

## LA IMPORTANCIA DE LOS CONVENIOS INTERNACIONALES DEL TRABAJO EN MÉXICO, CANADÁ Y ESTADOS UNIDOS DE NORTEAMÉRICA

Dr. Roberto CHARIS GÓMEZ \*

SUMARIO: 1. *Ubicación*. 2. *Derecho internacional del trabajo*. 3. *Las normas internacionales del trabajo*. 3.1. *Adopción de los convenios y recomendaciones*. 3.2. *Sumisión*. 3.3. *Ratificación*. 3.4. *Revisión del convenio*. 3.5. *Denuncia*. 3.6. *Queja*. 4. *Clasificación y contenido de las normas internacionales del trabajo*. 4.1. *Derechos humanos fundamentales*. 4.2. *Empleo*. 4.3. *Política social*. 4.4. *Administración del trabajo*. 4.5. *Relaciones profesionales*. 4.6. *Condiciones de trabajo*. 4.7. *Seguridad social*. 4.8. *Trabajo de las mujeres*. 4.9. *Trabajo de los menores*. 4.10. *Trabajadores migrantes*. 4.11. *Trabajadores indígenas*. 4.12. *Categorías especiales de trabajadores*. 5. *La influencia de las normas internacionales del trabajo en México, Canadá y Estados Unidos*. *Conclusiones*. *Bibliografía*.

### 1. UBICACIÓN

El Derecho del trabajo constituye una disciplina jurídica de orden social, se orienta a proteger la condición humana del trabajador en el desempeño de sus actividades, tutelando su vida, su salud y un mínimo decoroso de bienestar social y familiar; asimismo y, en otra vertiente, reconoce los derechos legítimos del capital, procurando su reinversión, esperando obtener el equilibrio entre los factores de la producción y, en el futuro, la justicia social.

En la conformación de la disciplina se observan etapas de marcada explotación, las relaciones de trabajo han sido de gran injusticia, lo que motivó expresiones de defensa hacia la clase trabajadora.

Debemos reconocer que la naturaleza humana propicia el abuso del hombre por el hombre, del fuerte sobre el débil y, sobre todo, del económicamente poderoso sobre el indigente.<sup>1</sup> En forma paralela y a lo

\* Profesor Investigador de la Facultad de Derecho de la UASLP, Miembro del Comité de Tutoría en Derecho Social de la División de Estudios de Posgrado en la Facultad de Derecho de la UNAM, Investigador Nacional.

<sup>1</sup> Cfr. CAVAZOS FLORES, Baltasar, *40 lecciones de Derecho laboral*, 8a. ed., Trillas, México, 1994, p. 22.

largo de la historia encontramos multiplicidad de acciones que tienden a equilibrar las acciones anteriores.

La disciplina laboral posee una orientación positiva y trata de corregir el desequilibrio en las relaciones del trabajo; sus objetivos lo constituyen la justicia, equidad y protección amplia a la clase más débil de la relación.

El Derecho del trabajo fue definido por Hueck y Nipperdey como: "El derecho especial de los trabajadores dependientes",<sup>2</sup> y en sus reflexiones sostiene la orientación que se afirma en la definición, la que considera sólo al trabajo subordinado. Por su parte Sánchez Alvarado la concibe como conjunto de normas que "tiene como fin proteger y tutelar a todo aquel que preste un servicio subordinado, y permitirle vivir en condiciones dignas, que como ser humano le corresponden para que pueda alcanzar su destino",<sup>3</sup> lamentablemente, las normas vigentes aún no abarcan a todos los sujetos a que alude la definición; en otros casos, los beneficios son insuficientes.

## 2. DERECHO INTERNACIONAL DEL TRABAJO

Los Estados contemporáneos deben orientar su política laboral hacia la clase trabajadora; este imperativo es más urgente en los periodos de crisis económica, como la que se padece actualmente en México; lo laboral debe humanizarse, sus normas deben poseer justicia y equidad. El Derecho laboral vigente debe apoyarse y, de ser posible, nutrirse de las normas internacionales del trabajo, pues éstas son resultado de la gran experiencia de la crisis del siglo XIX.

La historia nos informa que el trato injusto se presenta con mayor crudeza a partir del fenómeno denominado maquinismo; en este periodo fueron desplazados miles de trabajadores en sus funciones laborales, propiciando grandes porcentajes de desempleados, produciéndose problemas sociales, motivando a los Estados a realizar programas orientados a erradicar el fenómeno de pobreza y miseria.

Asimismo, el desempleo y la pobreza motivó a los obreros en diversas partes del mundo a organizarse; protestaron, reclamaron libertades fundamentales como el derecho de asociación, punto de partida para la estabilidad laboral y el disfrute de mejores condiciones de vida. Las

<sup>2</sup> HUECK, Alfred y H. C. NIPPERDEY, *Compendio de Derecho del trabajo*, Editorial Revista de Derecho Privado, Madrid, 1963, p. 19.

<sup>3</sup> SÁNCHEZ ALVARADO, Alfredo, *Instituciones de Derecho mexicano del trabajo*, t. I, Oficina de Asesores del Trabajo, México, 1967, p. 36.

## IMPORTANCIA DE LOS CONVENIOS INTERNACIONALES DEL TRABAJO 29

luchas obreras se produjeron en Inglaterra, Francia, Alemania y se extendieron a toda Europa, e incluso hacia América Latina.

La situación de los obreros preocupó a grandes humanistas, intelectuales, sociólogos y políticos, que recomendaban para éstos mejores condiciones; “en la primera mitad del siglo pasado se encuentran iniciativas privadas; en este sentido, Owen y Hinley en Inglaterra, Villerme, Blanqui y, sobre todo Le Grand en Francia, abogaron en favor de una reglamentación internacional del trabajo”.<sup>4</sup>

A los esfuerzos de estos grandes hombres se sumaron otros con igual estatura moral y social, resaltando entre ellos: Sismondi, Fourier, Proudhon, Marx y Samuel Gompers; este último formó parte de la Comisión de Legislación Internacional que determinó incluir en el Tratado de Versalles la parte XIII, en cuyo preámbulo se sostiene:

“...El objeto de la Liga Nacional (es) el establecimiento de la paz universal.

“...No pudiendo ser ésta un hecho sin hallarse basada sobre la justicia social.

“...Las condiciones del trabajo existente suponen, para gran parte del pueblo, injusticias, penalidades y privaciones que por efecto del gran estado de inquietud que producen, ponen en peligro la paz y la armonía del mundo.

“...Siendo requerida con gran urgencia una mejoría de aquellas condiciones”.<sup>5</sup>

El artículo 427 del Tratado de Versalles contempla principios fundamentales que nutren el Derecho internacional del trabajo, como son: El trabajo no debe ser considerado una mercancía; derecho de asociación; salarios que aseguren un nivel de vida conveniente; jornada de ocho horas; descanso semanal de 24 horas como mínimo; supresión de trabajo de los niños; salario igual sin distinción de sexo, por un trabajo de valor igual; inspección, para asegurar la aplicación de las leyes y reglamentos”.<sup>6</sup>

El Derecho internacional del trabajo constituye una sana referencia para la solución de los grandes problemas que aquejan al mundo, los que se espera se superen y se obtenga un desarrollo económico armó-

<sup>4</sup> KROTOSCHIN, Ernesto, *Tendencias actuales del Derecho del trabajo*, Ejea, Buenos Aires, 1959, p. 729.

<sup>5</sup> TRUEBA URBINA, Alberto, *Nuevo Derecho internacional social*, Porrúa, México, 1979, p. 288.

<sup>6</sup> Cfr., *ibidem*, pp. 301-302.

nico. Las normas de la OIT aspiran a lograr la mejoría de la clase trabajadora, mayor productividad en las empresas y un satisfactorio desarrollo de los países miembros que decidan ratificarlos.

### 3. *LAS NORMAS INTERNACIONALES DEL TRABAJO*

La Organización Internacional del Trabajo posee desde su constitución una estructura fundamental, representada por la Conferencia General de los Representantes Miembros, por el Consejo de Administración y por la Oficina Internacional del Trabajo.<sup>7</sup> La primera cumple la función legislativa, la segunda se ocupa de la administración de la Organización, en tanto que la tercera realiza la función de divulgación.

