

**UNIVERSIDAD NACIONAL
AUTONOMA DE MÉXICO**

FACULTAD DE DERECHO

SEMINARIO DE DERECHO INTERNACIONAL

**ARMONIZACIÓN DE LA
LEGISLACIÓN LABORAL NACIONAL
A TRAVÉS DE LA ORGANIZACIÓN
INTERNACIONAL DEL TRABAJO**

T E S I S

**QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE LICENCIADO EN
DERECHO**

P R E S E N T A

PABLO FRANCO HERNÁNDEZ

ASESORA: LIC. CLAUDIA IVETTE ANGELES VILLEGAS

MEXICO, D.F. 2007



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.

AGRADECIMIENTOS

A MI MADRE Y HERMANOS

A LA UNAM

A LA FACULTAD DE DERECHO

AL SEMINARIO DE DERECHO INTERNACIONAL

A LA DRA. MARÍA ELENA MANSILLA Y MEJÍA

A LA LIC. CLAUDIA IVETTE ANGELES VILLEGAS

ARMONIZACIÓN DE LA LEGISLACION LABORAL NACIONAL A TRAVÉS DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO

INDICE

	Página
INTRODUCCIÓN	1

CAPÍTULO 1

LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO

1.1.- Antecedentes y evolución de la institución	4
1.2.- Objetivos y principios fundamentales	7
1.3.- Estructura orgánica	16
Organigrama: Estructura de la Organización Internacional del Trabajo	17
1.3.1.-La Conferencia Internacional del Trabajo	18
1.3.2.-El Consejo de Administración	21
1.3.3.-La Oficina Internacional del Trabajo	23
1.3.4.-Otros órganos	25
1.4.- El tripartismo	25
1.5.- Las funciones y competencias de la Organización Internacional del Trabajo	26

CAPÍTULO 2

PROCEDIMIENTO DE ELABORACIÓN DE NORMAS EN LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO

2.1.-Procedimiento de control regular	31
Diagrama: Proceso legislativo de las normas internacionales del trabajo	41
2.2.-Procedimiento de control puntual	45

CAPÍTULO 3

**LAS NORMAS INTERNACIONALES DEL TRABAJO Y EL DERECHO
MEXICANO DEL TRABAJO**

3.1.- La Temática laboral de la Organización Internacional del Trabajo	51
3.2.- Las Convenciones fundamentales y las Prioritarias	60
3.3.- Análisis selectivo de instituciones o figuras laborales reguladas por la Organización Internacional del Trabajo	65
3.3.1.-Libertad sindical	65
3.3.2.-Negociación colectiva	71
3.3.2.1.- Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, número 98	73
3.3.2.2.- Convenio sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, número 151	74
3.3.2.3.-Convenio sobre la negociación colectiva, número 154	74
3.3.3.-Salario	78
3.3.3.1.- Convenio sobre la protección del salario, número 95	79
3.3.3.2.- Convenio sobre la fijación de salarios mínimos, número 131	81
3.3.3.3.- Convenio sobre la protección de los créditos laborales en caso de insolvencia del empleador, número 173	82
3.3.3.4.- Convenio sobre igualdad de remuneración, número 100	83
3.3.4.- Trabajo infantil	84
3.3.4.1.- Convenio sobre la edad mínima, número 138	84
3.3.4.2.- Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, número 182	85
3.3.4.3.- El trabajo infantil en México	86
3.3.5.- Trabajo de migrantes	90
3.3.5.1.- Convenio sobre los trabajadores migrantes número 97	94
3.3.5.2.- Convenio sobre los trabajadores migrantes (disposiciones complementarias), número 143	95
3.3.6.- Seguridad en el empleo	99
3.3.6.1.- Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo, número 158	100

3.3.7.- Igualdad de tratamiento	103
3.3.7.1.- Convenio sobre igualdad de remuneración,número 100	103
3.3.7.2.- Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), número 111	104
3.3.7.3.- Convenio sobre trabajadores con responsabilidades familiares, número 156	105
3.3.8.- Trabajo decente	106
3.4.- Perspectivas de la Organización Internacional del Trabajo y agenda pendiente	112
3.5.- Valoración del nivel de cumplimiento y armonización de la legislación laboral en México con las normas internacionales del trabajo	115

CAPÍTULO 4

PROPUESTAS PARA LA ARMONIZACIÓN DE LA LEGISLACIÓN LABORAL NACIONAL CON LAS NORMAS INTERNACIONALES DEL TRABAJO

4.1. Legislativas	131
4.2. Políticas públicas	133
Conclusiones	139
Bibliografía	142
Anexo I	I
Anexo II	XII

INTRODUCCION

La década de los ochenta trajo una transformación de la economía a nivel mundial, a lo cual México no pudo sustraerse.

La diversificación de los procesos productivos, la lenta pero constante despetrolización de la economía mexicana y el proceso internacional de fortalecimiento de las empresas multinacionales provocaron cambios en el proceso productivo y en la relación laboral en si misma, tanto a nivel internacional como regional y nacional.

Aunado a cambios políticos, que impactaron de manera contundente en las relaciones laborales, aparecieron sindicatos independientes, se crearon nuevas formas de producción y se desarrollaron las empresas prestadoras de servicios.

El gobierno dejó de ser el principal inversionista del país, aunque continúe como mayor contratista, desde entonces y a la fecha, se busca dismantelar o adecuar sistemas de protección social como Banco Nacional Pesquero y Portuario, Instituto Mexicano del Seguro Social, Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, con el fin de que su financiamiento no afecte el modelo económico que apoya el grupo gobernante.

El corporativismo sindical mexicano, durante décadas tan exitoso en materia de control obrero, se empieza a resquebrajar y a mostrar fisuras que jamás cerrarán.

En materia de relaciones laborales surgieron nuevas modalidades de contratación y proliferaron otras tantas ya existentes.

A pesar de que nuestro marco de referencia es México, cómo ya se ha dicho, este proceso se ha presentado en todo el mundo, con un evidente retroceso en materia de derechos y prestaciones sociales para los trabajadores.

En esta situación, el papel de la Organización Internacional del trabajo y las normas que emite, es el de aminorar o evitar los pasivos sociales que de no prevenirse podrían convertirse en detonadores de conflictos de alcance igualmente internacional.

En México, el nivel de cumplimiento de las normas laborales es muy bajo, por la enorme cantidad de conflictos que atienden los tribunales y autoridades administrativas del trabajo, motivados por la violación o el incumplimiento de derechos así se demuestra.

La observancia y aplicación del contenido de convenios internacionales en la materia ratificados por México es un reclamo cada vez más frecuente.

Es por ello que organizaciones de trabajadores mexicanos invoquen dichos convenios en conflictos obrero-patronales e incluso hagan valer los medios de reclamación que conoce la Organización Internacional del Trabajo.

En este trabajo analizamos los convenios fundamentales y prioritarios de la Organización Internacional del Trabajo y su repercusión en el ámbito nacional.

Se citan y analizan las principales normas internacionales del trabajo y algunas instituciones o figuras laborales reguladas por la Organización Internacional del Trabajo, se describe la temática de dicha organización y se comenta la situación de la misma en México, a partir de analizar la conducta de los actores del mundo del trabajo.

Finalmente nos referimos a las perspectivas de dicha Organización y a su agenda pendiente, hacemos una valoración del nivel de cumplimiento y

armonización de la legislación laboral en México con las normas internacionales del trabajo, y las razones por las que a pesar de resultar armónica, en los hechos no se cumple ni se promueve su cumplimiento.

De manera especial se analizan algunos actos de simulación que de manera cotidiana se llevan a cabo con el fin de impedir el cumplimiento de las normas del trabajo.

Se concluye con algunas propuestas en materia legislativa y de políticas públicas que en nuestra opinión coadyuvarían a lograr la armonización de la legislación laboral mexicana, con las normas internacionales del trabajo, a través del cumplimiento de la ley, y de la cultura de la legalidad y la transparencia.

De manera especial nos referimos al carácter preponderante que deben tener las normas internacionales del trabajo y la asesoría de la Organización Internacional del Trabajo en el proceso tendiente a lograr la reforma laboral que requiere México, reforma que debe buscar la modernización de las relaciones laborales, como instrumento que coadyuve a la participación del país en la economía globalizada, de manera competitiva y con pleno respeto a los derechos adquiridos por los trabajadores con total apego a los principios del constitucionalismo social.

CAPÍTULO 1

LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO

1.1. Antecedentes y evolución.

La Organización Internacional del Trabajo es la institución encargada de promover el progreso y bienestar social, mediante acuerdos entre los factores de la producción que permitan la creación de una condición necesaria para alcanzar un desarrollo socioeconómico armonioso.

Algunos acontecimientos que dieron pauta para la creación de la Organización Internacional del Trabajo fueron los siguientes: en el Congreso Internacional de Génova, celebrado en 1866, se adopta la idea de reglamentación universal del trabajo; los programas de Eisenach (1869), Gotha (1875) y Erfurt (1891), del Partido Obrero Socialdemócrata alemán, también buscaron la reglamentación internacional del trabajo; en 1890 se celebra el Congreso Internacional de Berlín, convocado por el Emperador Guillermo II que constituyó el punto de partida de numerosas asambleas; el nacimiento de la asociación internacional de protección legal de los trabajadores, surgió a consecuencia del Congreso de París, celebrado en 1900. Esta asociación celebró en 1906, en la ciudad de Berna, una conferencia en la que se aprobaron dos proyectos de convenciones internacionales: Prohibición del trabajo femenino nocturno en la industria y la utilización de fósforo blanco en la fabricación de cerillos.¹

Al finalizar la Primera Guerra Mundial y declararse el armisticio, los Países Aliados se reunieron en la Conferencia de Paz de París, en el año de 1919, para acordar los términos de la paz con Alemania, en esa conferencia se

¹ Cfr: Charis Gomez, Roberto, Derecho Internacional del Trabajo, segunda edición, Editorial Porrúa, México 2000, página 21.

planteó la necesidad de crear un organismo que tuviera como objetivo atenuar los contrastes sociales que fueron detonantes para la conflagración mundial.

Aunque de carácter autónomo, inicialmente adherida a la Sociedad de Naciones, a partir de 1946, se instituyó como organismo especializado de la Organización de las Naciones Unidas.²

La Organización Internacional del Trabajo tiene como objetivo la mejoría de las condiciones de trabajo en los países miembros, mediante promulgación de normatividad internacional y recomendaciones relativas a diversas cuestiones básicas de equidad y armonía social entre las cuales se encuentran, por enumerar algunos: salarios, edad mínima de trabajo, libertad de asociación sindical, seguridad social.

La Organización Internacional del Trabajo encarnó, desde su inicio, las aspiraciones nacidas de la revolución técnica y las conmociones sociales de aquella época, y marcó así la culminación de una serie de esfuerzos por humanizar las condiciones de trabajo en todo el mundo, a través de la participación en la elaboración de normas laborales por parte de los gobiernos, empleadores y trabajadores.

La consolidación de los derechos humanos y sociales en los países miembros es la búsqueda específica de la Organización Internacional del Trabajo y propugna por la extensión de los mismos en países que no se han adherido a la misma y la ampliación y profundización de dichos beneficios en los países miembros de dicha Organización.

² Cfr. Gros Spiell Héctor, La Organización Internacional del Trabajo y Los Derechos Humanos en América Latina, Capítulo I, La Organización Internacional del Trabajo. Naturaleza jurídica, caracteres e historia, UNAM, México, 1978, Página 11.

La Organización Internacional del Trabajo tiene sus raíces en la situación de los países de Europa y América del Norte en el siglo XIX, al inicio de la Revolución Industrial, es decir, tiene sus precedentes en las condiciones laborales vigentes de ese periodo.

El extraordinario desarrollo económico propiciado por la Revolución Industrial fue posible sólo a costa del trabajo exhaustivo, y muchas veces inhumano, lo cual acarreó graves problemas sociales.

A principios del siglo XIX se evoca la idea de una legislación internacional en materia de trabajo como respuesta a las inquietudes de índole ética y económica, vinculadas con el factor humano de la producción, en plena revolución industrial.

Empresarios como Roberto Owen se dedican a promover la adopción de leyes laborales y sociales, entonces, consideradas como progresistas.

Owen parte de la idea de que las condiciones de vida determinan la suerte del individuo y, para mejorarla, se debe reconstruir el ambiente en que vive. Estas ideas las aplica en sus fábricas: ofrece incrementos en los salarios, reduce las jornadas de trabajo a 10 horas, facilita viviendas dignas para sus empleados y ofrece formación a los hijos de los trabajadores, entre otras.³

Crea la Gran Unión Consolidada de Oficios, con el objetivo de controlar todo el movimiento obrero británico. A los pocos meses de su fundación empieza a tener las primeras crisis porque inicia una serie de huelgas que los obreros no cualificados no pueden soportar, al recibir los salarios mas bajos, una suspensión de labores los ponía en una situación miserable, por lo que de

³ Roberto Owen, Formación del Carácter Humano, S.E., 1814, página 20 y Una Nueva Visión de la Sociedad, S.E., 1823. Página 47 y 48.

manera natural se convertían en enemigos de los gremios que los excluían y en aliados de los patrones.

De estas ideas y del desenvolvimiento de la Revolución Industrial, a finales del Siglo XIX, los sindicatos comienzan a desempeñar un papel importante en los países industrializados y a reivindicar los derechos democráticos y mejoras en las condiciones de vida para los trabajadores.

1.2. Objetivos y principios fundamentales

Los argumentos de tipo humanitario, político y económico esgrimidos para promover la adopción de normas internacionales de trabajo crearon las condiciones para que, a mediano plazo, las naciones vieran la necesidad de apoyar la creación de un organismo a nivel internacional que promoviera la adopción de medidas cautelares y preventivas para abatir las condiciones de miseria, inseguridad y malos tratos que se presentan de manera cotidiana en el ámbito laboral.

Los argumentos de tipo humanitario, político y económico tienen que ver con el hecho de que la enorme masa de obreros, cada vez más creciente, vive y trabaja en las condiciones más intolerables de miseria, promiscuidad e insalubridad, se les explota sin ninguna consideración por su salud, vida familiar o desarrollo personal. Esta inquietud se plasmó en el Preámbulo de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo en la que se afirma que “existen condiciones de trabajo que entrañan injusticia, miseria y privaciones para un gran número de seres humanos”⁴

⁴ Organización Internacional del Trabajo, Oficina Regional para América Latina y el Caribe, Historia de la OIT, el trabajo no es una mercancía, México, 2001, página 4.

El argumento político corresponde a la toma de conciencia del hecho de que, si no mejoran las condiciones de vida y de trabajo de los trabajadores, las masas obreras, en constante aumento con el proceso de industrialización acelerada, pueden generar disturbios sociales e incluso fomentar la revolución. Por eso se indica en la Declaración de la Constitución que “...considerando que el crecimiento económico es esencial, pero no suficiente, para asegurar la equidad, el progreso social y la erradicación de la pobreza, lo que confirma la necesidad de que la Organización Internacional del Trabajo promueva políticas sociales sólidas, la justicia e instituciones democráticas”⁵

En cuanto al tercer argumento, el económico, está vinculado con el hecho de que, cualquier sector económico o país que adoptase leyes a favor de los trabajadores, queda “necesariamente desfavorecido en relación a sus competidores debido al impacto de estas medidas en el coste de producción”.⁶

⁵ Organización Internacional de Trabajo, Declaración de Principios, México, 2000, página 3.

⁶ Idem.

Estas ideas se plasmaron en la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, cuya redacción de 1919 comienza afirmando que “la paz universal y permanente sólo puede basarse en la justicia social”⁷, más adelante se reafirma en la Declaración de Filadelfia adoptada en 1944.

Dichas ideas se encuentran vigentes en la época marcada por la globalización y aún constituyen el objetivo de armonización enarbolado por la Organización Internacional del Trabajo.⁸

Durante sus primeras décadas de existencia, la Organización Internacional de Trabajo se consolidó a nivel Internacional y dedicó gran parte de sus esfuerzos a desarrollar normas internacionales de trabajo y a garantizar su aplicación.

De 1919 a 1939, se adoptaron 67 convenios y 66 recomendaciones. Al principio, las normas se centraban en las condiciones de trabajo: el primer convenio del año de 1919 se refiere a las horas de trabajo, las ocho horas diarias de trabajo que rigen actualmente la mayor parte de las Leyes Laborales en todo el mundo.

En 1926, la Conferencia Internacional del Trabajo introdujo una innovación importante, con miras a supervisar la aplicación de las normas. Se crea la Comisión de Expertos, compuesta por juristas, encargada de examinar la memoria de los gobiernos sobre la aplicación de los convenios ratificados por ellos mismos.

En la década de los treinta del siglo XX, la Organización Internacional del Trabajo enfrentó el problema del desempleo desmedido provocado por la

⁷ Organización Internacional de Trabajo, Declaración de Principios, Op. Cit., página 3.

⁸ Gros Spiell Héctor, La Organización Internacional del Trabajo y Los Derechos Humanos en América Latina, Capítulo I, La Organización Internacional del Trabajo. Naturaleza jurídica, caracteres e historia, Op. Cit., Página 12.

llamada gran depresión. Durante este periodo los representantes de los trabajadores y de los empleadores debatieron sobre la reducción de las horas de trabajo sin alcanzar resultados apreciables.

Con motivo de la Segunda Guerra Mundial y del cambio de sede de la Organización Internacional del Trabajo a Montreal, en 1944, los delegados a la Conferencia Internacional del Trabajo adoptaron la Declaración de Filadelfia que, como anexo a la Constitución, es la Carta en que se establecen los fines y objetivos de la Organización. Esta declaración anticipaba la Carta de las Naciones Unidas y la Declaración Universal de los Derechos Humanos, para los cuales sirvió de modelo.⁹

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, en su vigésima sexta reunión, congregada en Filadelfia, adoptó su declaración de principios y objetivos que a partir de entonces, inspiran las políticas de sus miembros, nuevamente con “el convencimiento de que la paz permanente solo puede basarse en la justicia social”.¹⁰

Los principios fundamentales sobre los cuales se sustenta la Organización son los siguientes:

- “El trabajo no es una mercancía;
- La libertad de expresión y de asociación es esencial para el progreso constante;
- La pobreza, constituye un peligro constante para todos;

⁹ Organización Internacional del Trabajo, Oficina Regional para América Latina y el Caribe, Historia de la OIT, el trabajo no es una mercancía, Op. Cit., página 5.

¹⁰ Secretaría del Trabajo y Previsión Social y Organización Internacional del Trabajo, México y la Organización Internacional del Trabajo, México, 2000, página 31.

- Los representantes de los empleadores y de los trabajadores, colaborando en pie de la igualdad con los representantes de los gobiernos, deben participar en discusiones libres y en decisiones de carácter democrático, a fin de promover el bienestar común.”¹¹

El preámbulo de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo retoma los motivos que inspiraron su creación, además contiene una lista de los temas laborales que requerían, en ese momento, una acción urgente y representa todo un programa de actividades para el organismo.

Este programa, así como los fines de la Organización, son actualizados mediante la Declaración de Filadelfia, que se adopta en 1944, y se incorpora a la Constitución.

La Declaración amplía el campo de acción de la Organización Internacional del Trabajo, “base de la relación existente entre los problemas laborales, sociales, económicos y financieros.”¹²

En la Declaración de Filadelfia, aparecen principios sociales muy importantes, como puede apreciarse en su texto aprobado el 10 de mayo de 1944 que a la letra dice:

- I. “La Conferencia reafirma los principios fundamentales sobre los cuales está basada la organización, y, particularmente que:
 - a. El trabajo no es una mercancía;
 - b. La libertad de expresión y de asociación son esenciales para el progreso constante;

¹¹ Secretaría del Trabajo y Previsión Social y Organización Internacional del Trabajo, México y la Organización Internacional del Trabajo, Op. Cit. página 31.

¹² Hansenne, M. Declaration of Philadelphia, in *Labor law journal*. (Chicago), 45 (8), Aug 1994, páginas 454-460.

- c. La pobreza, en cualquier lugar, constituye un peligro para la prosperidad en todas partes;
 - d. La lucha contra la necesidad debe emprenderse 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 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. Convencida de que la experiencia ha demostrado plenamente el acierto de la declaración en la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, según la cual sólo la Conferencia afirma que:
- a. Todos los seres humanos, sin distinción de raza, credo o sexos, tienen el derecho de perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica, y en igualdad de oportunidades;
 - b. Lograr las condiciones que permitan llegar a este resultado debe constituir el propósito de la política nacional e internacional;
 - c. Toda la política nacional e internacional y las medidas nacionales e internacionales particularmente de carácter económico y financiero, deben apreciarse desde este punto de vista y aceptarse solamente cuando favorezcan, y no impidan el cumplimiento de este objetivo fundamental;

- d. Incumbe a la Organización Internacional del Trabajo examinar y considerar, a la luz de este objetivo fundamental, la política y medidas internacionales de carácter económico y financiero; y
- e. Al cumplir las tareas que se le confían, 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 apropiadas.

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

- a. La plenitud del empleo y la elevación de los niveles de vida;
- b. El empleo de trabajadores en las ocupaciones en que puedan tener la satisfacción de dar la más amplia medida de sus habilidades y de sus conocimientos, y de aportar su mayor contribución al común bienestar humano;
- c. El suministro, como medio para lograr este fin y bajo garantías adecuadas para todos los interesados, de posibilidades de formación profesional y la transferencia de trabajadores, incluyendo las migraciones para empleo y de colonos;
- d. La disposición en materia de salarios y ganancias, duración del trabajo, y otras condiciones de trabajo, de medidas calculadas a fin de asegurar, a todos, una justa distribución de los frutos del progreso y un salario mínimo vital para todos los que trabajen y necesiten tal protección;

- e. El reconocimiento efectivo del derecho al contrato colectivo; la cooperación de empresas y de trabajadores en el mejoramiento continuo de la eficiencia en la producción, y la colaboración de trabajadores y empleadores en la preparación y aplicación de medidas sociales y económicas;
 - f. La extensión de las medidas de seguridad social para proveer un ingreso básico a los que necesiten tal protección, y asistencia médica completa;
 - g. Protección adecuada de la vida y la salud de los trabajadores, en todas las ocupaciones;
 - h. Protección de infancia y de la maternidad;
 - i. La suministración de alimentos, vivienda y facilidades de recreo y cultura adecuadas;
 - j. La garantía de iguales oportunidades educativas y profesionales.
- IV. Convencida de que una más completa y amplia utilización de los recursos productivos del mundo, necesario cumplimiento de los objetivos enumerados de esta Declaración, puede asegurarse mediante una acción eficaz en el plano internacional y nacional que comprenda medidas que tiendan a aumentar la producción y el consumo, a evitar fluctuaciones económicas graves, a realizar el progreso económico y social de las regiones en donde exista menor desarrollo, a garantizar mayor estabilidad de los precios mundiales de materias y productos primarios, fomentar un comercio internacional de alto y constante volumen, la conferencia brinda la entera colaboración de la Organización Internacional del Trabajo a todos los organismos internacionales a los que pudiera confiarse parte de

la responsabilidad en 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, en las modalidades de su aplicación, debe tenerse debidamente en cuenta el grado de desarrollo social y económico de cada uno, su aplicación progresiva a los pueblos que todavía son dependientes, así como a los que ya han alcanzado la etapa en la que se gobiernen por si mismos, interesa a todo el conjunto del mundo civilizado.”¹³

La Oficina Internacional del Trabajo, analizó las resoluciones de la Conferencia de Filadelfia, en los términos siguientes:

“La conferencia afirmó que la justicia social significa que todos los seres humanos, cualesquiera que sea su raza, creencia o sexo, tienen derecho a perseguir su progreso material y espiritual con libertad y dignidad, seguridad económica e igualdad de oportunidades.”¹⁴ La declaración de Filadelfia definió la posición de la Organización Internacional del Trabajo respecto a este fin fundamental; “la Organización que ha sido denominada conciencia social de la humanidad, debe asegurar que este fin devenga, efectivamente, el objeto esencial de la vida nacional e internacional. En consecuencia,..., implica una clara extensión de las responsabilidades de la Organización en lo que

¹³ Hansenne, M. Declaration of Philadelphia, Op. Cit., páginas 454-460.

¹⁴ Hansenne, M. Declaration of Philadelphia, Op. Cit., páginas 454-460.

concierno al estudio y la solución de los problemas que suscitan en el mundo, la evolución hacia la justicia social;”¹⁵

1.3. Estructura orgánica

La estructura de la Organización Internacional del Trabajo está conformada por tres órganos:

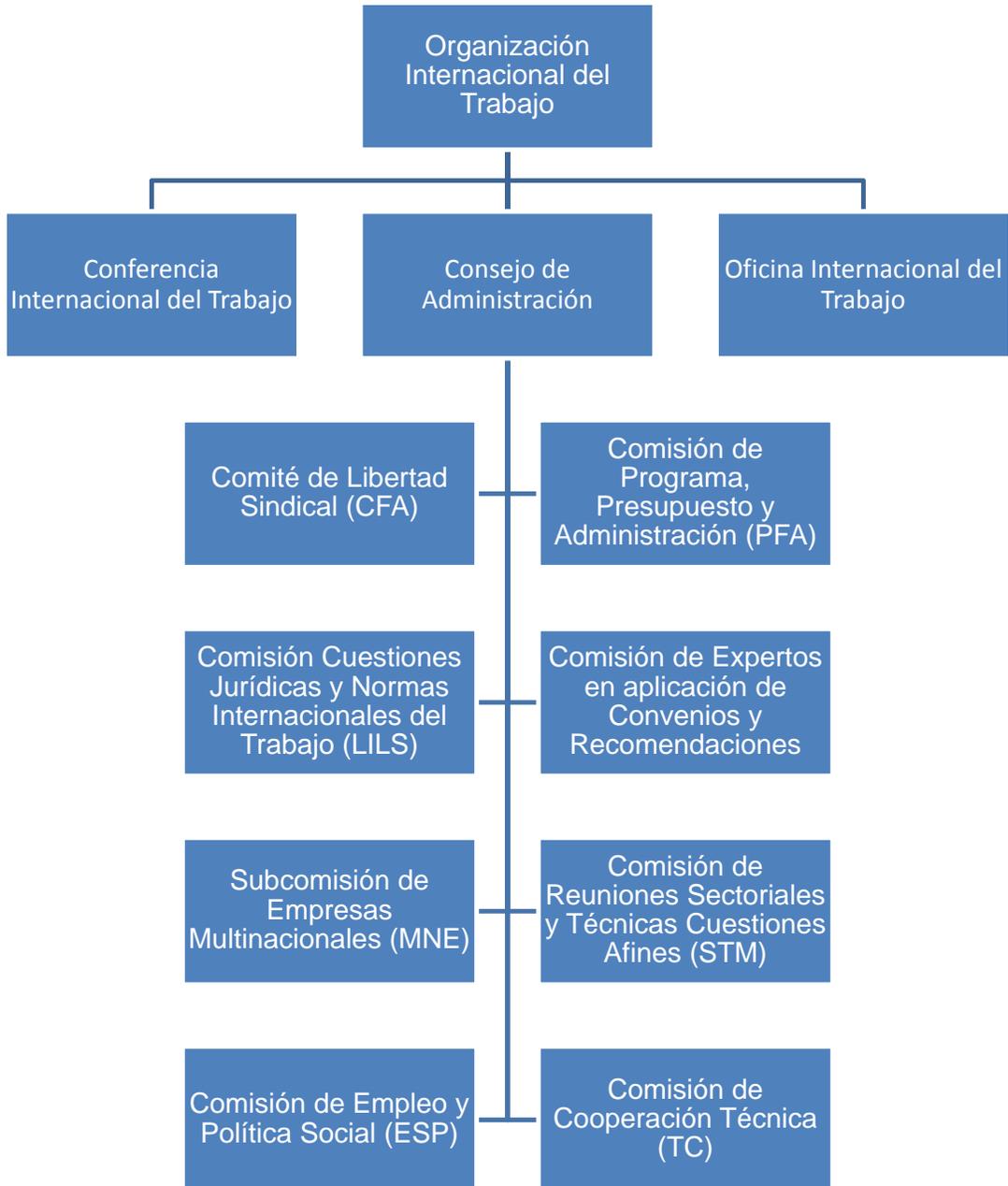
- La Conferencia Internacional del Trabajo;
- el Consejo de Administración; y,
- la Oficina Internacional del Trabajo.

Tal y como se ilustra en el siguiente organigrama:

ORGANIGRAMA

ESTRUCTURA DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO

¹⁵ Secretaría del Trabajo y Previsión Social y Organización Internacional del Trabajo, México y la Organización Internacional del Trabajo, Op. Cit., página 15.



1.3.1. La Conferencia Internacional del Trabajo

Cada uno de estos órganos desarrolla actividades propias y específicas; el primero constituye el órgano principal y se reúne de manera regular

anualmente; sin embargo, si se trata de asuntos relacionados con el ámbito de la marina mercante se reúne una segunda vez en el mismo periodo.

“La actividad básica de la Conferencia es la de adoptar los convenios y recomendaciones internacionales del trabajo y velar por su cumplimiento. Cada dos años, aprueba el programa de trabajo y el presupuesto de operación para la

organización, elige al Consejo de Administración y funge como foro mundial para la discusión de las cuestiones relativas al trabajo y los problemas sociales que se llevan a cabo en sesiones plenarias y en comisiones, las cuales se constituyen para los distintos puntos del orden del día.

Algunas comisiones tienen un carácter fijo: verificaciones de poderes, reglamentos, proposiciones, aplicaciones de convenios y recomendaciones, cuestiones financieras, y en torno a las políticas de segregación y exclusión social.”¹⁶

Cada Estado Miembro está representado por una delegación integrada por dos delegados gubernamentales, un delegado empleador y un delegado trabajador, más sus consejeros técnicos respectivos; los delegados empleador y trabajador se designan de acuerdo con las organizaciones nacionales más representativas de los empleadores y de los trabajadores.

Todos los delegados tienen de los mismos derechos y pueden expresarse con entera libertad y votar como consideren oportuno.

Esta diversidad de puntos de vista no impide que las decisiones se adopten con frecuencia por amplia mayoría de votos, o incluso por unanimidad.

¹⁶ Secretaría del Trabajo y Previsión Social y Organización Internacional del Trabajo, México y la Organización Internacional del Trabajo, Op. Cit., página 34.

Muchos representantes gubernamentales son ministros encargados de los asuntos laborales en sus países. Durante la reunión de la Conferencia, también hacen uso de la palabra jefes de Estado o de gobierno. Las organizaciones internacionales, tanto gubernamentales como no gubernamentales, asisten en calidad de observadoras.

Las funciones de la Conferencia, a la que se alude a menudo como el “parlamento mundial del trabajo”, son varias: En primer lugar, elaborar y adoptar las normas internacionales del trabajo, que revisten la forma de convenios y recomendaciones.

Los convenios son tratados internacionales que, una vez adoptados, se someten a la ratificación de los Estados Miembros.

La ratificación crea una obligación jurídica de aplicar las disposiciones del convenio de que se trate.

Por su parte, las recomendaciones pretenden orientar la acción en el plano nacional, pero no están abiertas a la ratificación ni son jurídicamente vinculantes.

La Conferencia también supervisa la aplicación de los convenios y recomendaciones en el plano nacional. Examina las memorias que todos los Estados Miembros presentan para facilitar información detallada acerca del cumplimiento de las obligaciones contraídas en virtud de los convenios que han ratificado, y acerca de su legislación y práctica respecto de los convenios ratificados o no, y recomendaciones sobre los cuales el Consejo de Administración haya solicitado la presentación de memorias.

Desde la adopción, en 1998, de la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo,

otro cometido importante de la Conferencia es el examen del Informe Global preparado por la Oficina en virtud de los procedimientos de seguimiento establecidos por la Declaración. A lo largo de un ciclo de cuatro años, la Conferencia examina por turnos los informes globales que abarcan los cuatro derechos fundamentales, a saber:

- libertad sindical y de asociación y reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva;
- eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio;
- abolición efectiva del trabajo infantil, y
- eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación.

La Conferencia es además un foro en el que se debaten cuestiones sociales y laborales que revisten importancia para el mundo entero. Los delegados estudian la evolución del progreso social en el mundo, pero el tema central es la Memoria que presenta cada año el Director General de la Organización Internacional del Trabajo.

La Conferencia también adopta resoluciones que proporcionan orientaciones para la política general y las actividades futuras de la Organización Internacional del Trabajo.

Cada dos años la Conferencia aprueba el programa de trabajo y el presupuesto bienales de la Organización, financiados por los Estados Miembros.¹⁷

¹⁷ Cfr. Organización Internacional de Trabajo, Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, Ginebra, 2000, página 8.

