

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL ESTADO DE MÉXICO
UNIDAD ACADÉMICA PROFESIONAL DE CUAUTITLÁN IZCALLI



LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO Y LA APLICACIÓN DE
SUS NORMAS JURIDICAS EN MEXICO.

TESINA

PARA OBTENER EL TÍTULO DE:

LICENCIADO EN DERECHO INTERNACIONAL

PRESENTA:

DIANA KAREN ROMERO MENDOZA

ASESOR:

DR.EN D.MAURICIO JOSÉ HERNÁNDEZ SARTI

CUAUTITLÁN IZCALLI, ESTADO DE MÉXICO, 2018

DEDICATORAS

A mi Familia

A mi Hija

Al Dr. Mauricio José Hernández Sarti.

A ti que Eres, Fuiste y Serás mi ejemplo Ricardo Mendoza Muñoz

Agradecimientos

Al Dr. Mauricio José Hernández Sarti.

Por la confianza, por creer en mí y acompañarme en este camino con su experiencia y conocimiento hasta culminarlo.

A la Dr. Liliana Antonia Mendoza González.

Por siempre brindarme ese apoyo incondicional, ayudarme a continuar y concluir con éxito.

A Mis Padres.

Por todo el apoyo brindado y comprensión en mi camino profesional. .

A Mi Familia

La cual jamás me dejó bajo ninguna circunstancia, por su apoyo y cariño incondicional

Amigos y Compañeros

Los que con su experiencia me enseñaron el amor a mi profesión, aquellos que me acompañaron en este camino y ayudaron a continuar.

A Mi Hija Regina

A ti que fuiste, eres y será mi único motivo a ser mejor cada día, cada logro en mi vida es por ti y para ti, gracias por estar siempre a mi lado.

RESUMEN

La Organización Internacional del Trabajo como se sabe es el organismo internacional que regula y vela por las condiciones de los trabajadores.

Debido a los cambios que se han llevado a cabo en nuestra esfera nacional, y en base a la legislación mexicana, la cual no cuenta con la eficacia correspondiente, se realiza un análisis en el cual se estudia los principales puntos en comparación con lo emitido por el organismo:

El impulso a la creación y formalización de empleo, particularmente para jóvenes, mujeres y otros grupos con desventajas de entrar al mercado de trabajo en condiciones de igualdad, debido a las nuevas reformas laborales.

La promoción y construcción de la seguridad social y de pisos de protección social.

Eficiencia, eficacia y transparencia de la legislación y justicia laboral, en la aplicación de las Normas Internacionales del Trabajo.

Como resultado es conocer los medios procedimientos y asistencia técnica para la aplicación de dichos instrumentos, así como la aplicabilidad de los instrumentos en México.

SUMMARY

The International Labor Organization, as it is known, is the international body that regulates and watches over the conditions of workers.

Due to the changes that have taken place in our national sphere, and in the base of the Mexican legislation, which does not count with the corresponding efficiency, an analysis is made in which the main points are studied in comparison with the issued by the body:

The impulse to the creation and formalization of employment, particularly for young people, women and other disadvantaged groups to enter the labor market in conditions of equality, due to the new labor reforms.

The promotion and construction of social security and social protection floors.

Efficiency, effectiveness and transparency of legislation and labor justice, in the application of International Labor Standards.

As a result it is to know the means procedures and technical assistance for the application of the instruments in the United States, as well as the application of the instruments in Mexico.

LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, Y LA APLICACIÓN DE SUS NORMAS JURIDICAS EN MEXICO.

INTRODUCCIÓN.....	1
CAPITULO I. ANTECEDENTES HISTÓRICO- JURÍDICOS DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO.	5
1.1 Origen de la Organización Internacional del Trabajo.	5
1.1.1 la OIT en México.....	11
1.1.2 Conferencia Internacional del Trabajo.	20
1.2 Constitución Histórica.	20
1.2.1. Surgimiento de los órganos reguladores.....	22
1.2.2 la OIT en la posguerra.	25
CAPITULO II. MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL Y COMPOSICIÓN ORGÁNICA DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO.....	27
2.1 Composición orgánica.....	27
2.1.1 constitución de la OIT.....	28
2.2 Órganos reguladores de la OIT.....	29
2.2.1 La conferencia internacional de trabajo.....	29
2.2.2 El consejo de administración.....	30
2.2.3 La oficina internacional del trabajo.....	32
2.2.4 Comisiones.....	33
CAPÍTULO III. DIAGNÓSTICO DE FUNCIONAMIENTO DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO.	38
3.1 Normatividad de la OIT.....	39
3.1.1 Convenios y Recomendaciones.....	40
3.2 Medios de control de la aplicación de convenios y recomendaciones de la OIT.....	44
CAPÍTULO IV. MARCO METODOLÓGICO DE LA INVESTIGACIÓN.....	51
4.1 Paradigma de la Investigación.....	51
4.2 Tipo de Investigación.....	51
4.3 Participantes en el estudio.....	52
4.4 Métodos y Técnicas de Investigación.....	52
4.4.1 Métodos Teóricos.....	52
4.4.2 Método Empírico.....	53

4.4.3 Método cualitativo	53
CAPITULO V. APLICABILIDAD DE LOS CONVENIOS DE LA OIT EN COMPARACIÓN CON LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO (MÉXICO)	54
5.1 Comparación de la Ley Federal del Trabajo en México, los estándares de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)	54
5.1.1 Subcontratación laboral	54
5.1.2 Contratos de tiempo determinado.....	59
5.2 Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación	65
5.2.1 Estructura y contenido	71
5.3 La ley federal del trabajo y la libertad sindical	81
CONCLUSIONES.	89
RECOMENDACIONES	91
REFERENCIAS.	92
Caruso Laura, El mundo obrero latinoamericano ante la Organización Internacional del Trabajo a lo largo del siglo XX (2017).....	92
Harold Butler, (1938), Promoting Jobs, Protecting People, International Labour Organization	93
Anexo	97

INTRODUCCIÓN.

El presente tema de investigación pretende realizar un estudio sobre el derecho internacional del trabajo, la vinculación con la organización internacional del trabajo, la ley mexicana ante conflictos laborales y los alcances en la actualidad, teniendo como propósito estudiar los mecanismos y limitaciones que se nos presentan en un conflicto laboral internacional, nacional y como dicha organización interviene para brindarles una solución real a los trabajadores regionales.

La Organización Internacional del Trabajo conocida por sus siglas OIT, es la fuente de derecho internacional laboral la cual representa en la esfera internacional en base a sus Convenios y Recomendaciones ante un conflicto de índole laboral, por lo cual en la aplicación de sus instrumentos jurídicos se puede distinguir la importancia de su aplicabilidad en las controversias en México.

Se analizaran los conceptos de origen como lo son trabajador, Empresa, organismo, Trabajo, cada una de ellas desde las perspectivas que interviene en una relación laboral, social, histórica, jurídica, por lo cual, se crea un organismo internacional encargado de regular y velar por los interés de los trabajadores así como las relaciones que existen entre los empleados y el sector empresarial, para poder tener un enlace eficaz con la normatividad laboral para de este modo poder analizar su evolución.

la Organización Internacional del Trabajo es una entidad internacional formada por los gobiernos y las centrales empresariales y sindicales de distintos países, con sede en Ginebra y delegaciones regionales.(Grisolia, 2008)

Por lo cual es planteamiento del problema y desarrollo de la siguiente investigación se basa en el análisis de ¿Cómo lograr que la aplicación de las recomendaciones o normas jurídica de dicho órgano sean aplicables en los órganos de administración laboral en México?.

Para la presente investigación, se contemplan el siguiente objetivo general;

Analizar, la estructura, funcionamiento y tratados de la organización internacional del trabajo así como la legislación mexicana sobre los medios de solución de los conflictos laborales individuales de carácter internacional.

Por lo cual se cuentan como objetivos específicos los siguientes:

1. Examinar los acontecimientos históricos que se han aplicado en la administración de las normas emitidas por la Organización Internacional del Trabajo.
2. Analizar los referentes teóricos existentes sobre la aplicación de las normas emitidas por la OIT y su función.
3. Identificar la aplicación actual de la administración de las normas emitidas por la OIT y su función.
4. Determinar las acciones que debe tener la difusión de las normas emitidas por la Organización Internacional del Trabajo.

La presente investigación tiene como punto de partida la hipótesis sobre la poca intervención que hay en México de la organización internacional del trabajo en conflictos laborales internacionales y por los pocos elementos en los conflictos laborales, ya que no se aplican para la resolución de ellos.

Buscando así mediante esta disciplina se puedan obtener principios y formas de solución de los conflictos laborales internacionales sin tener que crear todo un sistema normativo específico para la resolución de cada caso.

La presente investigación es una investigación documental bibliográfica, ya que se basa en la recolección, análisis y revisión de artículos de investigación, legislación, jurisprudencia, tratados y convenios internacionales, informes con relación al tema ya mencionado.

Como metodología de la presente investigación se empleará el método deductivo, en el cual se hará la recopilación y análisis de la doctrina internacional aplicable a la materia, así como el estudio de la jurisprudencia nacional en los casos en que sea aplicable.

Utilizando también un método teórico en el cual se tomara un enfoque de sistema el cual nos ayudara a visualizar la estructura y aplicabilidad de los instrumentos utilizados por la OIT en los conflictos laborales en México, de igual manera se tiene un método de análisis y síntesis el cual nos servirá para obtener un conocimiento mas específico de la información obtenida de la OIT para llegar a la conclusión y análisis de la aplicación de dichos instrumentos emanados por la misma.

Se utilizara para estudiar el surgimiento y el comportamiento en la actualidad de dicha organización un método histórico lógico el cual nos ayudara a tener un análisis de los acontecimientos que dieron origen a los instrumentos jurídicos que serán analizados en base a la normatividad de la OIT.

El método empírico se utilizara para identificar las características principales del objeto de estudio, a través de los procedimientos prácticos con el alcance necesario para la aplicación de diversos medios de estudio.

Asi como una investigación empírica para tener un mayor rango de perspectiva frente a la problemática que se tiene con la aplicabilidad de los instrumentos jurídicos de la Organización Internacional del Trabajo en México, para poder tener un análisis completo de la información verificada y estudiada y poder obtener una comprobación exitosa.

En cuanto al método cuantitativo se tomo en cuenta el método hermenéutico el cual se utilizara para obtener una interpretación de cada elemento de los referentes teórico e histórico que se llevara a cabo en los instrumentos jurídicos de la Organización Internacional del Trabajo y su aplicación en México.

De otra manera, se utilizará el tipo de estudio descriptivo con el fin de realizar una descripción y análisis de la organización internacional del trabajo, como su origen, funcionamiento, estructura y los tratados y convenios de los cuales México es parte, con la finalidad de analizar si es posible efectuar una solución efectiva para los trabajadores en nuestro país, sin necesidad de creación normativa.

Es por ello que La OIT es una Organización internacional caracterizada por su carácter universal la cual se integra en el denominado sistema de las Naciones Unidas y reformista, diálogo y persuasión para avanzar en la justicia social, así como por el hecho de tener el tripartismo como principio organizativo fundamental en las relaciones laborales para de este modo poder llegar a un bienestar común.

Trabajar por la justicia social es nuestra evaluación del pasado y nuestro mandato para el futuro. (Somavia Juan,2016)

CAPITULO I. ANTECEDENTES HISTÓRICO- JURÍDICOS DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO.

Para poder conocer el funcionamiento, así como la intervención de este organismo, se efectuara un análisis sobre el origen y los antecedentes históricos del mismo para obtener un entendimiento y poder crear una base sólida sobre dicha investigación, se tomara como primer punto una recopilación cronológica del origen de la Organización Internacional del Trabajo.

1.1 Origen de la Organización Internacional del Trabajo.

Si hablamos del sentido más simple del vocablo trabajo en el sentido físico, podemos tener que es la acción determinada para transformar una materia o producir alguna idea.

Para quienes estamos interesados desde una perspectiva histórica en los mundos del trabajo latinoamericanos, sus formas, sujetos, experiencias, contornos y dinámicas, la OIT se torna un actor insoslayable.

Desde su creación en 1919 constituye un factor fundamental para pensar tanto la construcción de la intervención de los estados nacionales en esos mundos laborales como, sobre todo, la definición de ciertos campos laborales constituidos en torno a aquello que la OIT problematizó y definió como trabajo, en función de un conjunto de sentidos y supuestos a los que es necesario historiar y repensar.

Precisamente, la definición de tales campos laborales en el seno de la OIT estuvo atravesada por las tensiones entre los estados, los empresarios y los trabajadores, cuyas representaciones tenían cabida en este particular órgano internacional con una estructura tripartita. Stagnaro (como se cito en Caruso, Laura 2017)

Por otro lado Carlos Reynoso Castillo nos habla sobre la búsqueda de establecer los márgenes a partir de la manera en que se presta el trabajo señalando que se dan bajo un esquema de ajenidad o como en México se señala, bajo subordinación. (Reynoso Castillo Carlos, 2006)

En el Proceso del trabajo, es decir, en el proceso de moldear y cambiar la naturaleza exterior de él, el hombre, dice Fromm, se moldea y cambia a sí mismo. (E. Fromm, 1944)

El trabajo aparece como el enfrentamiento entre el hombre y la naturaleza, en una relación de progresivo conocimiento y control de ella, cuyo estímulo son las diversas y sucesivas necesidades humanas en las diferentes etapas de esa relación y de ese proceso, etapas en las cuales el hombre se transforma así mismo. (Panorama y Tendencia, 2006)

De la misma forma Veblen, identificando trabajo e industria, lo define como esfuerzo encaminado a elevar la vida humana aprovechando el medio ambiente humano y Sartre agregaba que por medio del trabajo dominábamos al mundo (T. Veblen, 1951)

Se considera que el fin práctico conscientemente deseado, es el elemento constituyente del trabajo, supone siempre por un lado la pretensión de una cierta utilidad, y, por otro lado, una relación progresiva de dominio y control sobre la naturaleza, sin embargo, Bergson afirma que “el trabajo humano consiste en crear utilidad, y mientras el trabajo no sea hecho no hay nada de lo que se quisiera obtener. (L'evolution creatrice, 1948).

Mismo que en la Ley Federal del Trabajo de México en su artículo 20, se considera que una relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario. (Ley Federal del Trabajo, 2016)

Por ende ya analizados los siguientes conceptos, desde perspectivas sociológicas, económicas y la manera en que los autores definen el vocablo básico para este estudio podemos entender que “el Trabajo” siempre será una manera de control para el ser humanos dependiendo del medio en el que se encuentre.

Por, tal motivo se crea un organismo internacional que regule y vele por los interés de los trabajadores así como las relaciones que existen entre los empleados y el

sector empresarial, para poder tener un enlace directo con la normatividad laboral para poder analizar su evolución

Es por ello que con el paso de los años se crea un organismo que pueda regular desde la esfera internacional, las relaciones, condiciones y características que conlleva el trabajo.

El sentido de interpretación del derecho laboral depende el origen y de la idea que se tenga dependiendo de la corriente teórica que se estudia como por ejemplo Carl Marx define que la fuerza del trabajo es una mercancía, visualizándolo desde la perspectiva del capitalismo sin embargo su contra idea establecida en el tratado de Versalles nos define que el principio rector del Derecho Internacional del Trabajo consiste en que el trabajo no debe ser considerado como mercancía o como artículo de comercio.

El derecho laboral en base al análisis desarrollado surge para consideración de varios autores en la época antigua, sin dejar de lado la idea que en Derecho Romano no se contemplaba la idea de la defensa de las condiciones de trabajo, ya que se tenía la errónea idea que el trabajo era un castigo o una manera de control, diferencia social o esclavitud.

Por otro lado se toman como referentes potenciales del surgimiento del Derecho Laboral en 1764 cuando Hargreaves invento la primera máquina de tejer y los trabajadores sintieron la gran necesidad de defender sus derechos ante las injusticias vividas.