La primera de las funciones realizada por la Conferencia se materializa al adoptarse Convenios y Recomendaciones; en esta actividad participan delegados de los Estados miembros en una proporción de cuatro por cada país, dos delegados gubernamentales, uno por los trabajadores y otro por los empleadores, asistidos por asesores técnicos en un máximo de dos por cada uno de los puntos que figuren en la orden del día de la reunión.

Debemos indicar asimismo que la organización le ha otorgado derecho de asistencia a la Federación Sindical Mundial, a la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres, a la Federación Mundial del Trabajo, así como a la Unidad Africana. Estas organizaciones sindicales participan con voz pero sin voto, aunque debemos reconocer que sus participantes han sido determinantes para la aprobación de ciertos convenios internacionales.

Considero conveniente expresar algunas líneas que se relacionan con las normas internacionales en las que se resaltan los siguientes aspectos:

#### 3.1. *Adopción de los Convenios y Recomendaciones*

Los Convenios constituyen acuerdos de la Conferencia que al adoptarse como una sola voluntad jurídica poseen la posibilidad real de ratificación y aplicación por parte de sus miembros.

Para la adopción se observa el siguiente procedimiento:

<sup>7</sup> Cfr., ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, *Constitución de la Organización Internacional del Trabajo y Reglamento de la Conferencia Internacional del Trabajo*, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 1988, pp. 6-7.

IMPORTANCIA DE LOS CONVENIOS INTERNACIONALES DEL TRABAJO 31

1) El Consejo de Administración, conforme a sus facultades, inscribe una cuestión en el tema en el orden del día de la conferencia (artículo 14 constitucional).

2) La Oficina Internacional del Trabajo elabora un informe sobre la legislación y la práctica y esboza en forma de cuestionario las líneas generales del texto que podría desarrollarse.

3) Los Gobiernos, sindicatos y organizaciones de empleadores formulan comentarios sobre el informe de la Oficina, ajustándose en todo al Convenio núm. 144, que exige a los países miembros "poner en práctica procedimientos que aseguren consultas efectivas entre los representantes del gobierno, de los empleadores y de los trabajadores sobre los asuntos relacionados con las actividades de la Organización Internacional del Trabajo a que se refiere el artículo 5, párrafo 1".<sup>8</sup>

4) La Oficina a su vez analiza los comentarios de los gobiernos, sindicatos y empleadores y elabora un proyecto de conclusiones.

5) La Conferencia Internacional del Trabajo nombra una Comisión Tripartita Especial, integrada por gobiernos, empleadores y trabajadores y celebra la primera discusión sobre el tema.

6) La Oficina publica y distribuye un resumen del debate en la Conferencia y el proyecto de instrumento basado en las conclusiones propuestas.

7) Los gobiernos, sindicatos y organizaciones de empleadores formulan comentarios.

8) La Oficina elabora un proyecto revisado de instrumento.

9) La Conferencia Internacional del Trabajo, o una Comisión Tripartita Especial celebra la segunda discusión o discusión final, bajo el siguiente orden:

a) El tema a discutir debe ser incluido en el orden del día por el Consejo de Administración.

b) La Oficina elabora el proyecto y lo somete a la Conferencia.

c) La Conferencia lo discute en Pleno o en Comisión.

d) Los resultados de la Comisión son sometidos a la Conferencia para su adopción, la que deberá darse si cuenta con 2/3 partes por los delegados presentes.

Después de la adopción, el Convenio inicia su vigencia, la que puede ser de tipo objetivo o subjetivo; el primero se da mediante un mí-

<sup>8</sup> ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, *Convenios y recomendaciones 1919-1984*, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 1985, pp. 1499-1500.

nimo de ratificaciones, que por regla general es de dos; la segunda se produce, por lo general, doce meses después de su ratificación.<sup>9</sup>

### 3.2. Sumisión

Una vez que un Convenio o Recomendación han sido adoptados por la Conferencia conforme al artículo 19 párrafos 5o., 6o. y 7o. de la Constitución, éste debe ser comunicado a todos los Estados miembros; la comunicación oficial se realiza a través de copias certificadas, cuyo estudio puede motivar o no, su ratificación.

El trámite que se comenta es conocido como sumisión y tiene por finalidad “dar a conocer al público las disposiciones... para que sepa (*sic*) lo que opina sobre importantes asuntos laborales y sociales la Conferencia Internacional del Trabajo”;<sup>10</sup> pero fundamentalmente el objeto de la sumisión es “lograr que el órgano legislativo tome las medidas necesarias para aplicar los convenios y las recomendaciones adoptados. La intención es provocar una discusión en su seno y, en todo caso, una decisión al respecto”.<sup>11</sup>

Cuando el gobierno somete un convenio a la ratificación, puede indicar lo siguiente: “Que lo dispuesto en el instrumento ya tiene vigencia en las leyes y en los hechos del país, y que no hay problema para ratificarlo o aceptarlo; pues puede recomendar que se promulguen leyes para ponerlo debidamente en práctica y poderlo ratificar —si se trata de un convenio—; puede recomendar que se aplaze la cuestión de la ratificación para dar tiempo a las consultas y estudios necesarios sobre la materia, o puede recomendar que no se ratifique determinado convenio”.<sup>12</sup>

La sumisión, obviamente, exige el conocimiento y la discusión, pero no necesariamente la ratificación o aceptación. El plazo de sumisión es de año o año y medio.

### 3.3. Ratificación

La ratificación de los convenios y la aceptación de las recomendaciones constituyen los objetivos más importantes a los que aspira la or-

<sup>9</sup> Cfr. POTOBSKY VON, GERALDO y Héctor BARTOLOMEI DE LA CRUZ, *La Organización Internacional del Trabajo*, Astrea, Buenos Aires, 1990, pp. 74-75.

<sup>10</sup> OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO, *Las normas internacionales del trabajo*, 3a. ed., Ginebra, 1992, p. 73.

<sup>11</sup> POTOBSKY, *ob. cit.*, p. 68.

<sup>12</sup> OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO, *Las normas...*, pp. 72-75.

## IMPORTANCIA DE LOS CONVENIOS INTERNACIONALES DEL TRABAJO 33

ganización, pues, a partir de ella, los efectos de las normas internacionales se materializan en beneficio de los trabajadores, del equilibrio de los sujetos de la relación y, por supuesto, en bien de la economía y la política laboral.

En México, conforme a la disposición 133 constitucional, los convenios de la OIT, constituyen derecho vigente, establece la disposición a la que hacemos referencia: "Esta Constitución, las Leyes del Congreso de la Unión que emanen de ellas, y todos los Tratados que están 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 la Unión".<sup>13</sup>

El Convenio debe estar de acuerdo con la Constitución y, por supuesto, los beneficios deben ser igual o superior a los reconocidos por el derecho laboral mexicano. Actualmente México tiene suscritos 75 convenios, pero sólo 68 se encuentran en vigor.

Las Recomendaciones son lineamientos de apoyo y auxilio de la política laboral de los países miembros; constituyen complementos de los Convenios Internacionales que son aceptados en muchos casos por considerarse adecuada y útil a la política social. Es común por su contenido y la aceptación que reciba una Recomendación, alcance, con el tiempo, calidad de Convenio, en tal caso, deberán observarse los procedimientos de adopción.

El convenio ratificado entra en vigor después del registro de la segunda ratificación; el Estado miembro, deberá observarla; sin embargo, pudiera producirse la separación de éste, en tal caso el Convenio tendría validez por el periodo que se haya determinado en la ratificación.

### 3.4. *Revisión del Convenio*

Circunstancias posteriores a la adopción pueden motivar la revisión de un convenio; en tal supuesto, el tema deberá ser incluido en la orden del día por el Consejo de Administración, después de haber consultado a los países miembros doce meses antes de la apertura de la conferencia.

La Oficina somete a la Conferencia el Proyecto de enmienda en los términos concluidos por el Consejo y el examen o la revisión por parte

<sup>13</sup> *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*, Sista, México, 1996, pp. 84-D.

de la Conferencia sigue un procedimiento sustancialmente idéntico al de la segunda discusión.