1.3.2. El Consejo de Administración

El Consejo de Administración es el órgano ejecutivo de la Organización y núcleo vital en que convergen todas sus actividades, en el se originan las acciones de trabajo.

Los Estados miembros del Consejo de Administración son electos cada tres años y se convoca a reunión, de manera regular, tres veces al año para definir el orden del día de la Conferencia Internacional y de otras reuniones de interés y decidir respecto a la política y programas de actividades de la Organización.

“Las actividades del Consejo son las de fijar el orden del día de la Conferencia, designar al Director de la Organización, constituir e integrar comisiones y comités que considere necesarios, tanto en su seno como fuera del Consejo, fijar el orden del día de las diferentes reuniones que convoca y examinar las conclusiones a que se llegue, determinar la política de cooperación técnica y vigilar la ejecución de los programas respectivos.”¹⁸

“El Consejo está compuesto de 56 miembros titulares (28 Gobiernos, 14 Empleadores y 14 Trabajadores) y de 66 miembros adjuntos (28 Gobiernos, 19 Empleadores y 19 Trabajadores). Diez de los puestos gubernamentales quedan reservados a los Miembros de mayor importancia industrial (Alemania, Brasil, China, Francia, India, Italia, Japón, Federación de Rusia, Reino Unido y Estados Unidos). Los demás miembros gubernamentales son elegidos por la Conferencia cada tres años. Los miembros empleadores y trabajadores son elegidos en su capacidad individual.”¹⁹

¹⁸ Secretaría del Trabajo y Previsión Social y Organización Internacional del Trabajo, México y la Organización Internacional del Trabajo, Op. Cit. página 35.

¹⁹ Organización Internacional de Trabajo, Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, Op. Cit., páginas 8-9.

“La Conferencia ha encomendado al Consejo de Administración varias funciones que vienen contempladas ya sea en el Reglamento de la Conferencia o en el Reglamento Financiero. Esas funciones son las siguientes:

- Decisiones relativas a la representación de organizaciones internacionales no gubernamentales ante la Conferencia;
- Opinión sobre las proposiciones sometidas a la Conferencia que impliquen gastos;
- Reducción de los plazos para la preparación de las normas internacionales del trabajo;
- Examen y aprobación del proyecto de presupuesto presentado por el Director General con miras a someterlo a la Conferencia;
- Examen de las tasas de contribución correspondientes a cada Miembro de la Organización;
- Autorización para la utilización del Fondo de Construcciones y Alojamiento, así como de la cuenta de programas especiales;
- Aprobación de los gastos financiados mediante un crédito sin especificación del objeto preciso al que será destinado;
- Autorización de las transferencias de una partida a otra de la misma parte del presupuesto;
- Autorización del pago de obligaciones relacionadas con ejercicios económicos anteriores al último ejercicio económico;
- Autorización de la financiación de gastos incurridos para hacer frente a necesidades imprevistas o circunstancias excepcionales con cargo al Fondo de Operaciones o autorización para contraer préstamos o solicitar anticipos;

- Recomendación con miras a una contribución adicional de los Estados Miembros para el Fondo de Operaciones;
- Nombramiento del Auditor Externo;
- Aprobación del Reglamento Financiero; y,
- Aprobación de disposiciones provisionales en caso de urgencia.”²⁰

Esta lista no es restrictiva y no incluye las funciones que el reglamento asigna directamente a la Mesa del Consejo de Administración por ejemplo, consultas sobre los proyectos de resolución sometidos a la Conferencia.

1.3.3. La Oficina Internacional del Trabajo

La Oficina Internacional del Trabajo, centraliza y distribuye la información sobre reglamentación del trabajo y las condiciones sociales en el mundo, realiza estudios y prepara las reuniones de la Conferencia y del Consejo, así como otras reuniones e informes que sirvan de base a los trabajos de la Organización.

Dirige las actividades de cooperación técnica, publica obras y revistas especializadas y mantiene relaciones con las demás instituciones internacionales con ministros o secretarías de trabajo, asuntos sociales, organizaciones de trabajadores y de empleadores de todos los Estados miembros.

La sede de la Oficina Internacional del Trabajo se encuentra en Ginebra, Suiza, y cuenta con oficinas regionales, subregionales, de enlace y con cierto número de corresponsalías nacionales.

²⁰ Organización Internacional del Trabajo, Compendio normativo aplicable al Consejo de Administración de la Organización Internacional del Trabajo, Ginebra 2005. Pagina 9

La Oficina Internacional del Trabajo ha creado varios institutos y centros, dedicados a la investigación, enseñanza y cooperación técnica.

México ingresó a la Organización en 1931 y ha adoptado 78 convenios de los 185 adoptados por la Organización Internacional del Trabajo. La Oficina para Cuba y México, se establece en la Ciudad de México a partir de la firma de un acuerdo entre el Gobierno y la Organización Internacional del Trabajo de 1955. Desde su ingreso en la Organización cuenta con una delegación permanente en el Consejo de Administración, que establece la agenda de la Conferencia Internacional del Trabajo y designa al Director General de la Oficina entre otras varias funciones.

La Organización Internacional del Trabajo siempre ha propugnado por ser un foro en el que los gobiernos y los interlocutores sociales de sus 177 Estados Miembros pueden libre y abiertamente confrontar experiencias y comparar políticas nacionales.

1.3.4. Otros órganos

El Consejo de Administración cuenta actualmente con las comisiones y los comités siguientes:

- Comité de Libertad Sindical (CFA)
- Comisión de Programa, Presupuesto y Administración (PFA)
- Comisión de Cuestiones Jurídicas y Normas Internacionales del Trabajo (LILS)
- Comisión de Expertos en aplicación de Convenios y Recomendaciones
- Subcomisión de Empresas Multinacionales (MNE)
- Comisión de Empleo y Política Social (ESP)

- Comisión de Reuniones Sectoriales y Técnicas y Cuestiones Afines (STM)
- Comisión de Cooperación Técnica (TC)
- Grupo de Trabajo sobre Dimensión Social de la Mundialización (WP/SDG)²¹

1.4. El tripartismo

La Organización Internacional del Trabajo se distingue de otras organizaciones por ser una Institución de composición tripartita, cada país cuenta con cuatro representantes, dos gubernamentales, uno de empleadores y otro de los trabajadores, por cada delegación nacional, pudiendo cada uno de ellos hablar y votar independientemente.

La estructura tripartita hace de la Organización Internacional del Trabajo una organización en la que agrupaciones de empleadores y trabajadores tienen el mismo derecho a voz que los gobiernos al formular sus políticas y programas.

La Organización Internacional del Trabajo favorece también el tripartismo dentro de los Estados Miembros al promover un diálogo social que implica a sindicatos y empleadores en la formulación y, cuando sea apropiado, la instauración de políticas nacionales en asuntos sociales y económicos y otra gran cantidad de cuestiones.²²

1.5. Las funciones y competencias de la Organización Internacional del Trabajo

²¹ Cfr. Organización Internacional del Trabajo, Compendio normativo aplicable al Consejo de Administración de la Organización Internacional del Trabajo, Op. Cit., página 8.

²² Organización Internacional del Trabajo, Oficina Regional para América Latina y el Caribe, Historia de la OIT, el trabajo no es una mercancía, Op. Cit. página 8.

Al adoptarse en 1998, la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, es la expresión del compromiso de los gobiernos y de las organizaciones de empleadores y de trabajadores de respetar y defender los valores humanos fundamentales, valores de vital importancia para la vida de todos los seres humanos en el plano económico y social. La Declaración abarca cuatro áreas:

- La libertad de asociación, la libertad sindical y el derecho de negociación colectiva;
- La eliminación del trabajo forzoso u obligatorio;
- La abolición del trabajo infantil
- La eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

La Declaración debe reforzar y respaldar todas las actividades de cooperación técnica de la Organización Internacional del Trabajo, que han de responder forzosamente a las necesidades de los mandantes en el plano nacional y regirse por los cuatro objetivos estratégicos de la Organización, los cuales están interconectados, por lo que el ejercicio de los derechos fundamentales en el trabajo facilitará los progresos que se consigan en relación con los demás objetivos estratégicos, que facilitarán a su vez dicho ejercicio.

El Programa sobre la Promoción de la Declaración tiene como propósito fundamental lograr que los Estados Miembros de la Organización lleven a la práctica los principios y derechos relacionados con la libertad sindical y la negociación colectiva, la discriminación, el trabajo forzoso y el trabajo infantil, a través de la ratificación de los convenios procedentes y su pleno cumplimiento. Para lograr este propósito la Organización difunde la Declaración en los distintos países, así como en los planos regional e internacional y entre los

actores socioeconómicos interesados, a fin de realzar la percepción de lo que aportan esos derechos y principios fundamentales al desarrollo, la democracia, la justicia y la habilitación de los hombres y de las mujeres.

Para reflejar los valores fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo, los nuevos estudios y el desarrollo de instrumentos hacen hincapié en mejorar la calidad del empleo, aumentar las oportunidades económicas para las mujeres y promover las asociaciones de empleadores y de trabajadores en la pequeña empresa y en los sectores informales.

Para tales efectos se han llevado a cabo diversas misiones las cuales han generado algunos programas de promoción del empleo, de aminoramiento de la pobreza y otros programas destinados a dar respuesta a las necesidades de reintegración económica de los diversos grupos afectados por la crisis y a reconstruir las instituciones pertinentes y la infraestructura dañada.

La Organización desarrolla una campaña mundial con miras a conseguir que el trabajo sea más seguro, más salubre y más humano, por un lado, y a crear un programa integrado de apoyo directo a los Estados Miembros y a la industria, por otro.

Uno de los postulados de la Organización Internacional del Trabajo es que la seguridad es el núcleo mismo de la justicia social y que la inseguridad engendra temores, lleva a la pobreza y suscita comportamientos socialmente irresponsables, a la vez que impide a las personas que actualicen su potencial como trabajadores y como miembros de la sociedad.

Las acciones de este programa parten de un Informe Diagnóstico, que será un análisis comparado para precisar las principales formas de inseguridad y los factores que la provocan o agudizan.

A partir de este análisis se examinan los planes innovadores emprendidos por los Estados Miembros, a fin de preparar un compendio con toda la gama de iniciativas y opciones normativas que constituya una fuente de informaciones y de orientaciones al día para los Estados Miembros.

El Ministerio o Secretaría del Trabajo, que es el interlocutor tradicional de la Organización, compite cada vez más con las decisiones de otros Ministerios o instancias gubernamentales que afectan al empleo y la política social, en lo tocante, por ejemplo, a las privatizaciones, el ajuste estructural y la estrategia en materia de inversiones.

La posible aportación de las organizaciones de trabajadores y de empleadores es frecuentemente menospreciada por los gobiernos y por ciertos sectores de la sociedad civil. Se desaprovecha el diálogo y las instituciones tripartitas como instrumentos para la resolución de problemas.

La Organización formula normas internacionales del trabajo, que revisten la forma de convenios y de recomendaciones, por las que se fijan unas condiciones mínimas en materia de derechos laborales fundamentales: libertad sindical, derecho de sindicación, derecho de negociación colectiva, abolición del trabajo forzoso, igualdad de oportunidades y de trato, así como otras normas por las que se regulan condiciones que abarcan todo el espectro de cuestiones relacionadas con el trabajo. Presta asistencia técnica, principalmente en los siguientes campos:

- formación y rehabilitación profesionales;
- política de empleo;
- administración del trabajo;
- legislación del trabajo y relaciones laborales;

- condiciones de trabajo;
- desarrollo gerencial;
- cooperativas;
- seguridad social;
- estadísticas laborales, y seguridad y salud en el trabajo.

Asimismo es importante retomar lo que se ha mencionado antes en el sentido de que las funciones de la Conferencia son varias:

En primer lugar está la de elaborar y adoptar normas internacionales del trabajo, que revisten la forma de convenios y recomendaciones. Los convenios son tratados internacionales que, una vez adoptados, se someten a la ratificación de los Estados Miembros.

En suma, los objetivos buscados y los principios enarbolados en el origen de la Organización Internacional del Trabajo, son vigentes por lo que, lejos de terminar la labor iniciada, ésta debe plantear las adecuaciones y modificar su visión con el “objetivo de mantener en el centro de la discusión el retroceso de las relaciones laborales.”²³

²³ Cfr. Organización Internacional del Trabajo, Comisión Mundial sobre la Dimensión Social de la Globalización, Por una globalización justa, crear oportunidades para todos, Ginebra 2003 Resumen, página X y XI.,

CAPÍTULO 2

PROCEDIMIENTO DE ELABORACIÓN DE NORMAS EN LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO

2.1. Procedimiento de control regular

La normatividad internacional en materia del trabajo, adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo, quedó establecida en el Código Internacional del Trabajo¹, bajo la forma de convenios y recomendaciones que se refieren a una extensa variedad de temas y aspectos del trabajo y condiciones laborales, de seguridad e higiene de los trabajadores, en el entendido de que las mismas proponen reglas generales a observar en las condiciones de trabajo en busca del mejoramiento de éstas.

El desarrollo económico de los últimos años ha encontrado mecanismos nuevos de contratación y, como consecuencia, la desaparición de las condiciones de trabajo que han regido las relaciones laborales en todos sus aspectos, la Organización Internacional del Trabajo pugna por la conservación de los logros y conquistas laborales históricas y busca flexibilizar éstas a las nuevas condiciones.

Las normas internacionales del trabajo son, ante todo, instrumentos para los gobiernos que, en consulta con los empleadores y los trabajadores, se

¹ Organización Internacional del Trabajo. Oficina Internacional del Trabajo, Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, Artículo 20, Ginebra 2003, página 16.

proponen redactar y aplicar una legislación laboral, al igual que políticas sociales que estén de conformidad con las normas aceptadas internacionalmente.²

Además de dar forma a la ley, las normas internacionales del trabajo pueden aportar directrices para el desarrollo de políticas nacionales y locales, como las políticas de empleo, de trabajo y sociales.³

Se utilizan, asimismo, para mejorar diversas estructuras administrativas como la administración e inspección del trabajo, la administración de la seguridad social, los servicios del empleo, entre algunos otros.

Al ser utilizadas por órganos de resolución de conflictos laborales, las normas internacionales del trabajo también actúan como una fuente de criterios aplicados por órganos de resolución de conflictos laborales y como modelos para los convenios colectivos.

Las normas internacionales del trabajo ejercen asimismo un impacto directo en las industrias.

Estas pretensiones obvian la necesidad de reafirmar el mantenimiento de los principios y derechos fundamentales contenidos en la Constitución de la Organización, así como promover su aplicación universal.

Cómo se menciona en el capítulo anterior, la Conferencia Internacional del Trabajo, supone:

- “que al incorporarse libremente a la Organización Internacional del Trabajo, todos los Miembros han aceptado los principios y derechos

² Cfr. Organización Internacional del Trabajo, Oficina Internacional del Trabajo, Las reglas del juego, una breve introducción a las normas internacionales de trabajo, Ginebra 2005, página 13

³ Cfr. Organización Internacional del Trabajo. Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, Anexo Declaración relativa a los fines y Objetivos de la Organización Internacional del Trabajo. IV Parte, Op. Cit. , página 23.

enunciados en la Constitución y Declaración de Filadelfia, y se han comprometido a esforzarse por lograr los objetivos generales de la Organización en toda la medida de sus posibilidades y atendiendo a sus condiciones específicas;

- que esos principios y derechos han sido expresados y desarrollados en forma de derechos y obligaciones específicos en convenios que han sido reconocidos como fundamentales, dentro y fuera, de la Organización.”⁴

La Conferencia sostiene que todos los Miembros, aún cuando no hayan ratificado los convenios aludidos, tienen un compromiso que deriva de su sola pertenencia a la Organización, de respetar, promover, de buena fe y de conformidad con la Constitución, los principios relativos a los derechos fundamentales que son objeto de estos convenios:

- “la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva;
- la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio;
- la abolición efectiva del trabajo infantil; y
- la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación”⁵

En el mismo documento se reconoce la obligación de la Organización de ayudar a sus miembros, en respuesta a las necesidades que hayan establecido y expresado, a alcanzar esos objetivos mediante el pleno uso de sus recursos constitucionales, de funcionamiento y presupuestarios, incluida la movilización de recursos y apoyo externos, en la búsqueda de alentar a otras organizaciones internacionales con las que la Organización Internacional del

⁴ Organización Internacional del Trabajo. Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, Anexo Declaración relativa a los fines y Objetivos de la Organización Internacional del Trabajo. I Parte, Op. Cit. , página 22.

⁵ Idem.

Trabajo ha establecido relaciones, de conformidad con el artículo 12 de su Constitución, a respaldar esos esfuerzos en los siguientes términos:

- Ofrecer cooperación técnica y servicios de asesoramiento destinados a promover la ratificación y aplicación de los convenios fundamentales;
- Asistir a los Miembros que todavía no están en condiciones de ratificar todos o algunos de esos convenios en sus esfuerzos por respetar, promover y hacer realidad los principios relativos a los derechos fundamentales que son objeto de esos convenios; y
- Ayudar a los Miembros en sus esfuerzos por crear un entorno favorable de desarrollo económico y social.

La adopción de las normas internacionales de trabajo es el resultado más importante y, finalmente, el objetivo de la Organización, ya que entre 1919 y 2006 se han adoptado “187 convenios y 198 recomendaciones relativas a los diversos temas del trabajo”.⁶

Una de las funciones de mayor importancia de la Organización es la elaboración de normas internacionales laborales bajo la forma de convenciones y recomendaciones.

La primera etapa del proceso de creación de las normas inicia con la inclusión en el orden del día de la Conferencia Internacional del Trabajo del tema del futuro instrumento.

El Consejo de Administración, es la instancia que facultada para tomar la decisión de incluir en el orden del día dicha iniciativa.

⁶ Organización Internacional del Trabajo, Historia de la Organización Internacional del Trabajo: en página electrónica de la Organización Internacional del Trabajo <http://www.ilo.org/public/spanish/standards/>

La Oficina Internacional del Trabajo solicita a los países que den a conocer su opinión sobre el proyecto de convenio y/o recomendación, para lo cual se somete a un cuestionario detallado sobre los principales temas a discutir.

En todos los casos, ya sea convenio o recomendación, se utiliza el procedimiento de “doble discusión” según la cual la discusión debe llevarse a cabo en dos reuniones anuales sucesivas de la Conferencia, la primera para el examen y la segunda para la adopción del texto definitivo.

Durante la Conferencia Internacional del Trabajo, se constituyen tantas comisiones técnicas como temas de esa naturaleza deban existir en la agenda.

Las comisiones desarrollan sus actividades sobre la base de los informes preparados por la Oficina a partir de las notificaciones enviadas por los gobiernos.

Una vez que la comisión respectiva ha terminado con el proyecto de convenio o recomendación, éste se somete a la consideración de la Conferencia para, en su caso, su aprobación definitiva.

Ya se ha comentado que entre un convenio y una recomendación existe una diferencia de forma: los convenios crean obligaciones para los países miembros que los ratifican y los que no lo ratifican se encuentran obligados a su aplicación por el simple hecho de ser miembros de la Organización, mientras que las recomendaciones están destinadas a orientar la acción de la política laboral de los países miembros pero solo en el ámbito nacional.

El carácter vinculante de los convenios se sujeta a lo establecido por la Convención de Viena, sobre el Derecho de los Tratados, según el cual: “...se entiende por “ratificación”, “aceptación”, “aprobación” y “adhesión”, según sea el caso, el acto internacional así denominado por el cual un Estado hace

constar en el ámbito internacional su consentimiento en obligarse por un tratado".⁷

La constitución de la Organización impone a los países miembros la obligación de someter los convenios y recomendaciones a la autoridad competente, en el caso particular de México, a la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, en un plazo de 12 a 18 meses a partir de la adopción de la misma por la Conferencia. La autoridad competente que en virtud de la Constitución nacional⁸ de cada estado tiene la facultad de legislar o de tomar cualquier medida para dar efecto a los convenios o recomendaciones.

Debido a las repercusiones que implica la aplicación de normatividad internacional es conveniente establecer que dicha aplicabilidad está supeditada, necesariamente, a lo que establece el Artículo 133 Constitucional y los procedimientos legales de dicha aplicabilidad para todos los efectos legales y que, por el momento no es motivo de análisis ni de discusión y que será evaluado en el momento oportuno.⁹

Independientemente de su opinión sobre el texto de los instrumentos, los gobiernos deben someter los convenios y las recomendaciones a las autoridades legislativas correspondientes. En el proceso de aceptación, los gobiernos tienen plena facultad para formular las propuestas que les parezca convenientes sobre la aplicación de las normas aprobadas.

⁷ Convención de Viena, sobre el derecho de los tratados, U.N. Doc A/CONF.39/27 (1969), 1155 U.N.T.S. 331, Viena, 23 de mayo de 1969, Editado electrónicamente en Madrid a 16 de mayo de 1997. <http://www.derechos.org/viena.html>.

⁸ Diario Oficial de la Federación, Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, 1976, Artículos 26º y 40º fracción XIV, S.E.

⁹ Becerra Ramírez, Manuel. La recepción del derecho internacional en el derecho interno. UNAM 2006, página 109

Ante la rapidez de los cambios de la economía, la Conferencia Internacional del Trabajo adopta, en el año de 1997, un instrumento de enmienda a la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, por lo que se añade un nuevo párrafo al artículo 45¹⁰, en virtud del cual la Conferencia quedará facultada para derogar el convenio por mayoría de dos terceras partes de los votos emitidos por los delegados presentes, el mismo número que se requiere para su aprobación, si se considera que el convenio ha perdido su objeto de aplicación o que ya no representa una contribución útil para la realización de los objetivos de la Organización.

Esta enmienda es una necesidad operativa para depurar el cuerpo normativo formado en 1919 y da plena vigencia a las normas internacionales del trabajo en una economía mundial cada vez más demandante y competitiva.

La ratificación de un convenio implica para un estado miembro la obligación de someterse a los procedimientos destinados a controlar su aplicación.

El envío de las memorias sobre la aplicación de los convenios constituye el primer paso del procedimiento del control regular.

Este control es ejercido por la Comisión de Expertos en aplicación de Convenios y Recomendaciones y por la Comisión de Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la Conferencia Internacional del Trabajo.

Las memorias detalladas se denominan de esa forma porque las informaciones que envían los estados deben responder a los datos solicitados en el formulario de memorias aprobados por el Consejo de Administración para cada Convenio, desde su adopción.

¹⁰ Organización Internacional del Trabajo. Oficina Internacional del Trabajo, Reglamento de la Conferencia Internacional del Trabajo, Artículo 45, Op. Cit., página 58.

Estos datos se refieren en particular, a la legislación aplicable y los formularios, contienen también un cuestionario relativo a cada uno de los artículos del convenio, que sirve tanto para precisar el sentido de éstos como para obtener una información adecuada sobre su grado de aplicación.

Las memorias generales deben ser enviadas cada año en lo que se refiere a los convenios con respecto a los cuales no les corresponde aplicar una memoria detallada y pueden cubrir a todos los convenios (y no a cada convenio por separado), solo son examinadas por los órganos de control si contienen informaciones sobre cambios importantes en la legislación o la práctica.

Las comunicaciones sobre las que se solicitan las memorias sobre la aplicación de convenios ratificados se envían a los gobiernos en febrero de cada año, junto con una lista de los convenios sobre los que han de presentarse memorias detalladas o simplificadas.

De conformidad con una facultad del Consejo de Administración, plasmada en los Artículos 22 y 23 de la Constitución a la Organización, las memorias se solicitan para el primero de junio o, a más tardar, para el primero de septiembre de cada año.

El control de la aplicación de convenios y recomendaciones se lleva a cabo a través de la Comisión de Expertos.

Originalmente, este control corresponde a la Conferencia, pero en vista de la creciente complejidad de las tareas, se adoptó en 1926, una resolución en virtud de la cual el Consejo de Administración instituye dicha comisión, que comienza sus funciones en 1927.

“La conformación de la Comisión empieza con ocho países miembros pero actualmente la composición se aproxima a veinte miembros provenientes de

diversas partes del mundo y con una extracción nacional que permite concentrar las experiencias de distintos sistemas políticos, económicos y sociales.”¹¹

La Comisión debe examinar con toda imparcialidad y objetividad si los Estados cumplen con las obligaciones impuestas por la Constitución en materia normativa, y en especial, indicar en que medida la situación legal y de hecho existente en ellos se ajusta a los términos de los convenios ratificados.

El informe de la Comisión de Expertos que contiene las observaciones y solicitudes de información a los gobiernos es presentado para su evaluación ante la Comisión de Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la Conferencia.

La Comisión realiza un examen de los casos individuales y los gobiernos que han recibido observaciones por falta de cumplimiento de las obligaciones derivadas de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo o que, por no cumplir plenamente las disposiciones de los convenios son invitados a formular una declaración.

En su declaración “los gobiernos especifican las causas que motivaron las observaciones y proporcionan la información adicional que consideren oportuna.”¹²

Las normas internacionales del trabajo se desarrollan a partir de una creciente preocupación internacional para afrontar determinados problemas, como

¹¹ Secretaría del Trabajo y Previsión Social y Organización Internacional del Trabajo, México y la Organización Internacional del Trabajo, Op. Cit. Página 37.

¹² Secretaría del Trabajo y Previsión Social y Organización Internacional del Trabajo, México y la Organización Internacional del Trabajo, Op. Cit. Página 37.

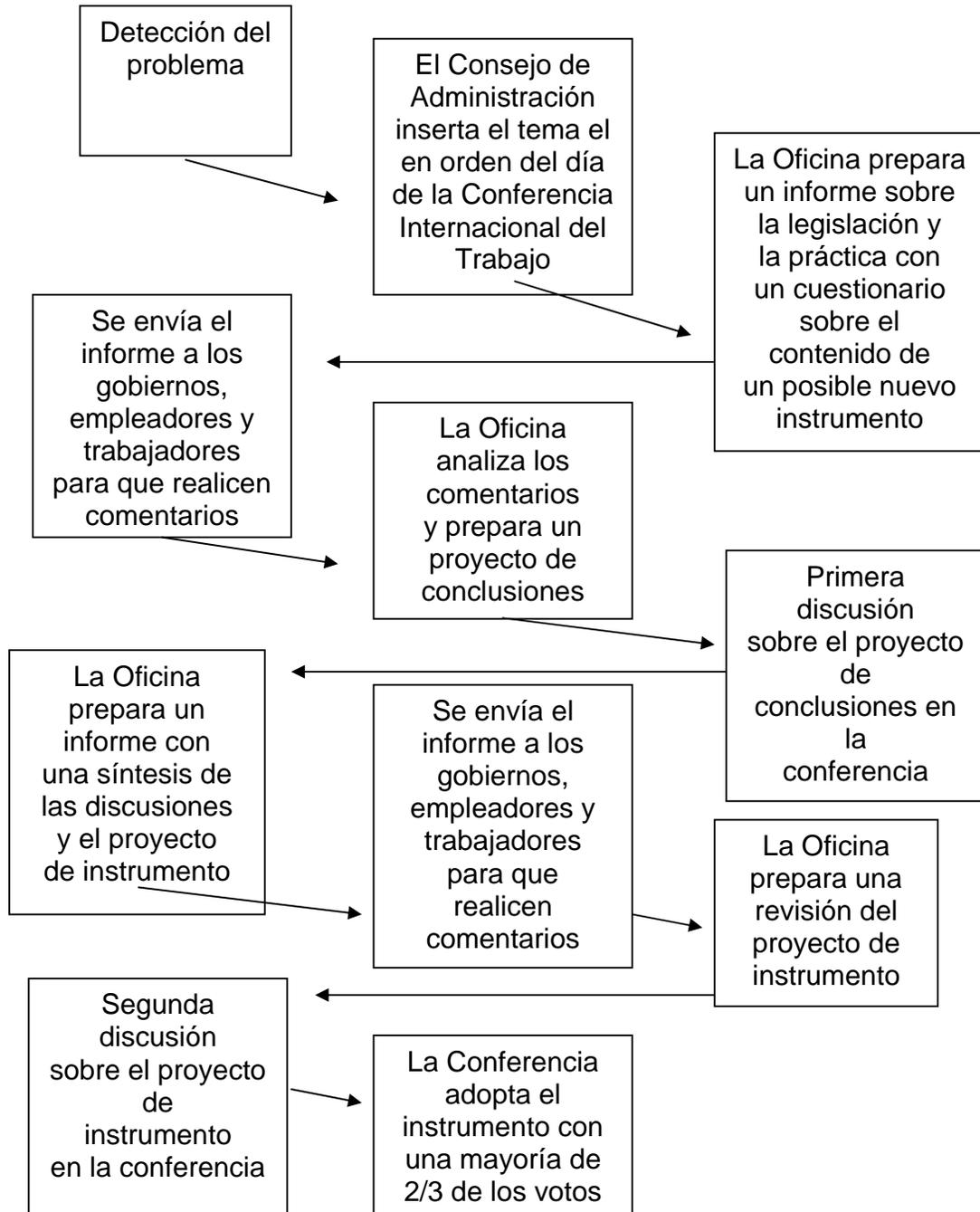
proporcionar protección de la maternidad a las trabajadoras, o garantizar condiciones seguras de trabajo.

El desarrollo de las normas internacionales del trabajo de la Organización Internacional del Trabajo es un proceso legislativo, que incluye a representantes de los gobiernos, de los trabajadores y de los empleadores de todo el mundo.

Las etapas del proceso legislativo se muestran en el siguiente diagrama:

DIAGRAMA

PROCESO LEGISLATIVO DE LAS NORMAS INTERNACIONALES DEL TRABAJO



La Conferencia Internacional del Trabajo ha comenzado a utilizar un "enfoque integrado", con el fin de mejorar la coherencia, la pertinencia y el impacto de las actividades relacionadas con las normas, y de desarrollar un plan de acción que incorpore un conjunto de herramientas coherente para el tratamiento de cuestiones específicas.

Estas herramientas pueden incluir convenios, recomendaciones y otro tipo de instrumentos, medidas de promoción, de asistencia técnica, de investigación y de divulgación de los conocimientos, así como de cooperación entre diversos organismos.

Utilizado por primera vez en 2003 con el propósito de desarrollar una estrategia global, con miras a la mejora de la seguridad y la salud en el trabajo en todo el mundo, "este enfoque fue utilizado en 2004 para examinar la cuestión de los trabajadores migrantes."¹³

Los Estados Miembros de la Organización Internacional del Trabajo tienen la obligación de someter cualquier convenio adoptado por la Conferencia Internacional del Trabajo a las autoridades nacionales competentes para que promulguen la legislación pertinente o adopten otras medidas, incluida la ratificación.

En general, cuando se adopta un convenio, éste entra en vigor 12 meses después de haber sido ratificado por los Estados Miembros.

La ratificación es un procedimiento formal a través del cual los Estados aceptan el convenio como un instrumento legalmente vinculante.

¹³ Conferencia Internacional del Trabajo, Informe de la Comisión Mundial sobre la Dimensión Social de la Globalización, Por una globalización justa: Crear oportunidades para todos, (Ginebra, 2004), página 159.

Una vez que un convenio ha sido ratificado, el país está sujeto al sistema de control regular de la Organización Internacional del Trabajo que se utiliza para garantizar que el convenio se aplique.

A partir de 1964, la Comisión de Expertos del Consejo de Administración es la instancia encargada de llevar la cuenta del número de casos de progreso en los que ha observado cambios en la legislación y en la práctica que mejoran la aplicación de los convenios ratificados.

El impacto del sistema de control regular no se limita sólo a los casos de progreso.¹⁴

La Comisión de Expertos analiza cada año si los Estados Miembros han cumplido con su obligación de someter los instrumentos adoptados a sus órganos legislativos para que éstos los estudien.

Si un país decide no ratificar un convenio, puede optar por armonizar su legislación con el mismo.

Los Estados Miembros revisan regularmente los comentarios de la Comisión sobre la aplicación de los convenios en otros países y pueden, no obstante, enmendar su propia legislación y su propia práctica, con vistas a evitar problemas similares en la aplicación de una norma, o para emular las buenas prácticas.

Cuando se ha ratificado un convenio, la Comisión envía con frecuencia solicitudes directas no publicadas a los gobiernos, en las que señala problemas aparentes en la aplicación de una norma, da al país concernido tiempo para

¹⁴ E. Gravel, C. Charbonneau-Jobin: La Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones: dinámica e impacto, Ginebra 2003. Página 120.

responder y tratar estas cuestiones antes de que se publique cualquier comentario.

Las intervenciones de la Comisión propugnan por fortalecer el diálogo social, al requerir que los gobiernos revisen la aplicación de una norma y compartan esta información con los interlocutores sociales, que también pueden comunicar información.

El diálogo social que tiene lugar a continuación puede conducir a la resolución y a la prevención de otros problemas.

