujeres no tienen los mismos derechos que los hombres.

Desde el punto de vista social, la discriminación es latente, hombres y mujeres no reciben el mismo trato, económicamente tampoco hay la misma remuneración para un trabajo igual, políticamente hay discriminación para la mujer ya que en muy pocas ocasiones participa en puestos políticos importantes que puedan influir en la toma de decisiones y el mejoramiento del papel de la mujer en el área laboral.

Se ha cumplido con el compromiso de informar a la Organización Internacional del Trabajo, se le han proporcionado todos los reportes que ha solicitado; sin embargo, en la práctica existe una gran discriminación en materia de empleo y ocupación, especialmente por cuestiones de edad. Es muy lamentable que en México, que sufre una severa crisis económica y un alto índice de delincuencia, el principal factor de discriminación en materia de empleo y ocupación sea la edad. Si lográramos ampliar el rango de la edad, las personas de

⁷² Salazar M., Angélica. La mano de obra femenina en la Industria Maquiladora Mexicana. UNAM. México 1998 p. 137

40 años en adelante tendrían cabida en el ámbito laboral, los jefes de familia con dependientes económicos, cuando son retirados de su empleo volverían a encontrar trabajo con un ingreso capaz de permitirles cubrir sus necesidades de comida, casa, vestido, educación, salud, diversión y ahorro.

Cuando las familias cubren estas necesidades básicas, en cualquier sociedad, los índices de delincuencia tienden a bajar. Ya nos dice Mario de la Cueva en el Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo: "la necesidad, la enfermedad, la ignorancia, la miseria y el ocio son elementos que obstruyen el camino del progreso social en cualquier parte del mundo".⁷³

Creemos firmemente que los límites máximos de edad fijados para el ingreso al empleo deben ser objeto de revisiones periódicas que permitan determinar su legitimidad y cuestionáramos cuál es el papel de la Confederación de Trabajadores de México en este aspecto, porque a pesar de que en sus filas hay personas no sólo de 40 años sino de más de 70 años como el actual líder de la confederación Leonardo Rodríguez, no se deja sentir su intervención para terminar con la discriminación en el empleo por cuestiones de edad; el papel de los sindicatos que son los más cercanos al trabajador y quienes más deberían protegerlos y ayudar a evitar todo tipo de discriminación en el empleo y ocupación. Por otra parte, uno se cuestiona qué tan confiable puede ser ante los hechos, la labor de la Dirección General de Inspección Federal del Trabajo dependiente de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Pareciera que el deseo de continuar día a día mejorando las condiciones de los trabajadores en el empleo, estuviera aletargado ya que si bien se mantienen

⁷³ Cueva, Mario de la. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Ed. Porrúa 6ª. Edición. Tomo II México 1981 pp. 39 y 40

los logros obtenidos, hace mucho que no otorgan más beneficios a los trabajadores.

Todos los países cuidan la maternidad; sin embargo, a pesar del Convenio 158 de la Organización Internacional del Trabajo sobre la terminación de la relación de trabajo que establece: "no son causa justificada de despido: la raza, el color, el sexo, la religión, el estado civil, las responsabilidades familiares, la opinión política, la ascendencia nacional, el origen social, el embarazo", en México el embarazo es causa de despido y motivo de discriminación en el empleo.

El punto neurálgico de toda discusión sobre discriminación por cuestiones de género es, sin duda, la maternidad por el costo que ésta genera para el empleador. Este tipo de discriminación se ha hecho más notorio en los últimos años por la creciente necesidad de un mayor número de mujeres a incluirse en el mercado laboral.

La igualdad de derechos para todos los seres humanos ha sido una consideración fundamental en las actividades de la Organización Internacional del Trabajo, al término de la Segunda Guerra Mundial se estimaba indispensable prohibir las discriminaciones a fin de promover una sociedad socialmente justa y productiva, por lo que se pensó que el Convenio 111 ayudaría a los estados en su compromiso de fomentar la igualdad en materia de empleo y ocupación.