### 3.5. *Denuncia*

En las disposiciones finales de los convenios se señalan los plazos a partir de los que pueden ser denunciados, para los que se utilizan dos fórmulas para realizarlos: "Los Convenios adoptados hasta 1927 (núms. 1 a 25) establecen que pueden ser denunciados a la expiración de un periodo determinado (generalmente de 10 y a veces, de 5 años) después de su entrada en vigor objetiva. Habiéndose cumplido con esta condición hace mucho tiempo, estos convenios pueden ser denunciados en cualquier momento".<sup>14</sup>

A partir del Convenio núm. 26, adoptado en 1928, se utiliza otra fórmula, "según la cual, luego de transcurrido un cierto número de años de la entrada en vigor de un convenio, se abre un periodo de un año durante el cual el mismo puede ser denunciado. Después comienza nuevamente un lapso de espera en el que el convenio no está abierto a la denuncia. Desde el Convenio núm. 26 adoptado en dicho año, cada 10 años, por lo general, después de entrar en vigor un Convenio, se autoriza dentro de un intervalo, normalmente de un año. Estos intervalos se suceden periódicamente,<sup>15</sup> por lo que, "exceptuados los más antiguos, los demás convenios sólo pueden denunciarse durante el año que sigue a la expiración de un periodo de vigencia de diez años; si no se denuncia entonces, habrá que esperar para hacerlo la expiración de un periodo de diez años, y así sucesivamente".<sup>16</sup>

Se requiere como presupuesto previo a la denuncia, que el convenio haya sido ratificado y entrado en vigor, por lo que al no darse esta situación, no será posible la denuncia. Ésta debe ser comunicada oficialmente al Director General y se hará efectiva una vez que transcurra un año a partir del momento del registro que realiza la Oficina.

### 3.6. *Queja*

Cuando un país miembro no adopte medidas adecuadas para el cumplimiento de un convenio, será factible ante la Oficina formularse una reclamación. Ésta, conforme a la disposición 24 de la Constitución, po-

<sup>14</sup> POTOBKY, *ob. cit.*, p. 81.

<sup>15</sup> POTOBKY, *ob. cit.*, p. 81.

<sup>16</sup> OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO, *Los sindicatos y la OIT*, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 1982, *ob.*, p. 83.

## IMPORTANCIA DE LOS CONVENIOS INTERNACIONALES DEL TRABAJO 35

drá ser comunicada al Consejo de Administración quien invitará al gobierno miembro para que haga la declaración que juzgue. Si no se recibiera ninguna declaración o si la que se recibiera no se considera satisfactoria por el Consejo de Administración, éste podrá hacer pública la reclamación y, en su caso, la respuesta recibida.

Cuando se examine un caso señalado por los artículos 25 y 26 “el gobierno interesado si no estuviere ya representado en el Consejo de Administración, tendrá derecho a designar un delegado para que participe en las deliberaciones del Consejo relativas a dicha cuestión”.<sup>17</sup>

Si se resuelve someter la queja a la Comisión de Encuesta se pondrá a su disposición toda la información que se posea con la finalidad de que se examine detenidamente la queja, redactará un informe en el que “expondrá el resultado de sus averiguaciones sobre todos los hechos concretos que permitan precisar el alcance del litigio, así como las recomendaciones que considerare apropiado formular con respecto a las medidas que debieran adoptarse para dar satisfacción al gobierno reclamante”.<sup>18</sup>

El Director General de la Oficina hará del conocimiento del informe al Consejo de Administración y a los Gobiernos miembros, además procederá a su publicación.

Nos indica la disposición 29 de la Constitución: “Los Gobiernos interesados deberán comunicar al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo dentro de un plazo de tres meses, si acepta o no las recomendaciones contenidas en el informe de la Comisión; en el caso de que no acepte las recomendaciones deberá expresar si desea someter la queja a la Corte Internacional de Justicia”.<sup>19</sup>

Finalmente debemos resaltar que la decisión de la Corte Internacional de Justicia sobre cualquier reclamación que se le someta en virtud del artículo 29, será inapelable.

#### 4. CLASIFICACIÓN Y CONTENIDO DE LAS NORMAS INTERNACIONALES DEL TRABAJO

En el desarrollo del estudio de cada apartado, precisando los Convenios ratificados por México, Canadá y Estados Unidos, seleccionamos los que a nuestro juicio poseen importancia, considerando sus objetivos.

<sup>17</sup> ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, *Constitución de la Organización Internacional del Trabajo y...*, *ob. cit.*, p. 18.

<sup>18</sup> *Ibidem*, p. 19.

<sup>19</sup> *Idem*.

#### 4.1. *Derechos humanos fundamentales*

En este apartado ubicamos convenios sobre libertad sindical, trabajo forzoso y discriminación; sobresalen los siguientes:

11. Relativo a los derechos de asociación y de coalición de los trabajadores agrícolas.
29. Relativo al trabajo forzoso u obligatorio.
87. Relativo a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación.
98. Relativo a la aplicación de los principios del derecho de sindicación y de negociación colectiva.
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.
105. Relativo a la abolición del trabajo forzoso.
111. Relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación.
135. Relativo a la protección y facilidades que deben otorgarse a los representantes de los trabajadores de la empresa.
141. Relativo a las organizaciones de trabajadores rurales y su función en el desarrollo económico y social.
151. Relativo a la protección del derecho de sindicación y los procedimientos para determinar las condiciones de empleo en la administración pública.
156. Relativo a la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras; trabajadores con responsabilidades familiares.

Por su alto contenido, consideramos de gran importancia los siguientes:

87. Relativo a la Libertad Sindical y a la Protección del Derecho de Sindicación. Estipula el derecho de los trabajadores y de los empleadores a constituir organizaciones y afiliarse a ellas por propia elección y sin autorización previa, y enumera una serie de garantías para el libre funcionamiento de tales organizaciones sin que intervengan las autoridades públicas.

98. Relativo a la Aplicación de los Principios del Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva. Ampara contra la discriminación antisindical, protege a las organizaciones de trabajadores y de empleadores contra toda mutua injerencia y propugna medidas que fomenten la negociación colectiva.

## IMPORTANCIA DE LOS CONVENIOS INTERNACIONALES DEL TRABAJO 37

105. Relativo a la Abolición del Trabajo Forzoso. Prohíbe el uso de cualquier forma de trabajo forzoso u obligatorio como medio de coerción o de educación políticas, castigo por opiniones políticas e ideológicas, movilización de la mano de obra como medida disciplinaria de trabajo como castigo por haber participado en huelgas o como discriminación.

De los Convenios adoptados, México ha ratificado el 11, 29, 87, 100, 105, 111, 135 y 141. Canadá suscribió el 87, 100, 105 y 111. Los Estados Unidos no cuentan con ratificación alguna.

### 4.2. Empleo

En este rubro se contemplan convenios sobre política, colocación de los trabajadores, servicio del empleo, orientación y formación profesionales; ubicamos los siguientes:

2. Relativo al desempleo.
34. Relativo a las agencias retribuidas de colocación. (Revisado en 1949 por el Convenio núm. 96. En virtud de la entrada en vigor de este Convenio, no está ya abierto a la ratificación).
88. Relativo a la organización del servicio del empleo.
96. Relativo a las agencias retribuidas de colocación. (Revisado en 1949).
122. Relativo a la política de empleo.
142. Relativo a la orientación profesional y la formación profesional en el desarrollo de los recursos humanos.
159. Relativo a la readaptación profesional y el empleo de personas inválidas.
168. Relativo al fomento del empleo y la protección contra el desempleo.

Los Convenios adoptados por la Organización Internacional del Trabajo en esta segunda clasificación se refieren a la protección contra el desempleo y el subempleo, tema de gran preocupación para la Organización desde su constitución; por lo que consideramos importante expresar en síntesis la orientación del Convenio número 122, sobre la política del empleo que pretende “estimular el crecimiento y el desarrollo económico. . . elevar el nivel de vida, satisfacer las necesidades de mano de obra y resolver el problema del desempleo y el subempleo”.<sup>20</sup>

<sup>20</sup> ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, *Convenios y recomendaciones*, ob. cit., p. 1174.

No debe perderse de vista que sólo mediante el fomento del desarrollo deberá mantenerse el ritmo de producción; las distorsiones actuales, sólo podrán rectificarse cuando se destinen más recursos para la satisfacción de las necesidades humanas y vitales en todo el mundo.

