



LA POLÍTICA LABORAL DE MÉXICO A LA LUZ DE LOS CONVENIOS FUNDAMENTALES Y PRIORITARIOS DE LA OIT

Roberto CHARIS GÓMEZ*

SUMARIO: I. *Generalidades*. II. *Los convenios fundamentales de la OIT*. III. *Los convenios prioritarios de la OIT*. IV. *Conclusiones*. V. *Bibliografía*.

I. GENERALIDADES

LA ORGANIZACIÓN Internacional del Trabajo ha adoptado a lo largo de su existencia un total de 185 convenios, cuyos contenidos se refieren a diversos temas de carácter laboral y social. Estos convenios han sido clasificados por la organización, considerando los temas que tratan, la importancia que tienen en su soporte o la prioridad que presentan en relación con los demás instrumentos internacionales. Entre los últimos convenios motivo de clasificación, resaltan los denominados convenios fundamentales y convenios prioritarios, que se constituyen en documentos sobresalientes para la vinculación de la organización con sus países miembros. Por tal razón, nos ocupamos de estas clasificaciones, del contenido de cada uno de ellos, y de la influencia, en su caso, que estos han aportado a la política laboral de México, sea directa o indirecta. En tal sentido, seleccionamos los convenios ratificados y no ratificados por nuestro país.

En el análisis de los doce convenios que comprenden las dos clasificaciones, resaltamos los aspectos más sobresalientes. En su caso, recomendamos la suscripción de los convenios que aún no han sido ratificados; pues creemos que tal hecho favorecería la política laboral de México en los temas fundamentales y prioritarios de los que se ocupan los instrumentos interna-

* Profesor Investigador de la UASLP, Investigador Nacional, Vocal Ejecutivo de la AIJDTSS.

cionales que se analizan. Toda vez que los convenios internacionales constituyen derecho vigente, mejoraría con dicha ratificación la protección de los trabajadores en México.

1.1. *El concepto del Derecho Internacional del Trabajo*

Con la finalidad de ubicar los Convenios adoptados por la OIT, precisamos el concepto de derecho internacional del trabajo, que puede ser concebido como un conjunto de normas jurídicas que regula las relaciones de la OIT con sus países miembros. Especialmente, se integra con la parte XIII del Tratado de Versalles, la Constitución, la Declaración Relativa a los Fines y Objetivos de la organización –adoptada en Filadelfia en 1944–, el acuerdo celebrado entre la ONU y la OIT, en la que se reconoce a esta última como un organismo especializado, competente para emprender la acción que considere apropiada, de conformidad con su instrumento constitutivo básico, el Reglamento de la Conferencia General, los convenios y recomendaciones; así como las resoluciones de sus diversos órganos de gobierno, fundamentales y auxiliares.¹

Por supuesto que en un nivel menos amplio, ubicamos al Código Internacional del Trabajo, que se integra con los convenios y las recomendaciones adoptadas por la OIT. Este contenido resulta de gran interés, tanto en su difusión como en su ratificación, de aquí que tiene relevancia la política de la organización orientada a estas finalidades.

En este orden de ideas resaltamos que las constituciones de los países miembros reconocen jerarquía a los convenios. Así pues, cobra importancia el estudio del proceso de adopción, ratificación, aplicación y vigencia de los convenios, que realizamos en el siguiente apartado.

1.2. *La adopción de las normas internacionales del trabajo*

Este proceso corresponde a la Conferencia Internacional del Trabajo, que regularmente se congregan en el mes de junio de cada año en Ginebra, Suiza. La adopción se da cuando se cuenta con una votación de 2/3 partes

¹ Cfr. CHARIS GÓMEZ, Roberto, *Derecho Internacional del Trabajo*, segunda edición, México, Porrúa, p. 26.

de los votos emitidos por los delgados presentes. Para llegar a esta fase, se presenta el siguiente proceso:

La inclusión del tema en el orden del día le corresponde al Consejo de Administración en los términos del artículo 14 de la Constitución de la OIT. La Oficina elabora un informe sobre la legislación y la práctica sobre el tema particular y, en forma de cuestionario esboza las líneas correspondientes. Los gobiernos, sindicatos y organizaciones de empleadores formulan comentarios, ajustándose en todo caso al Convenio núm. 144, que exige a los países miembros poner en práctica procedimientos que aseguren consulta efectivas entre los representantes de 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 de la Constitución.

Los comentarios de los gobiernos, sindicatos y empleados, son analizados por la Oficina y apoyándose en éstos, elabora un proyecto de conclusiones. La Conferencia nombra una comisión tripartita especial, integrada por representantes gubernamentales, de empleadores y trabajadores, con el objeto de celebrar la primera discusión sobre el tema.

La Oficina publica y distribuye un resumen del debate en la Conferencia y el proyecto de instrumento basado en las conclusiones propuestas. Los gobiernos, sindicatos y organizaciones de empleadores formulan comentarios al proyecto elaborado por la Oficina, que formula un proyecto revisado de instrumento.

La Conferencia o una comisión tripartita especial celebra la segunda discusión o discusión final, bajo el siguiente procedimiento: El tema es incluido en la orden del día por el Consejo de Administración. La oficina elabora el proyecto y lo somete a la Conferencia. Esta lo discute en pleno o en comisión. Los resultados de la comisión son sometidos a la Conferencia para su adopción, la que se da si cuenta con 2/3 partes de los votos emitidos por los delegados presentes.

Como puede observarse, el proceso de formulación de un convenio de la OIT utiliza el procedimiento de “doble discusión”; es decir, la cuestión o tema debe llevarse a cabo en dos reuniones anuales de la Conferencia. En la primera se examinan los aspectos y principios generales del tema, en tanto que la segunda, se celebra para la adopción del texto definitivo.²

² Cfr. CHARIS GÓMEZ, Roberto, *op cit.*, pp. 58-59.

1.3. *La vinculación de las normas de la OIT con sus países miembros*

Los convenios adoptados deben ser comunicados oficialmente a todos los países miembros, quienes están obligados a realizar una serie de acciones orientadas a su discusión, y en su caso, a su ratificación. En este sentido, estos tienen obligación de rendir a la organización todos los informes requeridos, es decir, a realizar todos los procedimientos de aplicación de convenios y recomendaciones, y en su momento, aceptar todas las resoluciones que sus órganos fundamentales y auxiliares emitan en relación con los compromisos adquiridos.

El procedimiento descrito en el párrafo anterior, es denominado sumisión, y su finalidad es: “dar a conocer al público las disposiciones... para que conozca lo que opina sobre importantes asuntos laborales y sociales la Conferencia Internacional del Trabajo”, pero fundamentalmente, el objetivo es “lograr que el órgano legislativo tome las medidas necesarias para aplicar los convenios y las recomendaciones adoptadas. La intención es provocar una discusión en su seno y, en todo caso, una decisión al respecto”.³

En el estudio de un convenio tendiente a su ratificación, pueden presentarse las siguientes situaciones: “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; puede recomendar que se promulguen leyes para ponerlo debidamente en práctica y poderlo ratificar –si se trata de un convenio–; puede recomendar que se aplique 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”.⁴

La ratificación de los convenios constituye el objetivo más importante a los que aspira la organización, pues a partir de ella, los efectos de las normas internacionales se materializan en beneficio de los trabajadores, y por supuesto, en bien de la economía y la política laboral.

Es muy importante señalar que la ratificación de un convenio implica para el estado miembro, la obligación de someterse a los procedimientos establecidos para controlar su aplicación; pues es grande el interés de la organización porque se materialice el contenido de la norma internacional de trabajo. En este sentido, la OIT cuenta con un procedimiento denomi-

³ POTOBSY VON, Gerardo y Héctor Bartolomei DE LA CRUZ, *La Organización Internacional del Trabajo*, Buenos Aires, Astrea, 1990, p. 68.

⁴ Oficina Internacional del Trabajo, *Las Normas Internacionales del Trabajo*, tercera edición, Ginebra, 1992, pp. 72-75.

nado: métodos para el control y observancia de las obligaciones establecidas en los convenios.

Bajo dicho procedimiento el estado miembro se obliga a enviar memorias sobre la aplicación de los convenios. Las memorias son detalladas y proporcionan algunos datos solicitados en un formulario que previamente aprueba el Consejo de Administración. Dichas memorias se envían de mayo o junio de cada año; pues la OIT debe contar con ellos a más tardar el 15 de octubre. La autoridad competente, en dicho tema, lo constituye la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la Conferencia.

La Comisión de Expertos del Consejo de Administración, con imparcialidad y objetividad, examina el informe e indica en que medida el país miembros se ajusta al compromiso asumido. Este informe es presentado para su evaluación a la Comisión de Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la Conferencia, éste realiza un examen de los casos individuales y elabora las observaciones correspondientes, envía invitaciones para que el país miembro formule una declaración sobre el punto, que puede hacerse por escrito o a través de comparecencias personales de los representantes de los gobiernos. En la declaración se especifican las causas que motivaron las observaciones y proporcionan la información adicional.

La vigencia de los convenios se da bajo dos criterios que la doctrina denomina objetiva y subjetiva. La primera se refiere a la vigencia después de su adopción, es decir, debe de transcurrir un tiempo determinado para que el convenio inicie la producción de sus efectos. La segunda se refiere a la vigencia para cada Estado miembro, por lo que esta debe vincularse con la ratificación.

La vigencia objetiva, se da cuando por lo menos 2 países miembros ratifican el convenio; pero la vigencia se inicia 12 meses después del registro de la segunda ratificación. Esta vigencia objetiva continúa, aún cuando por denuncia de éste haya un número inferior de ratificaciones al exigido para su entrada en vigor (inclusive si todos los Estados ratificantes lo denuncian).⁵

La vigencia subjetiva, se produce doce meses después de cada ratificación. Esta regla se estableció a partir de 1928; por lo que “los convenios adoptados entre 1919 y 1926 entran en vigor para cada país ratificante el día del registro de la ratificación. Los convenios adoptados en 1927 entran en vigor a los noventa días de la ratificación”.⁶

⁵ Cfr. POTOBSY, *op cit*, p. 75.

⁶ *Idem*.

Las circunstancias especiales y posteriores 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, una vez que se ha consultado a los países miembros doce meses antes de la apertura de la conferencia.

Para dicho efecto, la Oficina somete el proyecto de enmienda a la Conferencia, en los términos concluidos por el Consejo, y el examen o la revisión por parte de la Conferencia sigue un procedimiento substancialmente idéntico al de la segunda discusión.

Con motivo de los cambios que se presentan en la actualidad, y ante la necesidad de depurar el cuerpo normativo que data desde 1919, la OIT, en su Octogésima Quinta Conferencia Internacional, en junio de 1997 adoptó un instrumento de enmienda a la Constitución de la OIT, por el que se añade un nuevo párrafo al artículo 19 en virtud del cual, “la Conferencia quedará facultada para derogar un convenio por mayoría de dos tercios de los votos emitidos por los delegados presentes (el mismo número se requiere para la adopción de un convenio), si se considera que un convenio ha perdido su objeto o que no representa una contribución útil para la consecución de los objetivos de la organización”,⁷ enmienda que, sin duda, posee relevancia, en virtud de su valor práctico, en tema de interés, como lo es la actualización de las normas internacionales del trabajo.

Los convenios pueden ser denunciados, para este fin se utilizan dos fórmulas, la primera expresa: “Los Convenios adoptados hasta 1927 (no. 1 al 25), establecen que pueden ser denunciados a la expiración de un periodo determinado (generalmente, de 10 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”.⁸

A partir del Convenio No. 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 No. 26 adoptado en dicho año, cada 10 años, por lo general, después de entrar en vigor un convenio, se autoriza su denuncia dentro de un intervalo, normalmente de un año. Estos intervalos se suceden periódicamente”,⁹ por

⁷ Secretaría del Trabajo y Previsión Social, *México y la Organización Internacional del Trabajo*, quinta edición, México, STPS, 1998, p. 36.

⁸ POTOBSY, *op. cit.*, p. 81.

⁹ *Idem.*

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 hacer la expiración, un periodo de diez años, y así sucesivamente”.¹⁰

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

Cuando un país miembro no adopta medidas adecuadas para el cumplimiento de un convenio, puede formularse una reclamación o queja, que se hará ante la Oficina Internacional del Trabajo, que en los términos de la disposición 24 de la Constitución, podrá comunicárselo al Consejo de Administración, que invitará al gobierno miembro para que haga la declaración que juzgue. Si no se recibe ninguna declaración o si la que se recibiera no fuera considerada satisfactoria por el Consejo de Administración, éste podrá hacer pública la reclamación, y, en su caso, la respuesta recibida.