La Organización Internacional del Trabajo más adelante mencionada como OIT, es la fuente de derecho internacional laboral representada en la esfera internacional en base a sus Convenios y Recomendaciones que realiza, esta es reconocida en los documentos que emanan de su mecanismo de control de la aplicación de sus normas internacionales del trabajo.

Los Convenios de la OIT son tratados internacionales sujetos a ratificación por los Estados miembros de la OIT.

Las Recomendaciones que realiza la OIT son instrumentos no vinculantes, que por regla general tratan de los mismos temas que los Convenios, diferencia que será descrita más adelante.

En 1919, fue creada la Organización Internacional del Trabajo como parte del Tratado de Versalles el cual se conoce puso fin a la Primera Guerra Mundial, este momento histórico se toma para poder reflejar la creencia de que la paz universal y permanente sólo puede lograrse si se basa en la justicia social. (OIT, 2016)

En enero y abril de 1919 fue creada su constitución, por el órgano principal conocido como la Comisión de Trabajo organismo creado por la Conferencia de la Paz.

Dicho organismo fue creado con la finalidad de la creación de la constitución , la cual se reunió por primera vez en París y luego en Versalles, dicha Constitución contiene ideas probadas dentro de la Asociación Internacional para la Protección de los Trabajadores, de Basilea en 1901, asociación que trabajo en conjunto con la conferencia la creación de la OIT.

Como dato histórico para la creación de la constitución de la OIT se tiene la defensa de una organización internacional organización que se ocupa de las cuestiones laborales se inició en el siglo XIX, dirigido por dos industriales, Robert Owen (1771-1853) de Gales y Daniel Legrand (1783-1859) de nacionalidad francesa. (Universidad de san Carlos de Guatemala, la ratificación del convenio 183 (Marcus Alexander González Pérez, 2009)

El copropietario y director de una fábrica textil en Escocia, y considerado como el fundador del cooperativismo y gran representante del socialismo utópico, pudo analizar la actividad laboral de una perspectiva más amplia. (Robert Owen, 1992)

Su función se basó realizando una serie de reformas con las cuales se anticipó a las actuales legislaciones laborales, tomando como ejemplo la reducción de jordanas laborales de esta manera surgieron como fuerzas impulsoras de la

creación de la OIT la seguridad humanitaria, la seguridad política y consideraciones económicas.(A new view of society, 1992)

En el preámbulo de la constitución se pueden conocer las ideas que se tomaron en cuenta:

- Considerar que la paz universal y permanente sólo puede establecerse si se basa en la justicia social;
- Considerar que existen condiciones de trabajo que entrañan tal dificultad injusticia y privaciones para gran número de seres humanos para producir un descontento tal que la paz y la armonía del mundo están en peligro; y considerando que es urgente mejorar dichas condiciones;
- Considerar que si cualquier nación no adoptare un régimen de trabajo realmente humano es un obstáculo en el camino de otras naciones que deseen mejorar las condiciones en sus propios países.” (Organización internacional del trabajo, 2017)

Tomando en cuenta las ideas ya expuestas podemos determinar que dentro de los elementos que influyeron en su creación, se encontraba el grado de indefensión de los trabajadores y plantearse el objetivo de buscar la protección laboral.

El Preámbulo de la Constitución hace clara referencia al expresar que:

Existen condiciones de trabajo que entrañan injusticia, miseria y privaciones para gran número de seres humanos. (Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, 2017)

Tomando otro punto de vista, un elemento importante y preocupante a considerar por los empresarios de aquellos países y en las condiciones temporales que se encontraban, se dio como logro el realizar tope a las largas jornadas laborales, ya que era influenciada por la competencia desleal que significaba que, en otros países, la jornada de trabajo fuese de jornadas extremas.

Otro elemento a considerar, en este caso postulado por los mismos participantes de la Conferencia de la Paz, estuvo vinculado con el final del conflicto bélico y con el aporte que los trabajadores habían hecho, tanto en el campo de batalla como desde la industria es por ello que surge, la frase inicial de la Constitución expresa: La paz universal y permanente sólo puede basarse en la justicia social.

El Preámbulo de la Constitución establece cuáles son las áreas de la actividad laboral que necesitan ser mejoradas, todas cuestiones que aún hoy continúan siendo motivo de reflexiones y luchas para la OIT:

- La regulación de las horas de trabajo, fijación de la duración máxima de trabajo y la semana;
- La regulación de la oferta de trabajo, la prevención del desempleo y la garantía de un salario vital adecuado;
- La protección del trabajador contra las enfermedades, dolencias y lesiones derivadas de su empleo;
- Protección de los niños, los jóvenes y las mujeres;
- Provisión de vejez y de invalidez, la protección de los intereses de los trabajadores ocupados en el extranjero distintos del suyo;
- El reconocimiento del principio de igualdad de remuneración por trabajo de igual valor;
- El reconocimiento del principio de la libertad de asociación;
- Organización de la enseñanza profesional y técnica y otras medidas, (Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, 2017)

De mismo modo podemos encontrar que en el preámbulo de la Constitución de la OIT creado como base regulatoria nos da un panorama amplio sobre los principios

rectores en los cuales los contratantes fundaron dicho organismo sin dejar de lado los sentimientos de justicia y humanidad.

Sin perder de vista el deseo de asegurar la paz permanente en el mundo dando como objetivo una gran importancia de la justicia social en asegurar la paz , en el contexto de explotación de los trabajadores, hablando de las excesivas jornadas laborales en las naciones industrializadas, no solo en un aspecto regional, sino a nivel global.

Dándonos, así como resultado el claro aumento de la comprensión de la interdependencia económica mundial y la necesidad de cooperación para obtener similitud de las condiciones de trabajo en los países que compite por los mercados internacionales y obtener una conciencia humanista y crear la cultura de una justicia social, ante los factores y elementos que intervienen.

1.1.1 la OIT en México.

Como se estudió anteriormente la OIT fue creada por consecuencia de guerra por ende al final de la Primera Guerra Mundial, se dio un fenómeno en la esfera internacional ya que la mayoría de la comunidad internacional ingresó de manera automática a dicho organismo firmando y ratificando el Tratado de Versalles o adhiriéndose al Pacto de la Sociedad de Naciones de esta manera buscar relaciones de paz y protección para sus gobiernos.

Se sabía de la creación de dicha organización y que contarían con su sede en Ginebra, representaron institucionalmente un nuevo orden internacional, sin embargo, tomando en cuenta que México venia de un proceso revolucionario lo cual tuvo como consecuencia que no fuese considerado apto según el juicio de sus principales artífices, las potencias vencedoras en la guerra de 1914.

Esta anomalía presentada en dicho organismo prevaleció en forma de exclusión por poco más de una década (1919- 1931), no sólo supuso una situación delicada respecto al pretendido universalismo de Ginebra; para el cuerpo directivo de esta organización internacional, puesto que la ausencia mexicana representó una

incómoda paradoja, determinada por la estrecha relación que el progresismo laboral y social del México posrevolucionario guardaba con los propósitos de renovación y regulación de las leyes y pautas laborales nacionales que guiaban los trabajos de la OIT. (Fabián Herrera León,2011)

Esta afinidad propició un acercamiento mutuo y excepcional respecto a la política evasiva que los gobiernos sostenían en general frente a Ginebra, y dio pie a una serie de intercambios y tentativas dirigidos a formalizar su colaboración.

Se consideraba a este fenómeno como una marginación de México ante el nuevo orden mundial pese a su ausencia la Sociedad de Naciones y la Organización Internacional del Trabajo, considero que era un problema el cual debería ser resaltado, pues el caso mexicano representó por espacio de una década una de las excepciones que puso en duda las aspiraciones universalistas de las organizaciones ginebrinas, entre ellas los mismos principios de creación de la constitución de la OIT. (Manley O. Hudson, 2011)

Si bien la exclusión de México de los referentes institucionales del nuevo sistema internacional no puede explicarse con los registros de la Conferencia de Paz de París al tratarse de una medida que fue decidida en privado por los representantes de Estados Unidos y Gran Bretaña, se debe concluir que ésta fue consecuencia de la tirante relación que estas potencias mantuvieron con México durante el periodo más delicado de su proceso revolucionario.

En efecto, el llamado problema mexicano hundía sus raíces en las tensiones con el exterior resultado de la prolongada inestabilidad experimentada por el país durante la etapa más cruenta de su revolución. La delicada situación de las inversiones extranjeras en México, duramente afectadas por la lucha armada y amenazada por el carácter nacionalista de la Constitución de 1917, había deteriorado las relaciones de México con las potencias anglosajonas. (Walter Scholes y Marie V. Scholes,2009)

En este contexto, la exclusión de México de la Sociedad de Naciones y la poca atención que le tenía a este estado que se encontraba en una crisis laboral y, por consiguiente, de la Organización Internacional del Trabajo dada la vinculación establecida entre ambas por el tratado de Versalles, debe entenderse como una medida extraordinaria que Estados Unidos y Gran Bretaña consideraron necesaria para solucionar aisladamente sus problemas con este país.

Si bien a partir de este momento la participación de México con los organismos ginebrinos se convirtió en una especie de tema tabú para las autoridades mexicanas, esta comprensible actitud empezó a perder fuerza bien entrada la década de 1920.

La causa consistió en las aspiraciones en el país activadas por una amistosa política de acercamiento emprendida por la OIT en 1922, y, más tarde en 1926, por el Instituto Internacional de Cooperación Intelectual de París (IICI), un organismo también vinculado a la Sociedad de Naciones, pero con una clara libertad de acción política derivada del mecenazgo francés. (Herrera León Fabian, 2009)

Las constantes muestras de interés por parte de ambas organizaciones facilitaron un acercamiento lento pero continuo con México hacia este espacio ginebrino de la diplomacia multilateral.

Una vez que se contó con el ingreso de México en dichos organismos multilaterales regidos en Ginebra se explica porque la repentina determinación de las principales potencias societarias de enmendar el acto de exclusión al país de este espacio de convivencia y entorno internacional.

Para entender mejor la circunstancia mexicana en la década de 1920, el marco temporal que vivía y en que tomarán forma las expectativas del país hacia la OIT, es necesario tener en cuenta los aspectos que determinarían la actitud de los gobiernos revolucionarios respecto a una posible colaboración con la organización laboral.

La Constitución de 1917 había representado un paso firme y decisivo, pero era insuficiente para poner fin a la incertidumbre resultante de la heterogeneidad de proyectos y aspiraciones aún presentes en dicha época.

Al cesar la violencia revolucionaria, con el triunfo indiscutible de una sola facción, el proceso de construcción del marco institucional del nuevo régimen, el del Estado revolucionario, recibió un fuerte impulso.

La política exterior asumió una responsabilidad de primer orden en el desarrollo de este proceso. En palabras de Lorenzo Meyer, le correspondió que el sostener la legitimidad y efectividad de las acciones del nacionalismo revolucionario frente a la resistencia al cambio de los intereses foráneos. (Lorenzo Meyer, 1991)

Para sortear este tipo de problemas, la política exterior mexicana potenció su carácter autodefensivo mediante la instrumentación de principios de política exterior inspirados en el postulado de no intervención entre las naciones; eran principios presentes en las doctrinas Carranza y Estrada que los gobiernos mexicanos consideraron básicos para permitir la convivencia pacífica y justa entre Estados soberanos (Herrera León Fabian, 2009)

La adecuación de la política exterior mexicana a las necesidades del país también fue paulatina; dio lugar a un complicado proceso de normalización de relaciones con el mundo exterior, el cual se modificó considerablemente tras la Primera Guerra Mundial y con la aparición de nuevos organismos multilaterales y permanentes a las que ya nos hemos referido.

Si bien es cierto que la principal base de poder fue el ejército, también lo es que Álvaro Obregón, desde su llegada a la presidencia, buscara tender lazos de unión entre el gobierno revolucionario y la sociedad mediante la aplicación de algunas disposiciones de la Constitución de 1917, con que consiguió, entre otros, el apoyo del movimiento obrero.

Tras ser fundada en 1920, la Confederación Regional Obrera Mexicana (CROM) obtenía varias posiciones en el gobierno Obregonista y, tal como lo aprecia Meyer,

el grado de hostilidad contra la acción sindical fue notablemente menor que en el pasado inmediato, particularmente cuando las huelgas eran encabezadas por la crom, pero fue durante el gobierno de Plutarco E. Calles cuando las relaciones con el sector obrero organizado realmente se estrecharon. (Confederación Regional Obrera Mexicana, 2016)

Como muestra de ello se dejó en manos de Luis N. Morones la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo, desde donde el fundador y jerarca de la CROM realizaría una obra fundamental para el nuevo régimen: Desde su nueva posición describe Enrique Krauze, el dirigente de la CROM podía dictar, dirigir y determinar la política laboral y crear un modus vivendi entre capital y trabajo. Tenía absoluta mano libre. Enrique Krauze,(como se cito en Fabián Herrera león, 2011)

Muy pronto el ascendente político de este sector privilegiado rebasó los límites de su acción natural apoyando al gobierno en su tarea de llevar adelante reformas nacionales y sociales de impacto general.

Las palabras del joven Vicente Lombardo Toledano por entonces orador e ideólogo Cromista son bastante ilustrativas a este respecto: Así se explicará que la CROM, representando un movimiento socialista y no sólo sindicalista, se una, a veces, al gobierno mexicano, haciendo suyo el programa de éste; y es que el gobierno ha luchado siempre por defender no sólo la llamada soberanía de la nación, sino las fuentes de la riqueza pública de donde debe surgir la liberación económica del pueblo, y que constituyen, precisamente, el objetivo de la embestida del capitalismo internacional.(Confederación Regional Obrera Mexicana, 2006)

México y la OIT buscaban un interés común en el marco del fenómeno que se vivía la excepcional luna de miel del movimiento obrero organizado con el gobierno mexicano atrajo la atención del cuerpo de funcionarios internacionales que dirigían la labor permanente de la OIT.

Una vez que se contó con la Constitución de 1917 esta hizo que se le brindara a México cierta reputación dentro de la OIT, pues consagraba en su texto principios vanguardistas en materia de derecho social y laboral.

En el marco de las reuniones preparatorias de paz inmediatas a la Primera Guerra Mundial, Samuel Gompers, presidente de la American Federation of Labor de Estados Unidos, había difundido tales contenidos, especialmente los de su artículo 123 rector del Trabajo en México con la intención de definir las metas de un reformismo social internacional, que serían perseguidas por la OIT. (Samuel Gompers, 2016)

Como punto de partida, el artículo 123 se fue reglamentando progresivamente hasta convertirse en una ley federal del trabajo en 1931.

Dicho proceso creó de manera inmediata la atención internacional, pues además de la elaboración de codificaciones concretas para las industrias minera, eléctrica y petrolera, se avanzó en la reglamentación sobre indemnizaciones, accidentes, seguridad industrial, huelgas, profesiones, juntas federales de conciliación y arbitraje, contratos colectivos y por lo cual derechos y obligaciones para los patrones y obreros; todo lo cual tenía naturaleza vanguardista en su contexto histórico.

Desde su origen, la acción normativa de la OIT ha sido “la médula de sus actividades”, dirigidas a la constitución gradual de un “Código Internacional del Trabajo” (Nicolás Valticos, 2000)

México era uno de los países mejor acreditados en aquel momento para proponer, discutir y dotar de nuevos elementos a este nuevo “Código”, pero su ausencia en la OIT configura una notoria paradoja.

En ese marco, la OIT buscó formalizar una relación de colaboración con el gobierno mexicano, que por su parte no tardaría en mostrarse interesado en que su movimiento obrero entrara en contacto con la organización, a fin de que se hiciera difusión de los logros sociales facilitados por la Revolución mexicana.

Pese a este deseo explícito, Albert Thomas, director de la OIT, entendió que las autoridades mexicanas no podían tomar la iniciativa con vistas a formalizar esta prometedora relación, como consecuencia del nefasto acto de exclusión de este país de los organismos. (Albert Thomas,2016)

Cabe mencionar que, en su discurso inaugural de la Conferencia del Trabajo de 1925, Thomas, seguramente con la intención de despejar el ambiente y mover a México a solicitar su ingreso, fue bastante obsequioso al esbozar el perfil social del gobierno de Calles, el general Calles ha estado involucrado con todas las luchas de los últimos años por la mejoría de la condición de los trabajadores mexicanos.