México tiene suscrito con la OIT los Convenios 96 y 142. Por su parte Canadá ha ratificado los números 88 y 122. Estados Unidos no tienen suscrito en este tema, Convenio alguno.

Los Convenios ratificados por México y Canadá resaltan los siguientes aspectos:

96. Relativo a las agencias retribuidas de colocación, ratificadas el 31 de mayo de 1991 y que contradice el precepto constitucional XXV que establece: "El servicio para la colocación de los trabajadores será gratuito para éstos, ya se efectúe por oficinas municipales, bolsas de trabajo o por cualquier otra institución oficial o particular".<sup>21</sup>

142. Sobre la orientación profesional y la formación profesional en el desarrollo de los recursos humanos, en la disposición 1, se sostiene esencialmente:

1. Todo Miembro deberá adoptar y llevar a la práctica políticas y programas completos y coordinados en el campo de la orientación y formación profesionales, estableciendo una estrecha relación entre este campo y el empleo, en particular mediante los servicios públicos del empleo.
3. Estas políticas y estos programas deberán aplicarse mediante métodos adaptados a las condiciones nacionales.
5. Estas políticas y estos programas deberán alentar y ayudar a todas las personas, en un pie de igualdad y sin discriminación alguna, a desarrollar y utilizar sus aptitudes para el trabajo en su propio interés y de acuerdo con sus aspiraciones, teniendo presentes al mismo tiempo las necesidades de la sociedad.<sup>22</sup>

88. Relativo a la organización del Servicio del Empleo, en su contenido se indica que todo miembro que la ratifique "Artículo 1. Deberá mantener o garantizar el mantenimiento de un servicio público y gratuito del empleo. 2. La función esencial del servicio del empleo, en cooperación, cuando fuere necesario, con otros organismos interesados, públicos y privados, deberá ser la de lograr la mejor organización po-

<sup>21</sup> *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, ob. cit.*, p. 81.

<sup>22</sup> ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, *Convenios y recomendaciones, ob. cit.*, p. 1449.

sible del mercado del empleo, como parte integrante del programa nacional destinado a mantener y garantizar el sistema del empleo para todos y a desarrollar y utilizar los recursos de la producción. Artículo 2. El servicio del empleo deberá consistir en un sistema nacional de oficinas de empleo, sujeto al control de una autoridad nacional. Artículo 3. El Servicio del empleo deberá comprender una red de oficinas locales y, si de ello fuere oportuno, de oficinas regionales, en número suficiente para satisfacer las necesidades de cada una de las regiones geográficas del país y convenientemente situados para los empleadores y los trabajadores”.<sup>23</sup>

122. Relativo a la Política del Empleo, cuyo contenido esencial hemos señalado, consideramos conveniente su ratificación por México, por constituir tema de gran seriedad para la solución del problema del empleo.

#### 4.3. *Política social*

En este rubro ubicamos los Convenios 82 y 117. Ninguno de estos dos Convenios ha sido ratificado por México, por Canadá ni por Estados Unidos.

82. Relativo a la política social en los territorios no metropolitanos.

117. Relativo a las normas y objetivos básicos de la política social.

Nosotros recomendamos sus ratificaciones, en particular el número 117, Relativo a las normas y Objetivos Básicos de la Política Social; su contenido nos indica que “deberían hacerse todos los esfuerzos posibles de carácter internacional, regional o nacional para obtener la ayuda técnica y financiera que requieren los intereses de la población”.<sup>24</sup> Particularmente las disposiciones 1 y 5, que nos indican.

“Toda política deberá tender en primer lugar al bienestar y al desarrollo de la población y a estimular sus propias aspiraciones para lograr el progreso social”.<sup>25</sup>

“Al fijar el nivel mínimo de vida, deberán tomarse en cuenta necesidades familiares de los trabajadores, de carácter esencial, tales como los alimentos y su valor nutritivo, la vivienda, el vestido, la asistencia médica y la educación”.<sup>26</sup>

<sup>23</sup> *Ibidem*, p. 712.

<sup>24</sup> *Ibidem*, p. 1087.

<sup>25</sup> *Ibidem*, p. 1088.

<sup>26</sup> *Ibidem*, p. 1089.

México sin tener ratificado este documento, ha incluido desde 1917 un sentido social a sus disposiciones constitucionales y legales.

#### 4.4. *Administración de trabajo*

Los Convenios adoptados se ocupan sobre inspección del trabajo, servicios de empleo y agencias retribuidas de colocación, estadística y consulta tripartita; ubicamos los siguientes:

- 81. Relativo a la inspección del trabajo en la industria y en el comercio.
- 85. Relativo a la inspección del trabajo en los territorios no metropolitanos.
- 129. Relativo a la inspección del trabajo en la agricultura.
- 144. Relativo a las consultas tripartitas para promover la aplicación de las normas internacionales del trabajo.
- 150. Relativo a la administración del trabajo: cometido, funciones y organización.
- 160. Relativo a las estadísticas del trabajo.  
De los cuales México ha ratificado los números 144, 150 y 160. Canadá ha suscrito los números 144 y 160. Los Estados Unidos aún no han ratificado convenio alguno.

Resaltamos el contenido de algunos convenios que a nuestro juicio poseen relevancia:

Convenio 144: "Sobre la Consulta Tripartita para promover la aplicación de las Normas Internacionales del Trabajo, se indica en la disposición 2: "1. Todo Miembro de la Organización Internacional del Trabajo que ratifique el presente Convenio se compromete a poner en práctica procedimientos que aseguren consultas efectivas entre los representantes del gobierno, de los empleadores y de los trabajadores. 2. La naturaleza y la forma de procedimientos a que se refiere el párrafo 1 de este artículo, deberán determinarse en cada país de acuerdo con la práctica nacional... , recomendándose la igualdad de representación entre trabajadores y empleadores".<sup>27</sup>

Consideramos que de los Convenios adoptados en este tema, el número 150 posee mejor contenido, pues se ocupa esencialmente de "garantizar en forma apropiada a las condiciones nacionales, la organización y el funcionamiento eficaces en su territorio de un sistema de

<sup>27</sup> *Ibidem*, pp. 1499-1500.

## IMPORTANCIA DE LOS CONVENIOS INTERNACIONALES DEL TRABAJO 41

administración de trabajo, cuyas funciones y responsabilidades estén adecuadamente coordinadas”.<sup>28</sup>

### 4.5. *Relaciones profesionales*

Se consigna en este apartado en forma especial el Convenio número 154. Sobre el Fomento de la Negociación Colectiva, cuyo contenido esencial se orienta a:

- a) Fijar las condiciones de trabajo y empleo, o
- b) Regular las relaciones entre empleadores y trabajadores, o
- c) Regular las relaciones entre empleadores o sus organizaciones y una organización o varias organizaciones de trabajadores, o lograr todos estos fines a la vez”.<sup>29</sup>

La importancia del presente instrumento está fuera de duda en virtud de que “las relaciones profesionales en el mundo no han alcanzado aún un equilibrio satisfactorio”.<sup>30</sup>

El instrumento se orienta a fijar, regular y a promover el buen entendimiento entre los sujetos del trabajo, pues el equilibrio y armonía entre ellos constituye el objetivo fundamental de toda norma jurídica de contenido laboral.

En virtud de que el convenio aún no ha sido ratificado por México, Canadá y Estados Unidos, recomendamos su aceptación.

Este instrumento internacional se relaciona con los Convenios 11, 84, 87, 98, 135, 141 y 151.

### 4.6. *Condiciones de trabajo*

Sobresalen en este punto temas relativos a salarios, condiciones generales, empleo, seguridad y salud en el trabajo, servicios sociales, vivienda y tiempo libre; destacan los siguientes Convenios:

1. Por el que se limitan las horas de trabajo entre las empresas industriales a ocho horas diarias y cuarenta y ocho horas semanales.
13. Relativo al empleo de la cerusa en la pintura.

<sup>28</sup> *Ibidem*, p. 1568.

<sup>29</sup> *Ibidem*, p. 1626.

<sup>30</sup> VÁLTICOS, Nicolás, *Derecho internacional del trabajo*, Tecnos, Madrid, 1977, p. 386.