Los gobiernos y los interlocutores sociales pueden así tener un incentivo mayor para resolver los problemas surgidos en la aplicación de las normas, con miras a evitar los comentarios críticos de estos órganos.

Cuando los Estados Miembros lo solicitan, la Oficina Internacional del Trabajo brinda una asistencia técnica para redactar y revisar la legislación nacional, con el fin de garantizar su conformidad con las normas internacionales del trabajo.

Los órganos de control también desempeñan una función importante para evitar que aparezcan problemas en la aplicación de las normas.

Al mismo tiempo, las normas reflejan el hecho de que los países tienen bagajes culturales e históricos, sistemas jurídicos y niveles de desarrollo económico diversos.

En realidad, la mayor parte de las normas se formulan con tal flexibilidad, que permita trasladarlas a la legislación y a las prácticas nacionales, al tener debidamente en cuenta tales diferencias.

Otras normas incluyen las llamadas cláusulas de "flexibilidad" que establecen normas provisionales más restringidas que las normalmente prescritas, para

excluir a determinadas categorías de trabajadores de la aplicación de un convenio, o para aplicar sólo algunas partes del instrumento.

Al ratificar un convenio, generalmente, los países tienen que presentar una declaración al Director General de la Organización, si quieren hacer uso de alguna de las cláusulas de flexibilidad, y sólo valerse de esas cláusulas previa consulta con los interlocutores sociales. Sin embargo, “no se permiten reservas a los convenios de la Organización Internacional del Trabajo”¹⁵, a diferencia de los tratados internacionales, en los que de manera expresa la Convención de Viena, sobre el derecho de los tratados las permite y regula.

2.2. Procedimiento de control puntual

La evaluación objetiva y sistemática del producto es una necesidad inherente a todo sistema moderno de producción, y la producción normativa debe obedecer esta práctica.

Se considera que la Organización Internacional del Trabajo emprende una labor de evaluación con los sucesivos grupos de trabajo sobre la revisión de normas.

Hay, sin embargo una gran diferencia entre una operación global de «limpieza» que se efectúa, aproximadamente, cada cuarto de siglo y que permite comprobar la obsolescencia de un instrumento, y una labor de evaluación en virtud de la cual el órgano que elaboró dicho instrumento debe poder reexaminarlo en un plazo relativamente breve a fin de sacar las conclusiones del caso, no sólo en lo que atañe al instrumento en cuestión, sino de manera

¹⁵ Organización Internacional del Trabajo, Oficina Internacional del Trabajo, Las reglas del juego, una breve introducción a las normas internacionales de trabajo, Op. Cit. página 16.

más general con respecto a la selección de los temas y al contenido de la futura actividad normativa.

Esta necesidad es esencial actualmente porque constituye la única posibilidad de zanjar de manera eficaz y fiable la falsa disputa acerca de la «flexibilidad». Esa evaluación debe ser de hecho una evaluación global del impacto de los instrumentos tanto desde el punto de vista jurídico como económico y social, mediante la cual se procura valorar no sólo el progreso realizado en relación con el objetivo específico perseguido con el convenio o la recomendación de que se trate, sino también los posibles efectos indirectos o perjudiciales de esos instrumentos en otros objetivos de la Organización Internacional del Trabajo, tales como el relativo al empleo.

Se trata de una labor multidisciplinaria que exige contar con unos criterios de análisis adecuados, así como con un órgano competente y un procedimiento de examen apropiado.

La Comisión de Expertos cumple una función cuasi-judicial de evaluación de la manera en que los Estados Miembros cumplen con sus obligaciones; y su labor no consiste exclusivamente en pronunciarse sobre las imperfecciones o las insuficiencias de la labor legislativa de la Organización, sino de proponer medidas de actualización de las normas.

La Comisión cumple el cometido encomendado por medio de los estudios generales, fórmula que existe de antes. Como su nombre lo indica, se trata de estudios esencialmente comparativos que revisten interés, pero que no tienen por finalidad determinar el impacto jurídico, político y económico de las normas

ni tampoco, llegado el caso, las imperfecciones o defectos que puedan explicar sus repercusiones¹⁶.

Es evidente que una evaluación del impacto que se propone exige recursos más importantes que los que se dedican actualmente a los estudios generales; supone, además, la colaboración estrecha de los equipos descentralizados y una participación activa y considerable de las organizaciones de empleadores y de trabajadores; la importancia que reviste esta cuestión justifica plenamente esos esfuerzos.

Así, en la Memoria del Director General de 1964 se pone de relieve que “uno de los defectos de que adolece el procedimiento actual de revisión es que ni la Conferencia ni el Consejo de Administración cuentan con un organismo permanente de revisión que pueda dedicarse, durante un período determinado, en forma continuada y sistemática a revisar los instrumentos existentes, sobre la base de una política general ampliamente aceptada. La Comisión de Reglamento y de Aplicación de Convenios y Recomendaciones del Consejo de Administración y la Comisión de Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la Conferencia tienen competencia suficiente para llamar la atención sobre aquellos casos cuya revisión pueda ser conveniente, aunque la discusión de

¹⁶ Organización Internacional del Trabajo, Conferencia Internacional del Trabajo: Informe de la Comisión de Expertos en materia de Aplicación de Convenios y Recomendaciones, 33.^a reunión, Ginebra, 1950, Informe III (Parte IV), páginas. 2 y 3, e Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, 53.^a reunión, 1969, Informe III (Parte 4), página. 208.

los pormenores concretos de dicha revisión queda algo al margen de su jurisdicción.”¹⁷

Existen en la actualidad 187 convenios y 198 recomendaciones, algunos de 1919. Algunos de estos instrumentos ya no corresponden con las necesidades laborales de hoy. ¹⁸

Para abordar este problema, la Organización Internacional del Trabajo adopta convenios revisores que sustituyen a convenios más antiguos, o protocolos ligados a convenios ya suscritos que añaden nuevas disposiciones a los mismos.

La Conferencia Internacional del Trabajo puede aprobar el retiro de recomendaciones o de convenios que no han entrado en vigor. Además, entre 1995 y 2002, el Consejo de Administración de la Organización ha realizado una revisión de todas las normas adoptadas antes de 1985, excepción hecha de los convenios fundamentales y de los convenios prioritarios, a efectos de considerar si requieren revisión.

Como consecuencia de esa revisión, 71 convenios, incluidos los convenios fundamentales y los adoptados después de 1985, se designan como "actualizados" y se recomienda su promoción activa.

En lo que concierne al resto de las normas, el Consejo de Administración ha decidido que algunas: necesitan una revisión; tienen un estatus provisional; son obsoletas y otras requieren más información y estudios.

¹⁷ Organización Internacional del Trabajo, Memoria del Director General, Ginebra 1964, página 178.

¹⁸ Ver Anexo I y II, para el listado de los convenios y recomendaciones.

En la Conferencia Internacional del Trabajo del año 2004, tras la discusión sobre los trabajadores migrantes, se designaron otros dos convenios para ser promocionados.

En 1997 la Conferencia Internacional del Trabajo adoptó una enmienda a la Constitución de la Organización que permite la anulación de un convenio en vigor, pero reconocido como obsoleto, si dos tercios de los delegados votan a favor de dicha medida.

Sin embargo, en términos generales, el procedimiento que se sigue para seleccionar los temas de carácter normativo es a la vez centralizado y poco sistemático.¹⁹

Las oficinas regionales dependientes de la Organización pueden también plantear la cuestión ante los foros u organismos regionales apropiados (reuniones de ministros de trabajo o secretarías, reuniones regionales, congresos de organizaciones de empleadores y de trabajadores), y dar a conocer las respuestas y las proposiciones que se formulen al respecto.

Todas estas informaciones pueden contribuir a sustentar las deliberaciones del Consejo y ayudarle a hacerse una idea más justa del impacto de un posible instrumento en el ámbito de que se trate, o de las perspectivas de ratificación de un eventual convenio.

Muchas de estas medidas son sometidas al examen de la Comisión de Cuestiones Jurídicas y Normas Internacionales del Trabajo, del Consejo de Administración, en el marco de una proposición relativa a la constitución de un repertorio de propuestas susceptibles de actualización, a fin de que el Consejo

¹⁹ Cfr. Organización Internacional del Trabajo, Oficina Internacional del Trabajo, Las reglas del juego, una breve introducción a las normas internacionales de trabajo, Op. Cit., página 79.

tenga una visión más completa de las posibilidades de acción cuando deba elegir los temas de carácter normativo que se incluirán en el orden del día de la Conferencia Internacional del Trabajo y pueda así, efectuar su elección de manera estratégica en lugar de verse acotado por un abanico de temas que no están a punto, o que no satisfacen ninguna necesidad laboral actual, y que al discutirse en la citada Conferencia resultarán ser fuente de conflictos o frustraciones y más tarde, en la fase de la ratificación.

La primera de ellas tiene que ver con las nuevas posibilidades de acción normativa resultado de la globalización de la economía y plantea nuevos temas de actualidad que pueden ser objeto de una acción normativa; se entiende que la búsqueda de una mayor selectividad en los temas a discutir y la materia a normar no es en modo alguno sinónimo de estrechez normativa, sino de búsqueda de un mayor impacto por medio de la planificación de nuevas actividades esenciales de seguimiento de las recomendaciones y de una función de evaluación de la labor normativa.

CAPÍTULO 3

LAS NORMAS INTERNACIONALES DEL TRABAJO Y EL DERECHO

MEXICANO DEL TRABAJO

3.1. La temática laboral de la Organización Internacional del Trabajo

El ingreso de México a la Organización Internacional del Trabajo antecede a su ingreso a la Sociedad de Naciones, la primera se oficializa el 12 de septiembre de 1931, y ante la Sociedad de Naciones es el 23 de septiembre del mismo año, de cualquier forma, con este ingreso México adquiere las obligaciones y derechos a que deben someterse cada uno de los miembros de las respectivas organizaciones.¹

Desde la perspectiva del gobierno mexicano: “se ha buscado representar una posición de liderazgo y, llevar ante esa instancia una continuación de los planes de desarrollo nacionales pero con vistas de la región.”²

Las normas internacionales del trabajo son, ante todo, instrumentos para los gobiernos que, en consulta con los empleadores y los trabajadores, se proponen redactar y aplicar una legislación laboral, al igual que políticas sociales que estén de conformidad con las normas aceptadas internacionalmente.

Para muchos países, este proceso se inicia con la decisión de considerar la ratificación de un convenio de la Organización. Algunos países proceden al examen y, si es necesario, a la revisión de su legislación y de sus políticas, a

¹ Cfr. Organización Internacional del Trabajo. Oficina Internacional del Trabajo, Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, Artículo 1º, Fracción 4, Ginebra 2003, página 6.

² Secretaría del Trabajo y Previsión Social y Organización Internacional del Trabajo, México y la Organización Internacional del Trabajo, México 2000, página 35.

efectos de lograr el cumplimiento del instrumento que desean ratificar. De modo que las normas internacionales del trabajo son la meta que permite armonizar la legislación y la práctica nacionales en un terreno determinado; la verdadera ratificación puede producirse más adelante, cuando se aplica la norma. Algunos países deciden no ratificar un convenio, sino, de alguna manera, armonizar su legislación con el mismo. Esos países “utilizan las normas de la Organización como modelos para elaborar su legislación y decidir sus políticas. Incluso hay países que ratifican los convenios de la Organización Internacional del Trabajo muy rápidamente y después trabajan en aras de poner su legislación y su práctica de conformidad con el instrumento”.³

Son muchos los países en los que, a diferencia de México, los tratados internacionales ratificados se aplican automáticamente en el ámbito nacional. Así, sus tribunales laborales o aquellas instancias pertinentes, encargadas de la administración de la justicia laboral, pueden valerse de las normas internacionales del trabajo para dictaminar en casos en los que la legislación nacional es inadecuada o no se pronuncia en esa materia, o recurrir a definiciones establecidas en las normas.

Además de dar forma a la ley, las normas internacionales del trabajo aportan directrices para el desarrollo de políticas nacionales y locales, como las políticas de empleo, de trabajo y de bienestar social. Pueden utilizarse asimismo para mejorar diversas estructuras administrativas: la administración del trabajo, la inspección del trabajo, la administración de la seguridad social y los servicios del empleo. Al ser utilizadas por órganos de resolución de

³ Organización Internacional del Trabajo, Oficina Internacional del Trabajo, Las reglas del juego, una breve introducción a las normas internacionales de trabajo, Ginebra 2005, página 19.

conflictos laborales, las normas internacionales del trabajo también pueden actuar como una fuente de buenas relaciones laborales aplicadas por órganos de resolución de conflictos laborales y como modelos para los convenios colectivos.⁴

El Sector de Normas y Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo del Consejo de Administración de la Organización Internacional del Trabajo se ocupa de los mecanismos de control y examen de quejas ligados a las normas internacionales del trabajo.

Las empresas, en calidad de empleadores, desempeñan un papel propio en todos estos procesos, de esencia tripartita, y el Sector de Normas y Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo se ha centrado en brindar a sus organizaciones información y asistencia instrumentales. Las organizaciones de empleadores nacionales reciben, por sistema, copia de las memorias sobre los convenios ratificados y las memorias destinadas a la realización de los estudios generales anuales que presentan los gobiernos con arreglo a los artículos 19 y 22⁵. La Oficina, por su parte, vela por que esas organizaciones reciban copia de los comentarios efectuados por los órganos de control, de tal modo que se informe a los empleadores sobre cualquier problema surgido en la aplicación de los convenios ratificados y éstos puedan, al igual que los sindicatos, ejercer su derecho a formular observaciones en las que se hagan llegar información y opiniones complementarias. Igualmente, las organizaciones reciben copia de las memorias anuales presentadas por los gobiernos, así como copia de los

⁴ Organización Internacional del Trabajo, Oficina Internacional del Trabajo, Las reglas del juego, una breve introducción a las normas internacionales de trabajo, Op. Cit., página 20.

⁵ Organización Internacional del Trabajo. Oficina Internacional del Trabajo, Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, Op. Cit., páginas 13 y 16, respectivamente.

informes de los Expertos Consejeros, y pueden manifestar su postura acerca de los principios y derechos fundamentales. Sobre la base anterior, la Oficina presta a los empleadores, a través de sus organizaciones nacionales, servicios informales relacionados con los aspectos fundamentales de las obligaciones asumidas en virtud de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo y los convenios ratificados, así como con las oportunidades de que disponen las empresas, en calidad de empleadores, para servirse de los mecanismos de la Organización.

Debido a que las normas internacionales del trabajo y los principios y derechos fundamentales son un componente importante para el objetivo de fortalecer el Programa de Trabajo Decente de la Organización Internacional del Trabajo el “sector empresarial tiene una papel destacado junto a los especialistas de la Organización al coadyuvar con las empresas a entender la naturaleza, objetivos y aplicación de las normas internacionales de trabajo”⁶. También este sector coadyuva asimismo con otros sectores para la correcta interpretación y, consecuentemente, la correcta aplicación de las normas específicas de las normas internacionales de trabajo, y los principios y derechos fundamentales.

En la labor realizada por el Sector de Empleo del Consejo de Administración de la Organización en la esfera de la responsabilidad social de la empresa, se reconoce que ese tipo de actividades son de carácter voluntario y trascienden el mero cumplimiento de la ley. Las actividades realizadas se centran en la investigación, la difusión de prácticas recomendables y la formación.

⁶ Organización Internacional del Trabajo, Oficina Regional para América Latina y el Caribe, Historia de la OIT, el trabajo no es una mercancía, México, 2001, página 7.

El proyecto sobre reestructuración de empresas con sensibilidad social o empresas socialmente responsables sirve para concientizar sobre el uso de buenas prácticas en las reducciones de plantilla, sensibilización que tiene lugar mediante actividades tripartitas de formación e investigación.

La promoción de la mejora de las cadenas de valor mediante el trabajo decente es una prioridad en la cooperación técnica en el entendido de que el mejoramiento de los procesos productivos, el incremento de la eficiencia de las empresas y las mejoras laborales que produzcan el mayor ingreso de las empresas tiendan a reforzar las condiciones de armonía social, que es aún el objetivo de la organización.⁷

En la labor del Sector de Diálogo Social⁸ del Consejo de Administración de la Organización, se reconoce que la responsabilidad social de la empresa es de carácter voluntario, y que no puede reemplazar las normas internacionales del trabajo ni la responsabilidad gubernamental de hacer cumplir la legislación. Esa labor se refiere, fundamentalmente, a tareas de investigación e intercambio de información, puntualización de opiniones, diálogo con los diversos participantes en el debate y asesoría y cooperación en ámbitos técnicos, además del trabajo de capital importancia desarrollado para reforzar las instituciones ligadas al cumplimiento de la ley, el respeto de los derechos fundamentales de los trabajadores, la solución de conflictos y las relaciones laborales.⁹

⁷ Cfr. Organización Internacional del Trabajo Oficina Internacional del Trabajo, Relatoría de la 295ª Reunión, Ginebra 2006, página 2.

⁸ Organización Internacional del Trabajo, Compendio normativo aplicable al Consejo de Administración de la Organización Internacional del Trabajo, Ginebra 2005. Pagina 9.

⁹ Organización Internacional del Trabajo, Compendio normativo aplicable al Consejo de Administración de la Organización Internacional del Trabajo, OP. Cit., páginas 4 y 5.

En lo que se refiere a la interacción de México y la Organización Internacional del Trabajo, desde mediados de la década de los 80, el país atraviesa una profunda transformación de sus estructuras económicas como resultado de procesos de apertura de su economía, del desplazamiento del petróleo como principal fuente de ingresos y de su integración en el Tratado de Libre Comercio de América del Norte, esto a mediados ya de los noventas.

Más de la mitad de la producción de manufacturas tiene lugar en las maquiladoras, plantas industriales de ensamblaje de productos destinados exclusivamente para la exportación.

Según el gobierno mexicano, “La creación de empleos supone uno de los grandes retos para el país y depende en buena medida del esfuerzo conjunto de empresarios, trabajadores y gobierno, así como de la construcción de acuerdos para aprobar las reformas estructurales pendientes en la agenda nacional, que van desde la reforma tributaria integral, la reforma energética, la reforma de la seguridad social y la reforma laboral.”¹⁰

Sin embargo, México es, por ejemplo, uno de los contados países de América que en los últimos años no realizó reformas a su marco jurídico en materia de trabajo y en razón de esta situación su legislación presenta hoy limitaciones e incompatibilidades con la capacidad de adaptación “que el contexto de una economía globalizada impone a empresas y trabajadores.”¹¹

Lejos de impulsar una reforma laboral que ponga al día la normatividad laboral, acorde con la temática de la Organización Internacional del Trabajo, el

¹⁰ Secretaría del Trabajo y Previsión Social y Organización Internacional del Trabajo, México y la Organización Internacional del Trabajo, Op. Cit., página 40.

¹¹ Secretaría del Trabajo y Previsión Social y Organización Internacional del Trabajo, México y la Organización Internacional del Trabajo, Op. Cit., página 96.

gobierno mexicano promueve desde 1999, una iniciativa que únicamente busca dar seguridad jurídica a los patrones, se trata de una propuesta desreguladora, en perjuicio de los derechos adquiridos por los trabajadores, en la que “el propósito es quitar el sentido de protección social a la relación individual del trabajo”¹²

Los principales retos para México, en materia laboral, desde la perspectiva de la Organización Internacional del Trabajo son: la creación de empleos decentes para jóvenes y mujeres, entendido esto como aquellos empleos en los que se cuenta con derechos laborales fundamentales como seguridad social, estabilidad y capacitación, y salarios remuneradores para el trabajador, la reforma laboral que permita flexibilizar y actualizar las relaciones laborales acorde a las nuevas condiciones económicas que la apertura comercial supone, sin detrimento de los derechos laborales elementales pero de manera competitiva, así como el reforzamiento de los acuerdos comerciales que integren de manera óptima a la economía mexicana con otros países de la región u otros bloques comerciales, de manera competitiva y en condiciones de integración.

El papel desempeñado por la Organización Internacional del Trabajo ha consistido en dar las asesorías necesarias para que, sin detrimento de los convenios fundamentales y prioritarios de la Organización, México cree las

¹² Dávalos Morales, Dr. José. Memoria del Foro Sobre la Reforma Laboral, Empeño por debilitar las relaciones laborales. La crisis del derecho del trabajo, Comité del Centro de Estudios de Derecho e Investigaciones Parlamentarias, Cámara de Diputados LIX Legislatura 2004, Página 106.

condiciones de integración y participación a nivel internacional, en el marco del Programa de Trabajo Decente.

A pesar de un robusto crecimiento económico, que ha aumentado el valor de la producción mundial en cerca de 2,5 billones de dólares de los Estados Unidos, en los últimos años, la economía global no consigue crear suficientes puestos de trabajo nuevos para quienes acceden al mercado laboral.

Estas tendencias acarrearán importantes consecuencias políticas, entre las cuales cabe destacar las siguientes:

- “Dado que la economía global no ha creado suficientes puestos de trabajo, los países se ven cada vez más envueltos en una «lucha» para conseguir los que se crean.
- La demanda de equidad en el funcionamiento de los mercados globales y de normas justas para la globalización está creciendo rápidamente.
- Se observa un paulatino crecimiento de las tendencias proteccionistas. El impulso de liberalización del comercio y los capitales se ha debilitado.
- Actividades empresariales normales, como son la externalización (sic), la reubicación o las inversiones en el extranjero, son objeto de críticas crecientes porque crean empleo «en el extranjero».
- Se exige con firmeza un mayor control de las migraciones, en ocasiones con matices de xenofobia cada vez más notorias.
- La credibilidad de los gobiernos para cumplir las promesas formuladas en materia de creación de empleos está descendiendo, cualquiera que sea su marca ideológica.

- Se observa un aumento de las distintas formas de violencia pasiva y activa que reducen los espacios para el diálogo, la resolución de conflictos y la creación de consenso.
- La respuesta a la necesidad de convertir al trabajo decente en un objetivo global está ocupando un lugar cada vez más destacado en los programas políticos nacionales, regionales y mundiales.
- Para examinar las capacidades de la Organización Internacional del Trabajo, es indispensable adoptar una perspectiva basada en el «conocimiento», ya que resulta obvio que el conocimiento no es algo estático. En él se combinarán de manera dinámica nuestros cuatro objetivos estratégicos para constituir un conjunto de políticas que sirva de base para que los países puedan organizar sus propias prioridades.

«13

Desde una perspectiva global, cuatro fuerzas se conjugan para transformar el lugar de trabajo y el mercado laboral. Dichas fuerzas pueden describirse de la siguiente manera:

- “El imperativo del desarrollo, que se origina en la necesidad urgente de reducir la pobreza y la desigualdad dentro de los países y entre ellos;
- La transformación tecnológica desencadenada por la difusión de nuevos medios de tratamiento de la información y de comunicación;

¹³ Organización Internacional del Trabajo, Cambios en el Mundo del Trabajo, Memoria de la Conferencia Internacional del Trabajo, Ginebra 2006, páginas VIII-XI.

- La intensificación de la competencia a nivel mundial tras la liberalización comercial y financiera, así como la espectacular reducción de los costos de transporte y comunicación, y
- La evolución del pensamiento político hacia una mayor confianza en el papel de los mercados y la disminución de la acción del Estado, que lleva consigo, a veces en situación de contraposición, una mayor presión política a favor de mejoras en las condiciones de vida y de trabajo, que resulta de la extensión creciente de los mecanismos democráticos de representación y rendición de cuentas.”¹⁴

En esta perspectiva la permanencia y ampliación en la aplicación de las normas internacionales del trabajo deben coadyuvar esta dinámica, pero sin perder la perspectiva de que el objetivo actualizado, de la Organización Internacional del Trabajo, es la creación de trabajos decentes, evitar la pauperización y tercerización del empleo con el objeto de mantener las condiciones de justicia, armonía y paz que le dan vida y sentido.

3.2. Las Convenciones fundamentales y las Prioritarias

El Consejo de Administración de la Organización Internacional del Trabajo ha establecido ocho convenios como “fundamentales”, son:

- “Convenio número 87, relativo a la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, emitido en julio de 1948 y ratificado por México el 1º de abril de 1950.

¹⁴ Organización Internacional del Trabajo, Cambios en el Mundo del Trabajo, Memoria de la Conferencia Internacional del Trabajo, Op. Cit., página 17.

- Convenio número 98, relativo a la aplicación del derecho de sindicación y de negociación colectiva, emitido en junio de 1949 no fue ratificado por México a pesar de ser miembro de la Organización Internacional del Trabajo y estar obligado a ello según la normatividad. De acuerdo al informe de la Comité de Libertad Sindical a pesar de los avances persisten "...problemas en ciertos países en que la unicidad sindical se impone a nivel de central sindical, e igualmente cuando la legislación prohíbe que haya más de un sindicato por profesión o rama de actividad,... (refiriéndose al caso de Brasil; Gabón; Kuwait; México; Nigeria; Sri Lanka.)"¹⁵
- Convenio número 29, relativo al trabajo forzoso u obligatorio, emitido en junio de 1930. Fue ratificado por México el 2 de mayo de 1934.
- Convenio número 105, relativo a la abolición del trabajo forzoso, emitido en junio de 1957. Fue ratificado por México el 1º de junio de 1959.
- Convenio número 138, sobre la edad mínima al empleo, emitido en junio de 1973, el cual no ha sido ratificado. Se ha presentado un problema de interpretación con este convenio toda vez que en 1999 se creó un instrumento que actualizó los supuestos del mismo por lo que los países miembros consideran en la práctica que el instrumento es obsoleto "aunque permanezca vigente".¹⁶

¹⁵ Organización Internacional del Trabajo, Informe de Avance del Comité de Libertad Sindical 1994, Libertad sindical y negociación colectiva: Principales acontecimientos de la última década, Ginebra 1994, páginas 176-178.

¹⁶ López Limón Mercedes Gema et al. DESREGLAMENTACIÓN LABORAL Y TRABAJO INFANTIL EN MÉXICO, Observatorio laboral 2002, página 2.

- Convenio número 182, sobre las peores formas de trabajo infantil, emitido en junio de 1999, ratificado 30 de junio del 2000. Al igual que el instrumento anterior se han buscado argumentos para no implementarlo toda vez que la existencia misma del documento obliga a los Estados miembros a dar educación obligatoria a los menores de 18 años, por lo que puede ser una obligación muy costosa el cumplimiento.¹⁷
- Convenio número 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, emitido en junio de 1951 fue ratificado el 23 de agosto de 1952.
- Convenio número 111, relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación, emitido en junio de 1958.”¹⁸ fue ratificado el 11 de septiembre de 1961.

De los convenios 98 y 138, que no han sido ratificados no existe postura oficial al respecto aunque si está disponible una infinidad de iniciativas de ley y puntos de acuerdo que solicitan su ratificación.

El Consejo de Administración también ha designado otros cuatro convenios “prioritarios”, en razón de su importancia para el funcionamiento del sistema de normas internacionales del trabajo, son los siguientes:

- “Convenio número 81, relativo a la inspección del trabajo en la industria y el comercio, emitido en junio de 1947 no ratificado por México.

¹⁷ Cfr. Ibidem., página 4.

¹⁸ Organización Internacional del Trabajo, Convenios y recomendaciones internacionales del trabajo, Ginebra 1984, actualización 2003, páginas 707, 830, 165, 953, 1411, 1509, 849 y 1037, respectivamente.

- Convenio número 129, relativo a la inspección del trabajo en la agricultura, emitido en junio de 1969 no ha sido ratificado a pesar de que la normatividad expresa de la Organización obliga a ello.
- Convenio número 144, sobre consultas tripartitas para aplicar las normas internacionales del trabajo, emitido en junio de 1976 fue ratificado el 28 de junio de 1978.
- Convenio número 122, relativo a la política del empleo, emitido en junio de 1964.¹⁹, sin que haya sido ratificado por México.

En lo referente a los Artículos 81, 129 y 122 de acuerdo al informe anual de 1995 que el gobierno de México en virtud de Artículo 20 y 21 de la Constitución de la Organización “El Gobierno de México señala que no se tiene previsto ratificar ningún instrumento debido a las divergencias existentes entre éstos y la legislación nacional”²⁰ sin existir algún pronunciamiento adicional a los mismos.

La influencia de las normas internacionales del trabajo sería notable en una sociedad como la mexicana en la cual la aplicación de la normatividad laboral se hace de manera discrecional, de acuerdo a las autoridades en turno, tanto en la rapidez o lentitud, según sea el caso, como en la interpretación de las lagunas o ambigüedades legales, dependen de los intereses económicos que los conflictos colectivos representen.²¹

¹⁹ Organización Internacional del Trabajo, Convenios y recomendaciones internacionales del trabajo, Op. Cit., páginas 653, 1293, 1499 y 1174, respectivamente.

²⁰ Organización Internacional del Trabajo, Conferencia Internacional del Trabajo, Informe de gestión 1995, Ginebra 1996, parte III, página 346.

²¹ Cfr. Alburquerque, Rafael, et al, El Derecho del trabajo ante el nuevo milenio, Porrúa 2000, páginas 257 y 258.

Aunado a lo anterior, en la vida cotidiana se permiten e incluso se promueven conductas de simulación e incumplimiento de las normas, como es el llamado “contrato de protección” y la contratación por medio de intermediarios. Incluso existe un sin fin de normas que no sólo desarmonizan con las normas internacionales del trabajo, sino que incluso son contrarias a disposiciones constitucionales.

Por su parte el gobierno prácticamente ha renunciado a la función de inspección del trabajo, situación que ha propiciado tragedias, en industrias de alto riesgo, como la minera, como la explosión de gas grisú en la ocurrida en la mina Pasta de conchos, en Monclova, Coahuila el 19 de febrero de 2006, que causó la muerte de sesenta y cinco mineros, tras una serie de deficiencias en la inspección en materia de seguridad laboral.

De haberse aplicado de manera adecuada la inspección laboral, se hubiera evitado una gran tragedia.²²

Tales extremos no son exagerados, y constituyen la realidad cotidiana de muchos países, por ello la Organización Internacional del Trabajo, impulsa normas internacionales de trabajo para coadyuvar a que los trabajadores cuenten con agrupaciones genuinas, legítimas e interesadas en la salvaguarda de los intereses auténticos de la clase trabajadora.

En vista de lo anterior, es muy importante que las viejas estructuras sindicales tiendan a democratizar sus prácticas o en su caso, que los trabajadores den paso a nuevas agrupaciones sindicales acordes a los requerimientos que la globalización exige, en la búsqueda, ya no sólo de mejores condiciones de trabajo, sino inclusive de tratar de no retroceder en ese terreno, ante un modelo

²² Notimex, Tragedia en mina de Coahuila, El Universal, México, año 90, numero 32,261, 20 de febrero de 2006, primera plana.

económico que tiende a favorecer la concentración de la riqueza, aun a costa de derechos adquiridos por los trabajadores.

3.3. Análisis selectivo de instituciones o figuras laborales reguladas por la Organización Internacional del Trabajo

3.3.1. Libertad sindical

El principio de libertad sindical se encuentra en el centro de los valores de la Organización Internacional del Trabajo: está consagrado en el texto de la Constitución de la Organización, en la Declaración de Filadelfia, y en la Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.²³

Se trata también de un derecho proclamado en la Declaración Universal de los Derechos Humanos.

El derecho de sindicación y de constitución de sindicatos y organizaciones de empleadores y de trabajadores es el requisito necesario para la solidez de la negociación colectiva y del diálogo social.²⁴

Sin embargo, aun existen retos en la aplicación de estos principios. En algunos países, muchos trabajadores se encuentran excluidos del derecho de sindicación, se suspenden ilegalmente las organizaciones de empleadores y de trabajadores, o se produce una injerencia en sus actividades, y, en algunos casos extremos²⁵, los sindicalistas son encarcelados o asesinados. Las normas

²³ Organización Internacional del Trabajo. Oficina Internacional del Trabajo, Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, Op. Cit., página 5.

²⁴ Cfr. Lozano De Buen, Néstor. Concertación Social, reconversión y empleo. Porrúa 1988, Página 60 y 61.