Estas son las condiciones del Convenio 111 sobre Discriminación en materia de Empleo y Ocupación en México, convenio que fue ratificado y

publicado en el Diario Oficial de la Federación el 10 de julio de 1962 y que a sus 37 años de edad no ha tenido una aplicación contundente, que podamos decir haya modificado sustancialmente las condiciones sobre discriminación en el empleo y la ocupación.

La historia de la humanidad ha sido una lucha constante por alcanzar la libertad y el respeto a la dignidad del hombre, el derecho del trabajo nació bajo este signo.

CONCLUSIONES:

El Tratado de Versalles y los considerandos de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo son muy similares a los lineamientos establecidos tempranamente por la Constitución Política de México y ampliados en la Ley Federal del Trabajo. Todos luchaban en su momento por mejorar las condiciones en el trabajo para que éste fuera más seguro, higiénico, cómodo, bien remunerado, digno, muchos años han pasado y México no ha logrado la excelencia en la aplicación de estos objetivos.

Los acuerdos internacionales sobre trabajo han pretendido establecer condiciones laborales similares para todos para tener también igualdad comercial.

Desde 1890 se ha buscado defender el trabajo realizado por niños, jóvenes y mujeres. Diversos factores socio-económicos han hecho que principalmente en países Latinoamericanos, sean miles los niños que trabajan en subempleos sin que legalmente se les pueda proteger; las mujeres han sido y son el núcleo que más sufre la discriminación, como integrante de la población económicamente activa, que aporta ingresos a la familia y al país debería recibir el mismo trato laboral y humano que se le da a un hombre, pero desgraciadamente la realidad es otra.

La Organización Internacional del Trabajo ha funcionado exitosamente con una estructura conformada por la Conferencia Internacional del Trabajo, el

Consejo de Administración y la Oficina Internacional del Trabajo, así como su sistema tripartito que permite discutir y tomar decisiones a los tres sectores involucrados en el área laboral, es decir, trabajadores, empleadores y gobiernos.

La Organización Internacional del Trabajo, es el organismo más antiguo, sólido y perseverante que ha existido, México desde su ingreso ha participado activamente, ha formado parte del Consejo de Administración, ha ocupado la presidencia de éste y la participación de los mexicanos ha influido en el Consejo de Administración.

México dentro de la Organización Internacional del Trabajo es reconocido defensor de los derechos de los trabajadores, está presente en el concierto internacional de naciones lo que le reditúa en prestigio y aceptación. Es importante analizar esta ambivalencia ya que, por un lado las leyes mexicanas han pretendido proteger los derechos de los trabajadores, darles un trato justo, digno y por supuesto evitar la discriminación y fomentar la igualdad en el empleo y, por otro lado, es lamentable comprobar en la práctica que en México no hay concordancia entre nuestras leyes, lo que está plasmado en el papel y la realidad.

Hemos visto que aunque se quiso ayudar a la mujer, es la más afectada por un sin número de factores en cuanto discriminación en el empleo y ocupación. La crisis económica que sufre el país desde hace varios sexenios, ha incrementado los índices de desempleo por un lado y por otro la aparición de subempleos. Esto afecta a hombres y mujeres acentuándose más en éstas.

El Convenio 111 sobre Discriminación en materia de Empleo y Ocupación tiene como objetivo fundamental proteger a todas las personas de la

discriminación en el empleo en cualquier forma en que se manifieste, puntualiza una amplia gama de situaciones que intervienen en la igualdad de oportunidades y trato en el empleo y la ocupación. Hay un estancamiento en la procuración de nuevos beneficios para los trabajadores.

En México existe la discriminación en materia de empleo y ocupación, por género (afecta básicamente a la mujer), por apariencia física (afecta básicamente a la mujer), por responsabilidades familiares (afecta básicamente a la mujer), por estado civil (afecta básicamente a la mujer), por embarazo y parto (afecta sólo a la mujer) y muy lamentablemente por edad y por tanto, no se cumple con la aplicación del Convenio 111 de la Organización Internacional del Trabajo sobre discriminación en materia de empleo y ocupación.

Es vital que se realice un buen trabajo por parte de la Confederación de Trabajadores de México y los sindicatos que la forman para realmente luchar por evitar la discriminación en el empleo logrando la igualdad en el mismo.