Cuando se examina un caso, y se materializan los contenidos de las disposiciones 25 y 26 de la Constitución de la OIT, “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”.¹¹

Si se resuelve someter la queja a la Comisión de Encuesta se pondrá a su disposición toda la información con la que se cuente, con la finalidad de que el caso sea examinado detenidamente; la Comisión 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 considere apropiado formular con respecto a las medidas que debieran adoptarse para dar satisfacción al gobierno reclamante”.¹²

El Director General de la Oficina dará a conocer el informe al Consejo de Administración y a los Gobiernos miembros, además, procederá a su publicación. Conforme a la disposición 29 de la Constitución: “Los Gobiernos

¹⁰ Oficina Internacional del Trabajo, *Los Sindicatos y la OIT*, Ginebra, Suiza, 1982, p. 83.

¹¹ Organización Internacional del Trabajo, *Constitución de la Organización Internacional del Trabajo y Reglamento de la Conferencia Internacional del Trabajo*, Ginebra, 1998, p. 17.

¹² *Ibidem*, pp. 17-18.

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”. En este último supuesto, en los términos de la disposición 29 de la Constitución de la OIT, la decisión sobre cualquier reclamación que se le someta, será inapelable.

Los convenios internacionales de trabajo, en México, conforme a la disposición 133 constitucional, constituyen derecho vigente; en este sentido, el convenio debe estar de acuerdo con la Constitución, y por supuesto, los beneficios deben ser igual o superiores a los reconocidos por el derecho laboral mexicano.

II. LOS CONVENIOS FUNDAMENTALES DE LA OIT

Entre las clasificaciones de la Organización Internacional del Trabajo sobresalen las que se refieren a los convenios fundamentales y prioritarios. Estos convenios definen la posición social de la organización y de los países miembros que la suscriben.

Los convenios fundamentales contemplan en su contenido los objetivos principales de la organización, orientados a garantizar la vida, la salud, el buen trato en las relaciones de trabajo, el respeto a la calidad humana y a las libertades colectivas; entre otros aspectos

Al respecto indicamos que la voz fundamento expresa “principio y cimiento en que estriba y sobre el que se apoya un edificio u otra cosa”.¹⁴ En el caso particular, los convenios fundamentales constituyen el soporte de la Organización; es su “razón principal o motivo con que se pretende afianzar y asegurar algo”,¹⁵ es decir, la alta función del organismo internacional tiene sentido y soporte en dichos documentos calificados como fundamentales.

Así pues, los convenios 29, 87, 98, 100, 105, 111, 138 y 182, en orden del numeral, se ocupan del trabajo forzoso, libertad sindical, igualdad de remuneración, abolición del trabajo forzoso, discriminación, la negociación colectiva y relativo a las peores formas de trabajo infantil; habiendo

¹³ *Ibidem*, p. 18.

¹⁴ Real Academia Española, *Diccionario de la Lengua Española*, vigésimo segunda edición, Madrid, Espasa Calpe, 2001, p. 1099.

¹⁵ *Idem*.

sido ratificados por México el mayor número de ellos; pero no corriendo la misma suerte los referidos a la negociación colectiva y la edad mínima, que aún no han sido ratificados por México.

2.1 *Los convenios fundamentales de la OIT ratificados por México*

En este apartado nos ocupamos de los convenios fundamentales ratificados por México, al realizar el estudio de dichos convenios, resaltaremos los datos sobre la adopción, vigencia objetiva, ratificación, vigencia subjetiva, su contenido esencial y en su caso, la fecha de ratificación y vigencia en México; asimismo, vinculamos dicho documento con la normatividad nacional.

2.1.1 *Convenio 29. Sobre el trabajo forzoso u obligatorio*

Convenio adoptado el 28 de junio de 1930, en la Decimocuarta Conferencia General de la OIT, celebrada en Ginebra, constituyó el primer punto del orden del día de la reunión, con vigencia desde el 1º de marzo de 1932. Fue ratificado por México el día 12 de mayo de 1934 y con validez a partir del 12 de mayo de 1935.

Se indica en la disposición 1 del Convenio que todo miembro de la organización que ratifique el Convenio se obliga a suprimir, lo más pronto posible, el empleo del trabajo forzoso u obligatorio en todas sus formas.

Para el convenio, el término trabajo forzoso u obligatorio, designa “toda actividad exigida a un individuo bajo la amenaza de una pena cualquiera y para el cual dicho individuo no se ofrece voluntariamente”.¹⁶ Este tipo de trabajo no deberá ser impuesto por ninguna autoridad ni deberá permitirse que se imponga en provecho de particulares, de compañías o de personas jurídicas de carácter privado. En todo caso de existir, deberá suprimirse completamente por el país miembro.

La disposición 25 del Convenio expresa que el hecho de exigir ilegalmente trabajo forzoso u obligatorio será objeto de sanciones penales. En

¹⁶ Cfr. Organización Internacional del Trabajo, “Convenio 29” *Convenios y Recomendaciones*, Génova, Biblioteca Electrónica de Documentos sobre Normas Internacionales del Trabajo, 2004.

este caso, el Estado miembro deberá cerciorarse que las sanciones impuestas por la ley sean realmente eficaces y se apliquen estrictamente.

Este convenio encuentra apoyo, especialmente en las Recomendaciones 35 sobre la Imposición Indirecta del Trabajo y la 36 sobre la Reglamentación del Trabajo Forzoso u Obligatorio. El primero de ellos, del 28 de junio de 1930, tiene como finalidad orientar la política de los países miembros en sus esfuerzos por evitar toda imposición indirecta que pueda resultar demasiado gravosa para la población. La segunda, adoptada, en la misma fecha, pretende dar mayor eficacia a la aplicación del Convenio; recomienda en forma sobresaliente en su punto III, que en caso de recurrirse al trabajo forzoso u obligatorio deberán tomarse las medidas para que no se emplee el trabajo de las mujeres y de los niños.

Este instrumento, que constituye una defensa a la libertad de trabajo, ha sido objeto de cuatro estudios generales por parte de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, “el primero se realizó en 1950, el segundo en 1962, poco después de haber entrado en vigor el Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso en 1957 (No. 105); el tercero, en 1968, con motivo del Año Internacional de los Derechos Humanos; el cuarto, en 1979, en ocasión del quincuagésimo aniversario de la primera discusión del trabajo forzoso, en 1929, por la Conferencia Internacional del Trabajo”.¹⁷

El informe global del Director General de la OIT, Juan Somavia, en su 93ª Conferencia General, celebrada en Ginebra, del 31 de mayo al 16 de junio del presente año, 2005, se ocupó de la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio; es decir, resaltó el contenido y las formalidades de los Convenios 29 y 105 que forman parte de los convenios fundamentales de la organización.

En el caso nacional, el tercer párrafo del artículo 5º constitucional expresa: “nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento, salvo el trabajo impuesto como pena por la autoridad judicial, el cual se ajustará a lo dispuesto en las fracciones I y II del artículo 123”,¹⁸ del Apartado “A”; protegiéndose, en un nivel sobresaliente, la salud del trabajador.

Este convenio, hasta diciembre del 2004 había sido ratificado por los siguientes países: Albania, Alemania, Angola, Antigua y Barbuda, Arabia

¹⁷ POTOBsky y Bartolomei DE LA CRUZ, *op. cit.*, p. 159.

¹⁸ *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*, México, Berbera Editores, 2005, p. 10.

Saudita, Argelia, Argentina, Armenia, Australia, Austria, Azerbaiyán, Bahamas, Bahrein, Bangladesh, Barbados, Bielorusia, Bélgica, Belice, Benin, Bosnia y Herzegovina, Botswana, Brasil, Bulgaria, Burkina Faso, Burundi, Cabo Verde, Camboya, Camerún, República Centroafricana; Chad, República Checa y República Eslovaca, Chile, Chipre, Colombia, Comores, República Democrática del Congo, Costa Rica, Costa de Marfil, Croacia, Cuba, Dinamarca, Djibouti, Dominica, República Dominicana, Ecuador, Egipto, El Salvador, Emiratos Árabes Unidos, Eritrea, Eslovaquia, Eslovenia, España, Estonia, Etiopía, Ex República Yugoslava de Macedonia, Fiji, Finlandia, Francia, Gabón, Gambia, Georgia, Ghana, Granada, Grecia, Guatemala, Guinea, Guinea-Bissau, Guinea Ecuatorial, Guyana, Haití, Honduras, Hungría, India, Indonesia, República Islámica de Irán, Irak, Irlanda, Islandia, Islas Salomón, Israel, Italia, Jamaica, Japón, Jordania, Kazajstán, Kenia, Kirguistán, Kiribati, Kuwait, República Popular de Laos, Lesotho, Líbano, Liberia, Libia, Jamahiriya Árabe; Lituania, Luxemburgo, Madagascar, Malasia, Malawi, Mali, Malta, Marruecos, Mauricio, Mauritania, México, República de Moldavia, Mozambique, Myanmar, Namibia, Nepal, Nicaragua, Níger, Nigeria, Noruega, Nueva Zelanda, Omán, Países Bajos, Pakistán, Panamá, Papúa Nueva Guinea, Paraguay, Perú, Polonia, Portugal, Qatar, Reino Unido, Rumania, Federación Rusa, Rwanda, Saint Kitts y Nevis, San Marino, San Vicente y las Granadinas, Santa Lucía, Senegal, Serbia y Montenegro, Seychelles, Sierra Leona, Singapur, Siria, Somalia, Sudáfrica, Sri Lanka, Sudán, Suecia, Suiza, Surinam, Swazilandia, Tailandia, Tanzania, Tayikistán, Togo, Trinidad y Tobago, Túnez, Turkmenistán, Turquía, Ucrania, Uganda, Uruguay, Uzbekistán, Venezuela, Yemen, Zambia y Zimbabwe.¹⁹

2.1.2 Convenio 87. Sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación

Convenio adoptado el 9 de julio de 1948, en la Trigésima Primera Conferencia General de la OIT, celebrada en San Francisco, Cal., constituyó el punto del orden del día de la reunión, con vigencia desde el 4 de julio de 1950. Fue

¹⁹ Oficina Internacional del Trabajo, Documento informativo sobre Ratificaciones y Actividades Normativas, 93ª Reunión, Ginebra, 2005.

ratificado por México el día 1º de abril de 1950 y con validez a partir del 1º de abril de 1951.

Se consigna previamente que en la declaratoria de adopción se decidió:

considerando que el preámbulo de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo enuncia, entre los medios susceptibles de mejorar las condiciones de trabajo y garantizar la paz, la afirmación del principio de libertad de asociación sindical; que la Declaración de Filadelfia proclamó nuevamente que la libertad de expresión y de asociación es esencial para el progreso constante; que la Conferencia Internacional del Trabajo en su trigésima reunión, adoptó por unanimidad los principios de deben servir de base a la reglamentación internacional, y que la Asamblea General de las Naciones Unidas, en su segundo periodo de sesiones, hizo suyos estos principios y solicitó de la Organización Internacional del Trabajo la continuación de todos sus esfuerzos a fin de hacer posible la adopción de uno o varios convenios internacionales.²⁰

El Convenio 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. Particularmente, expresa en relación con los trabajadores y empleadores que: “sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas”; además, las organizaciones de trabajadores y empleadores tienen el derecho de redactar sus estatutos y reglamentos administrativos, el de elegir libremente sus representantes, el de organizar su administración y sus actividades y el de formular su programa de acción.

Con apoyo en lo anterior, “las autoridades públicas deberán abstenerse de toda intervención que tienda a limitar este derecho o a entorpecer su ejercicio legal”, es decir, el Estado debe respetar la decisión de los trabajadores para constituir sindicatos y favorecer su actuación, lo que lamentablemente no acontece, en este sentido se pronuncia el doctor Lastra Lastra, cuando señala que el control estatal del movimiento obrero se da:

²⁰ Cfr. “Convenio 87”, en *Biblioteca Electrónica de Documentos sobre Normas Internacionales*, op. cit.

a través de los requisitos del registro, depósito de estatutos, reconocimiento de nuevas directivas sindicales, la calificación de las huelgas (figuras que tradicionalmente han sido sometidas al control del Estado por medio de la jurisdicción correspondiente), y los procedimientos administrativos que para este fin han sido establecidos.²¹

Al hacer extensivo este derecho a las organizaciones de trabajadores y de empleadores, se indica que éstas “tienen derecho de constituir federaciones y confederaciones, así como el de afiliarse a las mismas, y toda organización, federación o confederación tiene el derecho de afiliarse a organizaciones internacionales de trabajo y de empleadores”.