14. Relativo a la aplicación del descanso semanal en las empresas industriales.
20. Relativo al trabajo nocturno en las panaderías.
26. Relativo al establecimiento de métodos para la fijación de salarios mínimos.
27. Relativo a la indicación del peso en los grandes fardos transportados por barco.
28. Relativo a la protección contra los accidentes de los trabajadores empleados en la carga y descarga de los buques. (Revisado en 1932 por el Convenio núm. 28, no está ya abierto a la ratificación).
30. Relativo a la reglamentación de las horas de trabajo en el comercio y las oficinas.
32. Relativo a la protección contra los accidentes de los trabajadores empleados en la carga y descarga de los buques. (Revisado en 1932).
43. Relativo a las horas de trabajo en la fabricación automática de vidrio plano.
47. Relativo a la reducción de las horas de trabajo a cuarenta por semana.
49. Relativo a la reducción de las horas de trabajo en las fábricas de botellas.
52. Relativo a las vacaciones anuales pagadas.
62. Relativo a las prescripciones de seguridad en la industria de la edificación.
67. Relativo a las horas de trabajo y al descanso en el transporte por carretera.
94. Relativo a las cláusulas de trabajo en los contratos celebrados por las autoridades públicas.
95. Relativo a la protección del salario.
99. Relativo a los métodos para la fijación de salarios mínimos en la agricultura.
101. Relativo a las vacaciones pagadas en la agricultura.
106. Relativo al descanso semanal en el comercio y en las oficinas.
115. Relativo a la protección de los trabajadores contra las radiaciones ionizantes.
119. Relativo a la protección de la maquinaria.
120. Relativo a la higiene en el comercio y en las oficinas.
127. Relativo al peso máximo de la carga que puede ser transportada por un trabajador.

IMPORTANCIA DE LOS CONVENIOS INTERNACIONALES DEL TRABAJO 43

131. Relativo a la fijación de salarios mínimos con especial referencia a los países en vías de desarrollo.
132. Relativo a las vacaciones anuales pagadas. (Revisado en 1970).
136. Relativo a la protección contra los riesgos de intoxicación por el benceno.
139. Relativo a la prevención y el control de los riesgos profesionales causados por las sustancias o agentes cancerígenos.
140. Relativo a la licencia pagada de estudios.
148. Relativo a la protección de los trabajadores contra los riesgos profesionales debidos a la contaminación del aire, el ruido y las vibraciones en el lugar del trabajo.
153. Relativo a la duración del trabajo y periodos de descanso en los transportes por carreteras.
155. Relativo a la seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo.
160. Relativo a las estadísticas del trabajo.
161. Relativo a los servicios de salud en el trabajo.
162. Relativo a la utilización del asbesto en condiciones de seguridad.
167. Relativo a la seguridad y salud en la construcción.

México ha suscrito los Convenios: 13, 14, 26, 27, 30, 43, 49, 52, 95, 99, 106, 115, 120, 131, 140, 153, 155, 160, 161 y 167, relacionados fundamentalmente con las vacaciones, descansos y salarios.

Canadá ha ratificado los siguientes: 1, 14, 26, 27, 32 y 161, coincidiendo con México al suscribir el convenio 26 sobre la fijación de los salarios mínimos. Lo mismo acontece con Estados Unidos al ratificar el número 160, en cuyo contenido se establece: "Todo miembro que suscriba el mencionado documento se obliga a recoger, compilar y publicar regularmente estadísticas básicas del trabajo".<sup>31</sup>

#### 4.7. Seguridad social

En este enunciado se ubican temas sobre asistencia médica y prestaciones monetarias de enfermedad, de vejez, de invalidez y de sobrevivientes, en caso de accidentes del trabajo y de enfermedades profesionales, prestaciones de desempleo, de maternidad, de asignaciones familiares, destacando los siguientes convenios:

<sup>31</sup> ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, *Convenio núm. 160*, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 1985, p. 1.

3. Relativo al empleo de las mujeres antes y después del parto. (Revisado en 1952 por el Convenio núm. 103).
12. Relativo a la indemnización por accidentes del trabajo en la agricultura.
17. Relativo a la indemnización por accidentes de trabajo.
18. Relativo a la indemnización por enfermedades profesionales. (Revisado en 1934 por el Convenio núm. 48).
19. Relativo a la igualdad de trato entre los trabajadores extranjeros y nacionales en materia de indemnización por accidentes del trabajo.
24. Relativo al seguro de enfermedad de los trabajadores de la industria, del comercio y del servicio doméstico.
25. Relativo al seguro de enfermedad de los trabajadores agrícolas.
35. Relativo al seguro obligatorio de vejez de los asalariados en las empresas industriales y comerciales, en las profesiones liberales, en el trabajo a domicilio y en el servicio doméstico.
36. Relativo al seguro obligatorio de vejez de los asalariados en las empresas agrícolas.
37. Relativo al seguro obligatorio de invalidez de los asalariados en las empresas industriales y comerciales, en las profesiones liberales, en el trabajo a domicilio y en el servicio doméstico.
38. Relativo al seguro obligatorio de invalidez de los asalariados en las empresas agrícolas.
39. Relativo al seguro obligatorio de muerte de los asalariados en las empresas industriales y comerciales, en las profesiones liberales, en el trabajo a domicilio y en el servicio doméstico.
40. Relativo al seguro obligatorio de muerte de los asalariados en las empresas agrícolas.
42. Relativo a la indemnización por enfermedades profesionales. (Revisado en 1934).
44. Relativo a las indemnizaciones o subsidios a los desempleados involuntarios.
48. Relativo a la organización de un régimen internacional para la conservación de los derechos del seguro de invalidez, vejez y muerte.
102. Relativo a la norma mínima de la seguridad social.
103. Relativo a la protección de la maternidad. (Revisado en 1952).
118. Relativo a la igualdad de trato de nacionales y extranjeros en materia de seguridad social.

IMPORTANCIA DE LOS CONVENIOS INTERNACIONALES DEL TRABAJO 45

121. Relativo a las prestaciones en caso de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.
128. Relativo a las prestaciones de invalidez, vejez y sobrevivientes.
130. Relativo a la asistencia médica y a las prestaciones monetarias de enfermedad.
157. Relativo al establecimiento de un sistema internacional para la conservación de los derechos en materia de seguridad social.

De los cuales México ha ratificado: 12, 17, 19, 42, 102 y 118, destacando los aspectos sobre indemnizaciones por accidentes y enfermedades de trabajo, así como el trato igual que sobre este tema deben recibir nacionales y extranjeros. Consideramos muy conveniente revisar el contenido de los Convenios ratificados; en razón de que a partir del 1o. de julio del presente año iniciará la vigencia de la nueva Ley del Seguro Social, la que a nuestro juicio, pierde la orientación social.

Canadá y Estados Unidos no tienen ratificados convenios sobre este tema.

#### 4.8. *Trabajo de las mujeres*

Los Convenios adoptados sobre este tema se orientan fundamentalmente a la protección de la maternidad, trabajo nocturno, trabajos subterráneos y discriminación. Sobresalen en este rubro los siguientes convenios:

3. Relativo al empleo de las mujeres antes y después del parto. (Revisado en 1952 por el Convenio núm. 103).
4. Relativo al trabajo nocturno de las mujeres. (Revisado en 1934 por el Convenio núm. 89).
41. Relativo al trabajo nocturno de las mujeres. (Revisado en 1934). (Revisado en 1948 por el Convenio núm. 89; en virtud de la entrada en vigor de este Convenio, el Convenio núm. 41 no está ya abierto a ratificación).
45. Relativo al empleo de las mujeres en los trabajos subterráneos de toda clase de minas.
89. Relativo al trabajo nocturno de las mujeres empleadas en la industria. (Revisado en 1948).
103. Relativo a la protección de la maternidad. (Revisado en 1952).
111. Relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación.

México ha ratificado el número 45 y 111, en tanto que Canadá y Estados Unidos no han suscrito convenio alguno.

Con motivo del año internacional de la mujer se realizaron en el mundo foros para la defensa de los derechos de las mujeres; los Convenios mencionados constituyen una gran riqueza intelectual para este tipo de reflexiones.