Es necesario, difundir entre la clase trabajadora, que existe una Dirección General de Inspección Federal del Trabajo en la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, que debe tener conocimiento de cualquier violación al Convenio 111 y que este convenio debe obligar al estado en su compromiso para lograr la igualdad en materia de empleo y ocupación.

Es necesario revisar los límites de edad para ingresar al empleo ya que somos un país que día a día va teniendo más personas de edad avanzada (40 años) y que esa gente necesita vivir, cosa que no se logrará al menos honestamente, si los rangos de edad para acceder al empleo no se modifican porque es triste ver que

como decía Alejandro de Humboldt en 1811: “México es el país de la desigualdad, quizá en ninguna parte la hay más espantosa en la distribución de caudales, civilización, cultivo de la tierra y población...” y que de acuerdo con la información anterior, basados en el conocimiento de los hechos que nos da la experiencia pura, podemos afirmar que en México existe la discriminación en materia de empleo y ocupación.

BIBLIOGRAFIA

Doctrinas

- Baena Paz, G. y Montero, S.
Como elaborar una tesis en 30 días
Ed. Editores Unidos
México 1995 pp. 100
- Barroso Figueroa, J.
Derecho Internacional del Trabajo
Ed. Porrúa
México 1987 pp.400
- Carpizo, J.
Estudios Constitucionales
Instituto de Investigaciones Jurídicas
UNAM México 1980
- Catálogo de Publicaciones de la Organización Internacional del Trabajo
Organización Internacional del Trabajo
Francia 1994
- Colliard, Claude A.
Instituciones de Relaciones Internacionales
Ed. Fondo de Cultura Económica
México 1978
- Congreso de la Unión Cámara de Diputado L. Legislatura
Coordinación de Enrique Alvarez del Castillo
Los Derechos sociales del pueblo mexicano
Ed. Manuel Porrúa Tomo I
México 1979
- CONAPO – PRONAM
La perspectiva de género
México 1998

- Cueva, Mario de la
El nuevo derecho mexicano del trabajo
 Ed. Porrúa
 6ª. Edición Tomo I y II
 México 1981

- Gross Espiell, H.
La Organización Internacional del Trabajo y los Derechos Humanos en América Latina
 Ed. UNAM
 México 1978 pp. 278

- Memorias del Director General
 Actividades 1992 – 1993
 75. Aniversario Organización Internacional del Trabajo
 Ginebra 1994

- Memorias del Director General
 Conferencia Internacional del Trabajo 85 reunión de 1997
Las actividades de la Organización Internacional del Trabajo en la Era De la Mundialización
 Oficina Internaional del Trabajo
 Ginebra 1997 pp. 86

- Mercado H. Dr. S.
Cómo hacer una tesis
 Ed. Limusa
 2ª. Edición
 México 1998 pp. 294

- Oficina Internacional del Trabajo
Constitución de la Organización Internacional del Trabajo
 Ginebra 1978 pp. 91

- Oficina Internacional del Trabajo
Convenios y Recomendaciones Internacionales del Trabajo
 Ginebra 1985

- Oficina Internacional del Trabajo
Igualdad en el empleo y la ocupación
Ginebra 1996

- Oficina Internacional del Trabajo
Las normas internacionales del trabajo y las trabajadoras
Ginebra 1990

- Salazar Monreal, Ma. A.
La mano de obra femenina en la industria maquiladora mexicana
UNAM México 1998

- Sánchez Suárez, S.
Las Reformas a la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo y los Convenios Internacionales en materia laboral ratificados Por México
UNAM México 1987 pp. 160

- Seara Vázquez, M.
Derecho Internacional Público
Ed. Porrúa, S. A.
México 1979 pp. 649

- Secretaría del Trabajo y Previsión Social
Convenios de la Organización Internacional del Trabajo
Memorias 1992
Gobierno de México

- Secretaría del Trabajo y Previsión Social
Las Normas Internacionales del Trabajo
Reimpresión autorizada por la Organización Internacional del Trabajo
México 1979 pp. 98