De interés resulta el contenido de la disposición 7 que expresa:

la adquisición de la personalidad jurídica por las organizaciones de trabajadores y de empleadores, sus federaciones y confederaciones no puede estar sujeta a condiciones cuya naturaleza limite la aplicación de las disposiciones de los artículos 2,3 y 4 de este Convenio.²²

Por supuesto, las libertades sindicales se encuentran consignadas en nuestra Carta Fundamental y en la Ley Federal del Trabajo. En el primer caso, lo contienen las fracciones XVI y X del artículo 123 apartado A y B. En el segundo, lo trata el Título Séptimo, especialmente los artículos del 354 al 385. La Legislación Federal Burocrática, lo trata el Título Cuarto, Capítulo Primero, artículos del 67 al 82.²³

Este Convenio, hasta diciembre del 2004 ha sido ratificado por los siguientes países: Albania, Alemania, Angola, Antigua y Barbuda, Argelia, Argentina, Australia, Austria, Azerbayán, Bahamas, Bangladesh, Barbados, Bielorusia, Bélgica, Belice, Benin, Bolivia, Bosnia y Herzegovina, Botswana, Bulgaria, Burkina Faso, Burundi, Cabo Verde, Camboya, Camerún, Canadá, Centroafricana, República; Chad, Checa, República; Chile, Chipre, Colombia, Comores, Congo, Costa Rica, Costa de Marfil, Croacia, Cuba, República Democrática del Congo, Dinamarca, Djibouti, República Dominicana, Ecuador, Egipto, Eritrea, Eslovaquia, Eslovenia,

²¹ LASTRA LASTRA, José Manuel, *Derecho Sindical*, segunda edición, México, Porrúa, 1993, p. 26.

²² Cfr. “Convenio 87”, en *Biblioteca Electrónica...*, *op. cit.*

²³ TRUEBA URBINA, Alberto y Jorge TRUEBA BARRERA, *Legislación Federal del Trabajo Burocrático, trigésima octava edición actualizada*, México, Porrúa, 1999, pp. 47-50.

España, Estonia, Etiopía, Ex República Yugoslava de Macedonia, Fiji, Filipinas, Finlandia, Francia, Gabón, Gambia, Georgia, Ghana, Granada, Grecia, Guatemala, Guinea, Guinea Ecuatorial, Guyana, Haití, Honduras, Hungría, Indonesia, Irlanda, Islandia, Israel, Italia, Jamaica, Japón, Kazajstán, Kirguistán, Kiribati, Kuwait, Lesotho, Letonia, Liberia, Jamahiriya Árabe, Libia, Lituania, Luxemburgo, Madagascar, Malawi, Malí, Malta, Mauritania, México, República de Moldavia; Mongolia, Mozambique, Myanmar, Namibia, Nicaragua, Níger, Nigeria, Noruega, Países Bajos, Pakistán, Panamá, Papua Nueva Guinea, Paraguay, Perú, Polonia, Portugal, Reino Unido, Rumania, Rusia, Federación de; Rwanda, Saint Kitts y Nevis, San Marino, San Vicente y las Granadinas, Santa Lucía, Santo Tome y Príncipe, Senegal, Serbia y Montenegro, Seychelles, Sierra Leona, Siria, Sri Lanka, Sudáfrica, Suecia, Suiza, Surinam, Swazilandia, Tanzania, Tayikistán, Togo, Trinidad y Tobago, Túnez, Turkmenistán, Turquía, Ucrania, Uruguay, Venezuela, Yemen, Zambia y Zimbabwe.²⁴

2.1.3. *Convenio 100. Sobre igualdad de remuneración*

Adoptado el 29 de junio de 1951, en la Trigésima Cuarta Conferencia General de la OIT, celebrada en Ginebra, constituyó el séptimo punto del orden del día de la reunión, con vigencia desde el 23 de mayo de 1953. Fue ratificado por México el día 23 de agosto de 1952 y con validez a partir del 23 de agosto de 1953.

El Convenio expresa que el país miembro que lo ratifique, se obliga a promover y, en la medida en que sea compatible con dichos métodos, garantizar la aplicación a todos los trabajadores del principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor.

En este sentido, el artículo 1º del Convenio indica que el término remuneración comprende el salario o sueldo ordinario, básico o mínimo, y cualquier otro emolumento en dinero o en especie pagados por el empleador, directa o indirectamente, al trabajador, en concepto del empleo de este último; y la expresión igualdad de remuneración entre la mano de obra

²⁴ Oficina Internacional del Trabajo, *Documento informativo sobre Ratificaciones y...*, op. cit., pp. 45-46.

masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor designa las tasas de remuneración fijadas sin discriminación en cuanto al sexo.²⁵

Así, el país miembro que ratifique el Convenio deberá garantizar el principio de igualdad en la remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor. Razón por la que deberá aplicarse por medio de la legislación nacional; cualquier sistema para la fijación de la remuneración, establecido y reconocido por la legislación; contratos colectivos celebrados entre empleadores y trabajadores, o la acción conjunta de estos diversos medios.

Este Convenio constituye la materialización de los objetivos de la OIT y de la declaración universal de los derechos humanos que sostienen que sin discriminación alguna toda persona tiene derecho a igual salario por trabajo igual.

La naturaleza y alcance de la obligación de los Estados miembros que ratifiquen este documento, a juicio de Wilfred Jenks “depende de los métodos para la determinación de las tasas de remuneración que funcionen en los respectivos países. Donde las tasas de remuneración dependen de la ley o están sujetas al control administrativo, la obligación estriba en asegurar la aplicación del principio. Cuando las tasas de remuneración se determinan por las partes o por organismos independientes de fijación de salarios, la obligación consiste en promover la aplicación del principio”.²⁶

Este Convenio cobra actualidad en nuestra Constitución y en nuestras leyes, conforme a los siguientes contenidos: artículo 123 apartado A, fracción VII, “para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo, ni nacionalidad”.²⁷ Además, el artículo 86 de la Ley Federal del Trabajo expresa: “a trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual”.²⁸

Este convenio, hasta diciembre de 2004 ha sido ratificado por los siguientes países: Afganistán, Albania, Alemania, Angola, Antigua y Barbuda, Arabia Saudita, Argelia, Argentina, Armenia, Australia, Austria, Azerbaiyán, Bahamas, Bangladesh, Barbados, Bielorusia, Bélgica, Belice, Benin, Bolivia, Bosnia y Herzegovina, Botswana, Brasil, Bulgaria, Burkina

²⁵ “Convenio 100”, en *Biblioteca Electrónica...*, *op. cit.*

²⁶ JENKS, Wilfred, *La Organización Internacional del Trabajo y la Protección de los Derechos Humanos de América*, Buenos Aires, Abeledo Perrot, 1962, p. 69.

²⁷ *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*, *op. cit.*, p. 106

²⁸ *Ley Federal del Trabajo*, en *Guía Laboral y de Seguridad Social, Concordada*, México, México-Fiscal, 2005, p. 19.

Fasso, Burundi, Cabo Verde, Camboya, Camerún, Canadá, Centroafricana, República; Chad, República Checa, Chile, China, Chipre, Colombia, Comores, Congo, Corea, República de; Costa Rica, Costa de Marfil, Croacia, Cuba, República Democrática del Congo, Dinamarca, Djibouti, Dominica, Dominicana, República; Ecuador, Egipto, El Salvador, Emiratos Árabes Unidos, Eritrea, Eslovaquia, Eslovenia, España, Estonia, Etiopía, Ex República Yugoslava de Macedonia, Fiji, Filipinas, Finlandia, Francia, Gabón, Gambia, Georgia, Ghana, Granada, Grecia, Guatemala, Guinea, Guinea Ecuatorial, Guinea-Bissau, Guyana, Haití, Honduras, Hungría, India, Indonesia, República Islámica del Irán, Irak, Irlanda, Islandia, Israel, Italia, Jamaica, Japón, Jordania Kazajstán, Kenya, Kirguistán, Lesotho, Letonia, Líbano, Libia, Jamahiriya Árabe; Lituania, Luxemburgo, Madagascar, Malasia, Malawi, Malí, Malta, Marruecos, Mauricio, Mauritania, México, República de Moldavia; Mongolia, Mozambique, Nepal, Nicaragua, Níger, Nigeria, Noruega, Nueva Zelanda, Países Bajos, Pakistán, Panamá, Papua Nueva Guinea, Paraguay, Perú, Polonia, Portugal, Reino Unido, Rumania, Rusia, Federación de; Rwanda, Saint Kitts y Nevis, San Marino, San Vicente y las Granadinas, Santa Lucía, Santo Tome y Príncipe, Senegal, Serbia y Montenegro, Seychelles, Sierra Leona, Singapur, Siria, República Árabe; Sri Lanka, Sudáfrica, Sudán, Suecia, Suiza, Tailandia, Tanzania, República Unida de; Swazilandia, Togo, Trinidad y Tobago, Tayikistán, Túnez, Turkmenistán, Turquía, Ucrania, Uruguay, Uzbekistán, Venezuela, Vietnam, Yemen, Zambia y Zimbabwe.²⁹

2.1.4 *Convenio 105. Sobre la abolición del trabajo forzoso*

Adoptado el 25 de junio de 1957, en la Cuadragésima Conferencia General de la OIT, constituyó el cuarto punto del orden del día de la reunión, con vigencia desde el 17 de enero de 1959. Fue ratificado por México el día 1º de junio de 1959 y con validez a partir del 1 de junio de 1960.

Con respecto a este Convenio, expresamos que, previa a su declaración, la Conferencia General señaló que se adoptó después de haber tomado nota de que la convención sobre la esclavitud, 1926, establece que deberán tomarse todas las medidas necesarias para evitar que el trabajo obligatorio

²⁹ Oficina Internacional del Trabajo, *Documento Informativo sobre Ratificaciones y...*, *op. cit.*, pp. 53-54.

o forzoso pueda dar lugar a condiciones análogas a la esclavitud y de que la Convención suplementaria sobre la abolición de la esclavitud, la trata de esclavos y las instituciones y prácticas análogas a la esclavitud, 1956, prevé la completa abolición de la servidumbre por deudas y la servidumbre de la gleba.

En esencia el convenio prohíbe el uso de cualquier forma de trabajo forzoso u obligatorio como medio de coerción o de educación política, 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.

Se consigna que todo miembro que ratifique el presente Convenio se obliga a suprimir y a no hacer uso de ninguna forma de trabajo forzoso u obligatorio: como medio de coerción o de educación política o como castigo por no tener o expresar determinadas opiniones políticas o por manifestar oposición ideológica al orden político, social o económico establecido; como medio de movilización y utilización de la mano de obra con fines de fomento económico; como medida de disciplina en el trabajo; como castigo por haber participado en huelgas; como medida de discriminación racial, social, nacional o religiosa.³⁰

Este convenio, posee la misma filosofía que se observa en el Convenio 29, además de expresiones parecidas; sin embargo, pueden observarse diferencias, en este sentido, se señala que “a veces” suele decirse no sin razón, que mientras el Convenio de 1930 había de proteger a todos aquellos que podían ser objeto de trabajos forzosos u obligatorios con fines principalmente económicos, el Convenio de 1957 habrá de proteger a todos aquellos que puedan ser objeto de tales trabajos con fines esencialmente políticos”.³¹

Es decir, los dos convenios complementan las libertades y dignidades del hombre, que puede ser atropellado en los aspectos políticos y económicos. El Convenio, a juicio de Jenks, constituye “un instrumento breve, conciso y efectivo”.³²

En el panorama nacional, resaltamos que la fracción XXVII, inciso a) del artículo 123 apartado A, indica que deberán considerarse como condición nula y no obligarán a los contratantes “las que estipulen una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva dada la índole del trabajo”.³³

³⁰ Cfr. *Biblioteca Electrónica...*, *op. cit.*

³¹ POTOBOSKY y Bartolomei DE LA CRUZ, *op. cit.*, p. 181.

³² JENKS, *op. cit.*, p. 38.

³³ Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, *op. cit.*, p. 109.