²⁵ Secretaría de Gobierno del Distrito Federal, Subsecretaría de Trabajo y Previsión Social, La Jurisprudencia y la libertad sindical, México 1999, página 125.

de la Organización Internacional del Trabajo, junto con el trabajo del Comité de Libertad Sindical y otros mecanismos de control, allanan el terreno para la resolución de esas dificultades, para la garantía del respeto de este derecho humano fundamental en todo el mundo.²⁶

Como se ha observado en el punto anterior, la Organización Internacional del Trabajo ha creado normatividad internacional relativa a esta materia por lo que se consideran como instrumentos pertinentes para promover y defender la libertad sindical los siguientes convenios:

- Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, número 87, emitido en julio de 1948 y ratificado en abril de 1950;
- Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, número 98; emitido en julio de 1949 y no ratificado por México;²⁷
- Convenio sobre los representantes de los trabajadores, número 135, emitido en junio de 1971, y ratificado en mayo de 1974 por México;
- Convenio sobre las organizaciones de trabajadores rurales, número 141, emitido en junio de 1975, ratificado en junio de 1978;
- Convenio sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, número 151,²⁸ emitido en junio de 1978 sin que haya sido ratificado.²⁹

Sin duda la legislación mexicana y especialmente la Constitución Federal tienden a garantizar la libertad sindical, el Artículo 123 constitucional en su

²⁶ Organización Internacional del Trabajo, Oficina Internacional del Trabajo, Las reglas del juego, una breve introducción a las normas internacionales de trabajo, Op. Cit., páginas 24 y 25.

²⁷ Ver nota al pie número 15 de este capítulo.

²⁸ Organización Internacional del Trabajo, Oficina Internacional del Trabajo, Las reglas del juego, una breve introducción a las normas internacionales de trabajo, Op. Cit., páginas 24 y 25.

²⁹ Ver nota al pie número 20 de este capítulo.

Apartado A, fracción XVI, establece que: “tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc.(sic)”³⁰, esta garantía social es reglamentada por la Ley Federal del Trabajo que en su Artículo 358 establece: “a nadie se puede obligar a formar parte de un sindicato o a no formar parte de él. Cualquier estipulación que establezca multa convencional en caso de separación del sindicato o que desvirtúe de algún modo la disposición contenida en el párrafo anterior, se tendrá por no puesta.”³¹

La garantía social de libre sindicación de los trabajadores al servicio del Estado se encuentra prevista en el artículo 123, apartado B, fracción X, de la Constitución Federal de la República Mexicana, que establece que “Los trabajadores tendrán el derecho de asociarse para la defensa de sus intereses comunes...”³²

No obstante lo anterior, y pesar de haber suscrito el convenio 87 desde el año de 1950, es frecuente en México encontrar normas que atentan contra la libertad sindical, tal es el caso de los artículos 68, 78 y 84 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, mismos que han debido ser declarados inconstitucionales, de acuerdo a las siguientes tesis jurisprudenciales:

“Rubro: SINDICACIÓN ÚNICA. EL ARTÍCULO 68 DE LA LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, VIOLA LA LIBERTAD SINDICAL CONSAGRADA EN EL

³⁰ Diario Oficial de la Federación, CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, Título Sexto, del Trabajo y de la Previsión Social, México, 5 de febrero de 1917, página 80.

³¹ Diario Oficial de la Federación, Ley Federal del Trabajo, México, 1º de abril de 1970, página 67.

³² Diario Oficial de la Federación, CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, Op. Cit., página 84.

ARTÍCULO 123, APARTADO B, FRACCIÓN X,
CONSTITUCIONAL.

Texto: El artículo 123 constitucional consagra la libertad sindical con un sentido pleno de universalidad, partiendo del derecho personal de cada trabajador a asociarse y reconociendo un derecho colectivo, una vez que el sindicato adquiere existencia y personalidad propias. Dicha libertad sindical debe entenderse en sus tres aspectos fundamentales: 1. Un aspecto positivo que consiste en la facultad del trabajador para ingresar a un sindicato ya integrado o constituir uno nuevo; 2. Un aspecto negativo, que implica la posibilidad de no ingresar a un sindicato determinado y la de no afiliarse a sindicato alguno; y 3. La libertad de separación o renuncia de formar parte de la asociación. Ahora bien, el mandamiento de un solo sindicato por dependencia gubernativa, establecido en el artículo 68 de la citada ley, viola la garantía social de libre sindicación de los trabajadores prevista en el artículo 123, apartado B, fracción X, de la Constitución Federal de la República, toda vez que al regular la sindicación única restringe la libertad de asociación de los trabajadores para la defensa de sus intereses.”³³

“Rubro: LIBERTAD SINDICAL. LOS ARTÍCULOS 78 Y 84 DE LA LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO CONTRAVIENEN ESE PRINCIPIO, CONTENIDO EN EL

³³ Suprema Corte de Justicia de la Nación, “Sindicación”, tesis Aislada, Amparo en revisión 1475/98. Sindicato Nacional de Controladores de Tránsito Aéreo. 11 de mayo de 1999 Unanimidad de diez votos, Novena Época, en Semanario Judicial de la Federación, Tomo IX, página 5, y amparo en revisión 3004/98 Sindicato de Trabajadores al Servicio del Instituto de Seguridad Social del Estado de Chiapas. 11 de mayo de 1999 Unanimidad de diez votos, Novena Época, en Semanario Judicial de la Federación, Tomo IX, página 5.

ARTÍCULO 123, APARTADO B, FRACCIÓN X, DE LA CONSTITUCIÓN FEDERAL.

Texto: Los citados preceptos legales, al establecer que la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado es la única central reconocida por el Estado y regular exclusivamente su existencia, contravienen el artículo 123, apartado B, fracción X, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, que prevé que las leyes que expida el Congreso de la Unión, con el fin de regir las relaciones de trabajo entre los Poderes de la Unión, el Gobierno del Distrito Federal y sus trabajadores, deben respetar el principio de libertad sindical en los términos consagrados por la propia Constitución, sin establecer límites en el ejercicio de dicha prerrogativa, consistente en el derecho a la asociación de los trabajadores para conformar sindicatos, a la asociación de éstos para formar federaciones, y a la asociación de éstas para integrar confederaciones. Lo anterior es así porque lo dispuesto en los artículos 78 y 84 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado deriva en una prohibición para formar otra u otras federaciones de sindicatos de trabajadores al servicio del Estado y, por ende, restringen el derecho de libre sindicación.”³⁴

No obstante que la constitución política de los Estados Unidos Mexicanos, originalmente no distingue entre trabajadores públicos y otros trabajadores, ha prevalecido la tendencia a limitar los derechos de los trabajadores al servicio

³⁴ Suprema Corte de Justicia de la Nación, “Sindicación”, tesis Aislada, Amparo en revisión 1878/98. Federación Democrática de Sindicatos de Servidores Públicos, 4 de marzo de 2005. cinco votos, Novena Época, Segunda Sala, en Semanario Judicial de la Federación, Tomo XXI, página 238.

del estado por razones políticas, argumentando que existe un interés general que está sobre el interés de los trabajadores: “La distinción entre trabajadores públicos y otros tipo de trabajo carece actualmente de justificación: el Estado ha dejado de ser el monarca de origen divino o el dios terrestre que se pasea por la tierra. Es solamente la personificación jurídica de la estructura política creada por el pueblo en su Constitución, por lo que su actuación debe subordinarse a los principios y normas fundamentales del derecho proclamado en la carta magna. Pero no puede exigir prestaciones de servicios en condiciones diferentes de la que el pueblo quiere para todos sus miembros. El argumento de la primacía del interés general sobre el particular carece de fuerza porque el interés mayor del pueblo está en el respeto al principio de igualdad y al ideal de la satisfacción plena de la necesidad de todos los hombres”³⁵

“El argumento es más aparatoso que real y se aferra a un pasado que se desmorona.”³⁶

3.3.2. Negociación colectiva

La libertad sindical garantiza que los trabajadores y los empleadores pueden asociarse para negociar con eficacia las relaciones de trabajo. Al combinarse con una sólida libertad sindical, las buenas prácticas de la negociación colectiva garantizan que los empleadores y los trabajadores negocien en un plano de igualdad y que los resultados sean justos y equitativos.

³⁵ De la Cueva, Mario Dr., la Situación laboral de los trabajadores públicos en, Artículo 123, Constitucional, Revista de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, año 1, numero 2, julio-diciembre 1990, página 83-84.

³⁶ Ibidem página 85.

La negociación colectiva permite que ambas partes negocien unas relaciones de empleo justas, evitándose costosos conflictos laborales.

Sin embargo, “la negociación colectiva casi nunca alcanza a todos los sectores ni a todos los trabajadores. Por el contrario las exclusiones suelen ser bastante numerosas. Algunas se originan en una imposibilidad jurídica de negociar, como sucede en la administración pública y en las empresas públicas de algunos países. O tras se deben a una imposibilidad de hecho, sea porque el sindicato es débil o porque la unidad de negociación es muy reducida o por ambas razones a la vez.”³⁷

Algunos estudios han indicado que los países en los que la negociación colectiva está muy coordinada, existen menos desigualdades en los salarios, un desempleo más bajo y menos persistente, menos huelgas y más breves éstas que los países en los que la negociación colectiva está menos desarrollada³⁸, como se demuestra en la siguiente tabla.

En países latinoamericanos cuya estructura económica es más sólida y vida política menos confrontada encontramos que las organizaciones sindicales han conseguido un mayor porcentaje de beneficios para su afiliados, como resultado del grado de autonomía con respecto al gobierno y que, por el contrario, en aquellos que presentan deficiencias en la aplicación de la justicia laboral se han conseguido menos beneficios para los trabajadores.

³⁷ Organización Internacional del Trabajo, Córdova, Efrén, Las relaciones colectivas de trabajo en América Latina, Ginebra 1981, página 87.

³⁸ Organización Internacional del Trabajo, Oficina Internacional del Trabajo, Vega Ruiz, María Luz, Libertad de asociación, libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva en América Latina, Ginebra 2004, página 15.

Encontramos una caída pronunciada en el Salvador y Guatemala, mientras que en Argentina, ha habido un moderado incremento y una condición de tablas en Brasil y Costa Rica, por el contrario, encontramos un marcado aumento en Panamá que muestra sus beneficios laborales de casi un 15% en los periodos señalados.

PAIS	AÑO	PORCENTAJES 1**	AÑO	PORCENTAJES 1**
Argentina	1990-95	24.40%	95-2000	25.40%
Bolivia	1990-95	30.90%	1999	22.46%
Brasil	1999	24.90%	2001	23.60%
Colombia	1990-95	7.40%	1999	7.07%
Costa Rica	1997	12.40%	2001	10.00%
Chile	1992	22.40%	1999	15.30%
Ecuador	1990-95	4.40%	1999	4.79%
El Salvador	1990-95	27.00%	2001	5.80%
Guatemala	1990-95	11.20%	2000	4.00%
Honduras	1990-95	14.30%	2000	7.64%
México	1992	13.60%	2002	9.80%
Nicaragua	1990-95	9.60%	2000	17.28%
Panamá	1990-95	10.60%	2000	25.70%
Paraguay	1990-95	9.20%	95-2000	9.30%
Perú	1990-95	7.50%	1998	4.51%
Uruguay	1990-95	16.20%	95-2000	12.40%
Venezuela	1988	40.30%	1999	28.30%

1** Porcentaje de incremento de prestaciones en negociaciones colectivas por periodos.

Fuente: Cuaderno de estadísticas laborales internacionales, ONU 1980, ONU 2002, e INEGI para los mismos años.

Las normas de la Organización Internacional del Trabajo promueven la negociación colectiva y contribuyen a garantizar que las buenas relaciones laborales beneficien a todos, entre los instrumentos más relevantes encontramos:

3.3.2.1. Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, número 98, emitido en julio de 1949 y no ratificado por México.³⁹

Este Convenio fundamental establece que deberán adoptarse medidas adecuadas a las condiciones nacionales, cuando ello sea necesario, para estimular y fomentar entre los empleadores y las organizaciones de empleadores y de los trabajadores, el pleno desarrollo y uso de procedimientos de negociación voluntaria, con objeto de reglamentar, por medio de contratos colectivos, las condiciones de empleo.

3.3.2.2. Convenio sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, número 151, emitido en junio de 1978 sin que haya sido ratificado.⁴⁰

Promueve la negociación colectiva de los empleados públicos, o cualesquiera otros métodos que permitan a sus representantes la participación en la determinación de sus condiciones de empleo. Dispone también que los conflictos deban solucionarse a través de la negociación entre las partes o mediante procedimientos independientes e imparciales, como la mediación, la conciliación y el arbitraje.

3.3.2.3. Convenio sobre la negociación colectiva, número 154, emitido en junio de 1981, sin que haya sido ratificado por México.⁴¹

³⁹ Ver nota al pie número 15 de este capítulo.

⁴⁰ Ver nota al pie número 20 de este capítulo.

⁴¹ Ver nota al pie número 20 de este capítulo.

Define la negociación colectiva y propugna su promoción en todas las ramas de la actividad económica, incluso en la administración pública.

Lamentablemente, en México, los patrones y algunos líderes sindicales han encontrado la manera de burlar la bilateralidad, y las posibilidades de una auténtica negociación colectiva, por medio de fenómenos como el llamado “contrato de protección”, que consiste en la firma del contrato colectivo, sin tomar en cuenta a los trabajadores y con solo las condiciones laborales mínimas previstas en la Ley, con lo cual queda nulificada en la vía de los hechos la bilateralidad, al no ser informados los trabajadores de la Celebración de un contrato de trabajo.

“De ser expresiones relativamente marginales en el mundo del trabajo en México desde los años veinte, los sindicatos y los contratos de protección adquirieron sus rasgos más destacados en la década de los cuarenta, en la que se expresaron como manifestaciones de un sindicalismo regional, ubicado en el Estado de México. Fue a partir de los años ochenta cuando tanto los patrones como el gobierno descubrieron en ellos un prototipo de flexibilidad laboral unilateral y no pactada con los trabajadores; un mecanismo para imponer procesos de reestructuración productiva pronunciadamente autoritarios y agresivos que asegurarían mayores márgenes de ganancia para las empresas a costa de la precarización de las condiciones laborales y de vida de los trabajadores. De esta forma, de ser un fenómeno regional y concentrado en ciertos sectores productivos, el sindicalismo de protección se convirtió en el prototipo dominante del sindicalismo en México.”⁴²

⁴² María Xelhuantzi López, PRONTUARIO SOBRE LOS ORÍGENES Y EVOLUCIÓN HISTÓRICA DE LOS CONTRATOS, DE PROTECCIÓN en González Nicolás Inés et al, Auge y perspectiva del sindicalismo de protección, ¿corrupción sindical o mal necesario?, Fundación Friedrich Ebert y Cámara de Diputados 59 Legislatura, México 2006, página 21.

De tal suerte que, cuando los trabajadores, en búsqueda de resguardar sus intereses se presentan ante las autoridades a reclamar el reconocimiento de nuevas representaciones sindicales se encuentran con la sorpresa de la existencia previa de un sindicato de protección que vela por los intereses del patrón e impide, salvo un tortuoso y casi siempre inefectivo camino, el reconocimiento de una nueva y legítima representación sindical.

En el caso de los empleados públicos en México existen normas que se oponen a la negociación colectiva, tal es el caso de lo contenido en Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B del Artículo 123 Constitucional, que establece: “Artículo 87. Las Condiciones Generales de Trabajo se fijarán por el Titular de la Dependencia respectiva, tomando en cuenta la opinión del Sindicato correspondiente a solicitud de éste, se revisarán cada tres años.”⁴³

Esta disposición obliga al Estado como empleador, solo a escuchar la opinión y solicitud del sindicato. En los hechos, la posibilidad de una negociación colectiva queda a voluntad del patrón, sin que los trabajadores a su servicio estén en condiciones legales de llegar a una medida de presión como la huelga, misma que se limita desde el texto constitucional, el Artículo 123 Constitucional, en su Apartado B, fracción X al establecer que: “Los trabajadores tendrán el derecho de asociarse para la defensa de sus intereses comunes. Podrán, asimismo, hacer uso del derecho de huelga previo el cumplimiento de los requisitos que determine la ley, respecto de una o varias

⁴³ Diario Oficial de la Federación, LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, REGLAMENTARIA DEL APARTADO B) DEL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL, Capítulo II, México, 28 de noviembre de 1963, página 17.

dependencias de los Poderes Públicos, cuando se violen de manera general y sistemática los derechos que este artículo les consagra”.⁴⁴

Esta redacción garantiza el derecho de huelga para, en el cuerpo del mismo texto, limitarlo al condicionar su ejercicio, esto ha propiciado que los trabajadores tengan que legalizar la suspensión de labores mediante asambleas permanentes o recurrir a las huelgas de hecho, situación que inclusive ha suscitado conflictos sociales de alcance nacional como el iniciado en mayo de 2006, en el estado de Oaxaca.

Para el maestro Mario de la Cueva, carece de sentido limitar los derechos de los trabajadores al servicio del Estado incluido el de huelga: “Los conflictos colectivos de trabajo se clasifican en jurídicos y económicos, de dónde resulta que siendo la huelga un procedimiento para buscarles solución, tendrán que existir dos motivos de huelga, por una parte, la huelga que tenga por objeto exigir el cumplimiento del derecho vigente, estos es, de las condiciones de trabajo, salario, jornadas, descansos, y por otra parte la huelga para conseguir nuevas y mejores condiciones de prestación de servicios. A estos tipos de huelga se les puede nombrar huelga por razones jurídicas y huelga por motivos económicos.”⁴⁵

⁴⁴ Diario Oficial de la Federación, CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, Op. Cit., página 84.

⁴⁵ De la Cueva, Mario Dr., la Situación laboral de los trabajadores públicos en, Artículo 123, Constitucional, Revista de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, Op. Cit., página 84.

“En la primera hipótesis, la procedencia de la huelga nos parece actualmente incuestionable, pues no es posible exigir a los trabajadores públicos que continúen prestando sus servicios, si la autoridad no respeta las condiciones de trabajo vigentes, esto es, si se pretende pagar un salario menor al mínimo o se exige una jornada de trabajo inhumana.

La segunda hipótesis engloba el aspecto álgido del problema y es en ocasión de ella que levantó el estado su última barrera, a fin de defender la tesis de que la huelga de los trabajadores públicos...para el mejoramiento de las condiciones de vida, quiere decir por motivos económicos, es un imposible jurídico y social”⁴⁶

“...los defensores del estatismo sostienen que la fijación de los sueldos y salarios que deben pagarse a los trabajadores públicos y de los impuestos que han de servir para cubrirlos, compete al poder legislativo, por lo que sin una reforma a las Constituciones, los convenios colectivos entre el poder ejecutivo y los sindicatos burocráticos, no podrían llevarse a cabo.”⁴⁷

3.3.3. Salario

Las personas trabajan para obtener una remuneración por el producto de su trabajo tal y como lo establece, para el caso de México, la Ley Federal del

⁴⁶ De la Cueva, Mario Dr., la Situación laboral de los trabajadores públicos en, Artículo 123, Constitucional, Revista de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, Op. Cit., página, páginas 84-85.

⁴⁷ Ibidem., página 85.

Trabajo en su Artículo 82, que dice que: “Salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo”.⁴⁸

Sin embargo, en muchas regiones del mundo no está garantizado el acceso a salarios adecuados y regulares. En muchos países, el incumplimiento en el pago de los salarios ha conducido a grandes atrasos de los mismos, y a veces éstos se pagan en bonos, en productos manufacturados e incluso en alcohol.

Los grandes atrasos en el pago de los salarios han estado vinculados con la servidumbre por deudas y con la esclavitud. En algunos países, los trabajadores pierden sus salarios debido a la bancarrota de los empleadores.

Las normas de la Organización sobre los salarios tratan estos problemas y disponen el pago regular de los salarios, la fijación de los niveles de los salarios mínimos, y el pago de los salarios debidos en caso de insolvencia del empleador.

Para garantizar el cumplimiento de estos objetivos la Organización elaboró normatividad que considera pertinente para su consecución.

3.3.3.1.-Convenio sobre la protección del salario, número 95, emitido en julio de 1949, ratificado en septiembre de 1955.

Los salarios deberán pagarse en moneda de curso legal a intervalos regulares; en los casos en los que el pago parcial de los salarios se realice con prestaciones en especie, el valor atribuido a estas prestaciones deberá ser justo y razonable. Los trabajadores deberán tener la libertad de disponer de su salario en la manera que estimen conveniente. En casos de insolvencia del

⁴⁸ Diario Oficial de la Federación, Ley Federal del Trabajo, Capítulo V, Salario, Op. Cit., página 15.

empleador, los salarios deberán tener prioridad en la distribución de los activos restantes.

Este instrumento es armónico con la Ley Federal del Trabajo, misma que regula la figura del salario integrado en su artículo Artículo 84 que dice: “El salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo.”⁴⁹

El proceso de armonización se robustece al agregar articulado adicional en la Ley para depurar el procedimiento, eliminar vaguedades y delimitar alcances. Así, el Artículo 88 ordena: “Los plazos para el pago del salario nunca podrán ser mayores de una semana para las personas que desempeñan un trabajo material y de quince días para los demás trabajadores.”⁵⁰

De igual forma el Artículo 101 señala: “El salario en efectivo deberá pagarse precisamente en moneda de curso legal, no siendo permitido hacerlo en mercancías, vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda substituir la moneda.”⁵¹. Las medidas de protección sugeridas por el convenio 95 son consideradas de manera puntual y sistemática en el articulado de la Ley Federal del Trabajo, por ejemplo, el Artículo 102, “Las prestaciones en especie deberán ser apropiadas y... proporcionadas al monto del salario que se pague en efectivo.”⁵²

⁴⁹ Diario Oficial de la Federación, Ley Federal del Trabajo, Op. Cit., página 15.

⁵⁰ Idem.

⁵¹ Ibidem, página 17.

⁵² Diario Oficial de la Federación, Ley Federal del Trabajo, Op. Cit., página 15.

Al analizar los procesos que dieron pie, a nivel tanto nacional como internacional el poner en marcha este tipo de medidas, de protección al salario se retoman en la Ley del Trabajo mexicana en los Artículos 103, 104, 108, 109, 110 y 112 ⁵³ que señalan condiciones y lugares de pago, la improcedencia de cesión de salarios de los trabajadores a favor de un tercero, la improcedencia de embargo por adeudos del salario salvo ordenamiento de autoridad pertinente, entre otros.

3.3.3.2. Convenio sobre la fijación de salarios mínimos, número 131, emitido en junio de 1970, ratificado en abril 1973.

Obliga a los Estados que lo ratifiquen a establecer mecanismos de fijación del salario mínimo para determinar, revisar periódicamente y ajustar las tasas de los salarios mínimos, que tengan fuerza de Ley.

La legislación mexicana resulta armónica con las aspiraciones de la normatividad internacional, baste analizar la Ley Federal del Trabajo que dedica un capítulo, el VI, denominado precisamente *Salario mínimo* a este tema:

En su Artículo 90 define: “Salario mínimo es la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo.

El salario mínimo deberá ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el orden material, social y cultural, y para proveer a la educación obligatoria de los hijos.” ⁵⁴

En concordancia con el convenio 131 de la Organización Internacional del Trabajo, el Artículo 94 de la Ley Federal del Trabajo ordena qué: “Los salarios mínimos se fijarán por una Comisión Nacional integrada por representantes de

⁵³ Ibidem, paginas 17-19.

⁵⁴ Ibidem, página 16.

los trabajadores, de los patrones y del gobierno, la cual podrá auxiliarse de las comisiones especiales de carácter consultivo que considere indispensables para el mejor desempeño de sus funciones.”⁵⁵

En cuanto a su integración y en consonancia con las políticas generales de la Organización, el Artículo 95 dice: “La Comisión Nacional de los Salarios Mínimos y las Comisiones Consultivas se integrarán en forma tripartita, de acuerdo a lo establecido por el Capítulo II del Título Trece de esta Ley.”⁵⁶

3.3.3.3. Convenio sobre la protección de los créditos laborales en caso de insolvencia del empleador, número 173, emitido en junio de 1992, ratificado por México en septiembre de 1993.

Prevé la protección de los créditos laborales en caso de insolvencia y bancarrota, o mediante un privilegio, o a través de un fondo de garantía.

Los rubros de este convenio se encuentran previstos ampliamente en la Ley Federal del Trabajo, para tal efecto el Artículo 113 ordena: “Los salarios devengados en el último año y las indemnizaciones debidas a los trabajadores son preferentes sobre cualquier otro crédito...”⁵⁷ De igual manera prosigue la legislación mexicana, en su Artículo 114 “...La Junta de Conciliación y Arbitraje procederá al embargo y remate de los bienes necesarios para el pago de los salarios e indemnizaciones”⁵⁸ y, por último el Artículo 115 que redunda la redacción legal para dar cobertura y protección a las familias de los trabajadores “Los beneficiarios del trabajador fallecido tendrán derecho a

⁵⁵ Diario Oficial de la Federación, Ley Federal del Trabajo, Op. Cit., página 16.

⁵⁶ Idem.

⁵⁷ Ibidem, página 19

⁵⁸ Diario Oficial de la Federación, Ley Federal del Trabajo, Op. Cit., página 19.

percibir las prestaciones e indemnizaciones pendientes de cubrirse, ejercitar las acciones y continuar los juicios, sin necesidad de juicio sucesorio.”⁵⁹

En este sentido es evidente y favorable la armonización de la legislación interna con la normatividad internacional, muy al margen de los retrasos y rezagos que en las instancias de administración de justicia puedan suceder.

3.3.3.4. Convenio sobre igualdad de remuneración, número 100, emitido en junio de 1951, ratificado en agosto de 1952.

Establece el principio de igualdad de remuneración para hombres y mujeres por un trabajo de igual valor.

No obstante lo anterior, el objetivo de igualdad y justicia enarbolado por la Organización no ha sido satisfactorio debido a que en el informe de la Organización Internacional del Trabajo, *Indicadores Clave del Mercado de Trabajo*,⁶⁰ demuestra que la economía globalizada no ha significado aumentos de salario para todos. Tanto en algunos países industrializados como en algunos países en desarrollo, los salarios reales descendieron en los años 90. Los salarios reales de las mujeres son más bajos que los de los hombres, debido a la persistencia de los modelos de segregación y discriminación en el trabajo. Sin embargo, en algunos países, los salarios de las mujeres han aumentado más que los de los hombres. Las normas internacionales del trabajo sobre los salarios pueden contribuir a garantizar que los salarios sean equitativos en momentos de cambios económicos.

⁵⁹ Idem.

⁶⁰ Organización Internacional del Trabajo, Indicadores clave del mercado de trabajo, Ginebra 2006, Apéndice F, Página CIII.

México no es ajeno a esa realidad, a pesar de que la norma estipulada en la Ley Federal del Trabajo prevé que para el trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo, ni nacionalidad.⁶¹

3.3.4. Trabajo infantil

El trabajo infantil es una violación de los derechos humanos fundamentales, habiéndose comprobado que entorpece el desarrollo de los niños, y que potencialmente les produce daños físicos y psicológicos para toda la vida.

Se ha demostrado que existe un fuerte vínculo entre la pobreza de los hogares y el trabajo infantil, y que el trabajo infantil perpetúa la pobreza durante generaciones, deja a los hijos de los pobres fuera de la escuela y limita sus posibilidades de ascender en la escala social. Este reducido capital humano ha sido relacionado con el bajo crecimiento económico y con el escaso desarrollo social.

Es presumible que para atender un tema tan preocupante la Organización ha dedicado la emisión de convenios tendientes a erradicar este problema.

3.3.4.1. Convenio sobre la edad mínima, número 138 emitido en junio de 1973, el cual no ha sido ratificado.

Este Convenio fundamental⁶² establece la edad mínima general para la admisión al trabajo o al empleo, en 15 años (13 para los trabajos ligeros) y la edad mínima para el trabajo peligroso, en 18 años (16 bajo determinadas condiciones estrictas). Brinda la posibilidad de establecer al principio la edad mínima general en 14 años (12, para los trabajos ligeros), cuando la economía y los servicios educativos están insuficientemente desarrollados.

⁶¹ Cfr. Diario Oficial de la Federación, Ley Federal del Trabajo, Artículo 5, fracción XI, Op. Cit., página 2.

⁶² Ver nota al pie número 16 de este capítulo.

3.3.4.2. Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, número 182 emitido en junio de 1999. ⁶³

Este Convenio fundamental define al “niño” como toda persona menor de 18 años de edad. Requiere de los Estados que lo ratifiquen, buscar la erradicación de las peores formas de trabajo infantil incluidas todas las formas de esclavitud o prácticas análogas a la esclavitud como la venta y el tráfico de niños, la servidumbre por deudas y la condición de siervo, y el trabajo forzoso u obligatorio, incluido el reclutamiento forzoso u obligatorio de niños para utilizarlos en conflictos armados; la prostitución y la pornografía infantiles; la utilización de niños para actividades ilícitas, en particular la producción y el tráfico de estupefacientes; y el trabajo que pueda dañar la salud, la seguridad o la moralidad de los niños.

Este Convenio exige que los Estados que lo ratifiquen brinden la asistencia directa necesaria y adecuada para librar a los niños de las peores formas de trabajo infantil y para su rehabilitación e integración social.

Asimismo, establece que los Estados deberán garantizar el acceso gratuito a la educación básica, y, siempre que sea posible y adecuado, a la formación profesional de los niños que hayan sido librados de las peores formas de trabajo infantil. ⁶⁴

“La Organización Internacional del Trabajo estima en más de 186 millones el número de niños de edades comprendidas entre los 5 y los 14 años que trabajan, en tanto que el número de niños entre los 15 y los 17 años que se

⁶³ Ver nota al pie número 17 de este capítulo.

⁶⁴ Cfr. Dávalos, José. Derechos de los Menores Trabajadores, Cámara de Diputados, LVIII Legislatura, UNAM 2001, página 15.

encuentran trabajando bajo formas consideradas como trabajo infantil se eleva a 59 millones.

Se estima que 8,4 millones de niños se encuentran atrapados en una o más variantes de las peores formas de trabajo infantil: 5,7 millones están sometidos a un trabajo forzoso y en servidumbre; 1,8 millones son utilizados para la prostitución o la pornografía; 1,2 millones son objeto de tráfico; 300.000 son reclutados forzosamente para luchar en conflictos armados.”⁶⁵.

En 1995, el volumen de trabajo infantil estimado en México fue de 3.6 millones, cifra que aumentó a cerca de 3.9 millones en 1996. A partir de 1999, el volumen desciende hasta ubicarse en 3.3 millones en el 2002. Del total registrado en el 2002, el trabajo económico representó 45.3% y el doméstico 54.7%.

3.3.4.3.- EL TRABAJO INFANTIL EN MEXICO

Entre 1995 y 2002, la participación de la población infantil en el trabajo registra una fuerte disminución al pasar de 18.4% en 1995 a 15.7% en 2002, lo cual significaba que uno de cada seis niños y niñas de 6 a 14 años trabajaba en el país.

En 1999, los trabajadores sin pago representaron 64.7% del trabajo económico infantil; el resto recibió alguna clase de pago, en forma de salario (28.5%) o ganancia (6.8%).

Los niños y niñas que realizan exclusivamente trabajo infantil y no estudian, representan una cuarta parte del total (25.5%), y tres de cada cuatro combinan el estudio con el trabajo (74.5%). Cabe mencionar que de los niños que

⁶⁵ Organización Internacional del Trabajo, Oficina Internacional del Trabajo, La eliminación del trabajo infantil, un objetivo a nuestro alcance, Ginebra 2006, página 2.

trabajan, 28.9% aporta ingresos al hogar; el cual es utilizado para sus gastos escolares, 36%; a gastos distintos de la escuela, 27.7%; y a otro tipo de gastos del hogar, 36%.

Por su parte, la tasa de participación en el trabajo de los niños y niñas indígenas en 1997 fue de 35.9%, al compararla con la del total nacional del mismo año (18.7%), se observa que la incidencia de éste en las comunidades indígenas es prácticamente dos veces mayor. Más de una cuarta parte (26.2%) de esta población no estudia.⁶⁶

De acuerdo a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social los menores trabajadores se dividen de la siguiente manera:

4. Menores bajo una relación formal de trabajo que se encuentran dentro del sector formal de la economía, bajo la vigilancia y protección de las autoridades laborales.
5. Menores en una relación de trabajo dentro del sector formal de la economía, pero al margen de la ley.
6. Menores en actividades de apoyo a tareas familiares o comunitarias.
7. Menores en actividades diversas en busca de ingresos en el sector informal de la economía.
8. Menores sujetos a actividades y condiciones de explotación, servidumbre y abuso.
9. Menores autoempleados, es decir, fuera de una relación laboral.⁶⁷

⁶⁶ Instituto Nacional de Estadística Geografía e Informática, El trabajo infantil en México, 1995-2002, México 2004, página 40-45.

⁶⁷ Becerra Millán, Abigail, Reporte temático número 4. Trabajo infantil en México, STPS y Centro de Estudios Sociales y de Opinión Pública de la Cámara de Diputados LIX Legislatura, México, julio 2005, página 4.

La fracción III del apartado A del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos⁶⁸ prohíbe expresamente el trabajo de los menores de 14 años; asimismo, establece medidas tutelares para los trabajadores mayores de 14 años y menores de 16; se orienta principalmente a salvaguardar la integridad física del menor.