Teniendo como objetivo que desde que el general Calles fue electo, se hizo conocer inmediatamente el programa que se esperaba poner en ejecución.

En primer lugar, la culminación de la reforma agraria, para responder a los deseos de los trabajadores mexicanos, la reforma debe ser seguida, de acuerdo con el general Calles, no únicamente continuando la parcelación de las grandes propiedades, sino también dando a los nuevos propietarios de la tierra los medios para cultivarla, distribuyendo semillas, organizando científicamente la irrigación del país, desarrollando el crédito agrícola, en una palabra facilitando por todos los medios posibles la producción y así colaborar con la situación laboral que se vivía en las situación..

Por parte de la Organización Internacional del Trabajo, había incertidumbre respecto a su capacidad para actuar en concordancia con su teórica autonomía frente a la organización política central de Ginebra, la Sociedad de Naciones.

Al margen de todo tipo de problemas de orden técnico o jurídico, tales impedimentos o limitantes explican el fracaso de las diversas gestiones expuestas en este trabajo,

En este sentido una vez analizadas dichas posturas se conoce que, las buenas intenciones estuvieron a un nivel complicado, con lo cual el temprano

entendimiento armonioso entre el país y la OIT podría considerarse por completo desgastado en el momento en que ambas figuras internacionales se vieron formalmente vinculadas.

No obstante, la presencia de una delegación mexicana en la Asamblea Laboral de 1932 inauguró una era de cooperación hasta hoy ininterrumpida en el complicado proceso de creación de un derecho internacional de carácter social.

Una vez creada la Organización Internacional del Trabajo y México al ser Estado parte el 5 de enero de 1955 la Oficina Internacional del Trabajo y el Gobierno de México, firmaron un acuerdo para el establecimiento de una Oficina en la Ciudad de México.

Dicho acuerdo fue suscrito por Adolfo López Mateos el entonces secretario del Trabajo y Previsión Social de México, a su vez por el subdirector general Luis Alvarado quien tenía a su cargo la Oficina Internacional del Trabajo.

Dentro del cual estipulaba el acuerdo que las funciones de la Oficina serían las de otorgar asistencia técnica, a solicitud de los Gobiernos interesados, en las actividades que la propia Constitución de la Organización Internacional del Trabajo señala como de su competencia.

En los inicios, la Oficina con sede en México conducía también las acciones de la OIT en la República Dominicana y en Haití, de hecho, en su carta constitutiva explicitaba que era un Centro cuya esfera de acción abarcaría a “México, las Repúblicas de la América Central y las localizadas en el área del Caribe, a las cuales, por conveniencias prácticas, podrán ser añadidas otras repúblicas” dicha sede apoyaría y sería la encargada de regular aquellas circunstancias que se dieran en esta región. (Thomas Wissing, OIT 2018)

El primer director de la Oficina fue Adolfo Crespo Rodas, de nacionalidad boliviana, ya que la Oficina en México fue la segunda que se instaló en América Latina, después de sede en Brasil.

La Oficina abrió sus puertas el 5 de febrero de 1955 y la inauguró oficialmente el 11 de mayo del mismo año el subdirector general de la Organización Internacional del Trabajo, Jeff Rens, en presencia del Secretario del Trabajo y Previsión Social, Adolfo López Mateos; del Secretario General de la Confederación de Trabajadores de México, Fidel Velázquez así como del Director de Organismos Internacionales de la Secretaría de Relaciones Exteriores, Octavio Paz; y de otros funcionarios, diplomáticos y representantes del sector económico y social de México. (Historia de la OIT, 2017)

En México las normas internacionales orientan tanto el desarrollo legislativo nacional como el diseño de estrategias y de políticas nacionales que tienen por objetivo generar trabajo decente.

Principalmente, en México se lleva a cabo la promoción de los Convenios 81, 98, 156, 176, 187 y 189, a través de foros sobre buenas prácticas en materia de ratificación y aplicación de estos convenios.

Teniendo como surgimiento en la constitución de México el Artículo 123. Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social de trabajo, conforme a la ley.

Teniendo una constitución emergente se crea la Comisión de la OIT con sede en México, esta fue una organización tripartita, el único de su tipo que reúne a representantes de gobiernos, empleadores y trabajadores en sus órganos ejecutivos.

Esta fue presidida por primera ocasión por Samuel Gompers, presidente de la Federación Americana del Trabajo (AFL) en los Estados Unidos, y en su composición se encontraban representantes de nueve países: Bélgica, Cuba, Checoslovaquia, Francia, Italia, Japón, Polonia, el Reino Unido, así como los Estados Unidos (Ministerio de Trabajo en Guatemala, 2016)

1.1.2 Conferencia Internacional del Trabajo.

La primera Conferencia Internacional del Trabajo fue celebrada en Washington en octubre de 1919 en la cual se adoptaron seis convenios internacionales del trabajo, los cuales se tratan las situaciones de las horas de trabajo en la industria, el desempleo, la protección de la maternidad, el trabajo nocturno de las mujeres, la edad mínima y el trabajo nocturno de los menores en la industria.

En 1920 la OIT ubicada en Ginebra, y teniendo como representante a el francés Albert Thomas como el primer director de la Oficina Internacional del Trabajo, que la Secretaría permanente de la Organización, impulsó, 16 convenios internacionales del trabajo y 18 recomendaciones que fueron adoptadas en menos de dos años. (Thomas Albert,2016)

Ante este escenario obtenido se tuvo que ser atenuado ya que se consideraba que eran demasiados convenios para la situación que se tenía en esa época, el presupuesto demasiado alto y los informes demasiado críticos.

Sin embargo, la Corte Internacional de Justicia declaró que el dominio de la OIT se extendió también a la regulación internacional de las condiciones de trabajo en el sector agrícola. (Corte internacional de Justicia, 2017)

En 1926 Se estableció un Comité de Expertos como un sistema de vital importancia cuya tarea consiste en la supervisión de las Memorias con respecto del cumplimiento de los Convenios, actividad que cada año presentan los países miembros durante la Conferencia Internacional del Trabajo. (Organización internacional del trabajo, 2016)

1.2 Constitución Histórica.

Se conoce que La OIT es un organismo que pertenece desde 1946 a las Naciones Unidas.

La OIT realiza su labor a través de tres órganos principales:

La Conferencia Internacional del Trabajo (CIT),

El Consejo de Administración.

La Oficina Internacional del Trabajo.

El número de países que conforman la Organización se duplicó especialmente después de la posguerra, en el período que abarca de 1948 a 1970.

El Comité, que existe en la actualidad, está integrado por juristas independientes encargados de examinar los informes de su propio gobierno que se realizan en la conferencia.

Tomando como base los datos históricos ya mencionados se destaca que la influencia que tuvo la depresión y la guerra para que la OIT obtuviera mayor asistencia de países, ya que estos tomaran la decisión de someterse a la jurisdicción y aplicabilidad de los instrumentos que emanan de esta obteniendo como resultado un desempleo masivo debido a la situación que se estaba viviendo por la Gran Depresión.

Por lo cual como consecuencia principales los gobiernos restringieron los intercambios comerciales y de divisas para proteger sus balanzas de pagos viéndose así el fenómeno claro del desempleo un aumentó de forma constante, por lo cual la seguridad financiera, económica y social sufría un deterioro progresivo.

La evolución política no avanzó en lo absoluto, la Conferencia de Desarme no logró alcanzar un acuerdo, los acontecimientos acaecidos en Manchuria demostraron que era posible desacatar impunemente la autoridad de la Sociedad de Naciones, y en muchos países los graves disturbios políticos desembocaron en una guerra civil. Como ejemplo claro podemos referirnos al británico Harold Butler, quien sucedió a Albert Thomas en 1932. (Conferencia de Desarme, 1933)

Harold Butler participó activamente en las labores preparatorias que desembocaron en la creación de la Organización Internacional del Trabajo en 1919.

Este mismo fue Secretario General de su primera Conferencia, Subdirector de la Oficina y colaborador de Albert Thomas hasta la muerte de éste en 1932, y fue Director General hasta 1938. A su llegada a París en enero de 1919, Butler preparó el primer proyecto de Preámbulo de la Constitución, que dio lugar a la creación, el 31 de enero de 1919, de la Comisión de Legislación Internacional del Trabajo por la Conferencia de Paz. (Harol Butler,2016)

1.2.1. Surgimiento de los órganos reguladores.

El 11 de abril de 1919, la Conferencia de Paz aceptó las propuestas de la Comisión y creó una Comisión de Organización encargada de preparar la primera Conferencia Internacional del Trabajo, la cual nombró a Butler como su Secretario. (Organización Internacional del trabajo,2016)

La primera Conferencia Internacional del Trabajo se reunió en Washington el 29 de octubre de 1919, y Butler fue nombrado Secretario General de la misma. En Washington, Butler, en su calidad de Secretario General de la Conferencia, tuvo que poner en práctica por primera vez los principios consagrados en la Constitución de la Organización. . (Harol Butler,2016)

Bajo su mandato, la Conferencia abordó y resolvió innumerables problemas ligados a aspectos técnicos del procedimiento para los que se carecía de orientaciones que se derivaran de la experiencia. En la segunda reunión del Consejo de Administración en París en enero de 1920, Albert Thomas fue nombrado Director de la OIT, y su primera medida fue nombrar a Butler Subdirector. (Albert Thomas 2016)

Como Subdirector de la Organización, el cometido específico asignado a Butler era la organización interna, la administración y las finanzas. Le preocuparon especialmente los problemas de personal y de contratación, y siempre destacó la importancia de obtener un personal que fuera verdaderamente internacional.

Butler estaba convencido de que era posible obtener cooperación leal y un alto nivel de rendimiento del personal internacional, y no escatimó esfuerzos para velar por que, pese a las enormes dificultades que planteaban la diferencia de idioma, los distintos sistemas y métodos de trabajo, e incluso las diversas formas de pensar, el grupo de funcionarios recién contratados se transformara lo más rápidamente posible en un cuerpo de funcionarios públicos internacionales unificado, homogéneo y leal.(Enciclopedia Jurídica, 2005)

Cuando en 1932, Butler fue nombrado Director de la Oficina Internacional del Trabajo, adoptó medidas para fortalecer a la Organización para el caso de que llegara a estallar una nueva guerra mundial.

En su opinión, el mayor refuerzo que cabía encontrar era la adhesión de los Estados Unidos a la Organización, adhesión que se produjo en 1934, aunque continuó a permanecer fuera de la Sociedad de las Naciones Unidas.

En la reunión de la Conferencia de 1934, tras un período de 12 años, el Consejo de Administración incluyó a siete países no europeos entre los 16 gobiernos representados, con los correspondientes incrementos de la representación no europea en los Grupos de los empleadores y de los trabajadores. (Conferencia – ILO 2016)

Asimismo, se adoptaron medidas para intensificar las relaciones directas entre la Oficina y los países de ultramar, a fin de comprender mejor sus condiciones y necesidades y prestarles asistencia.

Se enviaron funcionarios en misión a Latinoamérica, Asia y Oriente Medio. Se estableció en la Oficina una Sección de Ultramar para garantizar que se prestara mayor atención a los problemas especiales de los países de ultramar. En enero de 1936, se celebró la primera Conferencia Regional en Santiago, Chile. (Comisión de aplicación de normas para la Conferencia, 2017)

La primera de estas reuniones fue la Conferencia Textil Internacional, que se celebró en Washington en 1937. A ésta sucedieron otras conferencias técnicas sobre las horas de trabajo en las industrias mineras, químicas, y otras.

Estas conferencias técnicas tripartitas fueron las precursoras de las comisiones de actividades industriales que se establecieron después de la guerra. (Organización internacional del trabajo, 2016)

El estadounidense John Winant se hizo cargo en 1939 al igual que la Segunda Guerra Mundial se hizo inminente, se trasladó la sede de la OIT temporalmente a Montreal, Canadá en mayo de 1940 por razones de seguridad, pero se fue en 1941, cuando fue nombrado embajador de Estados Unidos a Gran Bretaña. (John Winant. 2015)

Su sucesor, Irlanda Edward Phelan, quien había ayudado a escribir la Constitución de 1919 y jugó un papel importante una vez más durante la reunión de Filadelfia de la Conferencia Internacional del Trabajo, en medio de la Segunda Guerra Mundial, a la que asistieron representantes de gobiernos, empleadores y trabajadores de 41 países. (OIT, 2015)

Los delegados adoptaron la Declaración de Filadelfia, anexo a la Constitución, la cual todavía constituye la Carta de los fines y objetivos de la OIT.

En 1946, la OIT se convirtió en un organismo especializado de las Naciones Unidas recién formado y, en 1948, todavía durante el período de la dirección de Phelan, la Conferencia Internacional del Trabajo adoptó el Convenio N° 87 sobre la libertad de asociación y el derecho a organizarse. (Edward Phelan, 2016).

1.2.2 la OIT en la posguerra.

Como segundo hecho histórico importante para la OIT, fueron los años de la posguerra donde, David Morse fue Director General a partir de 1948-1970, cuando el número de Estados miembros se duplicó, la Organización adquirió su carácter universal, los países industrializados se convirtieron en una minoría entre los países en desarrollo, el presupuesto creció cinco veces y el número de funcionarios se cuadruplicó. (Mordones Soto Víctor, 2014)

La OIT estableció el Instituto Internacional de Estudios Laborales con sede en Ginebra en 1960 y el Centro Internacional de Formación en Turín en 1965.

La Organización obtuvo el Premio Nobel de la Paz por su 50 aniversario en 1969, Bajo el británico Wilfred Jenks, Director General a partir de 1970- 1973, la OIT hizo avanzar más en el desarrollo de normas y mecanismos para supervisar su aplicación, en particular la promoción de la libertad de asociación y el derecho a organizarse. (Jenks Wilfred, 2016)

Su sucesor Francis Blanchard, la ampliación de la cooperación técnica de la OIT con los países en desarrollo y evitado el daño al organización, a pesar de la pérdida de una cuarta parte de su presupuesto después de la retirada de Estados Unidos de 1977-1980. (Blanchard Francis, 2016)

La OIT también jugó un papel importante en la emancipación de Polonia de la dictadura, dando todo su apoyo a la legitimidad de la Unión Solidaridad según lo dispuesto en el Convenio N° 87 sobre la libertad sindical, ratificado por Polonia en 1957. (Convenio 87, 2016)

Michel Hansenne lo sucedió en 1989 y dirigido a la OIT en el período posterior a la Guerra Fría, haciendo hincapié en la importancia de la colocación de la justicia social en el centro de las políticas económicas y sociales internacionales. (Hansenne Michael, 2017)

También estableció la OIT en un curso de la descentralización de las actividades y los recursos de la sede de Ginebra.

El 4 de marzo de 1999, Juan Somavia, de Chile asumió el cargo de Director General. Hizo hincapié en la importancia de hacer del trabajo decente un objetivo estratégico internacional y la promoción de una globalización justa. (Somavia Juan, 2005)

CAPITULO II. MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL Y COMPOSICIÓN ORGÁNICA DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO.