Este Convenio, hasta diciembre del 2004 ha sido ratificado por los siguientes países: Afganistán, Albania, Alemania, Angola, Antigua y Barbuda, Arabia Saudita, Argelia, Argentina, Armenia, Australia, Austria, Azerbaiyán, Bahamas, Bahrein, Bangladesh, Barbados, Bielorusia, Bélgica, Belice, Benin, Bolivia, Bosnia y Herzegovina, Botswana, Brasil, Bulgaria, Burkina Faso, Burundi, Cabo Verde, Camboya, Camerún, Canadá, Centroafricana, República; Chad, República Checa, Chile, China, Chipre, Colombia, Comores, Congo, Costa Rica, Costa de Marfil, Croacia, Cuba, República Democrática del Congo; Dinamarca, Djibouti, Dominica, República Dominicana, Ecuador, Egipto, El Salvador, Emiratos Árabes Unidos, Eritrea, Eslovaquia, Eslovenia, España, Estados Unidos, Estonia, Etiopía, Ex República Yugoslava de Macedonia, Fiji, Filipinas, Finlandia, Francia, Gabón, Gambia, Georgia, Ghana, Granada, Grecia, Guatemala, Guinea, Guinea Ecuatorial, Guinea-Bissau, Guyana, Haití, Honduras, Hungría, India, Indonesia, República Islámica del Irán, Irak, Irlanda, Islandia, Israel, Italia, Jamaica, Jordania Kazajstán, Kenya, Kirguistán, Kiribati, Kuwait, Lesotho, Letonia, Líbano, Liberia, Libia, Jamahiriya Árabe; Lituania, Luxemburgo, Malawi, Malí, Malta, Marruecos, Mauricio, Mauritania, México, República de Moldavia, Mongolia, Mozambique, Namibia, Nicaragua, Níger, Nigeria, Noruega, Nueva Zelanda, Países Bajos, Pakistán, Panamá, Papua Nueva Guinea, Paraguay, Perú, Polonia, Portugal, Reino Unido, Rumania, Rusia, Federación de; Rwanda, Saint Kitts y Nevis, San Marino, San Vicente y las Granadinas, Santa Lucía, Senegal, Serbia y Montenegro, Seychelles, Sierra Leona, Siria, Somalia, Sri Lanka, Sudáfrica, Sudán, Suecia, Suiza, Surinam, Swazilandia, Tailandia, Tanzania, República Unida de; Tayikistán, Togo, Trinidad y Tobago, Túnez, Turkmenistán, Turquía, Ucrania, Uganda, Uruguay, Uzbekistán, Venezuela, Vietnam, Yemen, Zambia y Zimbabwe.³⁴

2.1.5. *Convenio III. Sobre la discriminación (empleo y ocupación)*

Adoptado el 25 de junio de 1958, en la Cuadragésimo Segunda Conferencia General de la OIT, celebrada en Ginebra, constituyó el cuarto punto del orden del día de la reunión, con vigencia desde el 15 de junio de 1960. Fue ratificado por México el día 11 de septiembre de 1961 y con validez a partir del 11 de septiembre de 1962.

³⁴ Oficina Internacional del Trabajo, *Documento informativo sobre Ratificaciones y...*, *op. cit.*, pp. 57-58.

Previo a la declaratoria de adopción, la Conferencia expresó que el Convenio se decide considerando que la Declaración de Filadelfia afirma que todos los seres humanos, sin distinción de raza, credo o sexo, tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades, y además, que la discriminación constituye una violación de los derechos enunciados por la Declaración Universal de los Derechos Humanos.

El Convenio, consigna que el término “discriminación” comprende: 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; cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación que podrá ser especificada por el Miembro interesado previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores o de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados. Así, debemos insistir que el concepto anterior se encuentra prohibido.

Las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado no son consideradas como discriminación. El convenio indica que los términos “empleo” y “ocupación” incluyen tanto el acceso a los medios de formación profesional y la admisión en el empleo y en las diversas ocupaciones como también las condiciones de trabajo.³⁵

El país miembro que suscriba este instrumento, se obliga a formular y llevar a cabo una política nacional que promueva, por métodos adecuados a las condiciones y a la práctica nacionales, la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con objeto de eliminar cualquier discriminación a este respecto.

El Convenio precisa que no se consideran como discriminatorias las medidas que afecten a una persona sobre la que recaiga sospecha legítima de que se dedica a una actividad perjudicial a la seguridad del Estado, o acerca de la cual se haya establecido que de hecho se dedica a esta actividad, siempre que dicha persona tenga el derecho a recurrir a un tribunal competente conforme a la práctica nacional

³⁵ Cfr. “Convenio 111”, *Biblioteca Electrónica...*, *op. cit.*

Este convenio debe relacionarse con el contenido del segundo párrafo del artículo 3º de la Ley Federal del Trabajo que indica: “no podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social”.³⁶ Al respecto, el doctor José Manuel Lastra Lastra ha expresado que el espíritu de su contenido “prevalce en la legislación del Trabajo vigente en nuestro país, lo cual puede observarse en los artículos 3º y 56”.³⁷

Por haber suscrito México el Convenio 111, está obligado a promover una política que garantice la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, lamentablemente existe una cultura de discriminación en el empleo difícil de erradicar, por lo que el Estado debe realizar acciones orientadas a este fin.

Los casos de discriminación se dan con mayor frecuencia por motivo de sexo. En este sentido, a las mujeres se les exige la soltería y el no embarazo, en caso de darse, son despedidas del empleo. Con respecto a la discriminación por edad, se exige a los trabajadores que no superen la edad de cuarenta años para ser contratados; lo que viene a contradecir la exigencia de experiencia profesional, que también se les solicita para vincularlos a la vida laboral.

Con motivo de los intentos de reforma laboral, se insiste en los proyectos sobre el establecimiento de sanciones para estas conductas discriminatorias, especialmente las que se refieren al trabajo de las mujeres.

Este Convenio, hasta diciembre del 2004 ha sido ratificado por los siguientes países: Afganistán, Albania, Alemania, Angola, Antigua y Barbuda, Arabia Saudita, Argelia, Argentina, Armenia, Australia, Austria, Azerbaiyán, Bahamas, Bahrein, Bangladesh, Barbados, Bielorusia, Bélgica, Belice, Benin, Bolivia, Bosnia y Herzegovina, Botswana, Brasil, Bulgaria, Burkina Faso, Burundi, Cabo Verde, Camboya, Camerún, Canadá, República Centroafricana, Chad, República Checa, Chile, Chipre, Colombia, Comores, Congo, Corea, República de; Costa Rica, Costa de Marfil, Croacia, Cuba, República Democrática del Congo, Dinamarca, Dominica, República Dominicana, Ecuador, Egipto, El Salvador, Emiratos Árabes Unidos, Eritrea, Eslovaquia, Eslovenia, España, Etiopía, Ex República Yugoslava de Macedonia, Fiji, Filipinas, Finlandia, Francia, Gabón, Gambia, Georgia, Ghana, Granada, Grecia, Guatemala, Guinea, Guinea Ecuatorial, Guinea-

³⁶ Ley Federal del Trabajo, en *Guía Laboral...*, op. cit., p. 1.

³⁷ LASTRA LASTRA, José Manuel, *La Discriminación en el empleo y el Convenio No. 111 de la OIT*, Laboral No. 51, México, Sico, 1996, p. 13.

Bissau, Guyana, Haití, Honduras, Hungría, India, Indonesia, República Islámica del Irán, Irak, Irlanda, Islandia, Israel, Italia, Jamaica, Jordania, Kazajstán, Kenya, Kirguistán, Kuwait, Lesotho, Letonia, Líbano, Liberia, Libia, Jamahiriya Árabe; Lituania, Luxemburgo, Madagascar, Malawi, Malí, Malta, Marruecos, Mauricio, Mauritania, México, República de Moldavia, Mongolia, Mozambique, Namibia, Nepal, Nicaragua, Níger, Nigeria, Noruega, Nueva Zelanda, Países Bajos, Pakistán, Panamá, Papua Nueva Guinea, Paraguay, Perú, Polonia, Portugal, Qatar, Reino Unido, Rumania, Rusia, Federación de; Rwanda, Saint Kitts y Nevis, San Marino, San Vicente y las Granadinas, Santa Lucía, Santo Tomé y Príncipe, Senegal, Serbia y Montenegro, Seychelles, Sierra Leona, Siria, República Árabe; Somalia, Sri Lanka, Sudáfrica, Sudán, Suecia, Suiza, Swazilandia, Tanzania, República Unida de; Tayikistán, Togo, Trinidad y Tobago, Túnez, Turkmenistán, Turquía, Ucrania, Uruguay, Uzbekistán, Venezuela, Vietnam, Yemen, Zambia y Zimbabwe.³⁸

2.1.6 *Convenio 182. Sobre las peores formas de trabajo infantil*

Adoptado el 17 de junio de 1999, en la Octogésima Séptima Conferencia General de la OIT, celebrada en Ginebra, constituyó el cuarto punto del orden del día de la reunión, con vigencia desde el 19 de noviembre del 2000. Fue ratificado por México el 30 de junio del 2000, con vigencia a partir del 30 de junio del 2001.

En la parte considerativa del documento se resalta la necesidad de adoptar nuevos instrumentos para la prohibición y la eliminación de las peores formas de trabajo infantil, principal prioridad de la acción nacional e internacional, como complemento del Convenio y la Recomendación sobre la edad mínima de admisión al empleo de 1973.

Asimismo, se reconoce que para la eliminación efectiva de las peores formas de trabajo infantil se requiere de una acción inmediata y general que tenga en cuenta la importancia de la educación básica gratuita y la necesidad de librar de todas esas formas de trabajo a los niños afectados.

Se resalta que la resolución sobre la eliminación del trabajo infantil, fue adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo en su 83ª Reunión, celebrada en 1996; reconociéndose el trabajo infantil se debe en gran parte

³⁸ Oficina Internacional del Trabajo, *Documento informativo sobre Ratificaciones y...*, *op. cit.*, pp. 60-61.

a la pobreza; por lo que su solución radica en un crecimiento económico sostenido conducente al progreso social.

El convenio tiene como antecedente la Convención sobre los Derechos del Niño adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 20 de noviembre de 1989, asimismo, la declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento, adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo en su 86ª reunión celebrada en 1998.

También las peores formas de trabajo infantil son objeto de otros instrumentos internacionales, en particular el Convenio sobre el Trabajo Forzoso, 1930, y la Convención suplementaria de las Naciones Unidas sobre la abolición de la esclavitud, la trata de esclavos y las instituciones y prácticas análogas a la esclavitud, 1956.

El convenio expresa en su artículo 1 que todo miembro que lo ratifique deberá adoptar medidas inmediatas y eficaces para conseguir la prohibición y la eliminación de las peores formas de trabajo infantil con carácter de urgente.

En el caso particular, el término niño, designa a toda persona menor de 18 años. La expresión peores formas de trabajo infantil, abarca: a) todas las formas de esclavitud o las 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; b) la utilización, el reclutamiento o la oferta de niños para la prostitución, la producción de pornografía o actuaciones pornográficas; c) la utilización, el reclutamiento o la oferta para la realización de actividades ilícitas, en particular la producción y el tráfico de estupefacientes, tal como se definen en los tratados internacionales pertinentes, y d) el trabajo, que por su naturaleza o por las condiciones en que se lleva a cabo, es probable que dañe la salud, la seguridad o la moralidad de los niños.

Se indica que los tipos de trabajo a que se refiere el artículo 3, d) deberán ser determinados por la legislación nacional o por la autoridad competente, previa consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas y tomando en consideración las normas internacionales en la materia, en particular los párrafos 3 y 4 de la Recomendación sobre las peores formas de trabajo infantil.

Se precisa que la autoridad competente, previa consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas, deberá localizar dónde se practican los tipos de trabajo determinados a tenor del párrafo 1 de este

artículo. Además, deberá examinarse periódicamente y, en caso necesario, revisarse la lista de los tipos de trabajo determinados a tenor del párrafo 1 de este artículo, en consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas.

La disposición 5 del Convenio indica que todo miembro, previa consulta con las organizaciones de empleadores y trabajadores, deberá establecer o designar mecanismos apropiados para vigilar la aplicación de las disposiciones por las que se dé efecto al presente Convenio. Por su parte, el artículo 6 expresa que todo miembro deberá elaborar y poner en práctica programas de acción para eliminar, como medida prioritaria, las peores formas de trabajo infantil. Dichos programas de acción deberán elaborarse y ponerse en práctica en consulta con las instituciones gubernamentales competentes y los organizadores de empleadores y de trabajadores.

Asimismo, el artículo 7 indica que todo miembro deberá adoptar cuantas medidas sean necesarias para garantizar la aplicación y el cumplimiento efectivos de las disposiciones por las que se dé efecto al presente Convenio, incluidos el establecimiento y la aplicación de sanciones penales o, según proceda, de otra índole. En el punto 2 de la disposición 7, se indica que el Estado miembro deberá adoptar medidas efectivas con el fin de: impedir la ocupación de niños en las peores formas de trabajo infantil; prestar la asistencia directa necesaria y adecuada para librar a los niños de las peores formas de trabajo infantil y asegurar su rehabilitación e inserción social; asegurar a todos los niños que hayan sido librados de las peores formas de trabajo infantil el acceso a la enseñanza básica gratuita y, cuando sea posible y adecuado, a la formación profesional; identificar a los niños que están particularmente expuestos a riesgos y entrar en contacto directo con ellos, y tener en cuenta la situación particular de las niñas.³⁹

Sin duda, el tema sobre las peores formas del trabajo infantil es de gran interés, pues este tipo de trabajo constituye una realidad en el mundo y en México, los efectos que producen éstos atentan contra la riqueza más grande del mundo, su población, representada en esa primera etapa de formación por una niñez que requiere ser protegida y debidamente orientada.