En México existen dos categorías de menores trabajadores: los de menos de 14 años, y los de edades entre 14 y 16, cuyo trabajo permite la ley bajo determinadas circunstancias, entre las cuales radican haber cursado su educación obligatoria, jornada máxima de seis horas, no trabajo nocturno ni horas extras.

La Ley Federal del Trabajo incluye preceptos que buscan proteger no sólo a quienes tienen menos de 16 años, sino también a los menores de 18 años, en un espectro más amplio que contempla aspectos emocionales y formativos para la protección del menor trabajador: como lo señalan los Artículo 22 y 23 de la Ley: “Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de catorce años y de los mayores de esta edad y menores de dieciséis que no hayan terminado su educación obligatoria, salvo los casos de excepción que apruebe la autoridad correspondiente en que a su juicio haya compatibilidad entre los estudios y el trabajo. Y los mayores de dieciséis años pueden prestar libremente sus servicios, con las limitaciones establecidas en esta Ley. Los mayores de catorce y menores de dieciséis necesitan autorización de sus padres o tutores y a falta de ellos, del sindicato a que pertenezcan, de la Junta de Conciliación y Arbitraje, del Inspector del Trabajo o de la Autoridad Política.

⁶⁸ Diario Oficial de la Federación, CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, Op. Cit., página 78.

Los menores trabajadores pueden percibir el pago de sus salarios y ejercitar las acciones que les correspondan.”⁶⁹

El gobierno mexicano no ha ratificado el convenio 138 de la Organización, y son evidentes los rezagos en materia de trabajo infantil, no obstante lo cual, el gobierno federal informa que “la Secretaría del Trabajo y Previsión Social coopera en la solución de un problema que cada vez demanda una mayor conciencia y respuesta por parte de todos los actores gubernamentales y sociales relevantes en nuestro país y establece un compromiso para impulsar las siguientes acciones:

1. Mejorar el ingreso de los jornaleros agrícolas y sus familias, con la finalidad de disminuir la necesidad de la aportación que representa el empleo de los menores.
2. Promover la creación y el otorgamiento de las prestaciones sociales de guarderías, educación y alimentación para los hijos de jornaleros agrícolas migrantes, en las empresas agrícolas.
3. Apoyar la creación de estancias infantiles y centros educativos en lugares accesibles a los centros de trabajo de los padres.
4. Promover modelos de atención educativa para población migrante, así como el reconocimiento de los estudios parciales a nivel nacional.
5. Ampliar la oferta educativa en los lugares de tránsito y destino de los jornaleros agrícolas, con la finalidad de incrementar la asistencia y permanencia escolar de la población infantil para inhibir su ingreso al trabajo.
6. Establecer esquemas de estímulos mediante becas y útiles escolares para la incorporación de los hijos de jornaleros a los sistemas de educación básica, y

⁶⁹ Diario Oficial de la Federación, Ley Federal del Trabajo, Op. Cit., página 5.

7. Fortalecer la inspección federal del trabajo en coordinación con la inspección local, para vigilar el cumplimiento de la edad mínima para el trabajo.”⁷⁰

3.3.5. Trabajo de migrantes

La aceleración de la globalización ha generado más trabajadores migrantes que en cualquier otro tiempo. El desempleo y la creciente pobreza han determinado que muchos trabajadores de los países en desarrollo busquen trabajo en el extranjero. Los países desarrollados han aumentado su demanda de trabajadores, especialmente de trabajadores no calificados. En consecuencia, son millones los trabajadores y sus familias que viajan a otros países para encontrar trabajo.

Se estima que actualmente existen en el mundo más de 100 millones de migrantes, de los que aproximadamente la mitad son trabajadores.

Los trabajadores migrantes contribuyen a la economía de sus países de acogida y las remesas de dinero que envían a sus hogares ayudan a desarrollar las economías de sus países de origen, estas remesas evitan en cierta medida el deterioro de las economías de las cuales fueron expulsados pero crean un frágil equilibrio económico dependiente de las mismas; no obstante lo anterior, el importe de las remesas se ha incrementado paulatinamente con lo cual se demuestra el nivel de expulsión de México de mano de obra calificada y el impacto negativo para el país, así como el

⁷⁰ Hoja electrónica de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, Comunicación Social,
<http://www.stps.gob.mx/saladeprensa/actividades/junio/11JUNIO.htm>

delicado nivel de dependencia de las comunidades expulsoras de los recursos provenientes del exterior, lo cual se ejemplifica en las siguientes tablas:

El incremento en el monto de las remesas implica un mayor número de migrantes que mantiene a distancia a sus familias, es evidente el incremento en el importe de los envíos y las repercusiones negativas que este fenómeno tiene en los lugares expulsores.

En el segundo cuadro se expone un fenómeno reciente: la recomposición en las zonas de expulsión de migrantes, antes de zonas eminentemente agrícolas a la nueva tendencia donde las zonas metropolitanas de México se han convertido en principales expulsoras de migrantes en el país:

Ingresos por remesas familiares

(Millones de dólares)

Periodo	Total	Money orders	Transferencias electrónicas	Efectivo y especie	Variación Annual
2002	9,814.50	686.50	8,798.10	319.80	0.00
2003	13,396.20	1,623.20	11,512.00	254.60	3,581.70
2004	16,612.90	1,883.00	14,496.20	233.60	3,216.70
2005	20,034.90	1,866.90	17,894.80	273.20	3,422.00
2006	23,053.80	1,357.10	21,350.10	346.50	3,018.90
2006					
Enero	1,582.00	134.00	1,430.90	17.10	0.00
Febrero	1,650.60	114.60	1,520.80	15.20	68.60
Marzo	1,951.90	131.70	1,808.70	11.50	301.30
Abril	1,844.70	102.20	1,723.50	19.10	-107.20
Mayo	2,295.20	128.50	2,144.80	22.00	450.50
Junio	2,100.50	121.60	1,945.90	33.00	-194.70
Julio	1,967.60	106.30	1,821.00	40.20	-132.90
Agosto	2,117.50	112.60	1,956.20	48.70	149.90
Septiembre	1,933.00	98.80	1,810.00	24.10	-184.50

Octubre	2,077.30	102.70	1,945.50	29.20	144.30
Noviembre	1,775.60	99.30	1,648.00	28.30	-301.70
Diciembre	1,757.80	104.80	1,594.90	58.10	-17.80
2007					
Enero	1,714.20	102.80	1,574.70	36.70	-43.60
Febrero	1,682.30	81.30	1,576.90	24.10	-31.90
Marzo	1,963.50	82.40	1,850.80	30.30	281.20
Abril	1,950.10	75.40	1,843.20	31.60	-13.40
Mayo	2,161.10	85.00	2,048.20	27.80	211.00
Junio	2,026.80	75.50	1,919.70	31.60	-134.30
FUENTE:	Banco de México. Estadísticas. Política monetaria e inflación. Balanza de Pagos. Remesas familiares.				

Balanza de pagos: Ingresos por remesas familiares por entidad federativa

(Millones de dólares)

Periodo	D. F.	Gua.	Gro.	Jal.	Edo. Méx.	Mich.	Oax.	Pue.	Ver.
2003	849.6	1 209.8	688	1 298.6	1 040.4	1 692.4	658.3	791.8	775.9
2004	954.1	1 531.7	826.3	1 419.2	1 385.0	2 195.6	804	955.6	950.4
2005	1 452.0	1 714.4	957.4	1 693.0	1 675.2	2 594.6	1 002.1	1 173.9	1 154.7
2006	1 551.2	2 054.8	1 157.4	1 992.8	1 926.2	2 471.6	1 198.2	1 386.1	1 415.2
2005									
I	258.9	355.2	209.4	373	332.9	546.2	190.4	231.6	229.1
II	340.4	468.9	250.9	440.4	436.3	679.7	258.9	304.9	298.2
III	373.8	471.5	248.3	438.4	461	703.5	286.3	324.9	317
IV	478.9	418.8	248.8	441.2	445	665.2	266.5	312.5	310.4
2006									
I	422.5	428.6	259.2	465.7	418.6	595.3	254	293.9	304.5
II	399.7	552.3	312.9	526.1	547.8	662.3	331.3	371.9	388.4
III	374.4	571.1	296.7	505.8	495.9	631.3	319.3	368.4	370.5
IV	354.6	502.8	288.6	495.2	463.9	582.7	293.6	351.9	351.8
2007									
I	353.6	489.4	280.2	493.3	424.8	560.8	281.6	332.5	328.9
FUENTE:	Banco de México. Estadísticas. Política monetaria e inflación. Balanza de pagos. Remesas familiares.								

Al mismo tiempo, es frecuente que los trabajadores migrantes tengan una escasa protección social y sean vulnerables a la explotación y al tráfico de personas.

Los trabajadores migrantes con una capacitación son menos vulnerables a la explotación, pero su partida ha privado a algunos países en desarrollo de unos trabajadores valiosos de los que están necesitadas sus economías.⁷¹

Las normas internacionales de la Organización sobre las migraciones confieren mecanismos, tanto a los países de origen de los trabajadores migrantes como

⁷¹ Cfr. Organización Internacional del Trabajo, un trato justo para los trabajadores migrantes del mundo, Comunicado de Prensa de fecha 23 de junio del 2006.

a los países receptores, para la gestión de los flujos migratorios y para la garantía de una adecuada protección a esta categoría vulnerable de trabajadores:

“En razón de la importancia de que las migraciones estén bien gestionadas, la Conferencia Internacional del Trabajo de 2004 instó a la aplicación de un plan de acción destinado a los trabajadores migrantes, que incluye un marco multilateral no vinculante para los trabajadores migrantes de la economía global, una aplicación más extensa de las normas pertinentes, el fomento de las capacidades y una base global de conocimientos sobre esta cuestión.”⁷²

3.3.5.1.- Convenio sobre los trabajadores migrantes número 97, emitido en

junio de 1949, no ha sido ratificado por México.⁷³

Estipula que los Estados que lo ratifiquen deberán facilitar las migraciones internacionales con fines de empleo, mediante un servicio gratuito de asistencia y de información para los trabajadores migrantes, y con medidas contra la propaganda engañosa sobre la emigración y la inmigración. Incluye disposiciones sobre los servicios médicos apropiados para los trabajadores migrantes y la transferencia de ingresos y ahorros. Los Estados deben aplicar un trato no menos favorable que el que se aplica a sus nacionales con respecto a un número de cuestiones que incluyen las condiciones de empleo, la libertad sindical y la seguridad social.

3.3.5.2.- Convenio sobre los trabajadores migrantes (disposiciones

⁷² Organización Internacional del Trabajo, Oficina Internacional del Trabajo, Las reglas del juego, una breve introducción a las normas internacionales de trabajo, Op. Cit., página 62.

⁷³ Ver nota al pie número 20 de este capítulo.

complementarias), número 143, emitido en junio de 1975, sin ratificación de México.⁷⁴

Dispone medidas para combatir las migraciones clandestinas e ilegales, y, al mismo tiempo, establece la obligación general de respetar los derechos humanos básicos de todos los trabajadores migrantes. También extiende el campo de la igualdad entre los trabajadores migrantes con residencia legal y los trabajadores nacionales y de trato en el empleo y la ocupación, la seguridad social, los derechos sindicales y culturales, y las libertades individuales y colectivas a las personas que, como trabajadores migrantes o miembros de sus familias, residen legalmente en el territorio de un Estado que lo hubiese ratificado.

Sin embargo, a pesar de que los convenios 97 y 143, -ambos relativos a los trabajadores migrantes como se ha mencionado supra-, obligan a los países miembros de la Organización, a extender los derechos laborales que tiene vigentes para sus trabajadores nacionales hacia los trabajadores inmigrantes, tanto en materia de condiciones de trabajo como de seguridad social.

Asimismo, la emisión de la resolución 45/158, de 18 de diciembre de 1990, de la Organización de las Naciones Unidas estipula en sus artículos 25 al 28 que: “*Artículo 25.-* 1. Los trabajadores migratorios gozarán de un trato que no sea menos favorable que el que reciben los nacionales del Estado de empleo en lo tocante a remuneración y de..., *Artículo 26.-* 1. Los Estados Partes reconocerán el derecho de los trabajadores migratorios y sus familiares a: a) Participar en las reuniones y actividades de los sindicatos o de cualesquiera otras asociaciones establecidas conforme a la ley, ..., *Artículo 27.-* 1. Los

⁷⁴ Ver nota al pie número 20 de este capítulo.

trabajadores migratorios y sus familiares gozarán en el Estado de empleo, con respecto a la seguridad social, del mismo trato que los nacionales en la medida en que cumplan los requisitos previstos en la legislación aplicable de ese Estado o en los tratados bilaterales y multilaterales aplicables, ..., y *Artículo 28.-* Los trabajadores migratorios y sus familiares tendrán derecho a recibir cualquier tipo de atención médica urgente que resulte necesaria para preservar su vida o para evitar daños irreparables a su salud en condiciones de igualdad de trato con los nacionales del Estado de que se trate....⁷⁵

La práctica cotidiana demuestra que algunos aspectos xenofóbicos, de explotación y de marginación están íntimamente relacionados a la elusión de estos convenios ya que para los países de acogida resulta más práctico tener trabajadores ilegales, sin prestaciones, sin seguridad jurídica, ni social.

Aunado a lo anterior y debido a la incesante movilidad del capital y a la constante apertura de nuevos mercados laborales externos, los países se encuentran obligados a resguardar las fuentes de trabajo que pudiesen crearse en beneficio de sus connacionales.

Es evidente que, en el caso de los Estados Unidos, se priorizan criterios de seguridad nacional por encima de los derechos laborales y humanos de los migrantes. Esta situación prohija y solapa practicas tan nocivas como formas nuevas de esclavismo, promiscuidad y discriminación.

A pesar de que la sola emisión de los convenios obliga a los países miembros a su implementación, es evidente la falta de aplicación de la misma, ya que de

⁷⁵ Organización de las Naciones Unidas, Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, Convención internacional sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares, Adoptada por la Asamblea General en su resolución 45/158, de 18 de diciembre de 1990 Ginebra, 1991, página 7.

existir en papel y como parte de políticas públicas, en el caso de medidas adoptadas por la cancillería mexicana, como tareas cotidianas, se advierte una laxitud en la materia y lagunas importantes por lo cual se evaden responsabilidades en la observación de estos derechos, a esto hay que agregar que México no ha suscrito estos dos convenios a pesar de que el simple hecho de ser miembro de la Organización Internacional del Trabajo lo obliga a ello.

Por ejemplo, en la hoja electrónica de la cancillería mexicana, se difunde un documento en el cual se señalan las actividades en materia de asistencia y protección consular para connacionales en el exterior pero en la cual hay mucha vaguedad en los textos:

“Dichas acciones se pueden orientar a:

- Brindar asistencia consular;
- Asegurar el respeto a sus derechos;
- Evitarles daños y perjuicios indebidos en sus personas o intereses;
- Evitar injusticias o arbitrariedades por parte de autoridades extranjeras;
- Evitar la persecución o discriminación por motivos de su origen nacional o cualquier otra causa.

Los Consulados canalizan a los abogados, despachos y/u organizaciones, aquellos casos que se ajusten a los siguientes criterios:

- * alta visibilidad;
- * que los mexicanos involucrados carezcan de los recursos económicos suficientes para hacer valer sus derechos por la vía jurídica;

* que en opinión del abogado, existan elementos que hagan probable un resultado positivo en el proceso jurídico.”⁷⁶

Es factible que los consulados asuman de manera obligatoria esta tarea de protección hacia connacionales en otros países sin que esto conlleve a un enfrentamiento con las autoridades o gobiernos de estos países de acogida, pero supone, en un primer momento la asunción plena de los convenios internacionales y hacer de lado la indiferencia que, hasta este momento, el gobierno mexicano ha demostrado en la materia alojándose en el argumento de que no ha sido posible lograr un acuerdo migratorio con los Estados Unidos,⁷⁷ lo que a final de cuentas redundaría en una indefensión de los trabajadores migrantes, en una indefinición jurídica y social así como una obligada imposición cultural externa.

Es pertinente que, tal y como se solicita a los Estados Unidos, el gobierno mexicano reconozca y otorgue derechos humanos y laborales a los trabajadores centro y sud americanos, principalmente, que se encuentran laborando en el país tal y como lo solicita la Comisión Nacional de los Derechos Humanos en la recomendación 025/2007 en el que señala: “Comisión Nacional, y en el caso de la primera autoridad, ésta continuó permitiendo la actividad de esos migrantes sin ningún tipo de regulación, supervisión o control para realizar los trabajos descritos, en el caso de la

⁷⁶ Secretaría de Relaciones exteriores, Dirección de Comunicación Social, Boletines de prestación de servicios, <http://www.sre.gob.mx/servicios/consulares/proteccion.htm>

⁷⁷ Boletín de prensa de la Dirección de comunicación social de la Secretaría de Relaciones Exteriores, Acuerdo Migratorio, la actual inviabilidad de un acuerdo migratorio y la necesidad de alternativas viables, México 2005, página 1-2.

pepena de basura, y permitió realizar actividades que dañan la salud, la seguridad y la moralidad, con relación a los menores en situación de calle”⁷⁸

3.3.6. Seguridad en el empleo

La terminación de una relación de trabajo puede ser una experiencia traumática para un trabajador y la pérdida de sus ingresos ejerce un impacto directo en el bienestar de su familia. A medida que más países se van encaminando a una mayor flexibilidad en el empleo y la globalización desestabiliza los modelos tradicionales de empleo, aumenta la probabilidad de que sea cada vez mayor el número de los trabajadores que pierden su empleo involuntariamente en algún momento de su vida profesional. Al mismo tiempo, la flexibilidad para reducir el personal y para despedir a los trabajadores cuyo trabajo no resulta satisfactorio, es una medida necesaria para que los empleadores mantengan la productividad de sus empresas. Las normas de la Organización sobre la terminación de la relación de trabajo, se proponen encontrar un equilibrio entre el mantenimiento del derecho de los empleadores de despedir a los trabajadores por causas justificadas y la garantía de que esos despidos sean justos, se utilicen como último recurso, y no tengan un impacto negativo desproporcionado en los trabajadores.

3.3.6.1. Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo, número 158, emitido en junio de 1982 sin ratificación por parte de México.⁷⁹

Establece el principio de que no se pondrá término a una relación de trabajo, salvo que exista para ello una causa justificada relacionada con la capacidad o

⁷⁸ Comisión Nacional de los Derechos Humanos, Recomendación 025/2007, de fecha 10 de julio del 2007, México 2007, página 1.

⁷⁹ Ver nota al pie número 20 de este capítulo.

conducta del trabajador o basada en las necesidades de funcionamiento de la empresa, del establecimiento o del servicio. Entre los motivos que no constituirán causa justificada para la terminación de una relación de trabajo, se incluyen: la afiliación a un sindicato o la participación en actividades sindicales, la presentación de una queja contra un empleador, la raza, el color, el sexo, el estado civil, las responsabilidades familiares, el embarazo, la religión, las opiniones políticas, la ascendencia nacional o el origen social, la ausencia temporal por motivo de enfermedad, o la ausencia del trabajo durante la licencia de maternidad.

Si se despide a un trabajador, éste tendrá derecho a defenderse de los cargos formulados contra él. En caso de despidos colectivos, los gobiernos deberán tener como objetivo el estímulo a los empleadores para que consulten a los representantes de los trabajadores y desarrollen alternativas a los despidos masivos (tales como congelación de las contrataciones o reducciones del tiempo de trabajo).

El Convenio comprende asimismo temas relacionados con la indemnización por fin de servicios, el periodo de preaviso, los procedimientos de apelación contra el despido, el seguro de desempleo, y el aviso previo a las autoridades en caso de despidos masivos.⁸⁰

Sin duda la legislación laboral mexicana es armónica con estos convenios, con algunas disposiciones contenidas en la Ley Federal del Trabajo, en el Capítulo II relativo a la duración de las relaciones laborales, en los Artículos 35 a 40, Capítulo IV, rescisión de las relaciones de trabajo, en los Artículos 46 a 48, 51 y

⁸⁰ Organización Internacional del Trabajo, Oficina Internacional del Trabajo, Las reglas del juego, una breve introducción a las normas internacionales de trabajo, Op. Cit., página 46.

52, Capítulo V, terminación de las relaciones de trabajo en los Artículos 53 y 55.⁸¹

Sin embargo, el intento de armonización ha encontrado algunas trabas al momento de encuadrar las causales de la terminación, si es por parte del trabajador o rescisión si es por parte del patrón, en las cuales se empantana el proceso que deviene en las Juntas de Conciliación y Arbitraje que intenta, para lograr su objetivo de administración de justicia, el encuadrar este hecho ya que genera distintas resoluciones o fallos de acuerdo a la característica de terminación de la relación laboral, esto de acuerdo a la interpretación del Maestro Mario de la Cueva al comentar que: “podemos afirmar ahora que la disolución de las relaciones de trabajo se aparta de las formas de derecho civil, pues en tanto en este ordenamiento puede únicamente obtenerse al través de un procedimiento judicial, en el derecho del trabajo opera provisionalmente por acto unilateral del trabajador o del patrono, a reserva de que posteriormente se confirme o se corrija el error o la arbitrariedad en que se hubiere incurrido.”⁸²

A pesar de la armonía que hemos mencionado, en la práctica, la justicia laboral deja mucho que desear, al grado de que dentro de los debates sobre una posible reforma laboral son muchas las voces que proponen la desaparición de las juntas tripartitas encargadas de la justicia laboral.

“Se han hecho varias propuestas por parte de estudiosos del derecho y de especialistas del derecho del trabajo, de organizaciones sindicales y de empresarios, así como de partidos políticos, profesionales, y otros, al respecto se mencionarán algunas:

⁸¹ Diario Oficial de la Federación, Ley Federal del Trabajo, Op. Cit., páginas 7, 9-10 y 11-12, respectivamente.

⁸² De la Cueva, Mario. El nuevo derecho mexicano del trabajo, México, 1982, página 252.

4. Sustituir a las juntas de Conciliación y Arbitraje por jueces de lo social;
5. Eliminar a las juntas de conciliación y arbitraje para que la jurisdicción laboral quede en manos de jueces especializados dependientes del poder judicial;
6. Sustituir a las juntas de conciliación y arbitraje por jueces federales o locales de lo laboral;
7. Conversión en ley administrativa la operación de la junta de conciliación y arbitraje;
8. Trasladar las juntas a juzgados de lo laboral.”⁸³

3.3.7. Igualdad de tratamiento

En todo el mundo, se niega el acceso al trabajo y a la formación a millones de mujeres y de hombres, perciben bajos salarios, o se ven limitados a determinadas ocupaciones, simplemente por razones basadas en su sexo, color de piel, etnia o creencias,⁸⁴ sin que se tengan en cuenta sus capacidades y sus calificaciones. “En algunos países desarrollados, por ejemplo, las trabajadoras ganan hasta un 25% menos que sus colegas de sexo masculino por la realización del mismo trabajo”.⁸⁵ La no-discriminación es un derecho humano fundamental y es esencial que los trabajadores elijan su trabajo

⁸³ Kurczyn Villalobos, Patricia, et al, ¿Hacia un nuevo derecho del trabajo?, UNAM 2003, página 89.

⁸⁴ Broyelle, Claudie. La mitad del cielo, el movimiento de liberación de las mujeres en china. Siglo XXI Editores 1979, página 24.

⁸⁵ Organización Internacional del Trabajo, Oficina Internacional del Trabajo, Las reglas del juego, una breve introducción a las normas internacionales de trabajo, Op. Cit., página 32.

libremente, desarrollen plenamente su potencial y cosechen recompensas económicas con base en los méritos.

Las normas de la Organización sobre la igualdad aportan herramientas para eliminar la discriminación en todos los aspectos relativos al lugar del trabajo y en la sociedad en general. También proporcionan los cimientos sobre los que deben aplicarse las estrategias dominantes en cuestiones de género en el ámbito del trabajo.

3.3.7.1.- Convenio sobre igualdad de remuneración, número 100, emitido en junio de 1951, ratificado en agosto de 1952.

Este Convenio fundamental estipula que los Estados que lo ratifiquen deben garantizar a todos los trabajadores la aplicación del principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor. El término “remuneración” comprende el salario o sueldo ordinario, básico o mínimo, y cualquier otro emolumento en dinero o en especie pagado por el empleador, directa o indirectamente, al trabajador, en concepto de empleo de este último.

Hemos hablado antes de la armonía que existe entre la legislación mexicana este convenio, al referirnos al contenido del artículo 5 de la Ley Federal del Trabajo.

3.3.7.2.- Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), número 111, emitido en junio de 1958, ratificado en septiembre de 1961.

Este Convenio fundamental define la discriminación como 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.

Dispone que los Estados que lo ratifiquen formulen y lleven a cabo una política nacional que promueva, mediante métodos adecuados a las condiciones y a las prácticas nacionales, la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con objeto de eliminar cualquier discriminación al respecto. Esto incluye la discriminación en relación con el acceso a la formación profesional, al empleo y a determinadas ocupaciones, y las condiciones de empleo.

La Ley Federal del Trabajo se ocupa de este tema en su Artículo 56: “Las condiciones de trabajo en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en esta Ley y deberán ser proporcionadas a la importancia de los servicios e iguales para trabajos iguales, sin que puedan establecerse diferencias por motivo de raza, nacionalidad, sexo, edad, credo religioso o doctrina política, salvo las modalidades expresamente consignadas en esta Ley.”⁸⁶

3.3.7.3.- Convenio sobre trabajadores con responsabilidades familiares, número 156, emitido en junio de 1981, no ratificado por México.⁸⁷

Con el objetivo de crear las condiciones efectivas para lograr la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras, el Convenio establece que los Estados que lo ratifiquen deberán incluir, entre los objetivos de su política nacional, el de permitir que las personas con responsabilidades familiares que desempeñen o deseen desempeñar un empleo, ejerzan su derecho a hacerlo sin ser objeto de discriminación y, en la medida de lo posible, sin conflicto entre sus responsabilidades familiares y profesionales.

⁸⁶ Diario Oficial de la Federación, Ley Federal del Trabajo, Op. Cit., página 12.

⁸⁷ Ver nota al pie número 20 de este capítulo.

Establece asimismo que los gobiernos tengan en cuenta las necesidades de los trabajadores con responsabilidades familiares en la planificación de las comunidades y para desarrollar y promover servicios comunitarios, públicos o privados, como los servicios y los medios de asistencia a la infancia y a las familias.

La Ley Federal del Trabajo contiene diversas disposiciones que la armonizan con el convenio en comento ya que en el Artículo 154 se estipula que “Los patrones estarán obligados a preferir en igualdad de circunstancias a los trabajadores mexicanos respecto de quienes no lo sean, a quienes les hayan servido satisfactoriamente por mayor tiempo, a quienes no teniendo ninguna otra fuente de ingreso económico tengan a su cargo una familia y a los sindicalizados respecto de quienes no lo estén.”⁸⁸

En la misma tesitura en Artículo 159 ordena lo siguiente: “Las vacantes definitivas, las provisionales con duración mayor de treinta días y los puestos de nueva creación, serán cubiertos escalafonariamente, por el trabajador de la categoría inmediata inferior, del respectivo oficio o profesión... Si el patrón no ha dado cumplimiento a la obligación que le impone el artículo 132, fracción XV, la vacante se otorgará al trabajador de mayor antigüedad y, en igualdad de esta circunstancia, al que tenga a su cargo una familia.”⁸⁹

3.3.8. Trabajo decente

El análisis de los recientes modelos de cambio en el mundo del trabajo y de los factores que los impulsan pone de relieve la escala y el ritmo de las transformaciones en curso y la probabilidad de que continúen durante cierto tiempo. La Organización tiene un mandato, desde su constitución, para apoyar

⁸⁸ Diario Oficial de la Federación, Ley Federal del Trabajo, Op. Cit., páginas 34.

⁸⁹ Ibidem, 35.

a los gobiernos, las organizaciones de empleadores y las organizaciones de trabajadores en sus esfuerzos por alcanzar la meta del trabajo decente para todos. “En un mundo en que las influencias internacionales sobre el trabajo y los mercados laborales son cada vez más fuertes, la Organización podría incidir de manera decisiva en la forma en que el mundo del trabajo cambie en el futuro.”⁹⁰

No hay una única política o marco institucional que resulte apropiado para la enorme variedad de situaciones y condiciones del mercado de trabajo en constante cambio que hay en el mundo.

Uno de los principales aspectos de las políticas relativas al trabajo es la necesidad de garantizar que los enfoques, las normas y los reglamentos puedan aplicarse a empleos específicos de manera eficiente y justa a la vez. Debido a que el trabajo es tan vital para la vida de la gente y dado que las relaciones de trabajo son de por sí desequilibradas, se requiere un marco jurídico para proporcionar la estabilidad esencial para la continuidad de la actividad productiva. Ese recurso debería estar disponible de ser necesario, pero el trabajo se pararía si los empleadores o los trabajadores recurrieran a sus abogados o a la inspección del trabajo.

En todos los cambios que se producen en el mundo del trabajo, la relación laboral básica sigue siendo un intercambio de trabajo por una remuneración sustentado por una comprensión común de las obligaciones mutuas y los intereses comunes en aras de la sustentabilidad de la empresa.

En la realidad diaria de los lugares de trabajo, las decisiones acerca de cómo se organiza el trabajo se comparten en la práctica, al menos hasta cierto punto,

⁹⁰ Organización Internacional del Trabajo, Memorias del Director General, Cambios en el Mundo del Trabajo, Ginebra 2006, página 86.

entre los empleadores y los trabajadores. Sin diálogo es probable que surjan problemas en el desarrollo del trabajo. Además, en la mayoría de los casos el trabajo consiste en una actividad de grupo, de modo que el diálogo es a menudo colectivo.

En muchos lugares de trabajo, los trabajadores han elegido llevar adelante el diálogo con los empleadores mediante sindicatos de su propia elección.

Muchos empleadores han considerado que ésta es una forma conveniente y constructiva de abordar la amplia gama de cuestiones que se plantean entre los trabajadores y los empleadores. Estos últimos también se han organizado de manera colectiva para reforzar sus medios de representación.

Los gobiernos han comprendido que la regulación descentralizada mediante el diálogo social y la negociación colectiva puede evitar el riesgo de sobrecargar el sistema jurídico y permitir formas innovadoras de colaboración y de solución de conflictos de intereses, sin embargo esto no ha sido posible del todo debido, principalmente, a la falta de recursos logísticos, humanos y materiales en que se desenvuelve la inspección laboral, en el caso de México⁹¹.

El fundamento del diálogo en el lugar de trabajo, la representación colectiva y el interés común por un equilibrio del mercado de trabajo, ha renovado constantemente el sentido de la Organización como institución tripartita y sustenta un consenso para el nuevo siglo respecto de la promoción del trabajo decente como objetivo global.

No obstante, las organizaciones de trabajadores y de empleadores están bajo presión en todo el mundo. Se requieren nuevas estrategias de afiliación, prestación de servicios y representación así como un entorno político propicio.

⁹¹ *Cfr.* Organización Internacional del Trabajo, Conferencia Internacional del Trabajo, Inspección Laboral, Ginebra 2006, página 85.

La Organización tiene un papel que desempeñar para apoyar los esfuerzos de fortalecimiento de la capacidad de las organizaciones de trabajadores y de empleadores y para fomentar los sistemas tripartitos de diálogo social.⁹²

Plasmar el objetivo del trabajo decente para todos en la práctica requiere una serie de políticas que van más allá de las principales áreas de competencia de la Organización y de sus mandantes.

En un mundo que experimenta una enorme transformación, la Organización tiene que ofrecer un sólido repertorio de políticas en sus campos de competencia y a la vez alentar a otros a evaluar el impacto de sus políticas en otras áreas en relación con el objetivo del trabajo decente para todos. El trabajo decente como objetivo global requiere un enfoque concertado por parte de todo el sistema multilateral en el que la Organización desempeñe un papel rector para facilitar la integración del Programa de Trabajo Decente en las estrategias de reducción de la pobreza y en pro de una globalización justa e integradora.

El trabajo decente es fundamental en el esfuerzo por reducir la pobreza, y es un medio para lograr un desarrollo equitativo, inclusivo y sostenible. La Organización trabaja en el desarrollo de enfoques orientados hacia el Trabajo Decente en las políticas sociales y económicas, en colaboración con las principales instituciones y representantes del sistema multilateral y la economía global.