La OIT es una Organización internacional caracterizada por su carácter universal se integra en el denominado sistema de las Naciones Unidas y reformista, diálogo y persuasión para avanzar en la justicia social, así como por el hecho de tener el tripartismo como principio organizativo fundamental. (Acuerdo de vinculación ONU/OIT, 1946)

La legitimación institucional de la representación de los trabajadores y de los empleadores, junto a los representantes gubernamentales, es: primero, una constante de la OIT desde sus orígenes, pues en la Parte XIII del Tratado de Versalles, los artículos 389 y 393, respectivamente, definen ya a la CIT y al Consejo de Administración como órganos tripartitos; y segundo, se manifiesta tanto en el carácter tripartito de dos de los principales órganos de la OIT –CIT y Consejo de Administración así como por regla general en la composición de sus respectivos órganos subsidiarios. (Jordi Bonet, 2013)

2.1 Composición orgánica.

La presencia orgánica de trabajadores y de empleadores desborda el rígido marco de los órganos y de las competencias consultivas, para integrar a sus representantes en los procesos decisorios con voz y con voto: la CIT adopta o no los Convenios ,tratados internacionales y las Recomendaciones actos normativos externos no vinculantes mediante votación de los delegados presentes el cual se rige por el artículo 19 de la Constitución de la OIT, con independencia de su adscripción gubernamental, sindical o patronal, todos los delegados ostentan un derecho de voto individual artículo 4 Constitución de la OIT. (Bonet Jordi, 2013)

El tripartimos puede entenderse como un factor positivo y de legitimación para la adopción de medidas que repercutan en la profundización de la justicia social: traslada al ámbito institucional la idea de diálogo social y fomenta el consenso o la búsqueda de amplias mayorías en la toma de decisiones. (Von Potobsky, 1990)

No obstante, implica también cierta flaqueza, debido a la necesidad de llegar a compromisos con motivo de las divisiones ideológicas y de intereses lo cual, sin duda, tiene además un sentido histórico y evolutivo en función de la composición de fuerzas e intereses del momento. (Von Potobsky, 1990)

Analizadas dichas posturas se entiende que el papel que desarrolla la OIT es mantener un diálogo social con los estados participantes en caso de controversias, la promoción del empleo justo e humano, la protección social así como las condiciones de trabajo justas, aunado a la cooperación internacional para la justicia.

2.1.1 constitución de la OIT.

La Constitución de la OIT, adoptada en el momento de su creación, prescribía la obligación de los Estados Miembros de presentar memorias periódicas sobre la aplicación de cada uno de los convenios ratificados.

Sin embargo, la Constitución no preveía órganos de control, cuya tarea específica fuera analizar tales memorias; de tal modo, le correspondió a la Conferencia Internacional del Trabajo encargarse del control de las normas durante los primeros años.

Rápidamente, quedó claro que la Conferencia no podría asumir esta tarea de forma efectiva debido al aumento constante de estados que se adherían a este órgano y por ende del número de ratificaciones y de memorias para evaluar y analizar, más la supervisión de la adopción de nuevas normas cada año.(OIT, 2014)

La OIT enfrentándose a la creciente adopción de normas y ratificación divide sus funciones en el cumplimiento de 4 objetivos principales, los cuales son los siguientes:

- Promover y cumplir las normas y los principios y derechos fundamentales en el trabajo

- Crear mayores oportunidades para que mujeres y hombres puedan tener empleos e ingresos dignos
- Mejorar la cobertura y la eficacia de una seguridad social para todos
- Fortalecer el tripartidismo y el diálogo social (Organización internacional del trabajo, 2016)

2.2 Órganos reguladores de la OIT.

Una vez analizados los objetivos por los cuales se van a regir los tres principales órganos de la OIT, los cuales son:

- La Conferencia Internacional del Trabajo,
- El consejo de administración,
- La Oficina Internacional del Trabajo.

De esta manera se explicara la función principal de cada uno de ellos

2.2.1 La conferencia internacional de trabajo.

La Conferencia Internacional de Trabajo es el órgano legislador de la OIT, en la conferencia lleva a cabo una sesión plenaria una vez al año durante el mes de junio, en Ginebra, Suiza.

En esta Conferencia, se reúnen todas las delegaciones de los Estados Miembros. (Organización internacional del trabajo, 2016)

La función principal de este órgano es establecer y adoptar las normas internacionales de trabajo y además, funciona como órgano de discusión para establecer las prioridades sociales y laborales fundamentales, buscando de esta manera adoptar las prioridades de la OIT para el año siguiente y mediante ello, establecer las agendas de cada país en materia de empleo. (Pastor Ridruejo,2001)

La elección del Consejo de Administración y el presupuesto también se realizan durante esta sesión.

La delegación de cada Estado Miembro se encuentra representada por dos delegados gubernamentales, un delegado del sector empleador y un delegado por parte del sector trabajador.

Cada representante de gobierno usualmente son ministros de gobierno, o bien los responsables o encargados de asuntos laborales en cada país; los delegados de los sectores empleador y trabajador se designan de acuerdo con los mecanismos y organizaciones representativas de cada uno de los Estados Miembros. (Organización internacional del trabajo, 2016)

Cada delegado tiene derecho a voz y voto, por tanto, la delegación del país no tiene que votar en bloque, las decisiones; sin embargo, la aprobación de los instrumentos y decisiones de la Conferencia deben ser aprobadas por mayoría y, en algunas ocasiones, por unanimidad.

Los jefes de estado o de gobierno al igual que las organizaciones internacionales, gubernamentales como no gubernamentales pueden asistir a la conferencia al igual que pueden asistir en calidad de observadores. (Organización internacional del trabajo, 2016)

Para que la Organización Internacional del Trabajo pueda tener un órgano interno que lo regule en materia legislativa y vigile la participación de los estados miembros cuenta con dicha asamblea la cual no solo funge como un administrador de normas si también teniendo en cuenta que funge como un órgano de discusión para mejora del funcionamiento de la misma organización. (Pastor Ridruejo, 2001)

2.2.2 El consejo de administración.

El Consejo de Administración es el órgano ejecutivo de la OIT, este se reúne tres veces al año, en los meses de marzo, junio y noviembre, es el órgano que toma las decisiones sobre la política de la Organización.

Su principal función es establecer el orden del día de la Conferencia, adopta el Programa y el Presupuesto de la OIT antes de presentarlo en la Conferencia y elige al Director General. (Centro Interamericano de Investigación, 2015)

La composición de este órgano está integrada por 56 miembros titulares de los cuales 28 son del gobierno, 14 del sector patronal y 14 de trabajadores también cuenta con 66 miembros adjuntos. (Estructura Orgánica OIT, 2017)

Los miembros con mayor importancia industrial se encuentran en los puestos titulares como lo es Alemania, Brasil, China, Estados Unidos, Francia, India, Italia, Reino Unido y Rusia. (Fondo Monetario Internacional, 2016)

Los restantes 18 miembros se eligen en la Conferencia cada tres años. Los miembros de los sectores de empleadores y trabajadores son elegidos por su capacidad individual.

El consejo de administración es el órgano ejecutivo que trabaja de la mano con la conferencia para tener un buen funcionamiento de la organización ya que este se encarga de realizar el presupuesto que se debatirá en la conferencia y se adoptara por la misma OIT. (Organización internacional del trabajo, 2016)

El consejo no solo se encarga de realizar una lección de sus miembros sino también de realizar una investigación para saber cuáles son sus miembros que cuentan con una industria desarrollada para hacerles participe de las opiniones y propuesta que se desarrollaran en la conferencia.

Para la elección de los miembros el consejo trabaja en conjunto con la conferencia para elegir a los miembros faltantes a través del voto, en dicho consejo también se elige al Director General de la oficina Internacional del Trabajo de la cual se hablara a continuación.

2.2.3 La oficina internacional del trabajo.

La Oficina Internacional del Trabajo es la Secretaría Permanente de la OIT esta se encuentra bajo la dirección del Director General, quien es elegido por el Consejo por un periodo renovable de 5 años; asimismo, es un órgano supervisado por el Consejo de Administración.

La Oficina es la encargada de preparar los documentos e informes que se utilizaran en las conferencias y reuniones de la OIT, además, administra los programas de cooperación técnica para las oficinas en el resto del mundo relativas a las normas internacionales de trabajo. (Centro Internacional de Formación, 2010)

Una vez analizadas las funciones de los órganos internos se entiende que sus actividad en conjunto con el Consejo de Administración se desarrolla de la siguiente manera el consejo acuerda poner un tema en el orden del día de una futura Conferencia Internacional de Trabajo.

La Oficina Internacional del Trabajo es el encargado de preparar un informe que analiza la legislación y la práctica de los Estados Miembros y a las organizaciones de empleadores y de trabajadores para que formulen comentarios al respecto, y se discute en la Conferencia Internacional del Trabajo.

Posteriormente, la Oficina prepara un segundo informe que contiene un proyecto de instrumento sobre el que también pueden formularse comentarios.

Dicho proyecto se somete a discusión en la próxima Conferencia, si se considera necesario se enmienda, y se propone para su adopción.

Esta doble discusión brinda a los participantes en la Conferencia un tiempo suficiente para analizar el proyecto de instrumento y formular comentarios sobre el mismo. (Organización internacional del trabajo, 2009)

Analizando la función de estos órganos internos podemos ver que para la realización de sesiones de la OIT es imprescindible la participación de estas.

Desde la elección del tema a discutir, los miembros que participaran, la elección de los titulares, la elaboración de informes sobre los temas relevantes, el análisis de los nuevos proyectos e instrumentos que se podrán llevar a cabo.

La presentación de un presupuesto no solo es trabajo de un órgano sino es una tarea conjunta de estos tres órganos que su único fin es que la OIT tenga un buen funcionamiento.

2.2.4 Comisiones.

Así mismo dentro de la composición de OIT se encuentran dos comisiones más las cuales trabajan en conjunto con la Conferencia.

En 1926 se dio la creación simultánea de la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia y de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones.

Gracias a su composición tripartita y universal, la Comisión de la Conferencia añade su autoridad tripartita y política a la evaluación independiente realizada por la Comisión de Expertos. (Informe de la Comisión de Expertos, 1944)

En 1927 la OIT contaba con tan solo 26 Estados Miembros y la Comisión de Expertos debió examinar 180 memorias.

Este año, con ocasión de la 100.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, la Comisión de la Conferencia deberá escoger 25 casos individuales para discusión entre más de 1900 comentarios de la Comisión de Expertos relativos a 183 Estados Miembros.

La Comisión de la Conferencia deberá asimismo, como todos los años, debatir sobre el Estudio General preparado por la Comisión de Expertos, además de examinar los casos de incumplimiento graves por parte de los gobiernos de sus obligaciones constitucionales de presentar memorias o de someter los instrumentos adoptados por la Conferencia a las autoridades competentes de sus países respectivos. (Conferencia OIT, 2017)

Los debates en el seno de la Comisión de la Conferencia ofrecen la oportunidad de un diálogo constructivo con los Estados Miembros en lo concerniente a las dificultades que encuentran estos últimos para cumplir con sus obligaciones internacionales.

En particular, este foro les permite mostrar su voluntad política de llevar a cabo el cambio necesario y, llegado el caso, de gozar de la asistencia técnica de la Oficina.

Por otro lado, esto le da la oportunidad a la Oficina de establecer sus prioridades en cuanto a las necesidades de asistencia técnica de los diferentes países. (Comisión de la Conferencia OIT, 2016)

Entre los órganos internos de la OIT se encuentra también la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia, órgano permanente de composición tripartita de la Conferencia Internacional del Trabajo y mecanismo esencial del sistema de control de la OIT, se consagra cada año al análisis del Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones.

Después del examen independiente y técnico de las memorias de los gobiernos que efectúa la Comisión de Expertos, las reuniones de la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia (o Comisión de la Conferencia) brindan a los representantes gubernamentales, de los empleadores y de los trabajadores la oportunidad de examinar conjuntamente el modo en que los Estados cumplen con sus obligaciones establecidas en los convenios y recomendaciones adoptados por la OIT. (centésima segunda reunión ginebra, 2013)

Para obtener un buen funcionamiento no solo se debe contar con los órganos principales ya mencionados con anterioridad sino también tener apoyo por dichas comisiones las cuales van a llevar a cabo la vigilancia y cumplimiento de los estado sobre las recomendaciones y normas que se llevan en la OIT.

Se debe trabajar en conjunto, siendo parte de la conferencia velando por que los estados cumplan con sus obligaciones establecidas en los convenios, dando a los empleadores y trabajadores una seguridad laboral, brindándoles de manera conjunta la oportunidad de examinar las memorias de sus estados.

Si bien sabemos que una comisión no es la encargada de evaluar las medidas adoptadas por los estados, el artículo 23 de la Constitución de la OIT y está precisado en el artículo 7 del Reglamento de la Conferencia Internacional del Trabajo, en particular en el párrafo, que encarga a la Comisión de examinar que las medidas adoptadas por los Miembros para dar efecto a las disposiciones de los convenios en que sean parte, así como las informaciones proporcionadas por los Miembros sobre el resultado de las inspecciones.

De tal modo, el Reglamento de la Conferencia menciona simplemente que la Comisión estará encargada de examinar las medidas adoptadas por los Miembros.

Sin embargo, se plantea la pregunta sobre la forma en que deben examinarse tales medidas o hasta donde tiene influencia esta comisión que integra a la conferencia para elevarla así a una discusión.

El Reglamento no da precisiones sobre la manera en que la Comisión debe llevar a cabo sus labores y, por ende, le dio un mandato dinámico con amplia discreción para adaptar su acción a las necesidades de un contexto internacional en constante evolución.

De esta manera, la Comisión puede basarse en múltiples fuentes: prácticas, doctrinales, económicas, jurídicas, etc. para analizar las medidas adoptadas por los Estados.

Por lo tanto, le corresponde a tal órgano decidir sobre la forma más adecuada de alcanzar los objetivos de la Organización en lo relativo a los convenios ratificados por los Estados. (décadas de diálogo y persuasión, 2011)

Asimismo, es esencial recordar que la Comisión de la Conferencia es responsable de un procedimiento en el cual varios otros actores importantes están presentes.

En el ámbito internacional, la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones y la Oficina Internacional del Trabajo son sus socios principales.

No obstante, la eficacia de estos órganos depende en gran medida de la utilidad de las informaciones suministradas en el marco de las memorias en virtud de los artículos 22 y 19 de la Constitución de la OIT.

Esta información no emana únicamente de los gobiernos sino que es también complementada por los comentarios de los interlocutores sociales, en el nivel nacional, así como por otras organizaciones internacionales interesadas.

Todos estos actores forman parte integrante del proceso que apunta a garantizar que las normas internacionales del trabajo se apliquen en la práctica.

Asimismo, otros actores están implicados, lo que se refleja en la segunda parte del párrafo 1 del artículo 7 mencionado anteriormente, el cual solicita a la Comisión que examine las informaciones suministradas por los Miembros sobre el resultado de las inspecciones. (décadas de diálogo y persuasión, 2011)

Dado que el mandato descrito en el Reglamento de la Conferencia es casi centenario, esta exigencia se traduciría hoy en términos de control de calidad sobre la aplicación de las normas por parte de los Miembros.

En lo relativo al funcionamiento, la Mesa de la Comisión de la Conferencia, a partir de las observaciones contenidas en el Informe de la Comisión de Expertos, prepara una lista de casos sobre los que se considera deseable invitar a los gobiernos a suministrar informaciones a la Comisión.

De este modo, la Comisión de la Conferencia procede, cada año, al examen de más de veinte casos individuales. (informe de la conferencia internacional del trabajo, 2016)

Sin embargo, la Comisión de la Conferencia posee un potencial que aún no ha sido totalmente aprovechado.

Su naturaleza tripartita y universal, su rol parlamentario y su autoridad innegable, le confieren una importancia significativa y constituyen la piedra angular del sistema de control de la OIT desde la perspectiva analizada.

CAPÍTULO III. DIAGNÓSTICO DE FUNCIONAMIENTO DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO.

JULIO ARMANDO GRISOLIA (2008) indica que la Organización Internacional del Trabajo es una entidad internacional formada por los gobiernos y las centrales empresariales y sindicales de distintos países, con sede en Ginebra y delegaciones regionales.

Los principales órganos de gobierno que interviene en las actividades de la OIT para realizar su trabajo a través de tres órganos fundamentales, los cuales cuentan con representantes de gobiernos, empleadores y trabajadores.

Además reciben apoyo de los comités de expertos en materia de formación profesional, desarrollo de la capacidad administrativa, seguridad y salud en el trabajo, relaciones laborales, educación de los trabajadores y problemas específicos que afectan a las mujeres y a los jóvenes trabajadores.

La OIT organiza periódicamente reuniones regionales de los Estados miembros con el fin de analizar los asuntos que revisten especial interés para las respectivas regiones.

La organización Internacional del trabajo en conjunto con los Estados se encarga de brindar asistencia técnica y formación para el buen funcionamiento de las herramientas laborales.