- Sorensen, Max.
Manual de Derecho Internacional Público
Ed. Fondo de Cultura Económica
México 1985 pp. 806

- Stissekind, A.
Direito Internacional do Trabalho
Ed. Ltr. Sao Paulo
Sao Paulo, Brasil 1983

- Trueba Urbina, A.
Nuevo Derecho Internacional Social
Ed. Porrúa
México 1979 pp. 733

- Ugalde Valladares, F
La Organización Internacional del Trabajo y el servicio público
Internacional: contribuciones al derecho obrero mundial
UNAM México 1998

- Ulshoefer P.
Igualdad de oportunidades para las mujeres en los años 90: Desafíos
Para la legislación del trabajo, la seguridad social y las relaciones
Laborales
Oficina Internacional del Trabajo
Ginebra 1994

- Unidad Coordinadora de Políticas, Estudios y Estadísticas del Trabajo
Secretaría del Trabajo y Previsión Social
La mujer y el trabajo en México
México 1986

- Valencia Echavarrí, C.
La defensa de los derechos laborales ante las Comisiones de Derechos
Humanos
UNAM México 1997

- Zertuche, F.
México en las Naciones Unidas
La Organización Internacional del Trabajo y la protección de los
derechos laborales
Secretaría de Relaciones Exteriores
México 1986 pp. 424

Legislaciones

- Comité de la Cámara de Diputados
Ley Orgánica de la Administración Pública Federal
Sistema Integral de Información y Documentación
- México 1996

- Rabasa, Emilio O. Y Caballero, G.
Mexicano: esta es tu Constitución
Cámara de Diputados del Congreso de la Unión
México 1984

- Secretaría del Trabajo y Previsión Social
Convenios de la Organización Internacional del Trabajo ratificados
Por México
México 1981 pp. 317

- Secretaría del Trabajo y Previsión Social
Ley Federal del Trabajo
11ª. Edición
México 1994

- Tena Ramírez, F.
Leyes fundamentales de México 1808-1989
15ª. Edición
Ed. Porrúa
México 1989

Econografía

- Diccionario Enciclopédico Alfa
Ed. Salvat
Vol. 4 pp. 411 Vol. 8 pp. 859
México 1987

- Diccionario Enciclopédico Vox
Ed- Círculo de Lectores, S: A:
Tomo 19
Barcelona, España 1983

- Enciclopedia Ilustrada Cumbre
Tomo 12
Ed. Cumbre, S: A:
México 1990

- Gran Enciclopedia Ilustrada Circulo
Ed. Círculo de Lectores, S: A:
Tomo 19
Barcelona, España 1983

- Osmańczyk, E. Jan
Enciclopedia Mundial de Relaciones Internacionales y Naciones Unidas
Ed. Fondo de Cultura Económica
México 1976 pp. 1236

- Plano, J. C. Y Olton, R.
Diccionario de Relaciones Internacionales
Ed. Limusa
México 1985

Anexo núm. 1

Convenio 111

Convenio relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 4 de junio de 1958 en su cuadragésima segunda reunión;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la discriminación en materia de empleo y ocupación, cuestión que constituye el cuarto punto del orden del día de la reunión;

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional;

Considerando que la declaración de Filadelfia afirma que todos los seres humanos, sin distinción de raza, credo o sexo, tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades, y

Considerando además que la discriminación constituye una violación de los derechos enunciados por la Declaración Universal de los Derechos Humanos, Adopta, con fecha veinticinco de junio de mil novecientos cincuenta y ocho, el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958:

Artículo 1

1. A los efectos de este Convenio, el término "discriminación" comprende:

- a) cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación;
- b) cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación que podrá ser especificada por el Miembro interesado previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados

2. Las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado no serán consideradas como discriminación.
3. A los efectos de este Convenio, los términos “empleo” y “ocupación” incluyen tanto el acceso a los medios de formación profesional y la admisión en el empleo y en las diversas ocupaciones como también las condiciones de trabajo.