Este convenio ha recibido, hasta diciembre del 2004, la ratificación de los siguientes países: Albania, Alemania, Angola, Antigua y Barbuda, Arabia Saudita, Argelia, Argentina, Austria, Azerbaiyán, Bahamas, Bahrein, Bangladesh, Barbados, Bielorusia, Bélgica, Belice, Benin, Bolivia, Bosnia y Herzegovina, Botswana, Brasil, Bulgaria, Burkina Faso, Burundi, Cabo

³⁹ Cfr. "Convenio 182", en *Biblioteca Electrónica*, op. cit.

Verde, Camerún, Canadá, República Centroafricana, Chad, República Checa, Chile, China, Chipre, Comores, Congo, Corea, República de; Costa Rica, Costa de Marfil, Croacia, Congo, República Democrática del; Dinamarca, Dominica, República Dominicana, Ecuador, Egipto, El Salvador, Emiratos Árabes Unidos, Eslovaquia, Eslovenia, España, Estonia, Etiopía, Ex República Yugoslava de Macedonia, Fiji, Filipinas, Finlandia, Francia, Gabón, Gambia, Georgia, Ghana, Granada, Grecia, Guatemala, Guinea, Guinea Ecuatorial, Guyana, Honduras, Hungría, Indonesia, República Islámica del Irán,; Irak, Irlanda, Islandia, Italia, Jamaica, Japón, Jordania, Kazajstán, Kenya, Kirguistán, Kuwait, Lesotho, Líbano, Liberia, Libia, Jamahiriya Árabe; Lituania, Luxemburgo, Madagascar, Malasia, Malawi, Malí, Malta, Marruecos, Mauricio, Mauritania, México, República de Moldavia; Mongolia, Mozambique, Namibia, Nepal, Nicaragua, Níger, Nigeria, Noruega, Nueva Zelanda, Omán, Países Bajos, Pakistán, Panamá, Papua Nueva Guinea, Paraguay, Perú, Polonia, Portugal, Qatar, Reino Unido, Rumania, Federación Rusa, Rwanda, Saint Kitts y Nevis, San Marino, San Vicente y las Granadinas, Santa Lucía, Senegal, Serbia y Montenegro, Seychelles, Singapur, Siria, República Árabe; Sri Lanka, Sudáfrica, Sudán, Suecia, Suiza, Swazilandia, Tanzania, Togo, Trinidad y Tobago, Túnez, Turquía,⁴⁰ Ucrania, Uganda, Uruguay, Vietnam, Yemen, Zambia y Zimbabwe.

2.2 *Los convenios fundamentales de la OIT no ratificados por México*

De los ocho convenios fundamentales, dos de ellos, referidos a la negociación colectiva y a la edad mínima, aún no han sido ratificados por México. Su contenido es favorable para una sana política laboral en el aspecto individual y colectivo. Procedemos a su análisis.

2.2.1 *Convenio 98. Sobre la negociación colectiva*

Adoptado el 1º de julio de 1949, en la Trigésima Segunda Reunión de la Conferencia, celebrada en Ginebra, constituyó el cuarto punto del orden del día de la reunión, con vigencia desde el 18 de julio de 1951.

⁴⁰ Oficina Internacional del Trabajo, *Documento informativo sobre Ratificaciones y...*, *op. cit.*, pp. 87-88.

Este convenio ampara a los trabajadores 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.

En virtud de que recomendamos la suscripción de dicho Convenio, consideramos prudente resaltar la esencia de su contenido. Así, se indica que los trabajadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo.

La protección deberá ejercerse especialmente contra todo acto que tenga por objeto: “a) sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie a un sindicato o a la de dejar de ser miembro de un sindicato; b) despedir a un trabajador o perjudicarlo en cualquier otra forma o causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales fuera de las horas de trabajo o, con el consentimiento del empleador durante las horas de trabajo”.⁴¹

El Convenio extiende su protección a los líderes sindicales, quienes deben contar con la garantía de que no sufrirán perjuicios por causa de su mandato sindical; pues estos representantes frecuentemente son amenazados y encarcelados por actuar firmemente en la defensa de los trabajadores. Así pues, la importancia del Convenio está fuera de dudas si confrontamos la realidad expresada por una violación constante de los principios sindicales y de las libertades que tienen los trabajadores para actuar en la vida sindical.

La protección de los líderes sindicales es muy conveniente; pues constantemente los considerados como dirigentes sindicales independientes, son presionados de diversas maneras con la finalidad de que no ejerzan adecuadamente su representación gremial.

En los proyectos de Leyes Federales del Trabajo, estos aspectos son incluidos, e incluso en el Proyecto de Dictámenes; que prohíbe injerencia en la vida sindical, conducta definida con bastante precisión en el artículo 2 del Convenio, expresando que son: “las medidas que tiendan a fomentar la constitución de organizaciones de trabajadores dominadas por un empleador o una organización de empleadores, o a sostener económicamente, o en otra forma, organizaciones de trabajadores, con objeto de colocar estas organizaciones bajo el control de un empleador o de una organización de empleadores”.

⁴¹ Cfr. “Convenio 98”, en *Biblioteca Electrónica, op. cit.*

Este Convenio, hasta diciembre del 2004 ha sido ratificado por los siguientes países: Albania, Alemania, Angola, Antigua y Barbuda, Argentina, Armenia, Australia, Austria, Azerbaiyán, Bahamas, Bangladesh, Barbados, Bielorusia, Bélgica, Belice, Benin, Bolivia, Bosnia y Herzegovina, Botswana, Brasil, Bulgaria, Burkina Fasso, Burundi, Cabo Verde, Camboya, Camerún, República Centroafricana, Chad, República Checa, Chile, Chipre, Colombia, Comores, Congo, Costa Rica, Costa de Marfil, Croacia, Cuba, República Democrática del Congo, Dinamarca, Djibouti, Dominica, República Dominicana, Ecuador, Egipto, Eritrea, Eslovaquia, Eslovenia, España, Estonia, Etiopía, Ex República Yugoslava de Macedonia, Fiji, Filipinas, Finlandia, Francia, Gabón, Gambia, Georgia, Ghana, Granada, Grecia, Guatemala, Guinea, Guinea-Bissau, Guinea Ecuatorial, Guyana, Haití, Honduras, Hungría, Indonesia, Irak, Irlanda, Islandia, Israel, Italia, Jamaica, Japón, Jordania, Kazajstán, Kenya, Kirguistán, Kiribati, Lesotho, Letonia, Líbano, Liberia, Jamahiriya Árabe Libia, Lituania, Luxemburgo, Madagascar, Malasia, Malawi, Mauricio, México, República de Moldavia, Mongolia, Mozambique, Namibia, Nepal, Nicaragua, Níger, Nigeria, Noruega, Nueva Zelanda, Países Bajos, Pakistán, Panamá, Papúa Nueva Guinea, Paraguay, Perú, Polonia, Portugal, Reino Unido, Rumania, Federación de Rusia, Rwanda, Saint Kitts y Nevis, San Marino, Santa Lucía, Santo Tomé y Príncipe, San Vicente y las Granadinas, Senegal, Serbia y Montenegro, Seychelles, Sierra Leona, Singapur, Siria, República Árabe; Sri Lanka, Sudáfrica, Sudán, Suecia, Suiza, Surinam, Swazilandia, Tanzania, República Unida de; Tayikistán, Togo, Trinidad y Tobago, Túnez, Turkmenistán, Turquía, Ucrania, Uganda, Uruguay, Uzbekistán, Venezuela, Yemen, Zambia y Zimbabwe.⁴²

2.2.2 *Convenio 138. Sobre la edad mínima*

Adoptado el 26 de junio de 1973, en la Quincuagésima Octava Conferencia General de la OIT, celebrada en Ginebra, constituyó el cuarto punto del orden del día de la reunión, con vigencia desde el 19 de junio de 1976.

Preceden al Convenio, los instrumentos siguientes: Convenio sobre la edad mínima (industria), 1919; Convenio sobre la edad mínima del trabajo

⁴² Oficina Internacional del Trabajo, *Documento informativo sobre Ratificaciones y...*, *op. cit.*, p. 52.

marítimo, 1920; Convenio sobre la edad mínima (agricultura), 1921; Convenio sobre la edad mínima (pañoleros y fogoneros), 1921; Convenio sobre la edad mínima (trabajos no industriales), 1932; Convenio (revisado) sobre la edad mínima (trabajo marítimo), 1936; Convenio (revisado) sobre la edad mínima (industria), 1937; Convenio (revisado) sobre la edad mínima (trabajos no industriales), 1937; Convenio sobre la edad mínima (pescadores), 1959 y Convenio sobre la edad mínima (trabajo subterráneo), 1965.

La Quincuagésima Octava Conferencia General de la OIT, consideró que era necesario adoptar un instrumento general sobre el tema para remplazar gradualmente a los convenios que anteceden al 138, con miras a lograr la total abolición del trabajo de los niños.

En la disposición 1 del Convenio, se exige a los países miembros que la suscriban, seguir una política nacional que asegure la abolición efectiva del trabajo de los niños y eleve progresivamente la edad mínima de admisión al empleo o al trabajo a un nivel que haga posible el más completo desarrollo físico y mental de los menores.

Concretamente, la disposición 2, punto 3 del Convenio expresa que: la edad mínima fijada en cumplimiento de lo dispuesto en el párrafo 1 del presente artículo no deberá ser inferior a la edad en que cesa la obligación escolar, o en todo caso, a quince años.

No obstante el imperativo anterior, con apego a la flexibilidad de la política laboral de los países miembros, se indica que el país cuya economía y medios de educación estén insuficientemente desarrollados podrá, previa consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesados, si tales organizaciones existen, especificar inicialmente una edad mínima de catorce años.

La disposición 3 expresa que la edad mínima de admisión a todo tipo de empleo o trabajo que por su naturaleza o las condiciones en que se realice pueda resultar peligroso para la salud, la seguridad o la moralidad de los menores no deberá ser inferior a dieciocho años.

Asimismo, la legislación nacional o la autoridad competente, previa consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas, podrán autorizar el empleo o el trabajo a partir de la edad de dieciséis años, siempre que queden plenamente garantizadas la salud, la seguridad y la moralidad de los adolescentes, y que éstos hayan recibido instrucción o formación profesional adecuada y específica en la rama de actividad correspondiente.

En este orden de ideas, previa consulta con las organizaciones interesadas de empleadores y de trabajadores, la autoridad competente, podrá excluir

de la aplicación del presente convenio a categorías limitadas de empleos o trabajos respecto de los cuales se presenten problemas especiales e importantes de aplicación.

En el numeral 52 del Convenio se indica que éste deberá ser aplicable, por lo menos a minas y canteras; industrias manufactureras, construcción, servicios de electricidad, gas y agua; saneamiento, transportes, almacenamiento y comunicaciones, y plantaciones y otras explotaciones agrícolas que produzcan principalmente con destino al comercio, con exclusión de las empresas familiares o de pequeñas dimensiones que produzcan para el mercado local y que no empleen regularmente trabajadores asalariados.

Este convenio, indica el artículo 6 no se aplicará al trabajo efectuado por los niños o los menores en las escuelas de enseñanza general, profesional o técnica o en otras instituciones de formación ni al trabajo efectuado por personas de por lo menos catorce años de edad en las empresas, siempre que dicho trabajo se lleve a cabo según las condiciones prescritas por la autoridad competente, previa consulta con las organizaciones interesadas de empleadores y de trabajadores.

Se consigna en la disposición 78 del Convenio la legislación nacional podrá permitir el empleo o el trabajo de personas de trece a quince años en trabajos ligeros, a condición de que éstos: no sean susceptibles de perjudicar su salud o desarrollo; y que no sean de tal naturaleza que puedan perjudicar su asistencia a la escuela, su participación en programas de orientación o formación profesional aprobados por la autoridad competente o el aprovechamiento de la enseñanza que reciben. Asimismo, podrá también permitir el empleo o el trabajo de personas de quince años de edad por lo menos, sujetas aún a la obligación escolar.

La disposición 9 expresa que la autoridad competente deberá prever todas las medidas necesarias, incluso el establecimiento de sanciones apropiadas, para asegurar la aplicación efectiva de las disposiciones del presente Convenio,⁴³ lo que nos parece acertado.