La OIT proporciona además asistencia para elaborar la legislación nacional y ayuda a los países a abordar los problemas en la legislación y en la práctica en conformidad con las normas internacionales del trabajo.

Por otro lado la OIT en colaboración con sus asociaciones al servicio del desarrollo desde comienzos de los años 1950, proporciona cooperación técnica a países de todos los continentes y en todas las etapas de desarrollo económico.

Los proyectos son implementados gracias a una estrecha colaboración entre los países beneficiarios, los donantes y la OIT, que mantiene una red de oficinas exteriores en todo el mundo.

La cooperación para el desarrollo construye puentes entre la función normativa de la OIT y las mujeres y los hombres en todas partes del mundo.

Es esencial para ofrecer a las personas oportunidades de trabajo decente y para ayudar a nuestros mandantes, trabajadores, empleadores y gobiernos a hacer realidad el Programa de Trabajo Decente que tiene como objetivo la justicia laboral.

En concreto se puede hablar de una cooperación para el desarrollo la cual es quien afianza las capacidades técnicas, organizativas e institucionales de los mandantes de la OIT a fin que puedan poner en práctica una política social coherente y eficaz y garantizar el desarrollo sostenible.

Sobre la base de más de 50 años de experiencia en cooperación para el desarrollo en todos los continentes y en todas las etapas de desarrollo, hoy día la OIT opera más de 600 programas y proyectos en más de 100 países, con el apoyo de 120 socios para el desarrollo.

3.1 Normatividad de la OIT.

Bartolomei de la Cruz Y von Potobsky nos dicen que la actividad normativa es la actividad más relevante de la OIT, desde su creación y, asimismo, constituye la razón de ser un órgano permanente. (Bartolomei de la Cruz Y von Potobsky.1990)

Dicha actividad consiste en crear una regulación uniforme y mínima para los Miembros de la organización, y de esta forma, procurar el empleo digno y el respeto de los derechos humanos en todos los Países Miembros.

Además, la tarea normativa de la OIT incluye los procedimientos destinados a permitir el control de la aplicación de las obligaciones constitucionales

relacionadas con los convenios y recomendaciones, así como a promover el respeto de los principios y normas de la Organización.

3.1.1 Convenios y Recomendaciones.

VALTICOS indica que los Convenios y las Recomendaciones de la OIT constituyen las fuentes principales del derecho internacional del trabajo; debido a lo siguiente: Se debe a una doble razón: en primer lugar, la competencia de la OIT es, como se ha visto, muy amplia y abarca el conjunto de las cuestiones de trabajo; en segundo lugar, en base a esta competencia, se han adoptado efectivamente un gran número de convenios y recomendaciones que tratan de numerosos aspectos de la política social y del derecho del trabajo. (valticos, 2008)

La Organización Internacional del Trabajo es un organismo especializado que se constituye dentro del sistema de naciones unidas, la OIT tiene dos tipos de normas en las cuales encontramos a los convenios y recomendaciones.

Los convenios son normas obligatorias para los países que los ratifican y se vuelven derecho nacional, las recomendaciones no tienen fuerza obligatoria y constituyen orientación para la aplicación de los convenios. (OIT nota informativa 1994)

Las normas internacionales del trabajo se sitúan en el núcleo de las actividades de la organización Internacional del Trabajo.

A lo largo de los años, los gobiernos de los Estados miembros y sus organizaciones de empleadores y de trabajadores han elaborado normas internacionales que se refieren a todos los ámbitos laborales, dentro del cual se encuentra la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia, actividad que ya fue descrita anteriormente. (OIT nota informativa, 1994)

Junto a este mecanismo ordinario de supervisión, la constitución de la OIT prevé también otros procedimientos para velar por el respeto del sistema de normas internacionales del trabajo.

Las organizaciones de empleadores y de trabajadores pueden presentar reclamaciones ante la oficina internacional del trabajo, alegando el incumplimiento por parte de un estado miembro de un Convenio que este haya ratificado.

Si el consejo de administración de la OIT considera admisible la reclamación, nombra una comisión tripartita para que examine la cuestión.

Esta comisión representa un informe al consejo de administración, en el que se recogen sus conclusiones y recomendaciones. (OIT nota informativa, 1994)

El consejo de administración puede nombrar una comisión de encuesta para examinar la cuestión planteada e informar al respecto.

La comisión de encuesta formula si procede, recomendaciones sobre las medidas que deben adoptarse y los gobiernos afectados disponen a continuación de tres meses para dar cumplimiento a dichas recomendaciones, de no mostrarse de acuerdo, pueden someterse el litigio a la Corte Internacional de Justicia. (OIT nota informativa, 1994)

Para llevar un control sobre dichos instrumentos de tiene un sistema de control de las normas de la OIT.

Las normas internacionales del trabajo están respaldadas por un sistema de control que es único en el ámbito internacional y ayuda a garantizar a que los países apliquen los convenios que ratifican.

La tarea de la OIT se basa primordialmente en examinar de manera regular la aplicación de las normas en los Estados Miembros, para de ese modo señalar áreas en las que se podría mejorar su aplicación.

Si existe algún problema en la implementación de las normas, la OIT presta colaboración a los países a través del diálogo social y la asistencia técnica.

Como ya se ha analizado los convenios y las recomendaciones son los instrumentos utilizados por la Conferencia Internacional del Trabajo para establecer normas internacionales del trabajo.

La Conferencia también adopta otros tipos de textos, incluyendo las declaraciones.

Las declaraciones son resoluciones de la Conferencia Internacional del Trabajo utilizadas a fin de hacer una declaración formal y autoritativa y reafirmar la importancia que los mandantes atribuyen a ciertos principios y valores.

A pesar de que las declaraciones no están sujetas a la ratificación, pretenden tener una amplia aplicación y contienen los compromisos simbólicos y políticos de los Estados miembros.

Las principales declaraciones adoptadas por la Conferencia se describen a continuación.

En 1977 el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo también decidió adoptar una declaración recogiendo orientaciones sobre la aplicación de las normas internacionales del trabajo en el contexto de las operaciones de empresas multinacionales desde entonces esa declaración se ha actualizado periódicamente.

La Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa (declaración de la OIT, 2008)

La declaración de principios y políticas adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo en 2008 se fundamenta en los principios establecidos en la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, incluyendo la Declaración de Filadelfia relativa a los fines y objetivos de la OIT de 1944, y la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento, de 1998.

La Declaración sobre la justicia social expresa la visión contemporánea del mandato de la OIT en la era de la globalización.

Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo (1998)

Adoptada en 1998, la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo es la expresión del compromiso de los gobiernos y de las organizaciones de empleadores y de trabajadores de respetar y defender los valores humanos fundamentales, valores de vital importancia para nuestras vidas en el plano económico y social.

La Declaración sobre la igualdad de oportunidades y de trato para las trabajadoras fue adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo en 1975 con ocasión del Año Internacional de la Mujer.

Declara la igualdad de oportunidades y de trato de trabajadores y trabajadoras y llama a eliminar toda forma de discriminación contra las mujeres que niegue o limite esta igualdad.

La Conferencia adoptó otras resoluciones concernientes a la igualdad de género en 1981, 1985, 1991, 2004, y 2009.

Por lo cual para su estudio nos enfocaremos en la Declaración de la OIT sobre las Empresas Multinacionales, y el beneficio a los trabajadores, desde un punto nacional, con un seguimiento internacional, como se sabe México está pasando por un momento estratégico a nivel mundial en base a la actividad económica que desarrolla, ya que existe un incremento considerable en el ingreso de empresas radicadas en México, con estatutos y normas de otros países.

Como ya se menciona en 1977 fue aceptada dicha declaración, teniendo en cuenta que a nivel Mundial es el único instrumento de la OIT que establece y asesora directamente a las empresas en el modo en cómo pueden contribuir a la realización del trabajo decente para todos, teniendo como función primordial el rol que desempeñan la libertad sindical y la negociación colectiva, así como las relaciones de trabajo y el diálogo social., si bien se conoce la Ley Federal de Trabajo en México en su capítulo tercero nos establece los lineamientos que debe

contener el contrato colectivo de trabajo así como los derechos y obligaciones que surgen durante la relación laboral.

Artículo 386.-Contrato colectivo de trabajo es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos. (Ley Federal del Trabajo, 2012)

3.2 Medios de control de la aplicación de convenios y recomendaciones de la OIT.

La OIT ha desarrollado diversos medios de control de la aplicación de los Convenios y Recomendaciones por ley y en la práctica, tras su aprobación por la Conferencia Internacional del Trabajo y su ratificación por los Estados.

Existen dos tipos de mecanismos de control:

1. Sistema de control periódico: el cual prevé el examen de las memorias que presentan periódicamente los Estados Miembros sobre las medidas que han adoptado para poner en ejecución los convenios a los cuales se han adherido.
2. Procedimientos especiales: este incluyen un procedimiento de reclamaciones y un procedimiento de quejas de aplicación general, así como un procedimiento especial en materia de libertad sindical.

El mecanismo de control periódico se basa en el examen de las memorias sobre la aplicación por ley y en la práctica que los Estados Miembros envían, así como en las observaciones a ese respecto remitidas por las organizaciones de trabajadores y de empleadores.

Dos órganos de la OIT llevan a cabo dicho examen:

- la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones

- la Comisión tripartita de Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la Conferencia Internacional del Trabajo.

Para entender mejor su labor se analizaran ambos órganos por separado.

Cuando un país ratifica un convenio de la OIT, se ve obligado a presentar memorias regulares sobre las medidas que ha arbitrado para aplicarlo como un seguimiento ante la autoridad que le sirva de base para verificar el buen funcionamiento.

Cada dos años, los gobiernos deben transmitir memorias con información detallada sobre las medidas que se han adoptado, en la legislación y en la práctica, para aplicar cualquiera de los ocho convenios fundamentales y los cuatro convenios prioritarios que hubiesen ratificado.

En cuanto a los demás convenios, las memorias deben presentarse cada cinco años, excepto en el caso de los Convenios que han sido dejados de lado.

Las memorias sobre la aplicación de los convenios pueden solicitarse a intervalos más breves.

Los gobiernos deben comunicar copias de sus memorias a las organizaciones de empleadores y de trabajadores.

Estas organizaciones pueden formular comentarios en torno a las memorias de los gobiernos; asimismo, pueden enviar comentarios sobre la aplicación de los convenios directamente a la OIT.

En 1926, se creó la Comisión de Expertos, con el fin de examinar el creciente número de memorias de los gobiernos sobre los convenios ratificados.

Actualmente, está compuesta por 20 juristas eminentes, nombrados por el Consejo de Administración por periodos de tres años.

Los Expertos proceden de diferentes regiones geográficas y de diferentes sistemas jurídicos y culturas.

El cometido de la Comisión de Expertos es la realización de una evaluación técnica imparcial del estado de la aplicación de las normas internacionales del trabajo.

A la hora de proceder al examen de la aplicación de las normas internacionales del trabajo, la Comisión de Expertos efectúa dos tipos de comentarios: observaciones y solicitudes directas, mismas que se explicaran por separado.

Las observaciones contienen comentarios sobre las cuestiones fundamentales planteadas por la aplicación de un determinado convenio por parte de un Estado.

Dichas observaciones se publican en el informe anual de la Comisión.

Las solicitudes directas se relacionan con cuestiones más técnicas o con peticiones de más información. No se publican en el informe, sino que se comunican directamente a los gobiernos concernidos.

El informe anual de la Comisión de Expertos consta de tres partes.

- La Parte I: Esta se integra por el Informe general, que incluye los comentarios acerca del respeto de los Estados Miembros de sus obligaciones constitucionales.
- La Parte II: Contiene las observaciones sobre la aplicación de las normas internacionales del trabajo.
- La Parte III: Se integra con el Estudio general. (Comisión de Expertos de OIT, 1944).

El informe anual de la Comisión de Expertos, que generalmente se adopta en diciembre, se presenta a la siguiente Conferencia Internacional del Trabajo, en el mes de junio, donde es examinado por la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia.

La Comisión de Expertos publica cada año un Estudio general exhaustivo sobre la legislación y la práctica en los Estados Miembros, acerca de un tema elegido por el Consejo de Administración.

Los estudios generales se realizan, sobre todo, en base a las memorias recibidas de los Estados Miembros y a las informaciones comunicadas por las organizaciones de empleadores y de trabajadores.

Estas informaciones permiten a la Comisión de Expertos el examen del impacto de los convenios y de las recomendaciones, el análisis de las dificultades y de los obstáculos para su aplicación que señalan los gobiernos y la identificación de los medios para superar esos obstáculos.

En relación a la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia, que es permanente, está compuesta por delegados de los gobiernos, de los empleadores y de los trabajadores.

Su principal función es analizar el Informe en un marco tripartito y selecciona del mismo diversos comentarios que serán objeto de debate.

Los gobiernos mencionados en estos comentarios son invitados a responder ante la Comisión de la Conferencia y a comunicar información sobre la situación en consideración.

En muchos casos, la Comisión de la Conferencia adopta conclusiones, recomendando a los gobiernos que arbitren medidas específicas para solucionar un problema o que soliciten asistencia técnica a la OIT.

Las discusiones y las conclusiones sobre las situaciones examinadas por la Comisión de la Conferencia se publican en su informe.

Las situaciones especialmente preocupantes se destacan en párrafos especiales de su Informe General.

Las normas internacionales del trabajo son instrumentos universales adoptados por la comunidad internacional que reflejan valores y principios comunes sobre los asuntos relacionados con el trabajo.

Si bien los Estados Miembros pueden elegir entre ratificar o no un Convenio determinado, la OIT considera importante seguir la evolución en todos los países, aunque no los hayan ratificado.

En virtud del artículo 19 de la Constitución de la OIT, los Estados Miembros están obligados a informar con intervalos regulares sobre las medidas que han adoptado para dar efecto a las disposiciones de algunos convenios y recomendaciones, y para indicar cualquier obstáculo que les impidiera o retrasar la ratificación de un determinado Convenio.

Disposiciones constitucionales pertinentes:

Obligación de presentar una memoria sobre los convenios ratificados: artículo 22 de la Constitución de la OIT

"Cada uno de los Miembros se obliga a presentar a la Oficina Internacional del Trabajo una memoria anual sobre las medidas que haya adoptado para poner en ejecución los convenios a los cuales se haya adherido. Estas memorias serán redactadas en la forma que indique el Consejo de Administración y deberán contener los datos que éste solicite."
(Constitución de la OIT, 1990 p.15)

Obligación de informar sobre los convenios no ratificados: artículo 19

"Si el Miembro no obtuviere el consentimiento de la autoridad o autoridades a quienes competa el asunto [de ratificar el convenio], no recaerá sobre dicho Miembro ninguna otra obligación, a excepción de la de informar al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, con la frecuencia que fije el Consejo de Administración, sobre el estado de su legislación y la práctica en lo que respecta a los asuntos tratados en el convenio,

precisando en qué medida se ha puesto o se propone poner en ejecución cualquiera de las disposiciones del convenio, por vía legislativa o administrativa, por medio de contratos colectivos, o de otro modo, e indicando las dificultades que impiden o retrasan la ratificación de dicho convenio." (Constitución de la OIT, 1990, p 14)

Obligación de informar sobre las recomendaciones: artículo 19

"Salvo la obligación de someter la recomendación a la autoridad o autoridades competentes, no recaerá sobre los Miembros ninguna otra obligación, a excepción de la de informar al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, con la frecuencia que fije el Consejo de Administración, sobre el estado de su legislación y la práctica en lo que respecta a los asuntos tratados en la recomendación, precisando en qué medida se han puesto o se propone poner en ejecución las disposiciones de la recomendación, y las modificaciones que se considere o pueda considerarse necesario hacer a estas disposiciones para adoptarlas o aplicarlas." (Constitución de la OIT, 1990, p 14)

Convenios ratificados / convenios no ratificados / recomendaciones: artículo 23

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

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

Para tener un buen funcionamiento así como el control de lo que se está realizando se realiza un programa y presupuesto del cual se hablara a continuación.