Artículo 2

Todo Miembro para el cual este Convenio se halle en vigor se obliga a formular y llevar a cabo una política nacional que promueva, por métodos adecuados a las condiciones y a la práctica nacionales, la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con objeto de eliminar cualquier discriminación a este respecto.

Artículo 3

Todo Miembro para el cual el presente Convenio se halle en vigor se obliga por métodos adaptados a las circunstancias y a las prácticas nacionales, a:

- a) tratar de obtener la cooperación de las organizaciones de empleadores y de trabajadores y de otros organismos apropiados en la tarea de fomentar la aceptación y cumplimiento de esa política;
- b) promulgar leyes y promover programas educativos que por su índole puedan garantizar la aceptación y cumplimiento de esa política;
- c) derogar las disposiciones legislativas y modificar las disposiciones prácticas administrativas que sean incompatibles con dicha política;
- d) llevar a cabo dicha política en lo que concierne a los empleos sometidos al control directo de una autoridad nacional;
- e) asegurar la aplicación de esta política en las actividades de orientación profesional, de formación profesional y de colocación que dependan de una autoridad nacional;
- f) indicar en su memoria anual sobre la aplicación de este Convenio las medidas adoptadas para llevar a cabo esa política y los resultados obtenidos.

Artículo 4

No se consideran como discriminatorias las medidas que efecten a una persona sobre la que recaiga sospecha legítima de que se dedica a una actividad perjudicial a la seguridad del Estado, o acerca de la cual se haya establecido que de hecho se dedica a esta actividad, siempre que dicha persona

tenga el derecho a recurrir a un tribunal competente conforme a la práctica nacional.

Artículo 5

1. Las medidas especiales de protección o asistencia previstas en otros convenios o recomendaciones adoptados por la Conferencia Internacional del Trabajo no se consideran como discriminatorias.
2. Todo Miembro puede, previa consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan definir como no discriminatorias cualesquiera otras medidas especiales destinadas a satisfacer las necesidades particulares de las personas a las que, por razones tales como el sexo, la edad, la invalidez, las cargas de familia o el nivel social o cultural, el sexo, la edad, la invalidez, las cargas de familia o el nivel social o cultural, generalmente se les reconozca la necesidad de protección o asistencia especial.

Artículo 6

Todo Miembro que ratifique el presente Convenio se obliga a aplicarlo a los territorios no metropolitanos, de conformidad con las disposiciones de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo.

Artículo 7

Las ratificaciones formales del presente Convenio serán comunicadas, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

Artículo 8

1. Este Convenio obligará únicamente a aquellos Miembros de la Organización Internacional del Trabajo cuyas ratificaciones haya registrado el Director General.
2. Entrará en vigor doce meses después de la fecha en que las ratificaciones de dos Miembros hayan sido registradas por el Director General.
3. Desde dicho momento, este Convenio entrará en vigor, para cada Miembro, doce meses después de la fecha en que haya sido registrada su ratificación.

Artículo 9

1. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio podrá denunciarlo a la expiración de un período de diez años, a partir de la fecha en que se haya puesto inicialmente en vigor, mediante un acta comunicada, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo. La

denuncia no surtirá efecto hasta un año después de la fecha en que se haya registrado.

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

Artículo 10

1. El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo notificará a todos los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo el registro de cuantas ratificaciones, declaraciones y denuncias le comuniquen los Miembros de la Organización.
2. Al notificar a los Miembros de la Organización el registro de la segunda ratificación que le haya sido comunicada, el Director General llamará la atención de los Miembros de la Organización sobre la fecha en que entrará en vigor el presente Convenio.

Artículo 11

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

Artículo 12

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

Artículo 13

1. En caso de que la Conferencia adopte un nuevo convenio que implique una revisión total o parcial del presente, y a menos que el nuevo convenio contenga disposiciones en contrario:
 - a) la ratificación, por un Miembro, del nuevo convenio revisor implicará, ipso jure, la denuncia inmediata de este Convenio, no obstante las disposiciones contenidas en el artículo 9, siempre que el nuevo convenio revisor haya entrado en vigor;

- b) a partir de la fecha en que entre en vigor el nuevo convenio revisor, el presente Convenio cesará de estar abierto a la ratificación por los Miembros.
- 2. Este Convenio continuará en vigor en todo caso, en su forma y contenido actuales, para los Miembros que lo hayan ratificado y no ratifiquen el convenio revisor.