#### 4.9. *Trabajo de los menores*

Refiérese este rubro a la edad mínima, trabajo nocturno, examen médico y trabajos subterráneos, destacando los siguientes Convenios:

5. Relativo a la edad mínima de admisión de los niños a los trabajos industriales. (Revisado en 1937 por el Convenio núm. 59).
6. Relativo al trabajo nocturno de los menores en la industria. (Revisado en 1948 por el Convenio núm. 90).
10. Relativo a la edad de admisión de los niños al trabajo agrícola.
33. Relativo a la edad de admisión de los niños a los trabajos no industriales. (Revisado en 1937 por el Convenio núm. 60. En virtud de la entrada en vigor de este convenio, ya no está abierto a la ratificación).
59. Relativo a la edad de admisión de los niños a los trabajos industriales. (Revisado en 1937).
60. Relativo a la edad de admisión de los niños a los trabajos no industriales.
77. Relativo al examen médico de aptitud para el empleo de los menores en la industria.
78. Relativo al examen médico de aptitud para el empleo de los menores en trabajos no industriales.
79. Relativo a la limitación del trabajo nocturno de los menores en trabajos no industriales.
90. Relativo al trabajo nocturno de los menores en la industria. (Revisado en 1948).
123. Relativo a la edad mínima de admisión al trabajo subterráneo en las minas.
124. Relativo al examen médico de aptitud de los menores para el empleo en trabajos subterráneos en las minas.
138. Relativo a la edad mínima de admisión al empleo.

De los cuales México, a diferencia de Canadá y Estados Unidos, que no han ratificado convenio alguno, ha suscrito el 90, 123 y 124, sobresaliendo acertadamente aspectos sobre el trabajo nocturno en la industria, trabajo nocturno, edad mínima y revisión médica. El 90, "Rela-

## IMPORTANCIA DE LOS CONVENIOS INTERNACIONALES DEL TRABAJO 47

tivo al Trabajo Nocturno de los Menores en la Industria; 123, Relativo a la edad mínima de admisión al trabajo subterráneo de las mismas y el 124, Relativo al examen médico de aptitud de los menores para el empleo en trabajos subterráneos en las minas”.

### 4.10. *Trabajadores migrantes*

Al respecto se han adoptado los siguientes convenios:

- 21. Relativo a la simplificación de la inspección de los emigrantes a bordo de los buques.
- 97. Relativo a los trabajadores migrantes. (Revisado en 1949).
- 143. Relativo a las migraciones en condiciones abusivas y la promisión de la igualdad de oportunidades y de trato a los trabajadores migrantes.

México, a diferencia de Canadá y Estados Unidos que no han suscrito convenio alguno, ha ratificado el número 21 “Relativo a la Simplificación de la Inspección de los Emigrantes a bordo de los buques”.

### 4.11. *Trabajadores indígenas*

Según estudio de la Organización Internacional del Trabajo, “Alrededor de 5,000 diferentes pueblos indígenas y tribales viven en cerca de 70 países. El mayor número de ellos se encuentran en Asia y se concentran en zonas rurales”.<sup>32</sup> Sin embargo, es de lamentar que los convenios adoptados por la OIT en esta materia no hayan encontrado eco en dicho continente, puesto que los convenios 107 y 169 han sido ratificados fundamentalmente por países latinoamericanos.<sup>33</sup>

Los Convenios que se orientan a las poblaciones tribales y a trabajadores en los territorios no metropolitanos, y que se ubican en este apartado, son los siguientes:

- 50. Relativo a la reglamentación de ciertos sistemas especiales para reclutamiento de trabajadores.
- 64. Relativo a la reglamentación de los contratos escritos de trabajo de los trabajadores indígenas.

<sup>32</sup> OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO, *Los pueblos indígenas y tribales y la OIT*, Oficina Internacional del Trabajo, Italia, 1995, p. 1.

<sup>33</sup> *Cfr. ibidem*, su anexo.

65. Relativo a las sanciones penales contra los trabajadores indígenas por incumplimiento del contrato de trabajo.
82. Relativo a la política social en los territorios no metropolitanos.
83. Relativo a la aplicación de normas internacionales de trabajo en los territorios no metropolitanos. Fue enmendado en 1948 por el Instrumento de Enmienda al anexo al presente Convenio.
85. Relativo a la inspección del trabajo en los territorios no metropolitanos.
86. Relativo a la duración máxima de los contratos de trabajo de los trabajadores indígenas.
104. Relativo a la abolición de las sanciones penales por incumplimiento del contrato de trabajo por parte de los trabajadores indígenas.
107. Relativo a la protección e integración de las poblaciones indígenas y de otras poblaciones tribales y semitribales en los países independientes.
169. Relativo a los pueblos indígenas y tribales en países independientes; éste ha sido ratificado por México.

En este tema de gran actualidad, la OIT se ha fijado un objetivo fundamental: "Garantizar a los trabajadores pertenecientes a esos pueblos una protección eficaz en materia de contratación y condiciones de empleo, en la medida en que no estén protegidos eficazmente por la legislación aplicable a los trabajadores en general".<sup>34</sup>

México es el único país de los tres que estudiamos, que trata de responder con diversas acciones al mejoramiento de la población indígena, aun cuando hasta la fecha su política sea calificada de ineficiente.

#### 4.12. *Categorías especiales de trabajadores*

Sobresalen en este apartado temas sobre la gente de mar, pescadores, navegación interior, trabajadores portuarios, plantaciones, arrendatarios y aparceros, así como personal de enfermería; se han adoptado los siguientes Convenios:

7. Relativo a la edad mínima de admisión de los niños al trabajo marítimo. (Revisado en 1936 por el Convenio núm. 58).
8. Relativo a la indemnización de desempleo en caso de pérdida por naufragio.

<sup>34</sup> OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO, *Convenio 169*, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 1989, p. 7.

IMPORTANCIA DE LOS CONVENIOS INTERNACIONALES DEL TRABAJO 49

9. Relativo a la colocación de la gente de mar.
15. Relativo a la edad mínima de admisión de los menores al trabajo en calidad de pañoleros o fogoneros.
16. Relativo al examen médico obligatorio de los menores empleados a bordo de los buques.
22. Relativo al contrato de enrolamiento de la gente de mar, en vigor: 4 de abril de 1928.
23. Relativo a la repatriación de la gente de mar. (Fecha de entrada en vigor el 16 de abril de 1928).
53. Relativo al mínimo de capacidad profesional de los capitanes y oficiales de la marina mercante.
55. Relativo a las obligaciones del armador en caso de enfermedad, accidente o muerte de la gente de mar.
56. Relativo al seguro de enfermedad de la gente de mar. (Fecha de entrada en vigor: 9 de diciembre de 1949).
58. Relativo a la edad mínima de admisión de los niños al trabajo marítimo. (Revisado en 1936).
68. Relativo a la alimentación y al servicio de fondo a bordo de los buques.
69. Relativo al certificado de aptitud de los cocineros de buque.
70. Relativo a la seguridad social de la gente de mar.
71. Relativo a las pensiones de la gente de mar.
73. Relativo al examen de la gente de mar.
74. Relativo al certificado de marinero preferente.
91. Relativo a las vacaciones pagadas de la gente de mar. (Revisado en 1949).
92. Relativo al alojamiento de la tripulación a bordo. (Revisado en 1949).
108. Relativo a los documentos nacionales de identidad de la gente de mar.
109. Relativo a salarios, horas de trabajo a bordo y dotación. (Revisado en 1958).
110. Relativo a las condiciones de empleo de los trabajadores de las plantaciones.
112. Relativo a la edad mínima de admisión al trabajo de los pescadores.
113. Relativo al examen médico de los pescadores.
114. Relativo al contrato de enrolamiento de los pescadores.
125. Relativo a los certificados de competencia de pescadores.
126. Relativo al alojamiento a bordo de los barcos pesqueros.