México no ha suscrito los convenios números 98 y 138; no obstante su valioso contenido; consideramos que debiera hacerlo, pues con apoyo en dichos documentos, se obligaría a mejorar la política sindical y de negociación colectiva, es decir, proteger todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical y promover el ejercicio de la negociación colectiva; asimismo, el país combatiría en todo caso, con apoyo en un

⁴³ “Convenio 138”, en *Biblioteca Electrónica...*, *op. cit.*

compromiso internacional, el trabajo infantil, por lo que la edad mínima de admisión en el empleo no debería ser inferior a la edad en que cesa la enseñanza obligatoria.⁴⁴

Sobre el convenio 138, el maestro Barroso Figueroa, ha expresado: “se trata de un instrumento omnicompreensivo y más moderno, en sincronía con los progresos emergidos de la realidad actual y que en síntesis delega en cada país la potestad de determinar qué edad habrá de considerarse como mínima para el ingreso al trabajo (nunca inferior a los quince años, salvo excepción para los países insuficientemente desarrollados), aunque fijado en todo caso la de dieciocho como la menor que requiere haber cumplido el trabajador para que se le permita acceder a trabajos peligrosos”.⁴⁵

Este convenio, hasta diciembre del 2004 ha sido ratificado por los siguientes países: Albania (16), Alemania (15), Angola (14), Antigua y Barbuda (16), Argelia (16), Argentina (14), Austria (15), Azerbaiyán (16), Bahamas (14), Barbados (15), Bielorusia (16), Bélgica (15), Belice (14), Benin (14), Bolivia (14), Bosnia y Herzegovina (15), Botswana (14), Brasil (16), Bulgaria (16), Burkina Faso (15), Burundi (16), Camboya (14), Camerún (14), República Centroafricana (14), Chile (15), China (16), Chipre (15), Colombia (14), Comores (15), Congo (14), República de Corea (15), Costa Rica (15), Costa de Marfil (14), Croacia (15), Cuba (15), República Democrática del Congo (14), Dinamarca (15), Dominica (15), República Dominicana (14), Ecuador (14), Egipto (14), El Salvador (14), Emiratos Árabes Unidos (15), Eritrea (14), Eslovaquia (15), Eslovenia (15), España (16), Etiopía (14), Ex República Yugoslava de Macedonia (15), Fiji (15), Filipinas (15), Finlandia (15), Francia (16), Gambia (14), Georgia (15), Granada (16), Grecia (15), Guatemala (14), Guinea (16), Guinea Ecuatorial (14), Guyana (15), Honduras (14), Hungría (16), Indonesia (15), Irak (15), Irlanda (16), Islandia (15), Israel (15), Italia (15), Jamaica (15), Japón (15), Jordania (16), Kazajstán (16), Kenya (16), Kirguistán (16), Kuwait (15), Lesotho (15), Líbano (14), Jamahiriya Árabe Libia (15), Lituania (16), Luxemburgo (15), Madagascar (15), Malasia (15), Malawi (14), Mali (15), Malta (16), Marruecos (15), Mauricio (15), Mauritania (14), República de Moldavia (16), Mongolia (15), Mozambique (15), Namibia (14), Nepal (14), Nicaragua (14), Níger (14), Nigeria (15), Noruega (15), Países Bajos (15), Panamá (14), Papua Nueva Guinea (16), Paraguay (14), Perú (14), Polonia

⁴⁴ Cfr. La OIT, qué es, qué hace. Ginebra, *Oficina Internacional del Trabajo*, s/a, p. 14.

⁴⁵ BARROSO FIGUEROA, José, *Derecho Internacional del Trabajo*, México, Porrúa, 1987, p. 343.

(15), Portugal (16), Reino Unido (16), Rumania (16), Federación Rusa (16), Rwanda (14), San Marino (16), Senegal (15), Serbia y Montenegro (15), Seychelles (15), República Árabe Siria (15), Sri Lanka (14), Sudáfrica (15), Sudán (14), Suecia (15), Suiza (15), Swazilandia (15), Tailandia (15), República Unida de Tanzania (14), Tayikistán (16), Togo (14), Trinidad y Tobago (16), Túnez (16), Turquía (15), Ucrania (16), Uganda (14), Uruguay (15), Venezuela (14), Vietnam (15), Yemen (14), Zambia (15), Zimbabwe (14).⁴⁷

III. LOS CONVENIOS PRIORITARIOS DE LA OIT

La expresión prioritario indica: “que tiene prioridad respecto de algo”,⁴⁸ es decir, “anterioridad o preferencia de algo respecto de otra cosa precisamente en cuanto es causa suya, aunque existan en un mismo instante de tiempo”.⁴⁹ Es decir, la Organización Internacional del Trabajo tiene entre sus preferencias para la ratificación y observancia los convenios referidos a los temas de la inspección del trabajo, la política del empleo y la consulta tripartita. En este sentido, como prioritarios, la organización considera los convenios 81, 122, 129 y 144, que estudiamos en los siguientes apartados.

3.1. *Los convenios prioritarios de la OIT ratificados por México*

3.1.1 *Convenio 144 Sobre la Consulta Tripartita (Normas Internacionales del Trabajo)*

Dicho Convenio fue adoptado el 21 de junio de 1976, en la Sexagésima Primera Conferencia General de la OIT, celebrada en Ginebra, constituyó el cuarto punto del orden del día de la reunión, con vigencia desde el 16 de mayo de 1978. Fue ratificado por México el día 28 de junio de 1978 y con validez a partir del 28 de junio de 1979.

⁴⁶ El número que aparece en el paréntesis se refiere a la edad mínima que el país miembro considera en su normatividad.

⁴⁷ Oficina Internacional del Trabajo, *Documento informativo sobre Ratificaciones y...*, *op. cit.*, p. 73.

⁴⁸ Real Academia Española, *Diccionario de la Lengua...*, *op. cit.*, p. 1835.

⁴⁹ *Idem.*

La Conferencia General, previo a la declaratoria de adopción del Convenio expresa que se dio: Recordando las disposiciones de los convenios y recomendaciones internacionales del trabajo existentes –y en particular, del Convenio sobre la Libertad Sindical y la Protección del Derecho de Sindicación, 1948; del Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949, y de la Recomendación sobre la consulta (ramas de actividad económica y ámbito nacional), 1960–, que afirman el derecho de los empleadores y de los trabajadores de establecer organizaciones libres e independientes y piden que se adopten medidas para promover consultas efectivas en el ámbito nacional entre las autoridades públicas y las organizaciones de empleadores y de trabajadores, así como las disposiciones de numerosos convenios y recomendaciones internacionales del trabajo que disponen que se consulte a las organizaciones de empleadores y de trabajadores sobre las medidas que deben tomarse para darles efecto.

El Convenio, expresa que “organizaciones representativas” se refiere a las asociaciones más representativas de empleadores y de trabajadores, que gocen del derecho a la libertad sindical. Bajo esta orientación, 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, sobre los asuntos relacionados con las actividades de la Organización Internacional del Trabajo a que se refiere el artículo 5, párrafo 1. En este sentido, se indica: la naturaleza y la forma de los procedimientos a que se refiere el párrafo 1 del artículo 2, deberán determinarse en cada país de acuerdo con la práctica nacional, después de haber consultado a las organizaciones representativas, siempre que tales organizaciones existan y donde tales procedimientos aún no hayan sido establecidos.

Concretamente, la disposición número 2 expresa: “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... la naturaleza y la forma de procedimientos.... Deberán determinarse en cada país de acuerdo con la práctica nacional,... recomendándose la igualdad de representación entre trabajadores y empleadores”.⁵⁰

El Convenio exige que los empleadores y los trabajadores, sean elegidos libremente por sus organizaciones representativas, siempre que tales organizaciones existan; debiendo estar representados en igualdad.

⁵⁰ Cfr. “Convenio 144”, en *Biblioteca Electrónica...*, *op. cit.*

Los objetivos del Convenio consistirán: la consulta se celebrará para obtener las respuestas de los gobiernos a los cuestionarios relativos a los puntos incluidos en el orden del día de la Conferencia Internacional del Trabajo y los comentarios de los gobiernos sobre los proyectos de texto que deba discutir la Conferencia; las propuestas que hayan de presentarse a la autoridad o autoridades competentes en relación con la sumisión de los convenios y recomendaciones, de conformidad con el artículo 19 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, el reexamen a intervalos apropiados de convenios no ratificados y de recomendaciones a las que no se haya dado aún efecto para estudiar qué medidas podrían tomarse para promover su puesta en práctica y su ratificación eventual; las cuestiones que puedan plantear las memorias que hayan de comunicarse a la Oficina Internacional del Trabajo en virtud del artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo; las propuestas de denuncia de convenios no ratificados.

Con el propósito de garantizar el examen adecuado de las cuestiones a que se refiere el párrafo 1 de este artículo, las consultas deberán celebrarse a intervalos apropiados fijados de común acuerdo y al menos una vez al año.

Este convenio, hasta diciembre del 2004 ha sido ratificado por los siguientes países: Albania, Alemania, Antigua y Barbuda, Argelia, Argentina, Australia, Austria, Azerbaiyán, Bahamas, Bangladesh, Barbados, Bielorusia, Bélgica, Belice, Benin, Botswana, Brasil, Bulgaria, Burkina Faso, Burundi, Chad, República Checa, Chile, China, Chipre, Colombia, Congo, República de Corea, Costa Rica, Costa de Marfil, República Democrática del Congo, Dinamarca, Dominica, República Dominicana, Ecuador, Egipto, El Salvador, Eslovaquia, España, Estados Unidos, Estonia, Fiji, Filipinas, Finlandia, Francia, Gabón, Granada, Grecia, Guatemala, Guinea, Guyana, Hungría, India, Indonesia, Irak, Irlanda, Islandia, Italia, Jamaica, Japón, Jordania, Kazajstán, Kenya, Kuwait, Lesotho, Letonia, Líbano, Liberia, Lituania, Madagascar, Malasia, Malawi, Mauricio, México, República de Moldavia, Mongolia, Mozambique, Namibia, Nepal, Nicaragua, Nigeria, Noruega, Nueva Zelanda, Países Bajos, Pakistán, Perú, Polonia, Portugal, Reino Unido, Rumania, Saint Kitts y Nevis, San Marino, Santo Tomé y Príncipe, Senegal, Sierra Leona, República Árabe Siria, Sri Lanka, Sudáfrica, Suecia, Suiza, Surinam, Swazilandia, República Unida de Tanzania, Togo, Trinidad y Tobago, Turquía, Ucrania, Uganda, Uruguay, Venezuela, Yemen, Zambia y Zimbabwe.⁵¹

⁵¹ Oficina Internacional del Trabajo, *Documento informativo sobre Ratificaciones y...*, op. cit, pp. 76-77.

3.2. *Los convenios prioritarios de la OIT no ratificados por México*

3.2.1 *Convenio 81. Sobre la inspección del trabajo*

Adoptado el 11 de julio de 1947, en la Trigésima Conferencia General de la OIT, celebrada en Ginebra, Suiza, constituyó el cuarto punto del orden del día de la reunión, con vigencia a partir de 1950.

Este convenio cuenta con 39 disposiciones, dividido en cuatro apartados denominados respectivamente: Inspección del Trabajo en la Industria, Inspección del Trabajo en el Comercio, Disposiciones Diversas y Disposiciones Finales. Las dos primeras partes del Convenio poseen el contenido substancial. El convenio, acorde con el tema que trata, exige del país miembro que lo suscribe, mantener un sistema de inspección del trabajo en los establecimientos industriales y en el comercio.

Concretamente, en la disposición 2 del convenio, se expresa que el sistema de inspección del trabajo en los establecimientos industriales se aplicará a todos los establecimientos a cuyo respecto los inspectores del trabajo estén encargados de velar por el cumplimiento de las disposiciones legales relativas a las condiciones de trabajo y a la protección de los trabajadores en el ejercicio de su profesión. Asimismo, la legislación nacional podrá exceptuar de la aplicación del presente Convenio a las empresas mineras y de transporte, o a parte de dichas empresas.

Con respecto a los establecimientos comerciales, indica el artículo 23 que este sistema se aplicará a todos los establecimientos cuyo respecto los inspectores del trabajo estén encargados de velar por el cumplimiento de las disposiciones legales relativas a las condiciones de trabajo y a la protección de los trabajadores en el ejercicio de la profesión.

El sistema de inspección del trabajo en los establecimientos comerciales observará el contenido de los artículos 3 a 21 del Convenio. El sistema de inspección, se indica en el artículo 3, estará encargado de: Velar por el cumplimiento de las disposiciones legales relativas a las condiciones de trabajo y a la protección de los trabajadores en el ejercicio de su profesión, tales como las disposiciones sobre horas de trabajo, salarios, seguridad, higiene y bienestar, empleo de menores y demás disposiciones afines; facilitar información técnica y asesorar a los empleadores y a los trabajadores sobre la manera más efectiva de cumplir las disposiciones legales; poner en conocimiento de la autoridad competente las deficiencias o los abusos que no estén específicamente cubiertos por las disposiciones legales existentes.