Artículo 14

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

Recomendación núm. 111

Recomendación sobre la Discriminación en materia de empleo y ocupación

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 4 de junio de 1958 en su cuadragésima segunda reunión;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la discriminación en materia de empleo y ocupación, cuestión que constituye el cuarto punto del orden del día de la reunión, y

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de una recomendación que complemente el Convenio relativo a la discriminación (empleo y ocupación), 1958,

Adopta, con fecha 25 de junio de 1958, la siguiente Recomendación, que podrá ser citada como la Recomendación sobre la Discriminación (empleo y ocupación), 1958:

La Conferencia recomienda la aplicación de las disposiciones siguientes:

I. Definiciones

- 1). A los efectos de esta Recomendación, el término "discriminación" comprende:
 - a) cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color ,sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación;
 - b) cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación que podrá ser especificada por el Miembro interesado previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados
- 2) Las distinciones, exclusiones o preferencia basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado no serán considerados como discriminación.
- 3) A los efectos de esta Recomendación, los términos "empleo" y "ocupación" comprenden tanto el acceso a los medios de formación

profesional y la admisión en el empleo y en las diversas ocupaciones como las condiciones de trabajo.

II. Formulación y Aplicación de la Política

1. Todo Miembro debería formular una política nacional encaminada a impedir la discriminación en materia de empleo y ocupación. Esta política debería ser aplicada mediante medidas legislativas, contratos colectivos entre las organizaciones representativas de empleadores y trabajadores u otros métodos compatibles con las condiciones y las prácticas nacionales, teniendo plenamente en cuenta los siguientes principios:

- a) el fomento de la igualdad de oportunidad y de trato en materia de empleo y ocupación es asunto de interés público;
- b) todas las personas, sin discriminación, deberían gozar de igualdad de oportunidades y de trato en relación con las cuestiones siguientes:
 - i) acceso a los servicios de orientación profesional y de colocación.
 - ii) Acceso a los medios de formación profesional y admisión en un empleo de su propia elección, basándose en la aptitud individual para dicha formación o empleo;
 - iii) Ascenso de acuerdo con la conducta, experiencia, capacidad y laboriosidad de cada persona;
 - iv) Seguridad en el empleo;
 - v) Remuneración por un trabajo de igual valor;
 - vi) Condiciones de trabajo, entre ellas horas de trabajo, periodos de descanso, vacaciones anuales pagadas, seguridad e higiene en el trabajo, seguridad social, servicios sociales y prestaciones sociales en relación con el empleo;
- c) todos los organismos oficiales deberían aplicar una política de empleo no discriminatoria en todas sus actividades;
- d) los empleadores no deberían practicar ni tolerar discriminaciones al contratar, formar, ascender o conservar en el empleo a cualquier persona o el fijar sus condiciones de trabajo; al llevar a la práctica este principio, los empleadores no deberían ser objeto de ninguna obstrucción o intervención, directa o indirecta, por parte de personas u organizaciones;
- e) en las negociaciones colectivas y en las relaciones de trabajo, las partes deberían respetar el principio de igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, y cerciorarse de que los contratos colectivos no contengan cláusulas de carácter discriminatorio en relación con el acceso a los medios de formación, ascenso o conservación del empleo o condiciones de trabajo;

f) las organizaciones de empleadores y de trabajadores no deberían practicar ni tolerar discriminación alguna respecto a la afiliación en los mismos, a la conservación de dicha afiliación o a la participación en los asuntos sindicales.