133. Relativo al alojamiento de la tripulación a bordo. (Disposiciones complementarias).
134. Relativo a la prevención de los accidentes de trabajo de la gente de mar.
137. Relativo a las repercusiones sociales de los nuevos métodos de manipulación de cargas en los puertos. Adoptado con fecha 25 de junio de 1973. Podrá ser citado como el convenio sobre el trabajo portuario, 1973.
138. Relativo a la edad mínima de admisión al empleo.
145. Relativo a la continuidad del empleo de la gente de mar.
146. Relativo a las vacaciones anuales pagadas de la gente de mar.
147. Relativo a las normas mínimas en la marina mercante.
149. Relativo al empleo y condiciones de trabajo y de vida del personal de enfermería (adoptado con fecha 21 de junio de 1977).
163. Relativo al bienestar de la gente de mar y en puerto.
164. Relativo a la protección de la salud y la asistencia médica de la gente de mar.
165. Relativo a la seguridad social de la gente de mar.
166. Relativo a la repatriación de la gente de mar.

Debemos indicar que las categorías especiales se refieren fundamentalmente a la gente de mar, buques, plantaciones, enfermería y menores, en los aspectos laborales y de seguridad social, la especificación se debe a las características propias de los sujetos y actividades que se comentan.

México ha ratificado los Convenios 8, 9, 16, 22, 23, 53, 55, 56, 108, 109, 110, 112, 134, 163, 164 y 166; Canadá el 15, 16, 22, 58, 68, 69, 73, 74 y 108 y los Estados Unidos el 53, 55, 58, 74 y 147.

##### 5. *LA INFLUENCIA DE LAS NORMAS INTERNACIONALES DEL TRABAJO EN MÉXICO, CANADÁ Y ESTADOS UNIDOS \**

La influencia de las Normas Internacionales del Trabajo en las legislaciones sociales del mundo, constituye una realidad, la cual se pro-

\* Actualmente se tienen suscritos los siguientes Convenios: México, 8, 9, 11, 12, 13, 14, 16, 17, 19, 21, 22, 23, 26, 27, 29, 30, 42, 43, 45, 46, 49, 52, 53, 54, 55, 56, 58, 80, 87, 90, 95, 96, 99, 100, 102, 105, 106, 108, 109, 110, 111, 112, 115, 116, 118, 120, 123, 124, 131, 134, 135, 140, 141, 142, 144, 150, 152, 153, 155, 160, 161, 163, 164, 166, 167, 169, 170 y 173. Canadá: 1, 7, 8, 14, 15, 16, 22, 26, 27, 32, 58, 63, 68, 69, 73, 74, 80, 87, 88, 100, 105, 108, 111, 116, 122 y 162. Estados Unidos: 54, 55, 57, 58, 74, 80, 105, 144, 147 y 160.

## IMPORTANCIA DE LOS CONVENIOS INTERNACIONALES DEL TRABAJO 51

duce independientemente del sistema jurídico, económico o nivel industrial que se observe en los Estados. La razón de la influencia, puede encontrarse en el contenido mismo de los convenios, que se orientan a la solución de problemas específicos.

Sobre el tema que tratamos en este apartado debemos indicar que los estudiosos reconocen dos sistemas de influencia: Una que no considera necesaria para la modificación o formulación de normas constitucionales o legales, que el país sea miembro de la Organización, o si lo fuera, carezca de Convenios ratificados; otra, que exige como presupuesto necesario para las modificaciones la existencia de la ratificación y por lo mismo es necesario que el país sea miembro de la OIT.

El primero de los dos sistemas es calificado como vinculación sin ratificación; en ella se observa una inducción directa y otra indirecta. La directa "tiene lugar cuando los gobiernos se deciden a adoptar ciertas medidas internas en determinadas normas internacionales, sin pensar en una ratificación del instrumento respectivo (Convenio), o cuando la ratificación del mismo no resulta posible (Recomendación)".<sup>35</sup> La indirecta "se produce cuando un país adopta o se inspira en ciertas disposiciones contenidas en otras legislaciones, que a su vez han encontrado su fundamento en determinadas normas internacionales, ya sea convenios o recomendaciones".<sup>36</sup>

El segundo sistema, es denominada vinculación con ratificación, es decir, el presupuesto fundamental exige que sea miembro de la Organización y que, además, se tengan ratificados convenios de la OIT. En este sistema se observan dos tipos: Acción inmediata o espontánea de armonización y la mediata o de control internacional: "La primera resulta cuando los gobiernos toman medidas para conformar la legislación interna a un convenio antes de proceder a su ratificación pero con vistas a ella, en el momento de hacerlo o inmediatamente después de cumplido este acto cuando todavía no se ha iniciado el procedimiento de control".<sup>37</sup> La segunda tiene lugar cuando las normas se incorporan, en una forma u otra, a la legislación interna como consecuencia directa de la acción llevada a cabo por los órganos técnico-jurisdiccionales y políticos de control, o como resultado de la presión que pueda

<sup>35</sup> POTOBKY VON, Geraldo, "Normas Internacionales del Trabajo, Libertad Sindical y Derecho Colectivo del Trabajo", en DEVEALI, Marjio L., *Tratado de Derecho del trabajo*, t. V, 2a. ed., La Ley, Buenos Aires, 1972, pp. 866-867.

<sup>36</sup> *Ibidem*, p. 867.

<sup>37</sup> *Ibidem*.

ejercer la opinión pública o determinados grupos sobre el gobierno, sobre las bases de las observaciones o comentarios de dichos órganos”.<sup>38</sup>

Insistimos, cualquiera de los dos sistemas fundamentales se presentan en los países, pero debemos resaltar que el segundo, el que exige la vinculación con ratificación, es el más común en los países miembros.

México, Canadá y Estados Unidos son parte de la Organización, por lo que al ratificar los acuerdos adoptados por la Asamblea General de la OIT, se produce la influencia con ratificación; sin embargo, es correcto afirmar que también se ha producido sin vinculación; de ella tenemos referencia nacional, toda vez que México se incorpora al seno de la OIT, a partir de 1931, pero no por ello la influencia de la Organización estuvo ausente.

Canadá y Estados Unidos guardan una relación jurídica mutua y estrecha, en virtud de pertenecer al Sistema Jurídico Anglosajón; aunque debemos resaltar que las instituciones jurídicas laborales de la primera se orienta sensible y adecuadamente hacia la clase trabajadora; así se desprende del contenido de sus disposiciones jurídicas y de la amplitud de libertades de su política laboral; se observa mayor respeto al ejercicio de los derechos colectivos, sindicación, negociación colectiva y huelga.

Por cuanto a México se refiere, debemos señalar que su estructura jurídica se ubica en el sistema romanista, por lo que las diferencias en sus instituciones es notable; sin embargo, en el sentido social normativo se observa una coincidencia con Canadá, lo que no acontece con Estados Unidos, pues en este país: “El principal objetivo... es propiciar la tranquilidad industrial y la estabilidad, partiendo de la base de que esta paz y estabilidad laboral se alcanzan a través de la negociación colectiva, esto es, la solución de conflictos laborales a través de la negociación pacífica entre empleadores y representantes de los trabajadores”.<sup>39</sup> La tranquilidad industrial para los Estados Unidos significa precisamente eso, ausencia de conflictos para los empleadores, llegándose algunas veces al extremo de negociarse el ejercicio de libertades sindicales, especialmente el derecho de huelga.

En México, la disciplina laboral es de tendencia clasista; su marco constitucional así lo confirma, aunque debemos aclarar que esto es

<sup>38</sup> *Ibidem*.

<sup>39</sup> GUAIDA ESCONTRIA, Luis Manuel, “Un vistazo a la legislación laboral de los Estados Unidos y Japón”, en *Revista Alta Dirección*, vol. I, núm. 7, México, 1989, p. 9.

## IMPORTANCIA DE LOS CONVENIOS INTERNACIONALES DEL TRABAJO 53

por lo que se refiere al artículo 123 apartado A, pues el B, niega los principios colectivos del derecho del trabajo.

La exposición de motivos indican que sus fuentes la conforman la Constitución, las Leyes del Trabajo, Reglamentos, Tratados Internacionales debidamente aprobados, así como algunos principios de justicia y de justicia social, debiéndose aplicar siempre en los casos concretos la norma que más favorezca al trabajador.

Los Tratados Internacionales del Trabajo en México presentan la doble influencia descrita en los puntos anteriores; la modificación de sus leyes internas se orientan a dicho sentido.