El Programa y Presupuesto de la Organización, que establece los objetivos estratégicos y los resultados esperados del trabajo realizado por la Organización, es aprobado cada dos años por la Conferencia Internacional del Trabajo.

El Programa y Presupuesto para 2016-17 adopta la orientación estratégica y el marco de resultados establecidos en el Marco de Políticas y Estrategias 2016-17.

Centrado en las prioridades esenciales del Programa de Trabajo Decente, el cual especifica las estrategias que implementará la OIT a fin de lograr los resultados durante el bienio, así como las capacidades y los recursos necesarios para obtener dichos resultados.

El programa de trabajo bienal de la OIT es transferido a los Estados Miembros principalmente a través de sus Programas de Trabajo Decente por País (PTDP).

Los resultados y logros de la OIT son financiados mediante tres fuentes de financiamiento principales:

- El Presupuesto Ordinario,
- La Cuenta Suplementaria del Presupuesto Ordinario
- Los Recursos Extra-Presupuestarios para la Cooperación Técnica.

La estrecha integración de los diferentes recursos presupuestarios es esencial para que la estrategia de la OIT responda de manera satisfactoria a las prioridades de los países a nivel regional y mundial a través de planes de trabajo basados en los resulta.

CAPÍTULO IV. MARCO METODOLÓGICO DE LA INVESTIGACIÓN.

En el siguiente capitulo se llevará a cabo el análisis, así como la investigación que se desarrollo, el análisis y seguimiento del paradigma que se utiliza en la investigación para tener un resultado claro y confiable.

4.1 Paradigma de la Investigación.

Para la realización de esta investigación se requiere la utilización de un paradigma cualitativo por los elementos que este lo integran, esto nos permitirá el análisis completo de la organización internacional del trabajo, y la aplicación de sus normas jurídicas en México.

Maykuy y Morehouse, establecen que el enfoque cualitativo ofrece la posibilidad de indagar un fenómeno social específico desde las personas mismas, es decir, la perspectiva de los participantes cobran mayor importancia y relevancia.

Un paradigma, tal y como lo definió Kuhn (1962), es un conjunto de suposiciones interrelacionadas respecto al mundo social que proporciona un marco filosófico para el estudio organizado de este mundo.

Algunos autores señalan que la noción “paradigma” se torna ambigua porque puede incluir una serie de procedimientos, metodologías, éticas, entre otras. De ahí que en este texto la utilizo dejando claro que las posibilidades ontológicas, epistemológicas y metodológicas están en permanente interacción, pero no por ello se convierten en un sistema cerrado, de ahí la conveniencia de utilizar las nociones “perspectivas” o “concepciones filosóficas”. (Fernández y Santos, 1992).

Una vez analizado el paradigma cualitativo se puede entender que gracias a la utilización de este se podrá tener un resultado más claro ya que gracias a los procedimientos aplicados se tendrá la información detallada y representada para una mayor comprensión.

4.2 Tipo de Investigación.

Investigación Documental

El siguiente estudio se realizara bajo el tipo de Investigación documental ya que n base a lo que establece Lina Restrepo (2013) la investigación documental es el método investigativo basado en la revisión de textos, artículos, bibliografías, videos, películas entre otros ya existentes sobre un tema y que pueden ser utilizadas para dar inicio o traer a flote un tema ya tratado.

Por lo cual el tipo de investigación documental se relaciona con el presente estudio ya que son analizados y estudiados los instrumentos jurídicos internacionales de la OIT en su aplicación en México, por lo cual es necesario el estudio y análisis de libros, convenios, tratados, leyes y diversas fuentes bibliográficas con el objetivo de tener la mayor información y cada uno de los elementos que lo integran.

4.3 Participantes en el estudio.

Los participantes en el Estudio son integrantes de la organización Internacional del Trabajo así como, juristas en Derecho Internacional, investigadores del Derecho Internacional Laboral, entre los cuales se cuenta con especialistas en materia sindical y protección de derechos, así como integrantes de los órganos de aplicación de leyes laborales en México.

4.4 Métodos y Técnicas de Investigación.

Para llevar a cabo la siguiente investigación se utilizaron los métodos de tipo empírico, teórico y cualitativo, gracias a los cuales se puedo analizar y obtener la información fidedigna y clara sobre el objeto de análisis.

4.4.1 Métodos Teóricos.

a) Enfoque de sistema; el cual nos ayudara a tener claro el enfoque se le va a dar la investigación en base a l ámbito y aplicabilidad de los instrumentos de la Organización Internacional del Trabajo, en la aplicación en México.

b) Método de Análisis y síntesis: el cual se utiliza para tener un conocimiento completo de la información obtenida, en base a los instrumentos jurídicos de la Organización Internacional del Trabajo, por lo cual tendremos un análisis completo

de la aplicabilidad de ambos y la relación con los instrumentos internos en México, en una esfera laboral actual.

c) Histórico lógico: este tipo de método ayudara a tener un análisis de los acontecimientos que dieron origen a los instrumentos jurídicos que serán analizados en base a la normatividad de la OIT.

4.4.2 Método Empírico.

se utilizo el siguiente método para identificar las características principales del objeto de estudio, a través de los procedimientos prácticos con el alcance necesario para la aplicación de diversos medios de estudio.

Se utilizo la investigación empírica para tener un mayor rango de perspectiva frente a la problemática que se tiene con la aplicabilidad de los instrumentos jurídicos de la Organización Internacional del Trabajo en México, para poder tener un análisis completo de la información verificada y estudiada y poder obtener una comprobación exitosa.

4.4.3 Método cualitativo.

Hermenéutico: este método se utilizo para obtener una interpretación de cada elemento de los referentes teórico e histórico que se llevara a cabo en los instrumentos jurídicos de la Organización Internacional del Trabajo y su aplicación en México.

CAPITULO V. APLICABILIDAD DE LOS CONVENIOS DE LA OIT EN COMPARACIÓN CON LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO (MÉXICO)

Para realizar un diagnóstico y análisis de la problemática en México se tomara como ejemplo el sector del calzado y la industria manufacturera basándonos en las premisas que se realizaron en 2012 por el Comité México del Grupo de las Américas es un foro multi-interés conformado por varias marcas internacionales de la industria del vestido, varias ONG de derechos laborales y el sindicato global Industrial que promueve la contratación responsable en los sectores mexicanos de la confección y del calzado.

5.1 Comparación de la Ley Federal del Trabajo en México, los estándares de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Los derechos humanos tienen el desafío de buscar caminos para defender su universalidad y generar beneficios para todos los seres humanos; así pues, las características de éstos son: universales, absolutos, inalienables, inviolables, imprescriptibles, indivisibles, reversibles y progresivos; por tal motivo, existe un conjunto de estos derechos humanos vinculados al trabajo y a los trabajadores y trabajadoras, comúnmente conocidos como derechos humanos laborales, éstos como lo menciona Marcos Sánchez: son los que se orientan a posibilitar las condiciones mínimas de vida y de trabajo para todas las personas, así como la organización de los trabajadores y trabajadoras para su defensa, reivindicación y participación socio política (José Marcos Sánchez, 2009)

5.1.1 Subcontratación laboral.

Ley Federal del Trabajo

- a) Según el Artículo 15-A de la Ley Federal del Trabajo, la subcontratación (outsourcing) es definida como "...es aquel por medio del cual un patrón denominado contratista ejecuta obras o presta servicios con sus trabajadores bajo su dependencia, a favor de un contratante, persona física o moral, la cual fija las tareas del contratista y lo supervisa en el desarrollo de los servicios o la ejecución de las obras contratadas..."

b) **El Artículo 15-A** establece los siguientes límites en el uso de la subcontratación, Este tipo de trabajo deberá cumplir las siguientes condiciones:

- No podrá abarcar la totalidad de las actividades, iguales o similares en su totalidad, que se desarrollen en el centro de trabajo.
- Deberá justificarse por su carácter especializado.
- No podrá comprender tareas iguales o similares a las que realizan el resto de los trabajadores al servicio del contratante.

Si no cumple con todas estas condiciones, el contratante se considerará empleador para todos los efectos de esta Ley, incluyendo las obligaciones en materia de seguridad social.

Bajo el Artículo 15-D, la compañía no puede transferir a sus trabajadores a una compañía de subcontratación (o contratista) “con el fin de disminuir cualquier derecho de la ley laboral”.

En los casos en los que el Artículo 15-D sea violado, se impondrá una multa según lo establecido en el Artículo 1004- C, de entre 250 y 5,000 días de salario mínimo.

- c) El Artículo 15-B requiere que el acuerdo de subcontratación sea por escrito. La Ley Federal del Trabajo de México trata de manera diferente los dos tipos de entidades que proveen trabajo a un patrón (subcontratistas y agencias de empleo), mientras que en el Convenio Núm. 181 de la OIT las dos entidades son incluidas en el mismo Artículo.7

Bajo la Ley Federal del Trabajo de México, los Artículos 13 y 14 regulan la intermediación (agencias de empleo), los Artículos 15 A, B, C y D regulan la subcontratación o outsourcing.

En el caso de la subcontratación, la nueva ley añade una obligación a la compañía beneficiara para garantizar que las obligaciones del patrón sean cumplidas por la compañía contratista.

El incumplimiento de la obligación puede causar una responsabilidad solidaria, aunque no sea claro cómo deba ser cumplida la obligación.

El Artículo 15-D prohíbe a un patrón transferir trabajadores a un subcontratista con el fin de disminuir sus derechos laborales. El Artículo 1004-C define las multas monetarias por hacer lo anterior.

En los Estándares de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)

No existe una definición oficial internacional debido a diversificación contexto en diferentes países, sin embargo la OIT produjo un reporte sobre la definición que se incluye en las leyes laborales nacionales de diversos países, Conferencia Internacional del Trabajo CIT 86.

La OIT no ha elaborado reglas extensivas sobre el uso del fenómeno de subcontratación o conocido en el ámbito laboral como outsourcing.

Sin embargo en la Recomendación núm. 198 que emite la OIT sobre la relación de trabajo establece que la política nacional debería incluir, por lo menos, medidas tendentes a luchar contra las relaciones de trabajo encubiertas, en el contexto de, por ejemplo, otras relaciones que puedan incluir el recurso a otras formas de acuerdos contractuales que ocultan la verdadera situación jurídica, entendiéndose que existe una relación de trabajo encubierta cuando un empleador considera a un empleado como si no lo fuese, de una manera que oculta su verdadera condición jurídica, y que pueden producirse situaciones en las cuales los acuerdos contractuales dan lugar a que los trabajadores se vean privados de la protección a la que tienen derecho.

De igual manera establece: A los fines de la política nacional de protección de los trabajadores vinculados por una relación de trabajo, la existencia de una relación de trabajo debería determinarse principalmente de acuerdo con los hechos relativos a la ejecución del trabajo y la remuneración del trabajador, sin perjuicio de la manera en que se caracterice la relación en cualquier arreglo contrario, ya sea de carácter contractual o de otra naturaleza, convenido por las partes.

Una vez analizada la situación por parte de la OIT se entiende que la recomendación 198 sugiere que los miembros “deberían considerar la posibilidad

de definir en su legislación, o por otros medios, indicios específicos que permitan determinar la existencia de una relación de trabajo y las condiciones en las cuales se encuentra el trabajador al igual los derechos y protección que tiene al prestar sus servicios.

Entre esos indicios podrían figurar los siguientes: principalmente el hecho de que el trabajo que se bajo el control de otra persona quedando desprotegido en cuanto a sus derechos laborales; que el mismo implica la integración del trabajador en la organización de la empresa.

Por lo cual se entiende que el único beneficiado es la empresa subcontratante dejando que la carga sea ejecutada personalmente por el trabajador, dentro de un horario determinado, o en el lugar indicado o aceptado por quien solicita el trabajo; implica disponibilidad y condiciones no claras y variables para el trabajador riesgos, herramientas, horarios de labores, cambios de turno entre otros.

Por otro lado el fenómeno que existe de remunerar de manera onerosa el servicio de un trabajador externo para deslindar obligaciones y responsabilidades, sin contar que dicha remuneración constituye la única o la principal fuente de ingresos del trabajador, vulnerando las condiciones laborales que no se reconocen derechos como el descanso semanal y las vacaciones anuales ya que dependen de la carga laboral que solicite la empresa subcontratada; los gastos y costas que el trabajador tiene que realizar por el cambio continuo de domicilio para ejecutar su trabajo, la existencia de riesgos financieros para el trabajador.

El Artículo 12 del Convenio 181 de la OIT establece: Todo Miembro deberá determinar y atribuir, de conformidad con la legislación y la práctica nacionales, las responsabilidades respectivas de las agencias de empleo privadas que prestan los servicios que se mencionan en el apartado b) del párrafo 1 del artículo 1, y de las empresas usuarias, en relación con:

- a) la negociación colectiva;
- b) el salario mínimo;

- c) el tiempo de trabajo y las demás condiciones de trabajo;
- d) las prestaciones de seguridad social obligatorias;
- e) el acceso a la formación;
- f) la protección en el ámbito de la seguridad y la salud en el trabajo;
- g) la indemnización en caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional;
- h) la indemnización en caso de insolvencia y la protección de los créditos laborales;
- i) la protección y las prestaciones de maternidad y la protección y prestaciones parentales...”

En la práctica esto se entiende como un patrón que subcontrata partes esenciales de su fuerza de trabajo se encontrará en violación a la reglamentación jurídica de conducta de las marcas ya que la gran mayoría de estos códigos exigen el cumplimiento de las leyes laborales nacionales, además de que las empresas deben evaluar las prácticas de empleo de proveedor para determinar la verdadera naturaleza de la relación laboral de los proveedores.

Bajo la Ley Federal del Trabajo en México, la subcontratación está prohibida cuando las actividades realizadas son idénticas a aquellas llevadas a cabo por trabajadores directos de la compañía.

Los trabajadores que son contratados a través de una agencia de colocación o un intermediario disfrutan de los mismos derechos que aquellos contratados directamente por la compañía.

Una vez que ese análisis sea concluido, empresa debe asegurar que el verdadero patrón tome la responsabilidad de los beneficios y protecciones legalmente establecidos para los trabajadores aunque es una práctica que no se encuentra regulada de manera clara, en México se lleva de manera cotidiana trayendo consigo en fenómeno desamparo al momento de la terminación de relación laboral.

5.1.2 Contratos de tiempo determinado.

Ley Federal del Trabajo

El Artículo 37 establece los límites legales sobre el uso de los contratos de tiempo determinado. Los contratos de tiempo determinado sólo deben usarse en los siguientes casos:

- I. Cuando lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar;
- II. Cuando tenga por objeto substituir temporalmente a otro trabajador;
- III. En los demás casos previstos por esta Ley.

De acuerdo con el Artículo 39, si vencido el término que se hubiese fijado subsiste la materia del trabajo, la relación quedará prorrogada por todo el tiempo que perdure dicha circunstancia, sin necesidad de renovar los contratos por un periodo específico.

La renovación repetida de contratos por un periodo específico es considerada una violación a la ley.

De acuerdo con una decisión de 2003 del Tercer Tribunal Colegiado del 19 Circuito, la existencia de contratos de tiempo determinado sucesivos a lo largo de un largo periodo debería ser considerada como una relación laboral por tiempo indeterminado, incluso si hay descansos de corto plazo en el empleo entre estos contratos.

Artículo 39-A, tanto los trabajadores con contratos por tiempo indeterminados como con contratos que excedan de 180 días pueden tener un periodo de prueba de 30 días – sólo para verificar que el trabajador cumple con los requisitos del trabajo (en la opinión del empleador).

Ese periodo de 30 días puede ser extendido sólo a 180 días para puestos de dirección, gerenciales y de administración, no para trabajadores de producción.

El Artículo 39-E Estipula que si el trabajo continúa después del periodo de prueba, el puesto es considerado para ser un contrato por tiempo indeterminado y la antigüedad deberá calcularse desde el principio del periodo de prueba.