“La Organización desarrolla una agenda para la comunidad del trabajo, representada por sus mandantes tripartitos, con el fin de movilizar sus considerables recursos para crear esas oportunidades y colaborar en la

⁹² Organización Internacional del Trabajo, Oficina Internacional del Trabajo, Guía Práctica para la incorporación sistemática del empleo y trabajo decente, Ginebra 2007, página IV.

reducción y eliminación de la pobreza. El Programa de Trabajo Decente aporta las bases para un marco de desarrollo global más justo y estable.”⁹³

“El trabajo decente puede ser sintetizado en cuatro objetivos estratégicos:

9. principios y derechos fundamentales en el trabajo y normas laborales internacionales;
10. oportunidades de empleo e ingresos;
11. protección y seguridad social;
12. y diálogo social y tripartismo.

Estos objetivos tienen validez para todos los trabajadores, mujeres y hombres, en la economía formal e informal, en trabajos asalariados o autónomos; en el campo, industria y oficina; en sus casas o en la comunidad.”⁹⁴

La normatividad aplicable en el caso del objetivo de conseguir condiciones de un trabajo decente se centran en el cumplimiento de lo que se considera como convenios fundamentales y prioritarios, debido a lo cual, por la poca aplicación de los mismos en materia nacional, de los países miembros de la Organización, es razón por la que se ha instituido el Programa de Trabajo Decente, cuyo objetivo principal, consiste en acatar y dar seguimiento y flexibilidad a los convenios que suponen la estabilidad laboral, ingreso justo y condiciones de equidad, de negociación y equilibrio.

El gobierno mexicano, a diferencia de otros países, no promueve de manera abierta los principios del trabajo decente, desde hace varios años promueve la denominada Nueva Cultural Laboral, que según el discurso oficial consiste en:

⁹³ Organización Internacional del Trabajo, Oficina Internacional del Trabajo Reducir el déficit de trabajo decente, un desafío global, Ginebra 2001, página 45.

⁹⁴ Organización Internacional del Trabajo, Memorias del Director General, Cambios en el Mundo del Trabajo, Op. Cit., páginas 88-89.

Una nueva forma de pensar respecto a la productividad, la organización interna de la empresa y, en general, el reconocimiento por parte de las organizaciones sindicales de la necesidad de “flexibilizar” la defensa de los derechos laborales para detener el avance del desempleo y crear las condiciones de “competitividad” que la economía en ciernes de globalización necesita.

Esta propuesta, respaldada por los sindicatos progubernistas ligados al Congreso del Trabajo, propone la desaparición de las restricciones existentes respecto a la contratación temporal y a lo cuantioso de la indemnización en los despidos, dicha postura coincide enormemente con la postura del Banco Mundial y sus políticas restrictivas que aplicó en los países latinoamericanos a lo largo de la década de los ochentas como mecanismo de control que siguió a las debacles económicas de la región. Ve el Banco Mundial una excesiva regulación gubernamental en materia laboral por lo que sugiere su desarticulación, postura que en su momento enarboló el Congreso del Trabajo. Dicha cultura laboral señala que el salario mínimo, por ejemplo, debe estar normado por la competitividad y no por criterios de “justicia o equidad” así como la excesiva rigidez de los contratos colectivos lo cuales deberían desaparecer para dar paso a una nueva forma de relación laboral individual.

Al desaparecer estos dos conceptos que resultan muy onerosos para las empresas, éstas tendrán el margen financiero suficiente para crear nuevas plazas laborales con lo cual, a largo plazo, se beneficiaría el conjunto de la economía, esta era la postura que mantenía el Banco Mundial, Gobierno Federal y la COPARMEX mientras que los sindicatos más combativos

propugnaron por el mantenimiento de las condiciones laborales vigentes como bandera de lucha.⁹⁵

3.4. Perspectivas de la Organización Internacional del Trabajo y agenda pendiente

Los cambios sociales, resultado del proceso de globalización, su estudio y propuestas de solución se encuentran en un punto muerto.⁹⁶

“La Organización Internacional del Trabajo considera que los beneficios de la globalización pueden llegar a más personas y repartirse mejor entre los países y dentro de ellos, permitiendo que muchas personas puedan influir sobre su curso. Las propuestas de la Organización son ambiciosas pero viables, con una globalización dotada de una fuerte dimensión social, basada en valores universales y en el respeto de los derechos humanos por lo cual la Organización propone:

13. Un enfoque centrado en las personas, que satisfaga las necesidades de consumo y de bienestar de las personas, en estricto apego a sus derechos sociales y laborales;
14. Un estado democrático y eficaz, que cree las oportunidades sociales y económicas pertinentes;
15. Un desarrollo económico sustentable, que refuerce la interdependencia del desarrollo económico, social y ecológico;

⁹⁵ Chávez Ramírez, Paulina Irma, et al, Una revisión de las propuestas de reforma laboral en México, Benemérita Universidad Autónoma de Puebla, 2006, pagina 7-10.

⁹⁶ Organización Internacional del Trabajo, Comisión Mundial sobre la Dimensión Social de la Globalización, Por una globalización justa, crear oportunidades para todos, Ginebra 2003 Resumen, página IX.

16. Mercados productivos y equitativos, con instituciones sociales eficaces y eficientes que propugnen por un correcto funcionamiento de los mercados sin proteccionismo y demás vicios que distorsionan los mercados;
17. Reglas justas, basadas en las diferentes y diversas capacidades productivas y de consumo de los países.
18. Una globalización solidaria, que empuje a los países con mayor atraso en su desarrollo económico;
19. Asociaciones más comprometidas, en el entendido de que los acuerdos tripartitas han demostrado su eficacia para la solución de problemas de envergadura nacional; y,
20. Una Organización de las Naciones Unidas eficaz, la consolidación de un organismo multilateral sólido y responsable que aterrice los acuerdos nacionales e internacionales de tal manera que confluya en la consecución de los objetivos iniciales y actuales de la Organización Internacional del Trabajo.⁹⁷

En materia de pendientes en la agenda internacional de la Organización Internacional del Trabajo quedan temas que, hasta este momento no han sido considerados y que son igual de preocupantes que los que se refieren al trabajo infantil, equidad e ingreso: la tercerización del trabajo, que es un fenómeno que no ha sido cabalmente analizado por la Organización y que supone, la paulatina y sutil desaparición de derechos laborales históricos, tanto

⁹⁷ Organización Internacional del Trabajo, Comisión Mundial sobre la Dimensión Social de la Globalización, Por una globalización justa, crear oportunidades para todos, Op. Cit., pagina X.

a nivel nacional como a nivel internacional, de igual manera, pero no menos importante, es la precarización de las condiciones laborales que se prohíjan al amparo de esta tercerización, problema también, que no ha sido puntualmente estudiado por la Organización.

Junto con estos temas que se antojan como novedosos, pero que llevan años, ocultos o solapados por las autoridades que ejercen las funciones de inspección laboral, subsisten los problemas del trabajo infantil, la discriminación laboral⁹⁸, la disminución de la seguridad laboral, la emigración de mano de obra a otros países con la merma técnica y social que esto supone, así como la deficiencia que perdura en materia de administración de justicia laboral, inspección laboral y falta de respeto a los principios de libre asociación de las agrupaciones laborales, a nivel privado como a nivel gubernamental.

Todos estos temas deben prevalecer y mantenerse en constante actualización si el objetivo es redundar en este principio de trabajo decente, que es el objetivo nodal, en la actualidad, de la Organización Internacional del Trabajo.

3.5. Valoración del nivel de cumplimiento y armonización de la legislación laboral en México con las normas internacionales del trabajo.

Tal y como se comentó en el principio de este capítulo México es miembro de la Organización Internacional del Trabajo, desde 1931, y ha ratificado 78 convenios emitidos por la Organización de un total de 187 que han sido

⁹⁸ Kurczyn Villalobos, Patricia. Derechos de las mujeres trabajadoras, UNAM 2001, página 8.

publicados⁹⁹ lo que marca un bajo nivel de cumplimiento con respecto a la totalidad de compromisos que adquirió al adherirse a la Organización.

Los temas tratados en los convenios ratificados pueden agruparse en cuatro grandes temáticas:

- “Convenios relativos a los principios del derecho del trabajo;
- Convenios sobre condiciones y ambiente de trabajo;
- Convenios en materia de seguridad social; y,
- Convenios relativos a trabajos especiales.”¹⁰⁰

En materia de convenios relativos a los principios del derecho del trabajo, hay que hacer una división, aquellos convenios relativos a la protección del trabajador y aquellos que protegen al trabajador de manera colectiva.

Existen capítulos especiales de “convenios referidos a una temática más precisa, como aquellos adoptados en materia de seguridad social”.¹⁰¹

No obstante lo anterior, es evidente que los resultados esperados del proceso de liberalización productiva, conocido como neoliberalismo, no han sido adecuados. La concentración del capital, de enclaves de desarrollo y de exportación que crea este sistema así como su falta de capacidad de derramar sus beneficios al resto de la economía, genera desempleo, y una demanda de mano de obra que, debido a la situación misma del proceso, tiende a desmontar y abaratar el costo de la mano de obra.

Estos marcados contrastes y desequilibrios que van más allá de lo económico, repercuten en lo social, en lo político, el papel que aún debe mantener el

⁹⁹ Charis Gomez, Roberto, Derecho Internacional del Trabajo, segunda edición, Editorial Porrúa, México 2000, página 235-249. Ver Anexo I y II, para mayor detalle.

¹⁰⁰ Kurczyn Villalobos, Patricia, et al. Derecho laboral globalizado, UNAM 2007, página 29.

¹⁰¹ Ibidem. página 30.

estado es el de equilibrador o garante de esas condiciones de estabilidad social, económica y laboral que propugnan tanto los gobiernos en lo general como los organismos multilaterales, de ahí la importancia que pueda tener la Organización al aportar el conocimiento y normas laborales que resuman la experiencia internacional y tiendan a suavizar estas contradicciones y coadyuven al mantenimiento de la armonía social.

Sin embargo, muy a pesar de la consideración de diversos autores, y a pesar de que el “neoliberalismo”, “tiene la capacidad de generar importantes aumentos en las tasas de crecimiento de un país, para lo cual se requiere de diversos factores: la consolidación de una planta productiva interna, el fomento de estándares de competitividad internacional, la existencia de un marco jurídico eficaz y un estado social de derecho.”¹⁰²

Específicamente en el caso de México, la liberalización no se ha traducido en mayor globalización, sino por el contrario ha fomentado la dependencia y bilateralidad, a pesar de los múltiples intentos de diversificar su economía, reflejados en la suscripción de tratados de libre comercio con países de Latinoamérica y Europa.¹⁰³

No obstante lo anterior, existen lagunas legales en términos de la Ley, que quedan delimitadas finalmente, a que si el Presidente cuenta con facultades para celebrar tratados y convenios o si es el Congreso de la Unión el que deberá conocer sobre estos temas, en especial, a los convenios ratificados por México y a su aplicación puntual en la normatividad laboral procedente.

¹⁰² Kurczyn Villalobos, Patricia. Et al ¿Hacia un nuevo derecho del trabajo?, UNAM 2003, página 64.

¹⁰³ Cfr. Kurczyn Villalobos, Patricia. Et al ¿Hacia un nuevo derecho del trabajo?, Op. Cit., página 65.

En primer lugar se encuentra la Constitución, el ordenamiento jurídico nacional más alto, en segundo lugar las leyes constitucionales y los tratados, en tercer lugar el derecho federal y el local, sin embargo, “el orden jerárquico es una debilidad cuando se ha tratado de explicar el lugar del derecho internacional en el orden jurídico interno.”¹⁰⁴.

El derecho internacional público y el derecho interno son dos órdenes jurídicos diferentes, ya que obedecen a categorías diferentes. Una vez que un tratado internacional se ha realizado conforme a lo que señala la Constitución habría que señalar si es autoaplicativo o no. Esto es relevante porque si es autoaplicativo, la discusión termina. El tratado trae una obligación de legislar en determinado sentido, si no se hace entonces hay responsabilidad internacional. Por tal motivo lo recomendable es la modificación del 133 Constitucional a efecto de mitigar los efectos de la entrada en vigor de un tratado internacional.¹⁰⁵

En este sentido, los convenios internacionales de trabajo en México, conforme al referido artículo 133 constitucional, constituye derecho vigente. Así, el convenio debe estar de acuerdo a la Constitución y, por supuesto, los beneficios deben ser iguales o superiores a los reconocidos por el derecho laboral mexicano. De los convenios suscritos por México, solo 66 se encuentran en vigor.¹⁰⁶

¹⁰⁴ Becerra Ramírez, Manuel. La recepción del derecho internacional en el derecho interno, UNAM, 2006, páginas 112 y 113.

¹⁰⁵ Ibidem. Página 115.

¹⁰⁶ Charis Gomez, Roberto, Derecho Internacional del Trabajo, segunda edición, Editorial Porrúa, Op. Cit., página 61.

Para mayor claridad de las deficiencias en la aplicación de la normatividad internacional en el caso de México se pueden enlistar las siguientes quejas que ejemplifican, en la práctica lo mencionado:

- Queja contra el gobierno de México, presentada por el Sindicato Progresista de Trabajadores de la Industria Metálica, del Plástico, del Vidrio, Similares y Conexos de la República Mexicana, de mayo del 2002;
- Queja contra el gobierno México, presentada por la Asociación Sindical de Pilotos Aviadores de México (ASPA), de junio del 2001.

En estos dos casos, que hasta este momento se encuentran en litigio, sin contar todos aquellos que enumerar sería tedioso, la participación de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social ha sido declaradamente cargada a favor de las empresas, en perjuicio de los intereses de los trabajadores y, evidentemente, a contramano de la normatividad internacional.¹⁰⁷

Sin importar el mecanismo o el procedimiento de sumisión de un convenio internacional a la legislación nacional, ésta, la normatividad internacional en materia de trabajo adolece aún de incumplimiento reiterado en algunos de los temas convenidos y ratificados resaltan particularmente las violaciones sistemáticas al Convenio 87 de la Organización Internacional de Trabajo para apreciar el grado de incumplimiento que en este sentido se ha llevado a cabo en nuestro país.

Aunado a lo anterior se reitera la subsistencia de elementos nocivos en las relaciones laborales como la tercerización y la precarización, productos estos derivados directamente del proceso de globalización del sistema económico.

¹⁰⁷ Kurczyn Villalobos, Patricia, et al. Derecho laboral globalizado, UNAM 2007, página 41.

Es necesaria la intervención constante de organismo multilaterales y del sector gubernamental para atenuar los contrastes sociales que genera la globalización, pues según palabras del Maestro Bolaños Céspedes: “las que se han venido globalizando son las empresas multinacionales y no los países”¹⁰⁸ por lo cual la ampliación, seguimiento y estudio de la normatividad internacional en materia de trabajo es un tema actual e impostergable.

¹⁰⁸ Kurczyn Villalobos, Patricia. Et al Evolución y tendencias recientes del derecho del trabajo y de la seguridad social en América, UNAM 2006, página 67.

CAPÍTULO 4

PROPUESTAS PARA LA ARMONIZACIÓN DE LA LEGISLACIÓN LABORAL NACIONAL CON LAS NORMAS INTERNACIONALES DEL TRABAJO

A pesar de la riqueza conceptual y de los beneficios que supone la normatividad internacional en materia de trabajo es evidente el poco alcance que la misma ha tenido en la sociedad mexicana, es importante avanzar en su difusión y aplicación.

La no ratificación de los convenios y recomendaciones emitidos por la Organización Internacional del Trabajo no exime de responsabilidad a los gobiernos de su inobservancia, según los principios esgrimidos en la Declaración de principio de la Organización,¹ aunque tampoco existen sanciones aplicables en el caso de incumplimiento tampoco existe una razón de peso para no aplicar dichos convenios toda vez que se mantiene la membresía ante la Organización.

Sobre todo cuando a pesar del retiro de dicha membresía las obligaciones contraídas siguen vigentes de acuerdo con el Artículo 1º numeral 5 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo.²

La falta de seguimiento y la poca difusión de las actividades realizadas por la delegación tripartita mexicana que participa en las reuniones anuales de la Conferencia Internacional del Trabajo no aportan mayores elementos de análisis para los estudiosos de la materia legislativa, laboral y académica.

¹ Organización Internacional del Trabajo. Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, Anexo Declaración relativa a los fines y Objetivos de la Organización Internacional del Trabajo. I Parte, Ginebra 2003 , página 22.

² Organización Internacional del Trabajo. Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, Op. Cit., página 6.

Por tal motivo, es necesario crear estructuras o foros de análisis y discusión sobre normatividad laboral internacional que coadyuven a la modernización de las relaciones laborales así como en la impartición de justicia laboral y que considere, al mismo tiempo, la normatividad internacional.

Por su situación privilegiada, el Congreso de la Unión es la instancia nacional que debe, en un primer momento, realizar los análisis correspondientes a efecto de armonizar la legislación laboral vigente con aquella emanada de la Organización Internacional del Trabajo.

Es menester que dichas labores involucren, en la medida que las necesidades de análisis y praxis lo requieran, a los sectores involucrados en la problemática y que éstos, con su experiencia cotidiana, nutran, enriquezcan y complementen dicho análisis y la consecuente aplicación.

Debe analizarse la viabilidad y pertinencia de la normatividad internacional aplicable en el caso de México, la complejidad que la globalización impone a las relaciones laborales, la actuación de las autoridades encargadas de la procuración e impartición y de la justicia laboral así como el desarrollo de las agrupaciones de trabajadores y empleadores.

Para tal efecto es necesario que en los nuevos modelos de comportamiento y desarrollo de legislación laboral o actualización -según sea el caso-, se enuncien bajo un nuevo principio rector: la cultura de la legalidad.

Para el desarrollo saludable de legislaciones actuales o futuras es vital contar con mecanismos que den certidumbre en la aplicación de la Ley, entendida esta como el estricto apego a lo señalado en la misma, con un marco de transparencia y rendición de cuentas de los objetivos y metas alcanzadas.

Replantear los mecanismos de regulación, inspección y evaluación y, además, hacer que los mismos sean transparentes y eficientes es una tarea que no puede ser soslayada.

Es evidente la discrecionalidad y distorsión que ha tenido la observancia de la ley, en muchos aspectos de la vida nacional en materia laboral.

Sin embargo, dicho sistema, aún y con esas distorsiones se ha mantenido vigente y en funcionamiento, la explicación la dan estudiosos de la materia:

“A reserva de abundar sobre otros temas quisiera reflexionar sobre una idea: los resultados manifiestan o expresan un sistema social que no funciona, cuando lo evidente es que así como es, con su corrupción, su ilegalidad, su arbitrariedad, su patrimonialismo, etcétera (sic), el sistema funciona, ha funcionado y la gente sabe vivir en él, da mordida, sabe cuándo cumplir y no cumplir la ley, sabe cuándo y cómo negociar la desobediencia, el sistema funciona; ése es seguramente el problema”.³

Es decir, las organizaciones de trabajadores, las agrupaciones patronales, las instancias encargadas de la impartición de la justicia laboral y las autoridades encargadas de vigilar la observancia de la normatividad laboral han encontrado mecanismos alternos para eludir la legislación laboral y mantenerse en un delicado equilibrio que solo fortalece un esquema extralegal.

El éxito de las economías conocidas como desarrolladas se debe en gran medida a una cultura de legalidad que permea en muy alto grado la vida cotidiana de la sociedad, en este esquema es evidente que no importa si algunos elementos van a contracorriente, es decir, viven al margen o fuera de ese esquema de legalidad, la inercia de toda la sociedad que asume la

³ Escalante, Fernando. La corrupción. Entre la legalidad y las reglas no escritas, Este País, número 66, México, septiembre, 1996 página 9.

legalidad como acuerdo de vínculo social, contrarresta a estas fuerzas minoritarias que tienden a la disgregación de este acuerdo.

La necesidad de crear las bases de una cultura de legalidad en México está plasmada en el Plan Nacional de Desarrollo 2007-2012 en el punto 6, acompañado de una serie de estrategias tendientes a reforzar esta meta “OBJETIVO 11, Fomentar el desarrollo de una cultura de la legalidad. ESTRATEGIA 11.1 Reforzar el diseño e impartición de programas educativos para la población, orientados a reforzar la cultura cívica, el apego a la legalidad y el conocimiento del derecho.”⁴

No cabe duda de que la legislación laboral requiere actualizaciones que le permitan encarar, de mejor forma, los nuevos retos que plantea en este momento la globalización; empero, todos los sectores involucrados en el ámbito laboral han persistido en el mantenimiento del estado de cosas, se impulsan proyectos de reforma laboral, por parte del gobierno federal, que lejos de reforzar y conservar derechos laborales buscan abaratar el costo de la mano de obra, desconocer principios básicos de derecho laboral, promoviendo en cambio una flexibilización que busca negar condiciones laborales elementales. Mientras que el sector obrero no avanza más que en la insistencia de mantener dichos derechos pero sin proponer esquemas alternativos que destraben la situación.

De esta forma, si bien en México existen grupos diversos cuyo interés radica en que el estado de cosas de la cuestión laboral se mantenga, es innegable el empuje que han dado sectores como los académicos que propugnan por un punto medio de justicia que actualice la normatividad laboral sin que esto

⁴ Plan Nacional de Desarrollo 2007-2012, 6. Cultura de la legalidad, Op. Cit., página 1.

signifique la desaparición de los derechos laborales tal y como se encuentran plasmados en la Constitución Federal y en la leyes laborales.

Hemos revisado a lo largo de los capítulos anteriores como algunos convenios emitidos por la Organización Internacional del Trabajo han sido asimilados por la normatividad laboral; sin embargo, algunos otros, que son de vital importancia han sido ignorados, la temática que ha generado esta inobservancia gira en torno a los problemas que implica, en materia jurídica, la armonización de la normatividad internacional y la legislación nacional.

Por tal motivo, es necesario replantear de manera integral la leyes laborales asumiendo los convenios internacionales que beneficien a los trabajadores y conserven los derechos que hasta ahora han disfrutado. “El derecho del trabajo... debe atender a lo que realmente está pasando en el mundo laboral. No puede quedarse anquilosado en sus glorias pasadas,... sino pasar a un Estado tutelar, creativo y al servicio del fomento y distribución de la riqueza.”⁵

Un fenómeno, hasta el momento soslayado, aun por la Organización Internacional del Trabajo, es el trabajo informal, es urgente tomar en cuenta este fenómeno que lejos de desaparecer ha tomado fuerza y coopta millones de “adeptos” a nivel internacional, es pues imprescindible “legislar de manera positiva ante el trabajo informal que lo sitúe entre el camino propio y la despreocupación que las autoridades han tenido hacia ese fenómeno.”⁶

No es novedoso que el desarrollo de las relaciones productivas ha impuesto nuevas necesidades de legislación, en México, el GATT, el TLC y a nivel

⁵ Nadal, Pablo. Perspectivas del Derecho del trabajo en un mundo globalizado, en Alburquerque Rafael, et al. el Derecho del Trabajo ante el nuevo milenio, Porrúa México, 2000, página 37.

⁶ Nadal, Pablo. Perspectivas del Derecho del trabajo en un mundo globalizado, Op. Cit., página 38.

mundial la globalización por lo que las legislaciones nacionales y aun las normas internacionales tienden a rezagarse respecto a la situación actual, es decir, que, a duras penas y siempre a la saga, el derecho sigue al hecho.

Para tal efecto es necesario que las instituciones existentes garanticen un pleno acceso a la justicia, en ese sentido, el maestro Pablo Nadal opina que es necesario: "...que toda persona con interés jurídico pueda acudir a tribunales imparciales para hacer efectivos sus derechos laborales, y que dichas instancias de solución de conflictos cuenten con procedimientos sencillos, sean objetivas, justas, equitativas, transparentes y cumplan un debido proceso, incluyendo posibles recursos legales."⁷

Por tal motivo y con el objeto de armonizar de manera justa y equilibrada la normatividad internacional y la legislación laboral mexicana es necesaria una reforma laboral que conserve los derechos ya existentes y adecue el marco legal de actuación de la relación laboral sin que esto sea lesivo para ninguna de las partes.

Debido a la importancia que tiene dicha reforma es necesario que se den los pasos adecuados a efecto de que la misma propuesta no se quede atascada en los tinteros o en la canasta de buenos deseos como ha sucedido con las múltiples iniciativas de reforma laboral que no terminan por convencer a las partes involucradas. Como lo comenta el Doctor Néstor de Buen: "en 1988, el candidato a la Presidencia de la República, Carlos Salinas de Gortari,... en 1994, el Partido Acción Nacional a través de diputados de esa institución

⁷ Villalobos Kurczyn, Patricia, et al. Derecho laboral globalizado, UNAM 2007, página 87.

política: Gabriel Jiménez Remus y Juan de Dios Castro,... y en el 2000, Carlos Abascal Carranza, impulsó su proyecto de “nueva cultura laboral”⁸

La reforma laboral debe propugnar por la asunción de la normatividad laboral internacional en aquellos casos que beneficie de manera evidente los intereses de los trabajadores mexicanos así como crear nuevas estructuras y costumbres en el ámbito de la administración de justicia laboral, de inspección laboral, de inclusión, de seguridad social a aquellos sectores que han sido marginados como el informal, y que al mismo tiempo deje sentadas las bases para una mejor administración del capital humano sin menoscabo de la productividad, innovación y eficiencia que la globalización impone.

Asimismo, como parte de esa reforma laboral se requiere asumir la doctrina social conocida como “cultura de la legalidad”⁹ que coadyuvaría a la difusión, asimilación, implementación y cabal respeto por la mencionada reforma.

La intervención del gobierno en el sector laboral debe ser no solo la de fijar las líneas generales de creación de empleo, fijar salarios de ley y, en general, mantener en funcionamiento las instancias encargadas de la inspección e impartición de justicia laboral, debe coadyuvar en este proceso y aplicar actividades específicas, medibles y consistentes, proveerlas de las herramientas necesarias para su cabal desarrollo, eficientar todos los procesos que conllevan dichas actividades, así como crear instancias de transparencia que den cuenta de los objetivos y metas alcanzadas en dicha labor..

Las obligaciones que genera la normatividad laboral internacional no solo deben ser materia legislativa, de las autoridades encargadas de la

⁸ De Buen, Néstor. El sistema laboral en México, UNAM 2002, página 138.

⁹ Cfr. Castellanos Hernández, Eduardo. Cultura de la legalidad y divulgación del orden jurídico, en Derecho y Cultura, número 11-12, septiembre-diciembre 2003, México, 2003, páginas 75-81.

administración de la justicia laboral sino también deben ser materia de las políticas públicas, entendidas éstas como la supervisión constante, profesional y transparente de las relaciones laborales tanto en cuestiones de observancia de la misma como de coacción a los sectores que incumplan en su funcionamiento.

Para tal efecto ya se ha propuesto emitir normatividad acorde a esta necesidad en la Cámara de Diputados encaminada a crear un Instituto de Inspección Laboral Federal que se encargue de la inspección laboral de manera profesional y autónoma y cuyos dictámenes no sean proclives a componendas o manejos políticos o clientelares y que garantice las condiciones laborales de los trabajadores sin menoscabo de la aplicación de las sanciones correspondientes a aquellos que violenten o evadan dicha normatividad.¹⁰

Dentro de estas políticas públicas debe quedar establecido a mediano plazo la pertinencia de la permanencia y viabilidad de los órganos encargados de la administración de justicia laboral en virtud de los notorios rezagos en la materia, la injerencia gubernamental en la vida sindical y el alto grado de deterioro de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, debe crearse una instancia encargada de dar transparencia y certidumbre a los procesos laborales de tal manera que pueda ser sancionado aquel o aquellas instancias que tergiversen los laudos laborales, en cualquier sentido que sea hecha dicha discrecionalidad.

¹⁰ Senado de la República LIX Legislatura, Iniciativa con proyecto de decreto por el que se adiciona un último párrafo a la fracción XXXI del Apartado A del artículo 123 de la Ley Fundamental, así como se reforman y derogan diversas disposiciones de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, Ley Federal del Trabajo, Ley del Seguro Social, a) creación de un Instituto Federal para la Inspección del Trabajo, GACETA DEL SENADO, 3º año, segundo periodo, número 7, México junio del 2006, página 1.

Debe crearse una instancia encargada de difundir de manera clara, concisa, precisa y transparente la normatividad laboral, y en materia de inspección, seguridad e higiene y libertad de asociación y acción sindical.

Es evidente que la inercia en el estado de cosas actual en la situación laboral es un elemento que retrasará la puesta en marcha de esta cultura de la legalidad pero al involucrar a más sectores y a los trabajadores en general será posible establecer este punto de partida de una reforma laboral necesaria e impostergable.

La propuesta de implementación de políticas públicas tendientes a la transformación del sector laboral y la normatividad existente deben ser claras en planteamientos, objetivos, metas y recursos asignados.

De esta forma, los últimos gobiernos de México han puesto especial énfasis en la necesidad de crear la infraestructura productiva, la seguridad legal e intelectual de las empresas, incentivar la productividad en abaratar costos de producción que redunden en precios finales bajos de los productos terminados, pero no consideran la necesidad de revisar, actualizar y fortalecer las instancias encargadas de la inspección laboral, como condicionante para impedir la propagación de sistemas de sobreexplotación o evasión de obligaciones laborales señaladas en la normatividad laboral.

La propuesta federal gira en torno a garantizar un proceso constante y acelerado de la productividad nacional, que impulse el comercio exterior y mayor apertura al comercio internacional con los instrumentos con que ya cuenta México, a saber, el Tratado de Libre Comercio y el proceso de globalización, pero no señala cuales son las medidas legislativas a llevar a cabo para impedir que dicho proceso de apertura lesione, como ya

lo ha hecho, a la planta productiva nacional y, especialmente, a los trabajadores y a las industrias tradicionales mexicanas.¹¹

Los ejes evidentes por los que tiene que circular una propuesta gubernamental a nivel nacional tienen que estar encaminados si bien a incrementar la eficiencia y competitividad del sector empresarial también en torno a la profesionalización de las instancias encargadas de la administración de justicia laboral, agilizar dicho proceso a efecto de reducir tiempos y rezagos en las diferentes Juntas de Conciliación y Arbitraje, por ejemplo, en el mes de junio del 2007, la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal recibió un total de 2,596 demandas nuevas, resolvió 1,869 juicios pero mantiene un stock de asuntos pendientes de 49,831 expedientes, es decir, que en el mes de mayo del mismo año tenía ya un rezago de 49,104 expedientes a los que se sumaron los 727 que no resolvió en el mes de junio. ¹²

Caso extremo el de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje que en su informe de avance físico financiero correspondiente al mes de junio del 2007 relativo a “Resolver a través de la conciliación y el arbitraje los conflictos colectivos, individuales, emplazamientos y registrar los contratos, reglamentos y convenios de competencia federal reporta un número de expedientes programado de 5,180 y resolvió en el mismo periodo 8,185 expedientes.”¹³

De igual manera es importante la creación de una instancia que se dedique a divulgar la normatividad laboral en módulos y programas de difusión a nivel industria en todo el territorio nacional y cuya función principal será establecer

¹¹ Plan Nacional de Desarrollo 2007-2012, Promoción del producción y la competitividad, Op. Cit., página 4.

¹² Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal, Informe mensual de actividades, junio del 2007, página 1-6.

¹³ Secretaría de Trabajo y Previsión Social, Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, Informe de avance mensual de indicadores, México junio 2007, página 1.

las bases de una cultura de legalidad que coadyuve a la impartición de justicia y limite, al mismo tiempo, el coyotaje de problemas laborales.

Dentro del mismo orden de ideas es necesario articular una propuesta de trabajo consular que dote a estas instancias de la cancillería de la capacidad de promover acuerdos judiciales que sean, principalmente, preventivos y no reactivos, de tal forma que los derechos laborales de los trabajadores migrantes se mantengan vigentes y vigilados.

Ya que a mediano y largo plazo se observa como inviable la concreción de un acuerdo migratorio entre México y los Estados Unidos es posible concretar acuerdos a nivel estatal en aquellos lugares de acogida que requieren mano de obra migrante, esto en virtud de que en algunos estado de la Federación estadounidense se encuentran cláusulas de excepción de la política general esgrimida por la Unión, y que puede ser un punto de partida de acuerdos estatales de migración en pro de los trabajadores en tales circunstancias.¹⁴

4.1. Legislativas.

En resumen, las propuestas para armonizar la legislación laboral se pueden resumir de la siguiente forma:

Reforma de la legislación laboral. Las modificaciones que sufrió la economía nacional a partir del proceso de apertura comercial y, principalmente, como resultado del proceso de globalización han modificado las estructuras tradicionales de producción y, por ende, las relaciones labores tal y como en este momento las entendemos.