La inspección, expresa el Convenio, puede estar bajo la vigilancia y control de una autoridad federal o local. Su personal deberá estar compuesto de funcionarios públicos, con garantía en la estabilidad en su empleo, independientemente de los cambios de gobierno y de cualquier influencia exterior indebida.

El número del personal de la inspección, expresa el artículo 10, deberá ser suficiente para garantizar el desempeño efectivo de las funciones; considerándose en todo caso, el número, naturaleza, importancia y situación de los establecimientos sujetos a inspección; el número y las categorías de trabajadores empleados en tales establecimientos; el número y complejidad de las disposiciones legales por cuya aplicación deba velarse; entre otros aspectos.

La autoridad competente, es decir, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, conforme al artículo 11, deberá proporcionar a los inspectores del trabajo: oficinas locales debidamente equipadas; los medios de transporte necesarios para el desempeño de sus funciones; rembolsar a los inspectores del trabajo todo gasto imprevisto y cualquier gasto de transporte que pudiere ser necesario para el desempeño de sus funciones.

Expresa el artículo 12, que los inspectores estarán autorizados para: entrar libremente y sin previa notificación, a cualquier hora del día o de la noche, en todo establecimiento sujeto a inspección; entrar de día en cualquier lugar, cuando tengan un motivo razonable para suponer que está sujeto a inspección; y proceder a cualquier prueba, investigación o examen que consideren necesario para cerciorarse de que las disposiciones legales se observaron estrictamente.

Particularmente podrán interrogar, solos o ante testigos, al empleador o al personal de la empresa sobre cualquier asunto relativo a la aplicación de las disposiciones legales; exigir la presentación de libros, registros u otros documentos que la legislación nacional relativa a las condiciones de trabajo ordene llevar, a fin de comprobar que están de conformidad con las disposiciones legales; requerir la colocación de los avisos que exijan las disposiciones legales; tomar o sacar muestras de sustancias y materiales utilizados o manipulados en el establecimiento, con el propósito de analizarlos, siempre que se notifique al empleador o a su representante que las sustancias o los materiales han sido tomados o sacados con dicho propósito.

Los inspectores del trabajo, en los términos del artículo 15, estarán obligados, a no revelar, aún después de haber dejado el servicio, los secretos comerciales o de fabricación o los métodos de producción de que puedan haber tenido conocimiento en el desempeño de sus funciones. Asimismo,

deberán considerar no manifestarán al empleador o a su representante que la visita de inspección se ha efectuado por haberse recibido dicha queja.

Se indica en el artículo 18 que la legislación nacional deberá establecer sanciones adecuadas, que habrán de ser efectivamente aplicadas en los casos de violación de las disposiciones legales por cuyo cumplimiento velen los inspectores del trabajo y en aquellos en que se obstruya el desempeño de sus funciones.

La disposición 27 del Convenio, indica que la expresión *disposiciones legales* incluye, además de la legislación, los laudos arbitrales y los contratos colectivos a los que se confiere fuerza de ley y por cuyo cumplimiento velen los inspectores del trabajo.⁵²

Debemos resaltar que en el escenario nacional, la inspección del trabajo se encuentra contemplada en la Ley Federal del Trabajo, en los artículos 540 al 550, ocupándose de aspectos relacionados con los deberes y atribuciones, obligaciones y prohibiciones de los inspectores del trabajo, así como requisitos para serlo y las sanciones a los que pudieran hacerse acreedores.⁵³

Consideramos que el contenido del Convenio podría enriquecer el capítulo V del título once de la Ley Federal del Trabajo, dándole mayor sustento a la actividad que realiza la inspección del trabajo.

Este convenio, hasta diciembre del 2004 ha sido ratificado por los siguientes países: Albania, Alemania, Angola, Antigua y Barbuda (excluyendo la parte II), Arabia Saudita, Argelia, Argentina, Armenia, Australia (excluyendo la parte II), Austria, Azerbaiyán (ha ratificado el Protocolo de 1995), Bahamas, Bahrein, Bangladesh, Barbados(excluyendo la parte II), Bielorusia, Bélgica, Belice, Benin, Bolivia, Bosnia y Herzegovina, Brasil, Bulgaria, Burkina Fasso, Burundi, Cabo Verde, Camerún (excluyendo la parte II), República Centroafricana, Chad, Chipre (ha ratificado el Protocolo de 1995), Colombia (excluyendo la parte II), Comores, Congo, República de Corea, Costa Rica, Costa de Marfil, Croacia, Cuba, República Democrática del Congo, Dinamarca, Djibouti, Dominica, República Dominicana, Ecuador, Egipto, El Salvador, Emiratos Árabes Unidos, Eslovenia, España, Ex República Yugoslava de Macedonia, Finlandia (ha ratificado el protocolo de 1995), Francia, Gabón, Ghana, Granada (excluyendo la parte II), Grecia, Guatemala, Guinea, Guinea-Bissau, Guyana (excluyendo la parte II, ha ratificado el Protocolo de 1995), Haití, Honduras, Hungría, India (excluyendo la parte II), Indonesia, Irak, Irlanda (ha ratificado el protocolo de

⁵² Cfr. "Convenio 81", en *Biblioteca Electrónica...*, *op. cit.*

⁵³ Cfr. *Ley Federal del Trabajo*, en *Guía Laboral...*, *op. cit.*, p. x

1995), Islas Salomón, Israel, Italia, Jamaica (excluyendo la parte II), Japón, Jordania, Kazajstán, Kenya, Kirguistán, Kuwait, Lesotho, Letonia, Líbano, Liberia, Jamahiriya Árabe Libia, Lituania, Luxemburgo, Madagascar, Malasia, Malawi, Malí, Malta (excluyendo la parte II), Marruecos, Mauricio, Mauritania, República de Moldavia (ha ratificado el protocolo de 1995), Mozambique, Níger, Nigeria (excluyendo la parte II), Noruega (ha ratificado el Protocolo de 1995), Nueva Zelanda (excluyendo la parte II), Países Bajos, Pakistán, Panamá, Paraguay, Perú, Polonia, Portugal, Qatar, Reino Unido (excluyendo la parte II), Rumania, Federación Rusa (ha ratificado el Protocolo de 1995), Rwanda, San Vicente y las Granadinas, Santo Tomé y Príncipe, Senegal, Serbia y Montenegro, Sierra Leona (excluyendo la parte II), Singapur, República Árabe de Siria, Sri Lanka, Sudán, Suecia (ha ratificado el Protocolo de 1995), Suiza, Surinam, Swazilandia, Tanganyika (excluyendo la parte II. Ha ratificado el Protocolo de 1995), Túnez, Turquía, Ucrania, Uganda (excluyendo la parte II), Uruguay, Venezuela, Vietnam, Yemen y Zimbabwe.⁵⁴

3.2.2 *Convenio 122. Sobre la política del empleo*

Adoptado el 25 de junio de 1969, en la Quincuagésima Tercera Conferencia General de la OIT, celebrada en Ginebra, Suiza, constituyó el cuarto punto del orden del día de la reunión, con vigencia desde el 19 de enero de 1972.

En la parte introductoria del convenio se expresa: la Declaración de Filadelfia reconoce la obligación solemne de la Organización Internacional del Trabajo de fomentar, entre todas las naciones del mundo, programas que permitan lograr el pleno empleo y la elevación del nivel de vida. El preámbulo de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo dispone la lucha contra el desempleo y la garantía de un salario vital adecuado; pues todos los seres humanos, sin distinción de raza, credo o sexo, tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades.

Asimismo, se indica que la Declaración Universal de Derechos Humanos dispone que toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su

⁵⁴ Oficina Internacional del Trabajo, *Documento informativo sobre Ratificaciones y...*, *op. cit.*, pp. 43-44.

trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.

Este Convenio, pretende: “estimular el crecimiento y el desarrollo económico; elevar el nivel de vida, satisfacer las necesidades de mano de obra, resolver el problema del desempleo y el subempleo”.

El Convenio expresa en su artículo 1 que los países miembros que lo suscriban, deberán formular y llevar a cabo, como un objetivo de mayor importancia, una política activa destinada a fomentar el pleno empleo, productivo y libremente elegido.

La política del empleo deberá garantizar: que habrá trabajo para todas las personas disponibles y que busquen trabajo; que dicho trabajo será tan productivo como sea posible; que habrá libertad para escoger empleo y que cada trabajador tendrá todas las posibilidades de adquirir la formación necesaria para ocupar el empleo que le convenga y de utilizar en este empleo esta formación y las facultades que posea, sin que se tengan en cuenta su raza, sexo, color, religión, opinión política, procedencia nacional u origen social.⁵⁵

Por supuesto que esta política deberá tener en cuenta el nivel y la etapa de desarrollo económico, así como las relaciones existentes entre los objetivos del empleo y otros de carácter económicos y sociales. A este respecto, debe tenerse en cuenta que sólo a través del fomento del desarrollo se podrá mantener el ritmo de la producción. Las distorsiones actuales, sólo podrían rectificarse cuando se destinen más recursos para la satisfacción de las necesidades humanas y vitales en todo el mundo.

En este sentido, creemos que sólo a través del fomento del desarrollo se podrá mantener el ritmo de la 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.

Este convenio constituye una excelente referencia para la solución del problema del desempleo que vive México; sin duda, sería un excelente soporte para las acciones gubernamentales orientadas a este fin, por lo que recomendamos su ratificación; puesto que México está urgido por materializar el contenido de la parte introductoria del artículo 123 Apartado “A”, que expresa: “Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil, al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la Ley”.⁵⁶ Urge que el problema del desempleo,

⁵⁵ Cfr. “Convenio 122”, en *Biblioteca Electrónica...*, *op. cit.*

⁵⁶ *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*, *op. cit.*, p. 105.

se resuelva, para este fin se requieren anualmente la creación de más de un millón doscientos mil empleos. De continuar la situación actual, el problema que se analiza alcanzaría niveles peligrosos.

Acorde con la disposición constitucional, la Ley Federal del Trabajo, en el título primero, Principios Generales, en el artículo 3º expresa: “el trabajo es un derecho y un deber sociales. No es artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia”.⁵⁷

Acorde con lo anterior, el artículo 523 en su fracción V de la ley, establece como institución al Servicio Nacional del Empleo, Capacitación y Adiestramiento. También en la Ley Federal del Trabajo dedica en el título once, un capítulo, disposiciones sobre esta institución, concretamente el artículo 537, expresa: el Servicio Nacional del Empleo, Capacitación y Adiestramiento tendrá los siguientes objetivos: I. Estudiar y promover la generación de empleos; II. Promover y supervisar la colocación de los trabajadores; III. Organizar, promover y supervisar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores; y IV. Registrar las constancias de habilidades laborales.⁵⁸

La disposición 539 expresa como función de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, pero orientados al tema, se ocupa de: fracción I. En materia de promoción de empleos: *a*) practicar estudios para determinar las causas del desempleo y del subempleo de la mano de obra rural y urbana; *b*) analizar permanentemente el mercado de trabajo, estimando su volumen y sentido de crecimiento; *c*) formular y actualizar permanentemente el Catálogo Nacional de Ocupaciones, en coordinación con la Secretaría de Educación Pública; *d*) promover, directa o indirectamente, el aumento de las oportunidades de empleo; *e*) practicar estudios y formular planes y proyectos para impulsar la ocupación en el país, así como procurar su correcta ejecución; *f*) proponer lineamientos para orientar la formación profesional hacia las áreas con mayor demanda de mano de obra; *g*) proponer la celebración de convenios en materia de empleo, entre la Federación y las Entidades Federativas; y *h*) en general, realizar todas aquellas que las leyes y reglamentos encomienden a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en esta materia.

⁵⁷ Ley Federal del Trabajo, en *Guía Laboral...*, *op. cit.*, p. 1.

⁵⁸ *Ibidem*, p. 150.

Creemos que si existe interés por favorecer a la población en edad de laborar, debiera promoverse la ratificación del Convenio 122 de la OIT, pues constituye una excelente referencia para la solución del problema del desempleo en México.