Según el Artículo 39-D, los trabajadores no pueden ser empleados en contratos de prueba simultáneos o sucesivos o en más de un contrato de prueba con el mismo empleado.

Según el Artículo 39-B, .un trabajador puede también ser empleado por un periodo de capacitación de no más de tres meses (o seis meses para directivos, gerentes o administrativos).

Durante este tiempo, el trabajador debería recibir tanto los salarios y beneficios que corresponderían normalmente al trabajador que realice ese trabajo.

Según el Artículo 39-F, los contratos pueden ser por trabajos “por tiempo determinado” o “discontinuos” bajo la nueva ley, lo que permite a los patrones a emplear trabajadores por temporada o sólo requerir trabajo para parte de una semana, mes o año.

El mismo artículo estipula que esos trabajadores tienen los mismos derechos y obligaciones que los trabajadores permanentes (en proporción al tiempo trabajado en cada periodo).

Según el Artículo 83, El salario puede fijarse por unidad de tiempo, por unidad de obra, por comisión, a precio alzado o de cualquier otra manera.

Tratándose de salario por unidad de tiempo, se establecerá específicamente esa naturaleza.

El trabajador y el patrón podrán convenir el monto, siempre que se trate de un salario remunerador, así como el pago por cada hora de prestación de servicio, siempre y cuando no se exceda la jornada máxima legal y se respeten los derechos laborales y de seguridad social que correspondan a la plaza de que se trate.

El ingreso que perciban los trabajadores por esta modalidad, en ningún caso será inferior al que corresponda a una jornada diaria.

Cuando el salario se fije por unidad de obra, además de especificarse la naturaleza de ésta, se hará constar la cantidad y calidad del material, el estado de la herramienta y útiles que el patrón, en su caso, proporcione para ejecutar la obra, y el tiempo por el que los pondrá a disposición del trabajador, sin que pueda exigir cantidad alguna por concepto del desgaste natural que sufra la herramienta como consecuencia del trabajo por lo cual los salarios de los trabajadores pueden ser ahora calculados por hora, siempre y cuando no excedan el máximo de horas de trabajo al día establecido legalmente, no sean violadas otras leyes laborales y el trabajador no reciba una paga menor a un día de trabajo.

Esto le permite al empleador pagar el salario mínimo general por día, el cual es considerablemente más bajo que el salario mínimo profesional obligatorio para el sector designado.

También permite al empleador a mantener subempleado a un trabajador (trabajando horas de acuerdo con las necesidades del empleador) y sin pago por el séptimo día.

Al igual que con la ampliación de los contratos por tiempo determinado en el Artículo 39, esta forma de empleo es problemática porque el trabajador es liquidado al final de cada contrato, lo que significa que el trabajador no puede acumular derechos relacionados con la antigüedad.

Sin embargo, al final de este periodo el empleador puede despedir al trabajador sin mayor obligación por su parte (más que las partes proporcionales de las prestaciones de ley) algo que amedrenta la calidad. aboral del trabajador

Según el Artículo 39-D, los trabajadores no pueden ser empleados en contratos de capacitación simultáneos o sucesivos o en más de un contrato de capacitación con el mismo empleador situación en la cual se ven inmersos los trabajadores al

ser capacitados por la empresa subcontratada ya que los deben adecuar a las condiciones que requiera el contratante.

Artículo 159. Las vacantes definitivas, las provisionales con duración mayor de treinta días y los puestos de nueva creación, serán cubiertos por el trabajador que tenga la categoría o rango inmediato inferior, así como mayor capacitación, con mayor antigüedad, demuestre mayor aptitud, acredite mayor productividad y sea apto para el puesto.

La competencia y productividad son incluidas como criterios para determinar el ascenso, una de ellas la antigüedad, aunque sigue siendo uno de los criterios para el ascenso, no es más un criterio definitorio para que un trabajador tenga acceso al ascenso o la capacitación.

Esto significa que el empleador puede excluir a algunos trabajadores de la capacitación y permitir una evaluación arbitraria de productividad y competencia para el trabajo.

En los Estándares de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)

Actualmente, no hay convenios internacionales específicos sobre el trabajo temporal. Sin embargo, las empresas deberían poner atención a los artículos relacionados en otros convenios como en el Convenio 158: sobre la terminación de la relación de trabajo de la OIT.

El Artículo 2 del Convenio dice: Se deberán prever garantías adecuadas contra el recurso a contratos de trabajo de duración determinada cuyo objeto sea eludir la protección que prevé el presente Convenio.

Aunque el Convenio 158 de la OIT no haya sido ratificado por México, el artículo anterior deja en claro que el uso de contratos de corto plazo para evitar las obligaciones del patrón es contrario al objeto principal, si no a la letra, de los convenios internacionales.

El Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de la ONU ha interpretado que una violación a la estabilidad laboral según se establece en el Convenio 158 ya mencionado es una violación al Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (ratificado por México) ya sea que el país haya o no ratificado el convenio de la OIT. (Carta Internacional de Derechos Humanos ONU, 2015)

Recomendación núm. 16612 vinculada a este Convenio también da ejemplos de las provisiones que los Estados pueden hacer a ese respecto:

(a) limitar la utilización de los contratos de duración determinada a los casos en que, a causa de la índole del trabajo que haya de realizarse, a causa de las condiciones en que deba realizarse o en razón de los intereses del trabajador, la relación de trabajo no pueda ser de duración indeterminada;

(b) salvo en los casos mencionados en el apartado precedente de este subpárrafo, considerar los contratos de duración determinada como contratos de trabajo de duración indeterminada;

(c) considerar que, salvo en los casos mencionados en el apartado (a), los contratos de trabajo de duración determinada, cuando se renueven una o varias veces, tendrán los mismos efectos que los contratos de duración indeterminada.

Una decisión de 2007 de la OIT brinda alguna guía sobre este asunto: “El periodo de consolidación del empleo debería ser considerado como un periodo de calificación del empleo, es decir, un periodo específico de empleo que es requerido para que los empleados que se preocupan por poder tener un contrato permanente.

El periodo debería ser en la práctica de duración razonable, pero esta es una cuestión que debe ser determinada por cada país en el que el Convenio 158 el cual habla de Terminación del Empleo esté vigente, tomando debida cuenta del objeto del Convenio, el cual es proteger del despido injustificado a todos los empleados en todas las ramas de la actividad económica.

Convenio 175 sobre el trabajo a tiempo parcial de la OIT aborda la cuestión de los derechos y obligaciones de los trabajadores de tiempo parcial:

Artículo 4: Deberán adoptarse medidas para asegurar que los trabajadores a tiempo parcial reciban la misma protección de que gozan los trabajadores a tiempo completo en situación comparable en lo relativo:

(a) al derecho de sindicación, al derecho de negociación colectiva y al derecho de actuar en calidad de representantes de los trabajadores;

(b) a la seguridad y la salud en el trabajo;

(c) a la discriminación en materia de empleo y ocupación.

Artículo 5: Deberán adoptarse medidas apropiadas a la legislación y la práctica nacionales para asegurar que los trabajadores a tiempo parcial no perciban, por el solo hecho de trabajar a tiempo parcial, un salario básico que, calculado proporcionalmente sobre una base horaria, por rendimiento o por pieza, sea inferior al salario básico, calculado por el mismo método, de los trabajadores a tiempo completo que se hallen en una situación comparable.

Artículo 6: Los regímenes de seguridad social establecidos por ley que estén ligados al ejercicio de una actividad profesional deberán adaptarse de forma que los trabajadores a tiempo parcial gocen de condiciones equivalentes a las de los trabajadores a tiempo completo en situación comparable; estas condiciones podrán determinarse de forma proporcional a la duración del tiempo de trabajo, a las cotizaciones o los ingresos, o mediante otros métodos que sean conformes a la legislación y la práctica nacionales.

Artículo 7: Deberán adoptarse medidas para asegurar que los trabajadores a tiempo parcial gocen de condiciones equivalentes a las de los trabajadores a tiempo completo en situación comparable, en las siguientes esferas:

a) protección de la maternidad;

- b) terminación de la relación de trabajo;
- c) vacaciones anuales pagadas y días feriados pagados, y
- d) licencia de enfermedad, en el entendido de que las prestaciones pecuniarias podrán determinarse proporcionalmente a la duración del tiempo de trabajo o a los ingresos.

5.2 Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación.

Como se sabe en este mundo globalizado se cuenta con empresas multinacionales en las cuales el principal derecho que debe velarse para los trabajadores es la libertad y calidad humana por lo cual en este capítulo se evaluará y analizará la condición más importante la libertad sindical aquella que será la encargada de velar y proteger los derechos laborales de los trabajadores ante cualquier institución en una esfera internacional y nacional.

En la esfera internacional, los derechos humanos laborales tienen un impacto y reconocimiento en diversos organismos, por tal motivo el importante establecer la vinculación entre los derechos humanos y el derecho de libertad sindical, tomando como referencia a los Convenios 87 y 98 de la Organización Internacional del Trabajo.

Primeramente conociendo la libertad sindical y el segundo a la aplicación de los principios del derecho de sindicalización y negociación colectiva.

En el derecho laboral mexicano existen diversas contradicciones relativas a la libertad sindical, toda vez que el Convenio 87 de la OIT que fue ratificado por México, el cual no se cumple en la práctica, de acuerdo con lo dispuesto en el texto legal violando los derechos humanos de los trabajadores.

Es necesario recomendar que el gobierno mexicano ratifique el convenio 98 de la OIT y realice las adecuaciones necesarias a la legislación laboral para no violar tales derechos humanos.

La función de la libertad sindical es la defensa de los intereses de los trabajadores y el servir de contrapeso entre las posiciones de los empresarios y los trabajadores.

Este derecho se fundamenta en la libertad y la dignidad de los trabajadores en la defensa de sus derechos e intereses laborales, económicos y sociales.

Lo anterior permite en las sociedades humanas establecer normas a través de las cuales se logre una obligatoriedad exigible a todos imponiendo deberes o reconociendo libertades con el afán de permitir la convivencia pacífica y ordenada; por tal motivo podemos decir que la vinculación entre libertad y derecho, tal y como lo ha manifestado Víctor M. Pérez Varela, consiste en lo siguiente: La libertad es uno de los mas grandes privilegios de la persona humana.

Es la facultad por la cual un ser humano, dadas las condiciones necesarias para actuar, puede actuar o no actuar, actuar de un modo o de otro. (Pérez Varela, Víctor M, 2005)

A través de la legislación, la sociedad reconoce la libertad de las personas para ser ejercida por éstas en diversos aspectos inherentes a las mismas, por lo tanto encontramos diversas libertades en los ordenamientos constitucionales de diversos países, tal y como es la libertad de creencia religiosa, la libertad de tránsito, la libertad de asociación, la libertad de trabajo, entre otras.

De igual manera los derechos que consagran la libertad de las personas en diversos rubros se encuentran contemplados en los ordenamientos jurídicos internacionales que han sido aceptados por los países tal es el caso de la Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano; la Declaración Universal de Derechos Humanos; el Convenio Europeo para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales; la Carta Social Europea; Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos; Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, entre otros.

A mayor abundancia y en relación a la libertad como derecho y específicamente a la libertad sindical como libertad individual, José Manuel Lastra ha dicho: La libertad sindical es así una manifestación de la libertad individual es un complemento de la libertad individual de los trabajadores.

En ejercicio de ella se llega a la creación de un grupo, que tiene una personalidad distinta de las personas que han contribuido a su constitución.

Este grupo en su origen ha sido el resultado de la iniciativa individual, pero más tarde son sustituidos en gran parte, sus creadores.

Así, la libertad sindical ya tiene como sujeto, no solamente al individuo sino al sindicato. Entre estos dos sujetos pueden surgir conflictos.

El ser humano tiende a asociarse; por lo tanto, el Derecho en diversos países ha reconocido ancestralmente el derecho de asociación de las personas y en el caso de los trabajadores dicho reconocimiento ha transitado mundialmente por diversas épocas, desde la prohibición, la tolerancia y el reconocimiento por parte del derecho y consagrado como un derecho constitucional; llevando con ello la finalidad de asociarse para la defensa de sus respectivos intereses.

En relación a la evolución de la libertad de asociación para efectos sindicales, José Manuel Lastra, realiza la siguiente reseña histórica:

El primer país que suprimió el delito de coalición fue la Gran Bretaña, al abrogar en 1824 la Combinación Acts, de 1799 y 1800, pero no fueron plenamente legales los sindicatos sino hasta después del voto sobre la Ley de Sindicatos Profesionales en 1817. (Trade Unions, 2016).

En Francia, el delito de coalición y de huelga fue suprimido, por obra de la Ley del 25 de mayo de 1864. Los antiguos artículos 414 y 415 del Código Penal fueron abrogados y sustituidos por un nuevo texto que definía los delitos que atentaban contra la libertad de trabajo.

Y el artículo 416 del Código Penal continuó vigente para reprimir el delito de poner en el índice a los trabajadores. Los ejemplos de Gran Bretaña y Francia fueron observados por Bélgica en 1866 y Alemania en 1869, Austria en 1870, los Países Bajos en 1872 e Italia en 1890. (Carrasco Felipe, 2009)

G. H. Camerlynck y G. Lyon-Caen: La libertad sindical consiste para cada persona en afiliarse y por último la facultad de abandonar el sindicato.

Bayon Chacón y Pérez Botija, señalan: La libertad de sindicatos consiste, en su significación estricta en el derecho del trabajador y del empresario de sindicarse o no sindicarse y en caso afirmativo, de poder, en los regímenes pluralistas escoger entre uno y otros sindicatos. Consecuencia inmediata de la libertad de sindicalización es la de abandonar el sindicato (Bayon Chacón y Pérez Botija, 2015)

La libertad de sindicalización también conocida como libertad individual de sindicalización, tiene dos vertientes, un carácter positivo, constituyente en el derecho del individuo de promover y constituir asociaciones sindicales y un carácter negativo, consistente en la libertad de no adherirse a una determinada asociación.

Algunos autores como Mario de la Cueva, establecen que: La conquista de la libertad sindical, fue el reconocimiento de un derecho social y no una concesión del Estado. (De la Cueva Mario, 1979)

De igual forma y en relación a las dos vertientes de la libertad sindical, Alfredo Sánchez Castañeda, ha expresado: La libertad sindical se entiende en dos vertientes: Una de carácter positivo, que tiene que ver con la libertad del trabajador o de los trabajadores a formar sindicatos libertad positiva y otra, que tiene que ver con la libertad del trabajador o de los trabajadores a dejar de pertenecer a un sindicato o simplemente no formar parte de un sindicato ya existente o que está por crearse libertad sindical negativa. (Sánchez Castañeda Alfredo, 2006)

En el derecho comparado del trabajo, se puede apreciar que tanto las legislaciones nacionales y la regulación existente en materia internacional consagran la libertad sindical en su vertiente positiva y negativa.

Aunque, no dejan de presentarse dos tendencias en el derecho comparado del trabajo, por un lado aquellos países que no establecen ningún límite a la libertad sindical negativa y aquellos que establecen ciertos límites a la libertad sindical negativa. (Sánchez Castañeda, Alfredo, 2006)

La legislación mexicana reconoce ciertas libertades de los individuos consagradas en el rango constitucional y así encontramos que el artículo 5° de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, establece lo siguiente: A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio, trabajo que le acomode, siendo lícito. (Constitución política de los estados unidos mexicanos, 2017)

Asimismo, el artículo 9° regula la libertad de asociación estableciendo lo siguiente: “No se podrá coartar el derecho de asociarse o reunirse pacíficamente con cualquier objeto lícito.

Por lo tanto, podemos decir que la Constitución Política mexicana establece que los trabajadores pueden elegir el trabajo que les acomode y tienen el derecho de asociarse; como consecuencia de esto los trabajadores buscan asociarse en la defensa de sus respectivos intereses y así encontramos en el rango constitucional mexicano, el artículo 123 apartado A y su Fracción XVI, que a la letra dicen: Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil y Tanto los obreros como empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales.