Debemos resaltar que hoy el gobierno pretende orientar las normas laborales hacia la protección, estabilidad y buen funcionamiento de las empresas, con el objeto de obtener mayor productividad y ser competitivo en las economías globalizadas; cuestión que no se logrará si no se materializa la capacitación a los trabajadores y no se realizan esfuerzos serios por modernizar la estructura industrial.

Con motivo del Tratado de Libre Comercio se celebró un acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte, cuyos propósitos se orientan a reconocer y mejorar ciertos derechos de los trabajadores, como la capacitación y retribución salarial, negociación colectiva y seguridad social; es decir, se desea crear condiciones justas para competir comercialmente. Los países que suscribieron el acuerdo se comprometieron a reconocer los siguientes principios: "Libertad de asociación, derecho de negociación colectiva, derecho de huelga, restricciones de trabajo para menores y gente joven, estándares mínimos de empleo, eliminación de la discriminación de empleo, pago igual para hombres y mujeres, prevención de accidentes profesionales y enfermedades y protección de los trabajadores inmigrantes".<sup>40</sup>

El Acuerdo de Cooperación Laboral establece la estructura y el funcionamiento de un Consejo Ministerial, el que se reunirá una vez al año en sesión ordinaria o, a petición de las partes, en sesiones extraordinarias; sus objetivos en forma general se orientan a supervisar la aplicación del Acuerdo, así como otros que establece la disposición 10 del Acuerdo de Cooperación.

El Acuerdo de referencia contempla niveles de solución para los participantes; sin embargo, "si un asunto no se ha resuelto después de las consultas ministeriales conforme al artículo 22, cualquiera de las partes

<sup>40</sup> LASTRA LASTRA, José Manuel, *Acuerdos de cooperación laboral con América del Norte*, Laboral núm. 17, Ecasa, México, 1994, p. 7.

consultantes podrá solicitar por escrito el establecimiento de un comité evaluador de expertos”<sup>41</sup> para que examine el asunto; obviamente se exige que los miembros del consejo tengan conocimiento o experiencia en materias laborales u otras disciplinas afines.

Los países que suscriben el Acuerdo de Cooperación Laboral, conforme a la disposición 45: “Procurarán establecer acuerdos de cooperación con la OIT, para permitir al Consejo y a las partes aprovechar los conocimientos y la experiencia de la OIT, para los efectos de poner en práctica el artículo 24”.<sup>42</sup>

En las relaciones comerciales que mantienen estos países, debemos indicar que entre Canadá y Estados Unidos se observa mayor experiencia, en razón de haber suscrito el Tratado con anterioridad a México. Con motivo del libre comercio, se produjeron repercusiones de carácter laboral, propiciándose en Canadá la modificación de su política social en perjuicio de sus trabajadores, observándose a estas alturas que la economía estadounidense domina a la canadiense. El poder norteamericano motivó incluso la modificación de la Constitución de Canadá, limitando el ejercicio del derecho de huelga, provocando un conflicto interno de orden social con repercusiones políticas.

Sobre los efectos de la relación laboral se dice: “Es más grave la brecha que se ha abierto entre los dos países a raíz de la decisión de los empleadores de modificar, en los Estados Unidos, la naturaleza fundamental de las relaciones entre los sindicatos y las direcciones de las empresas. En el curso de algunas negociaciones el empleador ha pedido al sindicato que renuncie enteramente a someter a la discusión las condiciones de empleo (pues semejante discusión supone la existencia de una relación conflictiva entre las partes) y opte por una relación nueva, de “gran confianza” o de “espíritu de cooperación”.<sup>43</sup>

En el Tratado Trilateral vigente debemos indicar que México cuenta con mayor tradición laboral, pues la coincidencia de sus normas jurídicas del trabajo es indiscutible, por lo que sus soluciones serán más justas; sin embargo, Estados Unidos de Norte América y Canadá opondrán su fuerza económica.

<sup>41</sup> *Acuerdos de cooperación laboral de América del Norte entre el Gobierno de los Estados Unidos Mexicanos, el Gobierno de Canadá y el Gobierno de los Estados Unidos de América*, México, 1993, p. 91.

<sup>42</sup> *Ibidem*, p. 109.

<sup>43</sup> ADAMS, Roy, *Las relaciones laborales en el Canadá y los Estados Unidos: trayectorias divergentes*, en *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 108, núm. 1, Oficina Internacional de Trabajo, Ginebra, 1989, p. 122.

## CONCLUSIONES

1. El Derecho del Trabajo debe ser una disciplina con clara orientación social, pues los trabajadores requieren de una verdadera protección; ellos y los empleadores deben mantenerse en una sana relación, con adecuado equilibrio; la capacitación y productividad son conceptos modernos en este objetivo.

2. Las Normas Internacionales del Trabajo deben tener la misma finalidad, esto es, establecer una correcta y adecuada orientación que considere al desempleo, los bajos salarios, las condiciones inhumanas, y en general toda situación injusta que es motivo de gran preocupación, ya que estas condiciones ponen en peligro la paz y la armonía social.

3. Los Convenios han sido eficaces; su presencia en los países miembros es de gran significación puesto que han motivado la orientación adecuada de las normas vigentes del trabajo; sin embargo, debemos aceptar que las experiencias de los tres últimos años no han sido satisfactorias, puesto que el contenido y la aplicación de las normas laborales se alejan cada día más de su esencia social.

## BIBLIOGRAFÍA

*Acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte entre el Gobierno de los Estados Unidos Mexicanos, el Gobierno de Canadá y el Gobierno de los Estados Unidos de América*, 1993.

ADAMS, ROY J., *Las relaciones laborales en el Canadá y los Estados Unidos: Trayectorias divergentes*, en *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 108, núm. 1, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 1989.

CAVAZOS FLORES, Baltasar, *40 lecciones de Derecho laboral*, 8a. ed., Trillas, México, 1994.

CONFERENCIA INTERNACIONAL DEL TRABAJO, *Convenios y Recomendaciones 1919-1984*, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 1985.

CONFERENCIA INTERNACIONAL DEL TRABAJO, *Convenio núm. 160, Oficina Internacional del Trabajo*, Ginebra, 1985.

CONFERENCIA INTERNACIONAL DEL TRABAJO, *Convenio núm. 169, Oficina Internacional del Trabajo*, Ginebra, 1989.

*Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*, Sista, México, 1996.

DEVEALI, Mario L., *Tratado de Derecho del trabajo*, t. V, 2a. ed., Ed. La Ley, Buenos Aires, 1972.

GUADA ESCONTRIA, Luis Manuel, *Un vistazo a la Legislación Laboral de los Estados Unidos y Japón*, en *Revista Alta Dirección*, vol. I, núm. 7, 1989, México.

HUECK, Alfred y H. C. NIPPERDEY, *Compendio de Derecho del trabajo*, Editorial Revista de Derecho Privado, Madrid, 1963.

- KROTOSCHIN, Ernesto, *Tendencias actuales de Derecho de trabajo*, Ejea, Buenos Aires, 1959.
- LASTRA LASTRA, José Manuel, *Acuerdos de cooperación laboral con América del Norte*, Laboral núm. 17, Ecasa, México, 1994.
- OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO, *Las normas internacionales del trabajo*, 3a. ed., Ginebra, 1992.
- OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO, *Los pueblos indígenas y tribales y la OIT*, Oficina Internacional del Trabajo, Italia, 1995.
- OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO, *Los sindicatos y la OIT*, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 1992.
- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, *Constitución de la Organización Internacional del Trabajo y Reglamento de la Conferencia Internacional del Trabajo*, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 1988.
- POTOBSKY VON, Geraldo y Héctor Bartolomei DE LA CRUZ, *La Organización Internacional del Trabajo*, Astrea, Buenos Aires, 1990.
- SÁNCHEZ ALVARADO, Alfredo, *Instituciones de Derecho mexicano del trabajo*, t. I, Oficina de Asesores del Trabajo, México, 1967.
- TRUEBA URBINA, Alberto, *Nuevo Derecho del trabajo*, 4a. ed., Porrúa, México, 1977.
- TRUEBA URBINA, Alberto, *Nuevo Derecho Internacional Social*, Porrúa, México, 1979.
- VALTICOS, Nicolás, *Derecho Internacional del Trabajo*, Técnos, Madrid, 1977.