Dicha reforma debe tomar como base la tematica de la organización internacional del trabajo, sin que ello violente la Constitución Federal, de igual

¹⁴ Secretaría de Trabajo y Previsión Social, Oñate, Santiago, Los trabajadores migratorios frente a la justicia norteamericana, México 1983, página 102.

manera deben ser consideradas posibles modificaciones en las leyes laborales a efecto de que la normatividad internacional sea asimilada de forma rápida siempre y cuando esta, normatividad, considere beneficios superiores a los que reivindica la Constitución y la norma laboral mexicana, esto en virtud de lo señalado en el Artículo 133 Constitucional que a la letra dice:

“Artículo 133. Esta Constitución, las leyes del Congreso de la Unión que emanen de ella y todos los Tratados que estén de acuerdo con la misma, celebrados y que se celebren por el Presidente de la República, con aprobación del Senado, serán la Ley Suprema de toda la Unión. Los jueces de cada Estado se arreglarán a dicha Constitución, leyes y tratados, a pesar de las disposiciones en contrario que pueda haber en las Constituciones o leyes de los Estados.”¹⁵

En lo referente a la inserción en la Constitución de la normatividad internacional en materia de trabajo no requiere mayor ajustes toda vez que, como se ha visto, la redacción permite dichos ajustes, los cuales solo deben acreditar tiempos de puesta en vigor, en la dicha premisa también existe en la Ley Federal del Trabajo que en su Artículo 6, señala: **“Artículo 6o.-** Las Leyes respectivas y los tratados celebrados y aprobados en los términos del artículo 133 de la Constitución serán aplicables a las relaciones de trabajo en todo lo que beneficien al trabajador, a partir de la fecha de la vigencia.”¹⁶

¹⁵ Diario Oficial de la Federación, CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, Título Séptimo, Previsiones generales, México, 1917, página 87.

¹⁶ Diario Oficial de la Federación, Ley Federal del Trabajo, México, 1º de abril de 1970, página 4.

Debido a la naturaleza e importancia de esta reforma es necesaria una amplia discusión, que considere el matiz de la reforma, su alcance y derroteros que ha de seguir.

Al evaluar los infructuosos derroteros que han tenido las anteriores iniciativas de reforma laboral y el tiempo en que la misma no ha sufrido modificaciones sustanciales, es necesario que esta nueva reforma sea lo más consensuada posible, que mantenga sus principios de justicia y, al mismo tiempo, genere las condiciones de competitividad que supone el proceso de globalización.

Las modificaciones a la leyes laborales vigentes, y la asunción de la normatividad laboral internacional de manera positiva debe pasar, necesariamente, por la participación de todos los sectores involucrados en el ramo, gubernamental, empresarial y sindical, así como por el análisis de los profesionistas del medio, los académicos y los especialistas del mismo, es decir, la mencionada reforma deberá considerar todas las opiniones a fin de sea lo más incluyente posible, actualizada y justa.

Dicha reforma no debe ser un proceso de avasallamiento de un sector por otro o de conquista de uno por la derrota del otro sino un proceso de iguales que, a final de cuentas, redunde en beneficio de la sociedad a la cual se debe y regresan dichos beneficios.

Las instancias legislativas deben ser los promotores de dicha iniciativa y la participación de gobierno no debe ser solo arbitral sino activa y propositiva.

4.2. Políticas públicas.

Las propuestas concretas en materia de políticas públicas que sean afines al proceso de armonización van en el siguiente sentido:

Creación del Instituto Federal de Inspección Laboral. La creación de esta instancia obedece a la necesidad de inspeccionar el correcto cumplimiento de la normatividad laboral en la planta productiva del país, y vigilar, de manera concreta el cumplimiento de la normatividad relativa a condiciones de seguridad e higiene. Es evidente que el funcionamiento actual de la inspección crea demasiadas lagunas en tiempo, oportunidad y prevención lo que genera, obviamente, sobrecostos en materia de primas y riesgos laborales que afectan de manera negativa a las empresas y, principalmente, a los trabajadores.

Creación de la oficina de transparencia laboral. La creación de esta instancia es necesaria para dar certidumbre y transparencia a los procesos de administración de justicia laboral, de dar difusión y promoción de la normatividad laboral, de acceder y hacer públicos la situación de los registros sindicales, vigencia, membresía, afiliación y gestión financiera.

Programas de difusión de legislación laboral. El fortalecimiento de una cultura de legalidad se da en pleno cuando son conocidos los derechos y obligaciones de los ciudadanos.

Abatir la violación de los derechos laborales, reducir la discrecionalidad en la aplicación de la justicia laboral y velar por la conservación y mejoramiento de los derechos laborales solo se puede dar en un sistema de conocimiento de la normatividad vigente.

Modificación de los procesos de administración de justicia laboral. Los resultados en el retraso de la aplicación de la justicia laboral niega, en los hechos, lo estipulado por el 17 Constitucional, segundo párrafo, que dice:

“Artículo 17....

Toda persona tiene derecho a que se le administre justicia por tribunales que estarán expeditos para impartirla en los plazos y términos que fijen las leyes, emitiendo sus resoluciones de manera pronta, completa e imparcial. Su servicio será gratuito, quedando, en consecuencia, prohibidas las costas judiciales.”¹⁷

Y cuya redacción es congruente con la Ley Federal del Trabajo que dice “**Artículo 611.-** En el Pleno y en las Juntas Especiales habrá el número de Auxiliares que se juzgue conveniente, a fin de que la administración de la justicia del trabajo sea expedita”.¹⁸

Aplicación de políticas de transparencia de la administración y actividad laboral. Dicha instancia tendrá como función el brindar información sobre el estado de los procedimientos de justicia laboral, sin que esto represente filtración de información reservada que afecte la resolución a que haya lugar. De igual manera dicha instancia deberá crear los mecanismos legales para que la información de la gestión sindical relativa a registro, afiliación, membresía y gestión financiera sea pública y auditable.

Con base en la cultura de legalidad se debe fomentar en las organizaciones sindicales la transparencia, de gestión y de democratización de sus procesos de elección internos, así como la difusión de sus documentos básicos.

En congruencia con el Plan Nacional de Desarrollo, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social debe impartir programas educativos para la población, orientados a reforzar la cultura cívica, el apego a la legalidad y el conocimiento

¹⁷ Diario Oficial de la Federación, CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, Título Primero, Capítulo I, De las garantías individuales, Op. Cit., página 9.

¹⁸ Diario Oficial de la Federación, Ley Federal del Trabajo, México, 1º de abril de 1970, página 155.

del derecho del trabajo, en los cuales se deben incluir las normas internacionales del trabajo.

Creación de instancias de asesoría, consultoría y defensa jurídica en las representaciones de México en el extranjero. Los programas de asesoría y asistencia consular vigentes demuestran ser muy limitados toda vez que son más bien reactivos que preventivos por lo que dichos Consulados deben tomar los acuerdos jurídicos con los países de acogida en materia de respeto a los derechos humanos y a los derechos laborales de los connacionales que así lo requieran.

El personal consular debe recibir capacitación a efecto de estar en condiciones de atender satisfactoriamente los requerimientos de apoyo jurídico de los trabajadores nacionales en los países de acogida, para ello es fundamental el conocimiento tanto de la legislación laboral de dichos países, como de los instrumentos internacionales del trabajo

Estas propuestas son acordes con las del gobierno federal mexicano, mismo que en el Plan Nacional de Desarrollo 2007-2012 propone objetivos congruentes con la temática de la Organización Internacional del Trabajo.

El objetivo es “propiciar la transparencia en la información a fin de facilitar la libertad sindical a través de la publicación y actualización de los documentos de carácter público que obren en poder de las autoridades federales del trabajo”¹⁹.

Para lo cual ha establecido en el Plan Nacional de Desarrollo una serie de estrategias:

¹⁹ Plan Nacional de Desarrollo 2007-2012, Promoción del empleo y la paz laboral, Presidencia de la República, 2007, páginas 1.

“ESTRATEGIA 4.2 Fomentar la equidad e inclusión laboral y consolidar la previsión social, a través de la creación de condiciones para el trabajo digno, bien remunerado, con capacitación, seguridad y salud.

La anterior estrategia se sustentará en desarrollar políticas y adecuar la normatividad para la no discriminación e igualdad de oportunidades de las personas, así como los criterios, políticas y normas que sigue la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo, a fin de consolidarla como un instrumento auténtico y confiable para la defensa de los derechos laborales.

Asimismo, se otorgará atención prioritaria a grupos en situación de vulnerabilidad a partir de políticas focalizadas, particularmente en materia del trabajo temporal en el campo de grupos migratorios.

Finalmente, se establecerá como una de las principales prioridades de la política laboral la prevención de riesgos de trabajo, mediante la elaboración e instrumentación de una política pública de seguridad y salud en el trabajo.”²⁰

Dichas propuestas si bien retoman el sentir general del sector laboral no explican de manera clara cuáles son las líneas de acción de las autoridades laborales y adolecen de objetivos prácticos y concretos que demuestren un avance en la aplicación y administración de la justicia laboral. Dichas líneas de acción deben establecerse en el Programa que a efecto de cumplir el objetivo trazado por el Plan Nacional de Desarrollo, realice la autoridad laboral, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Es claro, también, que dicha propuesta no señala con precisión cuales serán las medidas que implementará el ejecutivo federal en torno al problema de la reforma laboral que requiere el sector.

²⁰ Plan Nacional de Desarrollo 2007-2012, Promoción del empleo y la paz laboral, Presidencia de la República, 2007, páginas 1-2.

En la estrategia 4.4 se delimitan algunos de los derechos a conservar o tutelar en las nuevas relaciones laborales pero deja pendientes algunos puntos esenciales en la materia como son la contratación individual y jornadas de trabajo, por señalar algunos de los más importantes:

“ESTRATEGIA 4.4 Conservar la paz laboral y promover el equilibrio entre los sectores laboral y empresarial a través de la legalidad, la conciliación y el diálogo en las revisiones contractuales, salariales y conflictos laborales.

Esto requiere fortalecer la conciliación entre los sectores laboral y empresarial y procurar la tramitación de las demandas laborales, con procedimientos más ágiles, transparentes y expeditos.

ESTRATEGIA 4.5 Modernizar el marco normativo laboral para promover la productividad y competitividad laboral, garantizando los derechos de los trabajadores.

Promover y vigilar el estricto cumplimiento de la normatividad laboral e impulsar su actualización a fin de promover la productividad en las relaciones laborales, la competitividad de la economía en su conjunto, la oferta de empleo formal y con dignidad, y la salvaguarda de los derechos fundamentales de los trabajadores, señaladamente el de la contratación colectiva del trabajo, la autonomía y libertad sindical y el derecho de huelga.”²¹

²¹ Plan Nacional de Desarrollo 2007-2012, Promoción del empleo y la paz laboral, Op. Cit., página 3.

CONCLUSIONES

1. Es innegable el beneficio internacional y nacional que supone la existencia de la Organización Internacional del Trabajo toda vez que ha ayudado a flexibilizar la postura de los empleadores y, en su caso, a poner en la misma sintonía al gobierno en pro de los intereses de los trabajadores, situación que ha impedido un conflicto social de gran escala, por eso es imprescindible su difusión, a efecto de garantizar su puntual seguimiento y aplicación, y en su caso enriquecer o formular nuevos instrumentos de normatividad laboral internacional.
2. Es indispensable concluir la armonización de las normas laborales de México con las normas internacionales del trabajo, a efecto de garantizar que los compromisos contraídos a nivel internacional en la materia se cumplan.

Para ello deben detectarse aquellas normas que resultan contradictorias con las normas internacionales del trabajo e incluso con el texto constitucional, para, en el marco de una amplia reforma laboral corregir las inconsistencias, con respeto a los derechos adquiridos y los principios del constitucionalismo social.
3. La legislación laboral mexicana resulta armónica en su texto con la mayoría de las normas internacionales del trabajo, sin embargo el incumplimiento es la constante. Por tanto, debe establecerse una política de cumplimiento de las normas del trabajo difundida por el Estado por parte de todos los involucrados en el mundo del trabajo.

4. El Estado debe retomar su función de garante del cumplimiento de las normas del trabajo por medio de la labor de inspección del trabajo, a través de un órgano autónomo especializado, con facultades para tomar medidas preventivas e imponer sanciones al incumplimiento.
5. Promover de manera permanente la cultura de la legalidad en el mundo de trabajo, es una tarea específica del gobierno razón por la que deben desarrollarse programas educativos que estimulen el conocimiento y cumplimiento de de las normas nacionales e internacionales del trabajo.
6. La difusión del contenido de la legislación laboral mexicana, así como de las normas internacionales del trabajo es una tarea del Estado y de la sociedad civil, que puede iniciar el camino de la democratización del mundo del trabajo, requisito *sine qua non* para culminar la transición de México a la democracia.
7. Los trabajadores y empleadores y sus organizaciones deben conocer las normas internacionales del trabajo y recurrir a los órganos de control de la Organización Internacional del Trabajo, para garantizar su cumplimiento cuando sea necesario en caso de incumplimiento por parte de los órganos del Estado.
8. Promover el trabajo digno, entendido éste como trabajo estable y con las prestaciones sociales que garanticen el desarrollo social de aquellos que deben vender su fuerza de trabajo, en el entendido de que según los principios contenidos en el Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y sus leyes reglamentarias, el trabajo es un derecho y un deber social y no es objeto de comercio.

9. La promoción de la democracia en el mundo del trabajo, por medio de la transparencia a efecto de evitar de los actos de simulación, es igualmente una tarea fundamental, el trabajador debe conocer de la existencia de instrumentos legales como el contrato colectivo de trabajo, puesto que le acarrea consecuencias de derecho, debe saber de la existencia de organizaciones sindicales y el derecho que tiene de pertenecer o no a alguna de ellas.
10. Reforma laboral, en las últimas décadas se ha insistido en la necesidad de una reforma laboral, el rezago de México en la materia es evidente, la impostergable necesidad de modernizar las relaciones laborales debe cubrirse por medio de la armonización de la legislación nacional a las normas internacionales del trabajo, se debe evitar caer en la tentación de sólo dar seguridad jurídica a los inversionistas, se debe dar seguridad jurídica a todos los involucrados en el proceso productivo, para ello, la temática de la Organización Internacional del Trabajo debe tomarse como modelo de la reforma estructural en materia de trabajo que efectivamente le urge a México.
11. La asesoría de la Organización Internacional del Trabajo es un requisito fundamental para iniciar los trabajos de una reforma laboral, misma que debe ser producto de un proceso de discusión y análisis en el que intervengan los poderes del Estado, las organizaciones de trabajadores, patrones, académicos, trabajadores y patrones libres y todos los involucrados en la política laboral, así como en la impartición de justicia en la materia.

BIBLIOGRAFIA

BIBLIOGRAFIA CITADA

ALBURQUERQUE, RAFAEL, ET AL. El Derecho del trabajo ante el nuevo milenio, Porrúa 2000.

BECERRA MILLÁN, ABIGAIL. Reporte temático número 4, Trabajo infantil en México, STPS y Centro de Estudios Sociales y de Opinión Pública de la Cámara de Diputados LIX Legislatura, México, julio 2005.

BECERRA RAMÍREZ, MANUEL. La recepción del derecho internacional en el derecho interno. UNAM 2006.

BROYELLE, CLAUDIE. La mitad del cielo, el movimiento de liberación de las mujeres en china. Siglo XXI Editores 1979.

CHARIS GOMEZ, ROBERTO. Derecho Internacional del Trabajo, segunda edición, Editorial Porrúa, México 2000.

CHÁVEZ RAMÍREZ, PAULINA IRMA, ET AL. Una revisión de las propuestas de reforma laboral en México, Benemérita Universidad Autónoma de Puebla, 2006.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, Conferencia Internacional del Trabajo, Informe de la Comisión Mundial sobre la Dimensión Social de la Globalización, Por una globalización justa: Crear oportunidades para todos, Ginebra, 2004.

DÁVALOS, DR. JOSÉ. Derechos de los Menores Trabajadores, Cámara de Diputados, LVIII Legislatura, UNAM 2001.

DÁVALOS, DR. JOSÉ. Memoria del Foro Sobre la Reforma Laboral, Empeño por debilitar las relaciones laborales. La crisis del derecho del trabajo, Comité del Centro de Estudios de Derecho e Investigaciones Parlamentarias, Cámara de Diputados LIX Legislatura 2004.

DE BUEN, NÉSTOR. El sistema laboral en México, UNAM 2002.

DE LA CUEVA, MARIO. El nuevo derecho mexicano del trabajo, México, 1982.

E. GRAVEL, C. CHARBONNEAU-JOBIN. La Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones: dinámica e impacto., Ginebra 2003.

GROS SPIELL, HÉCTOR. La Organización Internacional del Trabajo y Los Derechos Humanos en América Latina, UNAM, México, 1978.

HANSENNE, M. Declaration of Philadelphia, in Labor law journal. (Chicago), 45 (8), Aug 1994.

INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA GEOGRAFÍA E INFORMÁTICA, El trabajo infantil en México, 1995-2002, México 2004.

KURCZYN VILLALOBOS, PATRICIA, ET AL. ¿Hacia un nuevo derecho del trabajo?, UNAM 2003,.

KURCZYN VILLALOBOS, PATRICIA, ET AL. Derecho laboral globalizado, UNAM 2007.

KURCZYN VILLALOBOS, PATRICIA. Derechos de las mujeres trabajadoras, UNAM 2001.

KURCZYN VILLALOBOS, PATRICIA. ET AL. Evolución y tendencias recientes del derecho del trabajo y de la seguridad social en América, UNAM 2006.

LOZANO DE BUEN, NÉSTOR. Concertación Social, reconversión y empleo. Porrúa 1988.

NADAL, PABLO. Perspectivas del Derecho del trabajo en un mundo globalizado, en Alburquerque Rafael, et al. el Derecho del Trabajo ante el nuevo milenio, Porrúa México, 2000.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DE TRABAJO, Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, Ginebra, 2000.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DE TRABAJO, Declaración de Principios, México, 2000.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, Oficina Internacional del Trabajo, Relatoría de la 295ª Reunión, Ginebra 2006.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, Cambios en el Mundo del Trabajo, Memoria de la Conferencia Internacional del Trabajo, Ginebra 2006.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, Compendio normativo aplicable al Consejo de Administración de la Organización Internacional del Trabajo, Ginebra 2005.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, Conferencia Internacional del Trabajo: Informe de la Comisión de Expertos en materia de Aplicación de Convenios y Recomendaciones, 33.a reunión, Ginebra, 1950.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, Conferencia Internacional del Trabajo, Informe de gestión 1995, Ginebra 1996.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, Conferencia Internacional del Trabajo, Inspección Laboral, Ginebra 2006.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, Convenios y recomendaciones internacionales del trabajo, Ginebra 1984, actualización 2003.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, 53.a reunión, Ginebra 1969.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, Córdova, Efrén., Las relaciones colectivas de trabajo en América Latina, Ginebra 1981.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, Indicadores clave del mercado de trabajo, Ginebra 2006.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, Informe de Avance del Comité de Libertad Sindical 1994, Libertad sindical y negociación colectiva: Principales acontecimientos de la última década, Ginebra 1994.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, Memorias del Director General, Cambios en el Mundo del Trabajo, Ginebra 2006.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, Oficina Internacional del Trabajo, Las reglas del juego, una breve introducción a las normas internacionales de trabajo, Ginebra 2005.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, Oficina Internacional del Trabajo, Vega Ruiz, María Luz, Libertad de asociación, libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva en América Latina, Ginebra 2004.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, Oficina Internacional del Trabajo, La eliminación del trabajo infantil, un objetivo a nuestro alcance, Ginebra 2006.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, Oficina Internacional del Trabajo, Guía Práctica para la incorporación sistemática del empleo y trabajo decente, Ginebra 2007.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, Oficina Internacional del Trabajo Reducir el déficit de trabajo decente, un desafío global, Ginebra 2001.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, Oficina Regional para América Latina y el Caribe, Historia de la OIT, el trabajo no es una mercancía, México, 2001.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Oficina Internacional del Trabajo, Reglamento de la Conferencia Internacional del Trabajo, Ginebra 1919.

OWEN, ROBERTO. Formación del Carácter Humano, S.E., 1814,

OWEN, ROBERTO. Una Nueva Visión de la Sociedad, S.E., 1823.

SECRETARÍA DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, Oñate, Santiago, Los trabajadores migratorios frente a la justicia norteamericana, México 1983.

SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL Y ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, México y la Organización Internacional del Trabajo, México, 2000.

VILLALOBOS KURCZYN, PATRICIA, ET AL. Derecho laboral globalizado, UNAM 2007.

XELHUANTZI LÓPEZ, MARÍA. Prontuario sobre los Orígenes y Evolución Histórica de los Contratos de Protección en González Nicolás Inés et al, Auge y perspectiva del sindicalismo de protección, ¿corrupción sindical o mal necesario?, Fundación Friedrich Ebert y Cámara de Diputados 59 Legislatura, México 2006.

HEMEROGRAFIA

COMISIÓN NACIONAL DE LOS DERECHOS HUMANOS, Recomendación 025/2007, de fecha 10 de julio del 2007, México 2007.

Boletín de prensa de la Dirección de Comunicación Social de la SECRETARIA DE RELACIONES EXTERIORES, Acuerdo Migratorio, la actual inviabilidad de un acuerdo migratorio y la necesidad de alternativas viables, México 2005.

CASTELLANOS HERNÁNDEZ, EDUARDO. Cultura de la legalidad y divulgación del orden jurídico, en Derecho y Cultura, número 11-12, septiembre-diciembre 2003, México, 2003.

DE LA CUEVA, MARIO. la Situación laboral de los trabajadores públicos en Artículo 123, Constitucional, Revista de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, año 1, numero 2, julio-diciembre 1990.

ESCALANTE, FERNANDO. La corrupción. Entre la legalidad y las reglas no escritas, Este País, número 66, México, septiembre, 1996.

JUNTA LOCAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE DEL DISTRITO FEDERAL, Informe mensual de actividades, junio del 2007.

LÓPEZ LIMÓN, MERCEDES GEMA ET AL. Desreglamentación Laboral y Trabajo Infantil en México, Observatorio laboral 2002.

NOTIMEX, Tragedia en mina de Coahuila, El Universal, México, año 90, numero 32,261, 20 de febrero de 2006.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, un trato justo para los trabajadores migrantes del mundo, Comunicado de Prensa de fecha 23 de junio del 2006.

SECRETARIA DE GOBIERNO DEL DISTRITO FEDERAL, Subsecretaría de Trabajo y Previsión Social, La Jurisprudencia y la libertad sindical, México 1999.

SECRETARIA DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, Informe de avance mensual de indicadores, México junio 2007.

LEGISLACION

DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACIÓN, Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Presidencia de la República, México, 5 de febrero de 1917.

DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACIÓN, Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B) del Artículo 123 Constitucional, Capítulo II, México, 28 de noviembre de 1963.

DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACIÓN, Ley Federal del Trabajo, México, 1º de abril de 1970.

DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACIÓN, Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, 1976.

ORGANIZACIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS, Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, Convención internacional sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares, Adoptada por la Asamblea General en su resolución 45/158, de 18 de diciembre de 1990 Ginebra, 1991.

PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA, Plan Nacional de Desarrollo 2007-2012, México 2007.

SENADO DE LA REPÚBLICA LIX LEGISLATURA, Iniciativa con proyecto de decreto por el que se adiciona un último párrafo a la fracción XXXI del Apartado A del artículo 123 de la Ley Fundamental, así como se reforman y derogan diversas disposiciones de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, Ley Federal del Trabajo, Ley del Seguro Social, a) creación de un Instituto Federal para la Inspección del Trabajo, GACETA DEL SENADO, 3º año, segundo periodo, número 7, México junio del 2006.

TESIS DE JURISPRUDENCIA

SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN, "Sindicación", tesis Aislada, Amparo en revisión 1475/98. Sindicato Nacional de Controladores de Tránsito Aéreo. 11 de mayo de 1999 Unanimidad de diez votos, Novena Época, en Semanario Judicial de la Federación, Tomo IX, página 5, y amparo en revisión 3004/98 Sindicato de Trabajadores al Servicio del Instituto de Seguridad Social del Estado de Chiapas. 11 de mayo de 1999 Unanimidad de diez votos, Novena Época, en Semanario Judicial de la Federación, Tomo IX.

SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN, "Sindicación", tesis Aislada, Amparo en revisión 1878/98. Federación Democrática de Sindicatos de Servidores Públicos, 4 de marzo de 2005. cinco votos, Novena Época, Segunda Sala, en Semanario Judicial de la Federación, Tomo XXI.

HOJAS ELECTRONICAS

Hoja electrónica de la SECRETARÍA DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, Comunicación Social, <http://www.stps.gob.mx/saladeprensa/actividades/junio/11JUNIO.htm>

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, Historia de la Organización Internacional del Trabajo: en página electrónica de la Organización Internacional del Trabajo <http://www.ilo.org/public/spanish/standards/>

SECRETARÍA DE RELACIONES EXTERIORES, Dirección de Comunicación Social, Boletines de prestación de servicios, <http://www.sre.gob.mx/servicios/consulares/proteccion.htm>

CONVENCIÓN DE VIENA, sobre el derecho de los tratados, U.N. Doc A/CONF.39/27 (1969), 1155 U.N.T.S. 331, Viena, 23 de mayo de 1969, Editado electrónicamente en Madrid a 16 de mayo de 1997. <http://www.derechos.org/viena.html>.

BIBLIOGRAFÍA CONSULTADA

ACKERMAN E., MARIO. ET AL, Reforma Laboral, Rubinzal-Culzani Editores, Argentina 2004.

GRUPO PARLAMENTARIO DEL PARTIDO DE LA REVOLUCIÓN DEMOCRÁTICA, LVII Legislatura, Anteproyecto de Reforma Laboral del Partido de la Revolución Democrática, Cámara de Diputados, México 1998.

SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, Orígenes y repercusiones de la primera Ley Federal del Trabajo, México, 1981.

MALPICA DE LA MADRID, LUIS. La influencia del derecho internacional en el derecho mexicano: la apertura del modelo de desarrollo de México. Noriega editores 2002.

CLEMENTE DE DIEGO, FELIPE. Derecho Privado y derecho internacional, Navarro de Palencia editor, España 1913.

ACOSTA ESTEVEZ, JOSE B., el sistema jurídico en la Organización Internacional del Trabajo, CEDECS editores, México 1997.

BARRA MEXICANA DE ABOGADOS, El pensamiento jurídico de México en el Derecho Internacional, Porrúa 1960.

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES DE LA UNIVERSIDAD DE CHILE, Anales de la Faculta de Ciencias Jurídicas y Sociales, Chile 1935-1940.

ANEXO I

CONVENIOS EMITIDOS POR LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO

Numero	Tema	Año de emisión	Estado del instrumento	Fecha de ratificación en México
C1	Convenio sobre las horas de trabajo (industria)	1919	En revisión ¹	
C2	Convenio sobre el desempleo	1919	En revisión	
C3	Convenio sobre la protección a la maternidad	1919	En revisión	
C4	Convenio sobre el trabajo nocturno (mujeres)	1919	Abandonado ²	
C5	Convenio sobre la edad mínima (industria)	1919	Obsoleto ³	
C6	Convenio sobre el trabajo nocturno de los menores (industria)	1919	Pendiente de revisión ⁴	20-05-1937
C7	Convenio sobre la edad mínima (trabajo marítimo)	1920	Obsoleto	17-08-1948
C8	Convenio sobre las indemnizaciones de desempleo (nafragio)	1920	Pendiente de revisión	20-05-1937
C9	Convenio sobre la colocación de la gente de mar	1920	Obsoleto	01-09-1939
C10	Convenio sobre la edad mínima (agricultura)	1921	Obsoleto	
C11	Convenio sobre el derecho de asociación (agricultura)	1921	En revisión	01-09-1939
C12	Convenio sobre la indemnización por accidentes del trabajo (agricultura)	1921	En revisión	01-11-1937
C13	Convenio sobre la cerusa (pintura)	1921	Pendiente de revisión	07-01-1938
C14	Convenio sobre el descanso semanal (industria)	1921	Actualizado ⁵	07-01-1938
(C15)	Convenio sobre la edad mínima (pañoleros y fogoneros)	1921	Abandonado	
C16	Convenio sobre el examen médico de los menores (trabajo marítimo)	1921	Pendiente de revisión	09-03-1938
C17	Convenio sobre la indemnización por accidentes del trabajo	1925	Obsoleto	12-05-1934
C18	Convenio sobre las enfermedades profesionales	1925	Obsoleto	
C19	Convenio sobre la igualdad de trato (accidentes del trabajo)	1925	En revisión	12-05-1934

¹ Significa que se encuentra en estudio la viabilidad o vigencia del instrumento.

² Significa que las circunstancias que dieron surgimiento al instrumento han desaparecido y por tanto ha sido abandonado.

³ Se aplica el mismo criterio que la nota anterior por haber sido rebasado el objeto de la norma aplicable.

⁴ Significa que se han formulado observaciones que solicitan la actualización o la pérdida de vigencia del instrumento de acuerdo a los miembros de la Organización.

⁵ Significa que el instrumento ha sido revisado y actualizado por medio de adiciones o emisiones de protocolos de actualización del instrumento.

Numero	Tema	Año de emisión	Estado del instrumento	Fecha de ratificación en México
(C20)	Convenio sobre el trabajo nocturno (panaderías)	1925	Abandonado	
(C21)	Convenio sobre la inspección de los emigrantes	1926	Abandonado	09-03-1938
C22	Convenio sobre el contrato de enrolamiento de la gente de mar	1926	Pendiente de revisión	12-05-1934
C23	Convenio sobre la repatriación de la gente de mar	1926	Obsoleto	12-05-1934
C24	Convenio sobre el seguro de enfermedad (industria)	1927	Obsoleto	
C25	Convenio sobre el seguro de enfermedad (agricultura)	1927	Obsoleto	
C26	Convenio sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos	1928	En revisión	12-05-1934
C27	Convenio sobre la indicación del peso en los fardos transportados por barco	1929	Pendiente de revisión	12-05-1934
(C28)	Convenio sobre la protección de los cargadores de muelle contra los accidentes	1929	Abandonado	
C29	Convenio sobre el trabajo forzoso	1930	Actualizado	12-05-1934
C30	Convenio sobre las horas de trabajo (comercio y oficinas)	1930	En revisión	12-05-1934
(C31)	Convenio sobre las horas de trabajo (minas de carbón)	1931	Retirado ⁶	
C32	Convenio sobre la protección de los cargadores de muelle contra los accidentes	1932	Obsoleto	12-05-1934
C33	Convenio sobre la edad mínima (trabajos no industriales)	1932	Obsoleto	
(C34)	Convenio sobre las agencias retribuidas de colocación	1933	Abandonado	21-02-1938
(C35)	Convenio sobre el seguro de vejez (industria, etc.)	1933	Abandonado	
(C36)	Convenio sobre el seguro de vejez (agricultura)	1933	Abandonado	
(C37)	Convenio sobre el seguro de invalidez (industria, etc.)	1933	Abandonado	
(C38)	Convenio sobre el seguro de invalidez (agricultura)	1933	Abandonado	
(C39)	Convenio sobre el seguro de muerte (industria, etc.)	1933	Abandonado	
(C40)	Convenio sobre el seguro de muerte (agricultura)	1933	Abandonado	
C41	Convenio sobre el trabajo nocturno (mujeres)	1934	Abandonado	
C42	Convenio sobre las enfermedades profesionales	1934	Obsoleto	20-05-1937
(C43)	Convenio sobre las fábricas de vidrio	1934	Abandonado	09-03-1938
(C44)	Convenio sobre el desempleo	1934	Abandonado	

⁶ Significa que las condiciones que dieron origen a la emisión del instrumento han desaparecido y por tanto se retiró la norma aplicable al respecto.