Este convenio, hasta diciembre del 2004 ha sido ratificado por los siguientes países: Alemania, Antigua y Barbuda, Argelia, Armenia, Australia, Austria, Azerbaiyán, Barbados, Bielorusia, Bélgica, Bolivia, Bosnia y Herzegovina, Brasil, Camboya, Camerún, Canadá, República Checa, Chile, China, Chipre, República de Corea, Costa Rica, Croacia, Cuba, Dinamarca, Djibouti, República Dominicana, Ecuador, El Salvador, Eslovaquia, Eslovenia, España, Estonia, Ex República Yugoslava de Macedonia, Filipinas, Finlandia, Francia, Georgia, Grecia, Guatemala, Guinea, Honduras, Hungría, India, República Islámica del Irán, Irak, Irlanda, Islandia, Israel, Italia, Jamaica, Japón, Jordania, Kazajstán, Kirguistán, Letonia, Líbano, Jamahiriya Árabe, Libia, Lituania, Madagascar, Marruecos, Mauritania, República de Moldavia, Mongolia, Mozambique, Nicaragua, Noruega, Nueva Zelanda, Países Bajos, Panamá, Papua Nueva Guinea, Paraguay, Perú, Polonia, Portugal, Reino Unido, Rumania, Federación Rusa, Senegal, Serbia y Montenegro, Sudán, Suecia, Surinam, Tailandia, Tayikistán, Túnez, Turquía, Ucrania, Uganda, Uruguay, Uzbekistán, Venezuela, Yemen, Zambia.⁵⁹

3.2.3 *Convenio 129. Sobre la inspección del trabajo (agricultura)*

Adoptado el 25 de junio de 1969, en la Quincuagésima Tercera Conferencia General de la OIT, celebrada en Ginebra, Suiza, constituyó el cuarto punto del orden del día de la reunión, con vigencia desde el 1972.

El preámbulo del convenio expresa que se tomó nota de las disposiciones de los convenios internacionales del trabajo existentes sobre la inspección del trabajo, son los casos del Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947, aplicable a la industria y al comercio, y el Convenio sobre las plantaciones, 1958, que cubre a una categoría limitada de empresas agrícolas.

Este Convenio, de 35 artículos, indica que la expresión *empresa agrícola* significa las empresas o partes de empresas que se dedican a cultivos, cría de ganado, selvicultura, horticultura, transformación primaria de produc-

⁵⁹ Oficina Internacional del Trabajo, *Documento informativo sobre Ratificaciones y...*, op. cit., pp. 66-67.

tos agrícolas por el mismo productor o cualquier otra forma de actividad agrícola.

Conforme a la disposición 3, todo miembro de la Organización, para el que esté en vigor el presente Convenio deberá mantener un sistema de inspección del trabajo en la agricultura, que aplicará, indica el numeral 4, a las empresas agrícolas que ocupen trabajadores asalariados o aprendices, cualesquiera que sean la forma de su remuneración y la índole, forma o duración de su contrato de trabajo.

Asimismo, se indica que el Estado miembro extenderá la inspección del trabajo en la agricultura a una o más de las siguientes categorías de personas que trabajen en empresas agrícolas: *a)* arrendatarios que no empleen mano de obra externa, aparceros y categorías similares de trabajadores agrícolas; *b)* personas que participen en una empresa económica colectiva, como los miembros de cooperativas, y *c)* miembros de la familia del productor, como los defina la legislación nacional.

La inspección del trabajo en la agricultura, indica el artículo 6, estará encargado de: velar por el cumplimiento de las disposiciones legales relativas a las condiciones de trabajo y a la protección de los trabajadores en el ejercicio de su profesión, tales como las disposiciones sobre horas de trabajo, salarios, descanso semanal y vacaciones; seguridad, higiene y bienestar; empleo de mujeres y menores, y demás disposiciones afines, en la medida en que los inspectores del trabajo estén encargados de velar por el cumplimiento de dichas disposiciones.

La inspección del trabajo, en la medida en que sea compatible con la práctica administrativa del miembro, deberá estar bajo la vigilancia y control de un organismo central, de nivel federal o de una unidad de la federación.

El Convenio, en la disposición 14 expresa que el miembro que la suscriba, deberá tomar medidas a fin de asegurar que el número de inspectores del trabajo en la agricultura sea suficiente para asegurar el cumplimiento efectivo de las funciones del servicio de inspección. En este sentido, la autoridad deberá proporcionar a los inspectores del trabajo en la agricultura, todos los elementos necesarios para el cumplimiento de sus funciones, tales como: oficinas locales, medios de transporte y el reembolso de diversos gastos imprevistos.

El artículo 16 expresa que los inspectores del trabajo en la agricultura provistos de las credenciales pertinentes estarán autorizados, entre otros aspectos, a: entrar libremente y sin previa notificación, a cualquier hora del día o de la noche, en todo sitio de trabajo sujeto a inspección; entrar de día en cualquier lugar respecto del cual tengan motivo razonable para suponer

que está sujeto a inspección; y proceder a cualquier prueba, investigación o examen que consideren necesario a fin de cerciorarse de que las disposiciones legales se observan estrictamente y en el particular, para interrogar solos o ante testigos, al empleador, al personal de la empresa o a cualquier otra persona que allí se encuentre sobre cualquier asunto relativo a la aplicación de las disposiciones legales; para exigir, en la forma prescrita por la legislación nacional, la presentación de libros, registros u otros documentos que la legislación nacional relativa a las condiciones de vida y de trabajo ordene llevar, para comprobar su conformidad con las disposiciones legales y para obtener copias o extractos de los mismos; para tomar o sacar muestras de productos, substancias y materiales utilizados o manipulados en la empresa agrícola, con el propósito de analizarlos, siempre que se notifique al empleador o a su representante que los productos, muestras o substancias han sido tomados o sacados con dicho propósito.

Al realizar una visita de inspección, el inspector deberá notificar su presencia al empleador o a su representante y a los trabajadores o a sus representantes, a menos que considere que dicha notificación puede perjudicar el cumplimiento de sus funciones. Asimismo, en los casos y en la forma que determine la legislación nacional, deberán notificarse los accidentes del trabajo y los casos de enfermedad profesional que ocurran en el sector agrícola. Y en la medida de lo posible, los inspectores del trabajo participarán en toda investigación, en el lugar en donde hayan ocurrido, sobre las causas de los accidentes del trabajo y de los casos de enfermedad profesional más graves, y particularmente de aquellos que hayan tenido consecuencias mortales u ocasionando varias víctimas.

También sobresale el artículo 20, éste consigna que los inspectores del trabajo en la agricultura no deberán tener interés directo o indirecto en las empresas que estén bajo su vigilancia; asimismo, estarán obligados, pena de sanciones o medidas disciplinarias, a no revelar, ni aún después de haber dejado el servicio, los secretos comerciales o de fabricación o los métodos de producción de que puedan haber tenido conocimiento en el desempeño de sus funciones; y por último, deberán considerar como absolutamente confidencial el origen de cualquier queja que les dé a conocer un defecto, un peligro en los métodos de trabajo o una infracción de las disposiciones legales, y no deberán revelar al empleador o a su representante que la visita de inspección se efectúa por haberse recibido dicha queja.

Las personas que violen o descuiden la observancia de las disposiciones legales por cuyo cumplimiento velan los inspectores del trabajo en la agricultura, expresa el artículo 21, deberán ser sometidas inmediatamente, sin

aviso previo, a un procedimiento judicial o administrativo. Sin embargo, la legislación nacional podrá establecer excepciones, en los casos en que deba darse un aviso previo, a fin de solucionar la situación o tomar disposiciones preventivas.⁶⁰

Por supuesto que el Convenio exige del país miembro establezca en su legislación sanciones adecuadas, que deberán ser efectivamente aplicadas. Además de una política de supervisión de las normas de trabajo más eficaz; pues el incumplimiento de la normatividad se da con mucha frecuencia.

Este convenio, hasta diciembre del 2004, ha sido ratificado por los siguientes países: Alemania, Argentina, Azerbaiyán, Bélgica, Bolivia, Bosnia y Herzegovina, Burkina Faso, Colombia, Costa Rica, Costa de Marfil, Croacia, Dinamarca, Egipto, El Salvador, Eslovenia, España, Ex República Yugoslava de Macedonia, Finlandia, Francia, Guatemala, Guyana, Hungría, Italia Kazajstán, Kenya, Letonia, Madagascar, Malawi, Malta, Marruecos, República de Moldavia, Noruega, Países Bajos, Polonia, Portugal, Rumania, Serbia y Montenegro, República Árabe de Siria, Suecia, Ucrania, Uruguay, Zimbabwe.⁶¹

IV. CONCLUSIONES

La función normativa de la Organización Internacional del Trabajo en el mundo laboral es de lo más sobresaliente; pues a través de sus Conferencias Generales materializa sus convenios y recomendaciones internacionales, orientados todos ellos a la búsqueda de la justicia social y la paz universal.

Los convenios fundamentales y prioritarios constituyen los mejores instrumentos para desarrollar una sana política laboral con equilibrio y justicia social para los sectores involucrados, de los países miembros de la OIT, especialmente para la clase trabajadora.

De los ocho convenios fundamentales, México ha suscrito seis de ellos, referidos estos al trabajo forzoso y su abolición, la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, igualdad de remuneración, discriminación en el empleo y las peores formas de trabajo infantil. Sin embargo, el gobierno mexicano aún no suscribe los Convenios 98 y 138, referidos a la negociación colectiva y a la edad mínima laboral. Recomendamos su

⁶⁰ Cfr. "Convenio 129", en *Biblioteca Electrónica...*, *op. cit.*

⁶¹ Oficina Internacional del Trabajo, *Documento informativo sobre Ratificaciones y...*, *op. cit.*, p. 69.

ratificación en virtud de que los trabajadores a través de sus organizaciones gremiales, requieren de amplia libertad para negociar colectivamente. Además, es conveniente proteger a la niñez en su desarrollo físico, intelectual y moral.

Con respecto a los convenios prioritarios, damos cuenta de que México sólo ha suscrito el número 144 sobre la consulta tripartita, que favorece la democracia del mundo laboral; sin embargo, aún no ratifica los convenios que se ocupan de dos temas urgentes: de la inspección del trabajo en las empresas y en la industria, y de la política del empleo. Recomendamos la ratificación de los convenios 81, 122 y 129; pues es conveniente materializar acciones a favor de la observancia de la normatividad laboral, fortaleciendo la inspección del trabajo; así como crear mayores empleos; pues la clase trabajadora, no obstante su edad, preparación, necesidad y deseo por trabajar, se encuentran sin alternativa para vincularse laboralmente.

La política de la Organización Internacional del Trabajo por promover sus normas internacionales, especialmente sus convenios fundamentales y prioritarios, es acertada. Creemos que los países miembros, como es el caso de México, deberían ratificar los doce convenios, favoreciendo con ello las buenas relaciones laborales de los trabajadores con los empleadores, mejorando con ello la armonía laboral.

V. BIBLIOGRAFÍA

CAVAZOS FLORES, Baltasar, *El Artículo 123 y su Proyección en Latinoamérica*, México, JUS, 1976.

CHARIS GOMEZ, Roberto, *Derecho Internacional del Trabajo*, segunda edición, México, Porrúa, 2000.

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, México, Berbera Editores, 2005.

Guía Laboral y de Seguridad Social, Concordada, México, Fiscal, 2005.

JENKS, C. Wilfred, *La Organización Internacional del Trabajo y la Protección de los Derechos Humanos de América*, Buenos Aires, Abelardo Perrot, 1962.

LASTRA LASTRA, José Manuel, *Derecho Sindical*, segunda edición, México, Porrúa, 1993.

_____, José Manuel, *La Discriminación en el empleo y el Convenio No III de la OIT*, Laboral No. 51, México, Sicco, 1996.

Ley Federal del Trabajo, cuarta edición, McGraw Hill, México 1999.

Oficina Internacional del Trabajo, *La OIT, qué es, qué hace*, Ginebra, Oficina Internacional del Trabajo, s/a.

_____, *Las Normas Internacionales del Trabajo*, Ginebra, Oficina Internacional del Trabajo, tercera edición, 1992.

_____, *Los Sindicatos y la OIT*, Ginebra, Suiza, Oficina Internacional del Trabajo, 1982

Organización Internacional del Trabajo, *Constitución de la Organización Internacional del Trabajo y Reglamento de la Conferencia Internacional de Trabajo*, Ginebra, Oficina internacional del Trabajo, 1998.

_____, *Convenios y Recomendaciones*, Génova, Biblioteca Electrónica de Documentos sobre Normas Internacionales del Trabajo, 2004.

POTOBSKY, Geraldo W. VON, y Héctor G. BARTOLOMEI DE LA CRUZ, *La organización Internacional del Trabajo*, Buenos Aires, Astrea, 1990.

Real Academia Española, *Diccionario de la Lengua Española*, vigésimo segunda edición, Madrid, Espasa Calpe, 2001.

Secretaría del Trabajo y la Previsión Social, *México y la Organización Internacional del Trabajo*, quinta edición, México, STPS, 1998.

TRUEBA URBINA, Alberto y Jorge Trueba Barrera, *Legislación Federal del Trabajo Burocrático*, trigésima octava edición actualizada, México, Porrúa, 1999.