2. Todo Miembro debería:

a) garantizar la aplicación de los principios de no discriminación:

- i) respecto de los empleos sujetos al control directo de una autoridad nacional;
- ii) en las actividades de orientación profesional, formación profesional y servicios de colocación que estén sujetos al control directo de una autoridad nacional;

b) fomentar su cumplimiento, siempre que sea practicable y necesario, en otros sectores de la formación profesional y del empleo y en otros servicios de orientación profesional y de colocación, por métodos tales como los siguientes:

- i) alentando a los estados o a las provincias de un Estado federal, a las administraciones locales y a los organismos y empresas que sean propiedad del Estado o estén sometidos a su control a garantizar la aplicación de dichos principios;
- ii) subordinando al cumplimiento de dichos principios la concesión de contratos que supongan un gasto de fondos públicos;
- iii) subordinando al cumplimiento de dichos principios la concesión de subsidios a los establecimientos de formación profesional o de licencias o a los servicios privados del empleo y a los organismos de orientación profesional privados.

3. -Se deberían crear organismos apropiados, asistidos, donde fuera posible, por comisiones consultivas compuestas de representantes de las organizaciones de trabajadores y de empleadores, cuando dichas organizaciones existen, y de los otros organismos interesados, con el fin de promover la aplicación de esta política en todos los sectores del empleo público y privado y en particular:

a) tomar todas las medidas que tiendan a hacer comprender al público y a que éste acepte los principios de la no discriminación;

b) recibir y examinar todas las quejas sobre la inobservancia de la política de la no discriminación, investigar tales quejas y remediar, si fuera necesario por un procedimiento de conciliación, cualesquiera prácticas consideradas como opuestas a esta política; y

c) examinar de nuevo toda queja que no hubiera podido resolverse mediante el procedimiento de conciliación, y expresar las opiniones o establecer las

medidas que deban tomarse para corregir las prácticas discriminatorias comprobadas.

4. Todo Miembro debería derogar las disposiciones legislativas y modificar las disposiciones o prácticas administrativas que sean incompatibles con esta política.

5. La aplicación de la política de no discriminación no debería menoscabar las medidas especiales destinadas a satisfacer las necesidades particulares de las personas a las que, por razones tales como el sexo, la edad, la invalidez, las cargas de familia o el nivel social o cultural, generalmente se les reconozca la necesidad de protección o asistencia especial.

6. No deberían ser consideradas como discriminatorias las medidas que afecten a una persona sobre la que recaiga sospecha legítima de que se dedica a una actividad perjudicial a la seguridad del Estado, o acerca de la cual se haya establecido que de hecho se dedica a esta actividad, siempre que dicha persona tenga el derecho a recurrir a un tribunal competente conforme a la práctica nacional.

7. Respecto de los trabajadores inmigrantes de nacionalidad extranjera, así como de los miembros de su familia, debería prestarse atención a las disposiciones del Convenio sobre los trabajadores migrantes (revisado), 1949, relativas a la igualdad de trato, y a las disposiciones de la Recomendación sobre los trabajadores migrantes (revisada), 1949, relativas a la supresión de restricciones para la admisión en el empleo.

8. Una colaboración permanente debería establecerse entre las autoridades competentes, los representantes de los empleadores y de los trabajadores y los organismo apropiados para tomar en consideración otras medidas positivas que puedan ser necesarias, de acuerdo con las circunstancias nacionales, para aplicar los principios de no discriminación.

III. Coordinación de la Prevención de la Discriminación en todos los campos

9. Las autoridades encargadas de la lucha contra la discriminación en materia de empleo y ocupación deberán cooperar estrechamente y de manera continua con las autoridades encargadas de la lucha contra la discriminación en otros sectores, a fin de que puedan coordinarse las medidas adoptadas a este respecto.

Anexo núm. 3

Declaración de Filadelfia

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, congregada en Filadelfia en su vigésima sexta reunión, adopta, el día 10 de mayo de 1944, la presente Declaración de los fines y objetivos de la Organización Internacional del Trabajo y de los principios que debieran inspirar la política de sus Miembros.

I.-

La Conferencia reafirma los principios fundamentales sobre los cuales está basada la Organización y, en especial, los siguientes:

- a) el trabajo no es una mercancía;
- b) la libertad de expresión y de asociación es esencial para el progreso constante;
- c) la pobreza, en cualquier lugar, constituye un peligro para la prosperidad de todos;
- d) la lucha contra la necesidad debe proseguirse con incesante energía dentro de cada nación y mediante un esfuerzo internacional, continuo y concertado, en el cual los representantes de los trabajadores y de los empleadores, colaborando en un pie de igualdad con los representantes de los gobiernos, participen en discusiones libres y en decisiones de carácter democrático, a fin de promover el bienestar común.