Numero	Tema	Año de emisión	Estado del instrumento	Fecha de ratificación en México
C45	Convenio sobre el trabajo subterráneo (mujeres)	1935	En revisión	21-02-1938
(C46)	Convenio sobre las horas de trabajo (minas de carbón)	1935	Retirado	01-09-1939
C47	Convenio sobre las cuarenta horas	1935	En revisión	
(C48)	Convenio sobre la conservación de los derechos de pensión de los migrantes	1935	Abandonado	
(C49)	Convenio sobre la reducción de las horas de trabajo (fábricas de botellas)	1935	Abandonado	21-02-1938
(C50)	Convenio sobre el reclutamiento de trabajadores indígenas	1936	Abandonado	
(C51)	Convenio sobre la reducción de las horas de trabajo (obras públicas)	1936	Retirado	
C52	Convenio sobre las vacaciones pagadas	1936	Obsoleto	09-03-1938
C53	Convenio sobre los certificados de capacidad de los oficiales	1936	En revisión	01-09-1939
C54	Convenio sobre las vacaciones pagadas de la gente de mar	1936	Obsoleto	12-06-1942
C55	Convenio sobre las obligaciones del armador en caso de enfermedad o accidente de la gente de mar	1936	Pendiente de revisión	15-09-1939
C56	Convenio sobre el seguro de enfermedad de la gente de mar	1936	Obsoleto	01-02-1984
C57	Convenio sobre las horas de trabajo a bordo y la dotación	1936	Obsoleto	
C58	Convenio sobre la edad mínima (trabajo marítimo)	936	En revisión	18-07-1952
C59	Convenio sobre la edad mínima (industria)	1937	Obsoleto	
(C60)	Convenio sobre la edad mínima (trabajos no industriales)	1937	Abandonado	
(C61)	Convenio sobre la reducción de las horas de trabajo (industria textil)	1937	Retirado	
C62	Convenio sobre las prescripciones de seguridad (edificación)	1937	Obsoleto	04-07-1941
C63	Convenio sobre estadísticas de salarios y horas de trabajo	1938	Obsoleto	16-07-1942
(C64)	Convenio sobre los contratos de trabajo (trabajadores indígenas)	1939	Abandonado	
(C65)	Convenio sobre las sanciones penales (trabajadores indígenas)	1939	Abandonado	
(C66)	Convenio sobre los trabajadores migrantes	1939	Retirado	
(C67)	Convenio sobre las horas de trabajo y el descanso (transporte por carretera)	1939	Abandonado	
C68	Convenio sobre la alimentación y el servicio de fonda (tripulación de buques)	1946	Pendiente de revisión	
C69	Convenio sobre el certificado de aptitud de los cocineros de buque	1946	Pendiente de revisión	
C70	Convenio sobre la seguridad social de la gente de mar	1946	Obsoleto	

Numero	Tema	Año de emisión	Estado del instrumento	Fecha de ratificación en México
C71	Convenio sobre las pensiones de la gente de mar	1946	Pendiente de revisión	
C72	Convenio sobre las vacaciones pagadas de la gente de mar	1946	Obsoleto	
C73	Convenio sobre el examen médico de la gente de mar	1946	Pendiente de revisión	
C74	Convenio sobre el certificado de mariner preferente	1946	Pendiente de revisión	
C75	Convenio sobre el alojamiento de la tripulación	1946	Obsoleto	
C76	Convenio sobre los salarios, las horas de trabajo a bordo y la dotación	1946	Obsoleto	
C77	Convenio sobre el examen médico de los menores (industria)	1946	Actualizado	
C78	Convenio sobre el examen médico de los menores (trabajos no industriales)	1946	Actualizado	
C79	Convenio sobre el trabajo nocturno de los menores (trabajos no industriales)	1946	Pendiente de revisión	
C80	Convenio sobre la revisión de los instrumentos finales emitidos por la Organización.	1946	Pendiente de revisión	20-04-1948
C81	Convenio sobre la inspección del trabajo	1947	Actualizado	
P81	Protocolo de 1995 relativo al Convenio sobre la inspección del trabajo	1947	Actualizado	
C82	Convenio sobre política social (territorios no metropolitanos)	1947	En proceso de información ⁷	
C83	Convenio sobre normas de trabajo (territorios no metropolitanos)	1947	En proceso de información	
C84	Convenio sobre el derecho de asociación (territorios no metropolitanos)	1947	En revisión	
C85	Convenio sobre la inspección del trabajo (territorios no metropolitanos)	1947	En revisión	
(C86)	Convenio sobre los contratos de trabajo (trabajadores indígenas)	1947	Abandonado	
C87	Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación	1948	Actualizado	01-04-1950
C88	Convenio sobre el servicio del empleo	1948	En revisión	
C89	Convenio sobre el trabajo nocturno (mujeres)	1948	En revisión	
P89	Protocolo de 1990 relativo al convenio sobre el trabajo nocturno (mujeres)	1948	Actualizado	

⁷ Significa que se ha solicitado la revisión del instrumento y que la Comisión de Expertos recopila información para medir la vigencia o efectividad del instrumento.

Numero	Tema	Año de emisión	Estado del instrumento	Fecha de ratificación en México
C90	Convenio sobre el trabajo nocturno de los menores (industria)	1948	Pendiente de revisión	20-06-1956
(C91)	Convenio sobre las vacaciones pagadas de la gente de mar	1949	Abandonado	
C92	Convenio sobre el alojamiento de la tripulación	1949	En revisión	
C93	Convenio sobre salarios, horas de trabajo a bordo y dotación	1949	Obsoleto	
C94	Convenio sobre las cláusulas de trabajo (contratos celebrados por las autoridades públicas)	1949	Actualizado	
C95	Convenio sobre la protección del salario	1949	Actualizado	27-09-1955
C96	Convenio sobre las agencias retribuidas de colocación	1949	En revisión	01-03-1991
C97	Convenio sobre los trabajadores migrantes	1949	Actualizado	
C98	Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva	1949	Actualizado	
C99	Convenio sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos (agricultura)	1951	En revisión	23-08-1952
C100	Convenio sobre igualdad de remuneración	1951	Actualizado	23-08-1952
C101	Convenio sobre las vacaciones pagadas (agricultura)	1952	Obsoleto	
C102	Convenio sobre la seguridad social (norma mínima)	1952	Actualizado	12-10-1961
C103	Convenio sobre la protección de la maternidad	1952	Obsoleto	
(C104)	Convenio sobre la abolición de las sanciones penales (trabajadores indígenas)	1955	Abandonado	
C105	Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso	1957	Actualizado	01-06-1959
C106	Convenio sobre el descanso semanal (comercio y oficinas)	1957	Actualizado	01-06-1959
C107	Convenio sobre poblaciones indígenas y tribunales	1957	Obsoleto	01-06-1959
C108	Convenio sobre los documentos de identidad de la gente de mar	1958	En revisión	11-09-1961
C109	Convenio sobre salarios, horas de trabajo a bordo y dotación	1958	Obsoleto	11-09-1961
C110	Convenio sobre las plantaciones	1958	Actualizado	20-06-1960
P110	Protocolo al convenio sobre las plantaciones	1958	Actualizado	
C111	Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación)	1958	Actualizado	11-09-1961
C112	Convenio sobre la edad mínima (pescadores)	1959	Obsoleto	09-08-1961
C113	Convenio sobre el examen médico de los pescadores	1959	Pendiente de revisión	
C114	Convenio sobre el contrato de enrolamiento de los pescadores	1959	Pendiente de revisión	

Numero	Tema	Año de emisión	Estado del instrumento	Fecha de ratificación en México
C115	Convenio sobre la protección contra las radiaciones	1960	Actualizado	19-10-1983
C116	Convenio sobre la revisión de los instrumentos emitidos por la organización y su vigencia.	1961	Actualizado	03-11-1966
C117	Convenio sobre política social (normas y objetivos básicos)	1962	En revisión	
C118	Convenio sobre la igualdad de trato (seguridad social)	1962	Actualizado	06-01-1978
C119	Convenio sobre la protección de la maquinaria	1963	Pendiente de revisión	
C120	Convenio sobre la higiene (comercio y oficinas)	1964	Actualizado	18-06-1968
C121	Convenio sobre las prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales	1964	Actualizado	
C122	Convenio sobre la política del empleo	1964	Actualizado	
C123	Convenio sobre la edad mínima (trabajo subterráneo)	1965	Obsoleto	29-08-1968
C124	Convenio sobre el examen médico de los menores (trabajo subterráneo)	1965	Actualizado	29-08-1968
C125	Convenio sobre los certificados de competencia de pescadores	1966	Pendiente de revisión	
C126	Convenio sobre el alojamiento de la tripulación (pescadores)	1966	En proceso de información	
C127	Convenio sobre el peso máximo	1967	Pendiente de revisión	
C128	Convenio sobre las prestaciones de invalidez, vejez y sobrevivientes	1967	Actualizado	
C129	Convenio sobre la inspección del trabajo (agricultura)	1969	Actualizado	
C130	Convenio sobre asistencia médica y prestaciones monetarias de enfermedad	1969	Actualizado	
C131	Convenio sobre la fijación de salarios mínimos	1970	Actualizado	18-04-1973
C132	Convenio sobre las vacaciones pagadas	1970	En revisión	
C133	Convenio sobre el alojamiento de la tripulación (disposiciones complementarias)	1970	En revisión	
C134	Convenio sobre la prevención de accidentes (gente de mar)	1970	Pendiente de revisión	02-05-1974
C135	Convenio sobre los representantes de los trabajadores	1971	Actualizado	02-05-1974
C136	Convenio sobre el benceno	1971	Pendiente de revisión	
C137	Convenio sobre el trabajo portuario	1973	En revisión	
C138	Convenio sobre la edad mínima	1973	Actualizado	
C139	Convenio sobre el cáncer profesional	1974	Actualizado	
C140	Convenio sobre la licencia pagada de estudios	1974	Actualizado	17-02-1977

Numero	Tema	Año de emisión	Estado del instrumento	Fecha de ratificación en México
C141	Convenio sobre las organizaciones de trabajadores rurales	1975	Actualizado	28-06-1978
C142	Convenio sobre desarrollo de los recursos humanos	1975	Actualizado	28-06-1978
C143	Convenio sobre los trabajadores migrantes (disposiciones complementarias)	1975	Actualizado	
C144	Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo)	1976	Actualizado	28-06-1978
C145	Convenio sobre la continuidad del empleo (gente de mar)	1976	Actualizado	
C146	Convenio sobre las vacaciones anuales pagadas (gente de mar)	1976	Actualizado	
C147	Convenio sobre la marina mercante (normas mínimas)	1976	Actualizado	
P147	Protocolo relativo al Convenio sobre la marina mercante (normas mínimas)	1976	Actualizado	
C148	Convenio sobre el medio ambiente de trabajo (contaminación del aire, ruido y vibraciones)	1977	Actualizado	
C149	Convenio sobre el personal de enfermería	1977	Actualizado	
C150	Convenio sobre la administración del trabajo	1978	Actualizado	10-02-1982
C151	Convenio sobre las relaciones de trabajo en la administración pública	1978	Actualizado	
C152	Convenio sobre seguridad e higiene (trabajos portuarios)	1979	Actualizado	10-02-1982
C153	Convenio sobre duración del trabajo y períodos de descanso (transportes por carretera)	1979	En revisión	10-02-1982
C154	Convenio sobre la negociación colectiva	1981	Actualizado	
C155	Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores	1981	Actualizado	01-02-1984
P155	Protocolo de 2002 del Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores	1981	Actualizado	
C156	Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares	1981	Actualizado	
C157	Convenio sobre la conservación de los derechos en materia de seguridad social	1982	Actualizado	
C158	Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo	1982	Sin conclusiones	
C159	Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas)	1983	Actualizado	05-04-2001
C160	Convenio sobre estadísticas del trabajo	1985	Actualizado	18-04-1988
C161	Convenio sobre los servicios de salud en el trabajo	1985	Actualizado	17-02-1987
C162	Convenio sobre el asbesto	1986	Actualizado	
C163	Convenio sobre el bienestar de la gente de mar	1987	Actualizado	05-10-1990

Numero	Tema	Año de emisión	Estado del instrumento	Fecha de ratificación en México
C164	Convenio sobre la protección de la salud y la asistencia médica (gente de mar)	1987	Actualizado	05-10-1990
C165	Convenio sobre la seguridad social de la gente de mar	1987	Pendiente de revisión	
C166	Convenio sobre la repatriación de la gente de mar	1987	Actualizado	05-10-1990
C167	Convenio sobre seguridad y salud en la construcción	1988	Actualizado	05-10-1990
C168	Convenio sobre el fomento del empleo y la protección contra el desempleo	1988	Actualizado	
C169	Convenio sobre pueblos indígenas y tribales	1989	Actualizado	05-09-1990
C170	Convenio sobre los productos químicos	1990	Actualizado	17-09-1992
C171	Convenio sobre el trabajo nocturno	1990	Actualizado	
C172	Convenio sobre las condiciones de trabajo (hoteles y restaurantes)	1991	Actualizado	07-06-1993
C173	Convenio sobre la protección de los créditos laborales en caso de insolvencia del empleador	1992	Actualizado	24-09-1993
C174	Convenio sobre la prevención de accidentes industriales mayores	1993	Actualizado	
C175	Convenio sobre el trabajo a tiempo parcial	1994	Actualizado	
C176	Convenio sobre seguridad y salud en las minas	1995	Actualizado	
C177	Convenio sobre el trabajo a domicilio	1996	Actualizado	
C178	Convenio sobre la inspección del trabajo (gente de mar)	1996	Actualizado	
C179	Convenio sobre la contratación y la colocación de la gente de mar	1996	Actualizado	
C180	Convenio sobre las horas de trabajo a bordo y la dotación de los buques	1996	Actualizado	
C181	Convenio sobre las agencias de empleo privadas	1997	Actualizado	
C182	Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil	1999	Actualizado	30-06-2000
C183	Convenio sobre la protección de la maternidad	2000	Actualizado	
C184	Convenio sobre la seguridad y la salud en la agricultura	2001	Actualizado	
C185	Convenio sobre los documentos de identidad de la gente de mar	2003	Actualizado	
MLC	Convenio sobre el trabajo marítimo	2006	Actualizado	
C187	Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo	2006	Actualizado	

Fuente: Organización Internacional del Trabajo, Convenios y recomendaciones internacionales del trabajo, Ginebra 1984, actualización 2006.

ANEXO II

RECOMENDACIONES EMITIDAS POR LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO

Numero de Recomendación	Tema de la Recomendación	Año de Emisión	Estado
(R1)	Recomendación sobre el desempleo	1919	Retirado ⁸
(R2)	Recomendación sobre la reciprocidad de trato	1919	Obsoleto ⁹
R3	Recomendación sobre la prevención del carbunco,	1919	Pendiente de revisión ¹⁰
R4	Recomendación sobre el saturnismo (mujeres y niños),	1919	Pendiente de revisión
(R5)	Recomendación sobre la inspección del trabajo (servicios de higiene),	1919	Retirado
R6	Recomendación sobre el fósforo blanco,	1919	Pendiente de revisión
R7	Recomendación sobre las horas de trabajo (pesca),	1920	En revisión ¹¹
R8	Recomendación sobre las horas de trabajo (navegación interior),	1920	En proceso de información ¹²
R9	Recomendación sobre los estatutos nacionales de la gente de mar,	1920	En revisión
R10	Recomendación sobre el seguro de desempleo (gente de mar),	1920	Pendiente de revisión
(R11)	Recomendación sobre el desempleo (agricultura),	1921	Retirado
(R12)	Recomendación sobre la protección de la maternidad (agricultura),	1921	Obsoleto
R13	Recomendación sobre el trabajo nocturno de las mujeres (agricultura),	1921	En proceso de información
R14	Recomendación sobre el trabajo nocturno de los menores (agricultura),	1921	Pendiente de revisión
(R15)	Recomendación sobre la enseñanza técnica (agricultura),	1921	Retirado
(R16)	Recomendación sobre el alojamiento (agricultura),	1921	Obsoleto

⁸ Significa que las condiciones por las cuales fue emitido el instrumento han desaparecido y por tanto de desvanece la necesidad del instrumento.

⁹ Significa que el instrumento ya no sirve para regular el objeto para el que fue creado y por tanto es obsoleto.

¹⁰ Significa que no se ha revisado el instrumento y se desconoce su vigencia.

¹¹ Significa que se encuentra en estudio la viabilidad o vigencia del instrumento.

¹² Significa que la Comisión de Expertos solicitaron información para analizar la vigencia del instrumento.

Numero de Recomendación	Tema de la Recomendación	Año de Emisión	Estado
R17	Recomendación sobre el seguro social (agricultura),	1921	En revisión
(R18)	Recomendación sobre el descanso semanal (comercio),	1921	Obsoleto
R19	Recomendación sobre las estadísticas de migraciones,	1922	En proceso de información
R20	Recomendación sobre la inspección del trabajo,	1923	En revisión
(R21)	Recomendación sobre la utilización del tiempo libre,	1924	Obsoleto
R22	Recomendación sobre la indemnización por accidentes del trabajo (importe mínimo),	1925	Obsoleto
R23	Recomendación sobre la indemnización por accidentes del trabajo (jurisdicción),	1925	Obsoleto
R24	Recomendación sobre las enfermedades profesionales,	1925	Obsoleto
R25	Recomendación sobre la igualdad de trato (accidentes del trabajo),	1925	En revisión
(R26)	Recomendación sobre la protección de las emigrantes a bordo de buques,	1926	Obsoleto
R27	Recomendación sobre la repatriación de capitanes y aprendices,	1926	Reemplazada ¹³
R28	Recomendación sobre la inspección del trabajo (gente de mar),	1926	Reemplazada
R29	Recomendación sobre el seguro de enfermedad,	1927	Obsoleto
R30	Recomendación sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos,	1928	En revisión
R31	Recomendación sobre la prevención de los accidentes del trabajo,	1929	En revisión
(R32)	Recomendación sobre los dispositivos de seguridad de las máquinas,	1929	Obsoleto
(R33)	Recomendación sobre la protección de los cargadores de muelle contra los accidentes (reciprocidad),	1929	Obsoleto
(R34)	Recomendación sobre la protección de los cargadores de muelle contra los accidentes (consulta a las organizaciones),	1929	Obsoleto

¹³ El objeto del instrumento se modificó y por tanto se reemplazó el instrumento con otra recomendación.

Numero de Recomendación	Tema de la Recomendación	Año de Emisión	Estado
R35	Recomendación sobre la imposición indirecta del trabajo,	1930	Actualizado ¹⁴
(R36)	Recomendación sobre la reglamentación del trabajo forzoso,	1930	Obsoleto
(R37)	Recomendación sobre las horas de trabajo (hoteles, etc.),	1930	Retirado
(R38)	Recomendación sobre las horas de trabajo (teatros, etc.),	1930	Retirado
(R39)	Recomendación sobre las horas de trabajo (hospitales, etc.),	1930	Retirado
R40	Recomendación sobre la protección de los cargadores de muelle contra los accidentes (reciprocidad),	1932	Obsoleto
R41	Recomendación sobre la edad mínima (trabajos no industriales),	1932	En situación provisional ¹⁵
(R42)	Recomendación sobre las agencias retribuidas de colocación,	1933	Retirado
(R43)	Recomendación sobre el seguro de invalidez, vejez y muerte,	1933	Obsoleto
R44	Recomendación sobre el desempleo,	1934	Obsoleto
(R45)	Recomendación sobre el desempleo (menores),	1934	Retirado
(R46)	Recomendación sobre la supresión del reclutamiento,	1936	Obsoleto
R47	Recomendación sobre las vacaciones pagadas,	1936	Obsoleto
R48	Recomendación sobre las condiciones de estada de la gente de mar en los puertos,	1936	Obsoleto
R49	Recomendación sobre las horas de trabajo a bordo y la dotación,	1936	Obsoleto
(R50)	Recomendación sobre las obras públicas (colaboración internacional),	1937	Retirado
(R51)	Recomendación sobre las obras públicas (organización nacional),	1937	Retirado
R52	Recomendación sobre la edad mínima (empresas familiares),	1937	En situación provisional
R53	Recomendación sobre las prescripciones de seguridad (edificación),	1937	Reemplazada

¹⁴ El instrumento ha sido revisado y se encuentra vigente.

¹⁵ Significa que el instrumento se encuentra en revisión.

Numero de Recomendación	Tema de la Recomendación	Año de Emisión	Estado
(R54)	Recomendación sobre la inspección (edificación),	1937	Abandonado ¹⁶
R55	Recomendación sobre la colaboración para prevenir los accidentes (edificación)	1937	Reemplazada
(R56)	Recomendación sobre la enseñanza profesional (edificación),	1937	Retirado
R57	Recomendación sobre la formación profesional,	1939	Reemplazada
(R58)	Recomendación sobre los contratos de trabajo (trabajadores indígenas),	1939	Obsoleto
(R59)	Recomendación sobre la inspección del trabajo (trabajadores indígenas),	1939	Retirado
R60	Recomendación sobre el aprendizaje,	1939	Reemplazada
R61	Recomendación sobre los trabajadores migrantes,	1939	Reemplazada
R62	Recomendación sobre los trabajadores migrantes (colaboración entre Estados),	1939	Reemplazada
(R63)	Recomendación sobre las cartillas de control (transporte por carretera),	1939	Retirado
(R64)	Recomendación sobre el trabajo nocturno (transporte por carretera),	1939	Retirado
(R65)	Recomendación sobre los métodos para reglamentar las horas de trabajo (transporte por carretera),	1939	Retirado
(R66)	Recomendación sobre el descanso (conductores de coches particulares),	1939	Retirado
R67	Recomendación sobre la seguridad de los medios de vida,	1944	Actualizado
R68	Recomendación sobre la seguridad social (fuerzas armadas),	1944	En revisión
R69	Recomendación sobre la asistencia médica,	1944	En revisión
(R70)	Recomendación sobre la política social en los territorios dependientes,	1944	Obsoleto

¹⁶ Significa que el objeto del instrumento ha desaparecido y por tanto la vigencia del instrumento.

Numero de Recomendación	Tema de la Recomendación	Año de Emisión	Estado
R71	Recomendación sobre la organización del empleo (transición de la guerra a la paz),	1944	En proceso de información
(R72)	Recomendación sobre el servicio del empleo,	1944	Retirado
(R73)	Recomendación sobre las obras públicas (organización nacional),	1944	Retirado
(R74)	Recomendación sobre la política social en los territorios dependientes (disposiciones complementarias),	1945	Obsoleto
R75	Recomendación sobre los acuerdos relativos a la seguridad social de la gente de mar,	1946	Pendiente de revisión
R76	Recomendación sobre la asistencia médica para las personas a cargo de la gente de mar,	1946	Pendiente de revisión
R77	Recomendación sobre la formación profesional de la gente de mar,	1946	Reemplazada
R78	Recomendación sobre el suministro de ropa de cama, vajilla y artículos diversos (tripulación de buques),	1946	En proceso de información
R79	Recomendación sobre el examen médico de aptitud para el empleo de los menores,	1946	Actualizado
R80	Recomendación sobre el trabajo nocturno de los menores (trabajos no industriales),	1946	Pendiente de revisión
R81	Recomendación sobre la inspección del trabajo,	1947	Actualizado
R82	Recomendación sobre la inspección del trabajo (minas y transporte),	1947	Actualizado
R83	Recomendación sobre el servicio de empleo,	1948	En revisión
R84	Recomendación sobre las cláusulas de trabajo (contratos celebrados por las autoridades públicas),	1949	Actualizado
R85	Recomendación sobre la protección del salario,	1949	Actualizado
R86	Recomendación sobre los trabajadores migrantes	1949	Actualizado
R87	Recomendación sobre la orientación profesional,	1949	Reemplazada
R88	Recomendación sobre la formación profesional (adultos),	1950	Reemplazada

Numero de Recomendación	Tema de la Recomendación	Año de Emisión	Estado
R89	Recomendación sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos (agricultura),	1951	En revisión
R90	Recomendación sobre igualdad de remuneración,	1951	Actualizado
R91	Recomendación sobre los contratos colectivos,	1951	Actualizado
R92	Recomendación sobre la conciliación y el arbitraje voluntarios	1951	En proceso de información
R93	Recomendación sobre las vacaciones pagadas (agricultura),	1952	Obsoleto
R94	Recomendación sobre la colaboración en el ámbito de la empresa,	1952	En proceso de información
R95	Recomendación sobre la protección de la maternidad,	1952	Reemplazada
(R96)	Recomendación sobre la edad mínima (minas de carbón),	1953	Obsoleto
R97	Recomendación sobre la protección de la salud de los trabajadores,	1953	Actualizado
R98	Recomendación sobre las vacaciones pagadas,	1954	En revisión
R99	Recomendación sobre la adaptación y la readaptación profesionales de los inválidos,	1955	Actualizado
R100	Recomendación sobre la protección de los trabajadores migrantes (países insuficientemente desarrollados),	1955	En revisión
R101	Recomendación sobre la formación profesional (agricultura),	1956	Reemplazada
R102	Recomendación sobre los servicios sociales,	1956	Actualizado
R103	Recomendación sobre el descanso semanal (comercio y oficinas),	1957	Actualizado
R104	Recomendación sobre poblaciones indígenas y tribales,	1957	Actualizado
R105	Recomendación los botiquines a bordo de los buques,	1958	Obsoleto
R106	Recomendación sobre consultas médicas en alta mar,	1958	Obsoleto
R107	Recomendación el enrolamiento de la gente de mar (buques extranjeros),	1958	En revisión

Numero de Recomendación	Tema de la Recomendación	Año de Emisión	Estado
R108	Recomendación sobre las condiciones sociales y de seguridad de la gente de mar,	1958	En revisión
R109	Recomendación sobre salarios, horas de trabajo a bordo y dotación,	1958	Reemplazada
R110	Recomendación sobre las plantaciones,	1958	Actualizado
R111	Recomendación sobre la discriminación (empleo y ocupación),	1958	Actualizado
R112	Recomendación sobre los servicios de medicina del trabajo,	1959	Reemplazada
R113	Recomendación sobre la consulta (ramas de actividad económica y ámbito nacional),	1960	Actualizado
R114	Recomendación sobre la protección contra las radiaciones,	1960	Actualizado
R115	Recomendación sobre la vivienda de los trabajadores,	1961	Actualizado
R116	Recomendación sobre la reducción de la duración del trabajo,	1962	Actualizado
R117	Recomendación sobre la formación profesional,	1962	Reemplazada
R118	Recomendación sobre la protección de la maquinaria,	1963	Pendiente de revisión
R119	Recomendación sobre la terminación de la relación de trabajo,	1963	Reemplazada
R120	Recomendación sobre la higiene (comercio y oficinas),	1964	Actualizado
R121	Recomendación sobre las prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales,	1964	Actualizado
R122	Recomendación sobre la política del empleo,	1964	Actualizado
R123	Recomendación sobre el empleo de las mujeres con responsabilidades familiares,	1965	Reemplazada
R124	Recomendación sobre la edad mínima (trabajo subterráneo),	1965	Obsoleto
R125	Recomendación sobre las condiciones de empleo de los menores (trabajo subterráneo),	1965	Actualizado
R126	Recomendación sobre la formación profesional (pescadores),	1966	Pendiente de revisión

Numero de Recomendación	Tema de la Recomendación	Año de Emisión	Estado
R127	Recomendación sobre las cooperativas (países en vías de desarrollo),	1966	Reemplazada
R128	Recomendación sobre el peso máximo,	1967	Pendiente de revisión
R129	Recomendación sobre las comunicaciones dentro de la empresa,	1967	En proceso de información
R130	Recomendación sobre el examen de reclamaciones,	1967	En proceso de información
R131	Recomendación sobre las prestaciones de invalidez, vejez y sobrevivientes,	1967	Actualizado
R132	Recomendación sobre los arrendatarios y aparceros,	1968	Actualizado
R133	Recomendación sobre la inspección del trabajo (agricultura),	1969	Actualizado
R134	Recomendación sobre asistencia médica y prestaciones monetarias de enfermedad,	1969	Actualizado
R135	Recomendación sobre la fijación de salarios mínimos,	1970	Actualizado
R136	Recomendación sobre los programas especiales para los jóvenes,	1970	En revisión
R137	Recomendación sobre la formación profesional (gente de mar),	1970	En proceso de información
R138	Recomendación sobre el bienestar de la gente de mar,	1970	Obsoleto
R139	Recomendación sobre el empleo de la gente de mar (evolución técnica),	1970	En proceso de información
R140	Recomendación sobre el alojamiento de la tripulación (aire acondicionado),	1970	En revisión
R141	Recomendación sobre el alojamiento de la tripulación (lucha contra ruidos),	1970	En revisión
R142	Recomendación sobre la prevención de accidentes (gente de mar),	1970	En proceso de información
R143	Recomendación sobre los representantes de los trabajadores,	1971	Actualizado
R144	Recomendación sobre el benceno,	1971	Pendiente de revisión
R145	Recomendación sobre el trabajo portuario,	1973	En revisión

Numero de Recomendación	Tema de la Recomendación	Año de Emisión	Estado
R146	Recomendación sobre la edad mínima,	1973	Actualizado
R147	Recomendación sobre el cáncer profesional,	1974	Actualizado
R148	Recomendación sobre la licencia pagada de estudios,	1974	En revisión
R149	Recomendación sobre las organizaciones de trabajadores rurales,	1975	Actualizado
R150	Recomendación sobre desarrollo de los recursos humanos,	1975	Reemplazada
R151	Recomendación sobre los trabajadores migrantes,	1975	Actualizado
R152	Recomendación sobre la consulta tripartita (actividades de la Organización Internacional del Trabajo),	1976	Actualizado
R153	Recomendación sobre la protección de los jóvenes marinos,	1976	Actualizado
R154	Recomendación sobre la continuidad del empleo (gente de mar),	1976	Actualizado
R155	Recomendación sobre la marina mercante (mejoramiento de las normas),	1976	Actualizado
R156	Recomendación sobre el medio ambiente de trabajo (contaminación del aire, ruido, y vibraciones),	1977	Actualizado
R157	Recomendación sobre el personal de enfermería,	1977	Actualizado
R158	Recomendación sobre la administración del trabajo,	1978	Actualizado
R159	Recomendación sobre las relaciones de trabajo en la administración pública,	1978	Actualizado
R160	Recomendación sobre seguridad e higiene (trabajos portuarios),	1979	Actualizado
R161	Recomendación sobre duración del trabajo y periodos de descanso (transportes por carretera),	1979	En revisión
R162	Recomendación sobre los trabajadores de edad,	1980	En revisión
R163	Recomendación sobre la negociación colectiva,	1981	Actualizado
R164	Recomendación sobre seguridad y salud de los trabajadores,	1981	Actualizado

Numero de Recomendación	Tema de la Recomendación	Año de Emisión	Estado
R165	Recomendación sobre los trabajadores con responsabilidades familiares,	1981	Actualizado
R166	Recomendación sobre la terminación de la relación de trabajo,	1982	Sin conclusiones ¹⁷
R167	Recomendación sobre la conservación de los derechos en materia de seguridad social,	1983	Actualizado
R168	Recomendación sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas),	1983	Actualizado
R169	Recomendación sobre la política del empleo (disposiciones complementarias),	1984	Actualizado
R170	Recomendación sobre estadísticas del trabajo,	1985	Actualizado
R171	Recomendación sobre los servicios de salud en el trabajo,	1985	Actualizado
R172	Recomendación sobre el asbesto,	1986	Actualizado
R173	Recomendación sobre el bienestar de la gente de mar,	1987	Actualizado
R174	Recomendación sobre la repatriación de la gente de mar,	1987	Actualizado
R175	Recomendación sobre seguridad y salud en la construcción,	1988	Actualizado
R176	Recomendación sobre el fomento del empleo y la protección contra el desempleo,	1988	Actualizado
R177	Recomendación sobre los productos químicos,	1990	Actualizado
R178	Recomendación sobre el trabajo nocturno,	1990	Actualizado
R179	Recomendación sobre las condiciones de trabajo (hoteles y restaurantes),	1991	Actualizado
R180	Recomendación sobre la protección de los créditos laborales en caso de insolvencia del empleador,	1992	Actualizado
R181	Recomendación sobre la prevención de accidentes industriales mayores,	1993	Actualizado
R182	Recomendación sobre el trabajo a tiempo parcial,	1994	Actualizado
R183	Recomendación sobre seguridad y salud en las minas,	1995	Actualizado

¹⁷ Instrumento en proceso de revisión.

Numero de Recomendación	Tema de la Recomendación	Año de Emisión	Estado
R184	Recomendación sobre el trabajo a domicilio,	1996	Actualizado
R185	Recomendación sobre la inspección del trabajo (gente de mar),	1996	Actualizado
R186	Recomendación sobre la contratación y la colocación de la gente de mar,	1996	Actualizado
R187	Recomendación sobre los salarios, las horas de trabajo a bordo y la dotación de los buques,	1996	Actualizado
R188	Recomendación sobre las agencias de empleo privadas,	1997	Actualizado
R189	Recomendación sobre la creación de empleos en las pequeñas y medianas empresas,	1998	Actualizado
R190	Recomendación sobre las peores formas de trabajo infantil,	1999	Actualizado
R191	Recomendación sobre la protección de la maternidad,	2000	Actualizado
R192	Recomendación sobre la seguridad y la salud en la agricultura,	2001	Actualizado
R193	Recomendación sobre la promoción de las cooperativas,	2002	Actualizado
R194	Recomendación sobre la lista de enfermedades profesionales,	2002	Actualizado
R195	Recomendación sobre el desarrollo de los recursos humanos,	2004	Actualizado
R197	Recomendación sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo,	2006	Actualizado
R198	Recomendación sobre la relación de trabajo,	2006	Actualizado

Fuente: Organización Internacional del Trabajo, Convenios y recomendaciones internacionales del trabajo, Ginebra 1984, actualización 2006.