II.-

La Conferencia, convencida de que la experiencia ha demostrado plenamente cuan verídica es la declaración contenida en la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, según la cual la paz permanente sólo puede basarse en la justicia social, afirma que:

- a) todos los seres humanos, sin distinción de raza, credo o sexo, tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades;

- b) el logro de las condiciones que permitan llegar a este resultado debe constituir el propósito central de la política nacional e internacional;
- c) cualquier política y medida de indole nacional e internacional, particularmente de carácter económico y financiero, deben juzgarse desde este punto de vista y aceptarse solamente cuando favorezcan, y no entorpezcan, el cumplimiento de este objetivo fundamental;
- d) incumbe a la Organización Internacional del Trabajo examinar y considerar, teniendo en cuenta este objetivo fundamental, cualquier programa o medida internacional de carácter económico y financiero; y
- e) cumplir las tareas que se le confien, la Organización Internacional del Trabajo, después de tener en cuenta todos los factores económicos y financieros pertinentes, puede incluir en sus decisiones y recomendaciones, cualquier disposición que considere apropiada.

III-

La Conferencia reconoce la obligación solemne de la Organización Internacional del Trabajo de fomentar, entre todas las naciones del mundo, programas que permitan:

- a) lograr el pleno empleo y la elevación del nivel de vida;
- b) emplear trabajadores en ocupaciones en que puedan tener la satisfacción de utilizar en la mejor forma posible sus habilidades y conocimientos y de contribuir al máximo al bienestar común;
- c) conceder, como medio para lograr este fin y con garantías adecuadas para todos los interesados, oportunidades de formación profesional y medios para el traslado de trabajadores, incluidas las migraciones de mano de obra y de colonos;
- d) adoptar, en materia de salarios y ganancias y de horas y otras condiciones de trabajo, medidas destinadas a garantizar a todos una justa distribución de los frutos del progreso y un salario mínimo vital para todos los que tengan empleo y necesiten esta clase de protección;
- e) lograr el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, la cooperación de empleadores y de trabajadores para mejorar continuamente la eficiencia en la producción, y la colaboración de trabajadores y empleadores en la preparación y aplicación de medidas sociales y económicas;
- f) extender las medidas de seguridad social para garantizar ingresos básicos a quienes los necesiten y prestar asistencia médica completa;
- g) proteger adecuadamente la vida y la salud de los trabajadores en todas las ocupaciones;

- h) proteger a la infancia y a la maternidad;
- i) suministrar alimentos, vivienda y medios de recreo y cultura adecuados;
- j) garantizar igualdad de oportunidades educativas y profesionales.

IV.-

La Conferencia convencida de que la utilización más completa y amplia de los recursos productivos del mundo, necesaria para el cumplimiento de los objetivos enunciados en esta Declaración, puede obtenerse mediante una acción eficaz en el ámbito internacional y nacional, que incluya medidas para aumentar la producción y el consumo, evitar fluctuaciones económicas graves, realizar el progreso económico y social de las regiones menos desarrolladas, asegurar mayor estabilidad de los precios mundiales de materias primas y productos alimenticios básicos y fomentar un comercio internacional de considerable y constante volumen, ofrece la entera colaboración de la Organización Internacional del Trabajo a todos los organismos internacionales a los que pudiere confiarse parte de la responsabilidad de esta gran tarea, así como en el mejoramiento de la salud, de la educación y del bienestar de todos los pueblos.

V.-

La Conferencia afirma que los principios enunciados en esta Declaración son plenamente aplicables a todos los pueblos, y que si bien en las modalidades de su aplicación hay que tener debidamente en cuenta el grado de desarrollo social y económico de cada pueblo, su aplicación progresiva a los pueblos que todavía son dependientes y a los que ya han llegado a gobernarse por sí mismos interesa a todo el mundo civilizado.