De lo anterior se deduce que los trabajadores tienen el derecho de asociarse para formar organizaciones en defensa de sus respectivos intereses relativos al trabajo; por lo tanto, es necesario establecer la diferencia entre coalición y sindicato, al

respecto la Ley Federal del Trabajo en sus artículos 355 y 356 establece respectivamente lo siguiente:

Coalición, es el acuerdo temporal de un grupo de trabajadores o de patrones para la defensa de sus intereses comunes. Sindicato, es la asociación de trabajadores o patrones constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses. (Breña Garduño Francisco, 2001)

Por tal motivo, la ley laboral mexicana reconoce el derecho de asociación de los trabajadores, pero debe resaltarse que para efectos de la libertad sindical debe constituirse vía el sindicato. Por lo tanto, es necesario mencionar que la regulación de las condiciones de trabajo en el derecho mexicano entre el sindicato y la empresa se logra a través del contrato colectivo de trabajo y por lo tanto el artículo 386 de la legislación mexicana, lo define de la siguiente manera.

Contrato Colectivo de Trabajo, es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores o uno o varios patrones o uno o varios sindicatos de patrones con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos.

Por consiguiente, el contrato colectivo de trabajo en el derecho mexicano contiene diversos tipos de cláusulas y en el tema que nos ocupa debemos decir que siguiendo la tradición internacional encontramos en dichos contratos colectivos, regulada la cláusula de exclusión por admisión o separación, fundamentándose en el artículo 395 de la ley laboral mexicana que a la letra dice:

Artículo 395.- En el contrato colectivo podrá establecerse que el patrón admitirá exclusivamente como trabajadores a quienes sean miembros del sindicato contratante.

Esta cláusula y cualesquiera otras que establezcan privilegios en su favor, no podrán aplicarse en perjuicio de los trabajadores que no formen parte del sindicato y que ya presten sus servicios en la empresa o establecimiento con anterioridad a

la fecha en que el sindicato solicite la celebración o revisión del contrato colectivo y la inclusión en él de la cláusula de exclusión.

Podrá establecerse también que el patrón separará del trabajo a los miembros que renuncien o sean expulsados del sindicato contratante.

Por su parte el autor Euquerio Guerrero, establece las dos cuestiones principales sobre las que versa la libertad sindical, expresando al efecto lo siguiente: Los hombres amantes de la libertad siempre han luchado por que se respete el principio de la libertad sindical que se traduce en dos cuestiones: dejar de trabajar con la posibilidad de formar parte de un sindicato o no, y respetar el derecho que tiene para separarse de un sindicato cuando así le convenga, a lo que se agrega el derecho del trabajador de elegir, entre varios sindicatos, el que prefiera. (Guerrero Euquerio, 1996).

5.2.1 Estructura y contenido.

Se debe conocer la conceptualización de la denominación libertad sindical, como derecho fundamentales de libertad, es el derecho de todos los trabajadores a agruparse en los sindicatos que crean necesarios para la defensa de sus intereses, por ello se dice que este derecho es una especie dentro del género de libertad de asociación.

Es así que el bien jurídico protegido por la libertad sindical es la defensa de los derechos e intereses de los trabajadores (Díez Picazo, 2003)

Este derecho es individual y colectivo, es decir, cada trabajador tiene derecho a crear sindicatos o afiliarse al de su elección y, además, los sindicatos tienen el derecho de fundar o afiliarse a organizaciones sindicales internacionales o a federaciones y confederaciones sindicales (Vidal, 2000).

La libertad sindical incluye una faceta negativa del derecho, en ese sentido, ningún trabajador puede ser obligado a afiliarse a un sindicato. Por otra parte, la creación y afiliación a las organizaciones sindicales no debe estar sujeta a ninguna discriminación, autorización o requisito previo, el único requisito debe ser el

cumplimiento de los estatutos de las mismas (OIT Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho, 2016)

El contenido del derecho a la libertad sindical, siguiendo a Díez Picazo, implica tres aspectos:

1. Libertad de asociación tanto positiva como negativa, es decir, la facultad de crear sindicatos y de afiliarse o no a ellos;
2. Una “garantía de indemnidad”, que implica que el ejercicio del derecho a la libertad sindical no puede conllevar consecuencias negativas directas o indirectas;
3. Un “interés legítimo”, que debe cobijar a los sindicatos (Díez Picazo, 2008)

En esa línea, los elementos del derecho a la libertad sindical, en su dimensión individual, son cuando menos:

- 1) libertad de creación de sindicatos;
- 2) libertad de afiliación o de abstenerse a cualquier afiliación;
- 3) participación y actuación interna en los sindicatos de manera democrática, que incluye el derecho de todo trabajador a elegir y ser elegido representante sindical.

En referencia a la dimensión colectiva del derecho, éste implica elementos como: la libertad de fundar o afiliarse a organizaciones sindicales internacionales o a federaciones y confederaciones sindicales, la libertad de organización y funcionamiento de los sindicatos, que comprende el derecho de los sindicatos a elaborar sus estatutos, redactar su plan de acción y elegir sus representantes o el derecho de participación de los sindicatos en la empresa el derecho a la negociación colectiva; y el derecho a promover y adoptar medidas en los conflictos colectivos, incluso el derecho a la huelga (Suárez González, 2003).

Se entiende como principio de libertad sindical se encuentra en el centro de los valores de la OIT: Está consagrado en la Constitución de la OIT (1919), en la

Declaración de Filadelfia de la OIT (1944), y en la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo (1998).

Se trata también de un derecho proclamado en la Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948).

El derecho de sindicación y de constitución de sindicatos y organizaciones de empleadores y de trabajadores es el requisito necesario para la solidez de la negociación colectiva y del diálogo social. Sin embargo, siguen existiendo retos en la aplicación de estos principios.

En algunos países, determinadas categorías de trabajadores (como los funcionarios, la gente de mar, y los trabajadores de las zonas francas industriales) se encuentran excluidas del derecho de sindicación, se suspenden ilegalmente las organizaciones de empleadores y de trabajadores, o se produce una injerencia en sus actividades, y, en algunos casos extremos, los sindicalistas son encarcelados o asesinados.

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

Este Convenio fundamental establece el derecho de los trabajadores y de los empleadores de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a las mismas sin autorización previa.

Las organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen el derecho a organizarse libremente, no están sujetas a disolución o suspensión por vía administrativa, y tienen el derecho de constituir federaciones y confederaciones, así como el de afiliarse a las mismas.

Estas pueden afiliarse, a su vez, a organizaciones internacionales de trabajadores y de empleadores.

Por lo cual se realizará un diagnóstico del convenio en base a aplicabilidad y practica en México.

El Artículo 2 del convenio nos habla sobre el derecho que tienen todos los trabajadores y empleados, en constituir las organizaciones pertinentes y que estimen convenientes para afiliarse con la única obligación de adecuarse a los estatutos, sin embargo en la práctica se conoce que la libertad sindical es un fenómeno el cual se encuentra regulado por las grandes corporaciones en las cuales se realizan de manera interna acuerdos donde ellos designan el sindicato que les será regulado y posteriormente este será avisado a los empleados para hacérseles participes, estos mismo adecuándose al proceso vulnerando así el derecho de elección

Por lo cual se tiene como consecuencia que dichos trabajadores serán los que se adecuen a los estatutos reglamentos e instrumentos de comportamiento que ya se tienen designados por el sindicato actual, sin embargo, el artículo 3 del convenio nos establece que los trabajadores tienen el derecho de redactar libremente dichos instrumentos, así como organizar la administración y las actividades internas del programa, sin embargo en México se cuentan con comisiones internas, las cuales son integradas por los mismos trabajadores para tener contacto en la relación trabajador-sindicato.

Las organizaciones de trabajadores y de 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.

Las autoridades públicas deberán abstenerse de toda intervención que tienda a limitar este derecho o a entorpecer su ejercicio legal, a menos que se le solicitara dar vista para hacerse cargo de alguna situación que se desarrolle en la temporalidad laboral.

El artículo 4 nos indica que las organizaciones de trabajadores y de empleadores no están sujetas a disolución o suspensión por vía administrativa, sin embargo, en la práctica el comité integrante de los trabajadores tiene la autoridad de regular la comisión de los estatutos y movimientos en la organización conocida como sindicato ya que este mismo velará por el bienestar laboral.

El derecho que se le da a cada estado es regulado por el artículo 5 donde nos indica que las organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen el 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 trabajadores y de empleadores.

Por lo cual en México se cuentan con diversas instituciones en algunos casos empresas que cuentan con más de un sindicato regulador a petición del derecho de libertad sindical ejercido por los trabajadores.

En el momento que los trabajadores ejercen su derecho de asociarse libremente 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 reguladores del convenio, ya que esto traería consigo una violación a su derecho, esto regulado por el artículo 7 de dicho convenio.

El artículo 8 nos habla sobre el ejercicio de los derechos que se les reconocen en el presente Convenio, los trabajadores, los empleadores y sus organizaciones respectivas están obligados, lo mismo que las demás personas o las colectividades organizadas, a respetar la legalidad, sin embargo, como bien se analizó con anterioridad las condiciones que se tiene en la práctica complica que dicha relación se lleve de la manera correcta.

Por lo cual la Ley federal de Trabajo otorga derechos a los trabajadores para que no menoscabe, ni en su momento entorpece la aplicabilidad de suerte que menoscabe las garantías previstas por el presente Convenio.

El convenio nos habla de la aplicabilidad de las fuerzas judiciales cuando exista un conflicto sin embargo la que regulara la situación será la Ley federal del Trabajo en conjunto con su órgano regulador, las Juntas de Conciliación y Arbitraje esta deberá determinar hasta qué punto se aplicarán la injerencia de la autoridad jurisdiccional para la protección de las garantías previstas por el presente Convenio

Sin embargo, en México se cuenta con un sistema laboral en el cual se designa a las Juntas de Conciliación y arbitraje y una procuraduría de la defensa del trabajo para dirimir cualquier controversia que esta sea generada en la relación laboral, y prevenir cualquier situación futura.

De conformidad con los principios establecidos en el párrafo 8 del artículo 19 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, no deberá considerarse que la ratificación de este Convenio por un Miembro menoscaba en modo alguno las leyes, sentencias, costumbres o acuerdos ya existentes que concedan a los miembros de las fuerzas armadas y de la policía garantías prescritas por el presente Convenio.

En el presente Convenio busca la protección de la relación laboral así como los derechos de los trabajadores por ende el artículo 10 determina que la organización significa toda organización de trabajadores o de empleadores que tenga por objeto fomentar y defender los intereses de los trabajadores o de los empleadores, en México se le conoce como Sindicato aquella figura que será la encargada de defender y dar a conocer a sus integrantes los derechos y protección que tiene ya que esta institución será la que le dará representación jurídica.

El convenio determinara que todo Miembro de la Organización Internacional del Trabajo para el cual esté en vigor el presente Convenio se obliga a adoptar todas las medidas necesarias y apropiadas para garantizar a los trabajadores y a los empleadores el libre ejercicio del derecho de sindicación, esto se puede constatar en el artículo 11, siempre y cuando se cumplan las condiciones establecidas por la Ley federal del Trabajo.

En cuanto a los territorios mencionados en el artículo 35 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, enmendada por el Instrumento de enmienda a la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, 1946, excepción hecha de los territorios a que se refieren los párrafos 4 y 5 de dicho artículo, tal como quedó enmendado, todo Miembro de la Organización que ratifique el presente Convenio deberá comunicar al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, en el plazo más breve posible después de su ratificación esto está regulado en el artículo 12 del convenio , una declaración en la que manifieste:

- los territorios respecto de los cuales se obliga a que las disposiciones del Convenio sean aplicadas sin modificaciones;
- los territorios respecto de los cuales se obliga a que las disposiciones del Convenio sean aplicadas con modificaciones, junto con los detalles de dichas modificaciones;
- los territorios respecto de los cuales es inaplicable el Convenio y los motivos por los que es inaplicable;
- los territorios respecto de los cuales reserva su decisión.

Así como las obligaciones a que se refieren los apartados antes ya mencionados de este artículo se considerarán parte integrante de la ratificación y producirán sus mismos efectos.

Cabe mencionar que cada miembro podrá renunciar, total o parcialmente, por medio de una nueva declaración, a cualquier reserva formulada en su primera declaración en virtud de los apartados b), c) o d) del párrafo 1 de este artículo.

Durante los períodos en que este Convenio pueda ser denunciado, de conformidad con las disposiciones del artículo 16, todo Miembro podrá comunicar al Director General una declaración por la que modifique, en cualquier otro aspecto, los términos de cualquier declaración anterior y en la que indique la situación en territorios determinados.

Cuando las cuestiones tratadas en el presente Convenio sean de la competencia de las autoridades de un territorio no metropolitano, el Miembro responsable de las relaciones internacionales de ese territorio, de acuerdo con el gobierno del territorio, podrá comunicar al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo una declaración por la que acepte, en nombre del territorio, las obligaciones del presente Convenio esto siempre y cuando sea acordado por la oficina internacional, regulado en el artículo 13.

En los términos siguientes podrán comunicar al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo una declaración por la que se acepten las obligaciones de este Convenio:

- dos o más Miembros de la Organización, respecto de cualquier territorio que esté bajo su autoridad común; o
- toda autoridad internacional responsable de la administración de cualquier territorio, en virtud de las disposiciones de la Carta de las Naciones Unidas o de cualquier otra disposición en vigor, respecto de dicho territorio.
- Las declaraciones comunicadas al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, de conformidad con los párrafos precedentes de este artículo, deberán indicar si las disposiciones del Convenio serán aplicadas en el territorio interesado con modificaciones o sin ellas; cuando la declaración indique que las disposiciones del Convenio serán aplicadas con modificaciones, deberá especificar en qué consisten dichas modificaciones.

Dicho Miembro, los Miembros o la autoridad internacional interesados podrán renunciar, total o parcialmente, por medio de una declaración ulterior, al derecho a invocar una modificación indicada en cualquier otra declaración anterior.

En cuanto a la temporalidad de los períodos en que este Convenio pueda ser denunciado de conformidad con las disposiciones del artículo 16, el Miembro, los Miembros o la autoridad internacional interesados podrán comunicar al Director General una declaración por la que modifiquen, en cualquier otro respecto, los

términos de cualquier declaración anterior y en la que indiquen la situación en lo que se refiere a la aplicación del Convenio.

El convenio cuenta con un apartado de disposiciones general el cual será analizado y comentado a continuación:

Todas las ratificaciones formales del presente Convenio serán comunicadas, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, esto será regulado por el artículo 14 de dicho convenio

Las obligaciones a las que se sujetaran los estados se establecen en el artículo 15 del Convenio el cual obligará únicamente a aquellos Miembros de la Organización Internacional del Trabajo cuyas ratificaciones haya registrado el Director General.

Una vez que este entre en vigor doce meses después de la fecha en que las ratificaciones de dos Miembros hayan sido registradas por el Director General.

Desde dicho momento, este Convenio entrará en vigor, para cada Miembro, doce meses después de la fecha en que haya sido registrada su ratificación.

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

El artículo 16 será aquel que regule la denuncia en el concepto de no surtir efecto hasta un año después de la fecha en que se haya registrado.

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

El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo notificará a todos los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo el registro de cuantas ratificaciones, declaraciones y denuncias le comuniquen los Miembros de la Organización.

El artículo 17 establece que al notificar a los Miembros de la Organización el registro de la segunda ratificación que le haya sido comunicada, el Director General llamará la atención de los Miembros de la Organización sobre la fecha en que entrará en vigor el presente Convenio.

Para realizar el trámite correspondiente de las notificaciones se debe conocer el artículo 18 del presente convenio ya que el Director General de la Oficina Internacional del Trabajo comunicará al Secretario General de las Naciones Unidas, a los efectos del registro y de conformidad con el artículo 102 de la Carta de las Naciones Unidas, una información completa sobre todas las ratificaciones, declaraciones y actas de denuncia que haya registrado de acuerdo con los artículos precedentes.

En cuanto a la caducidad se tomara en cuenta el artículo 19 en donde nos establece que la expiración de cada período de diez años, a partir de la fecha en que este Convenio entre en vigor, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo deberá presentar a la Conferencia General una memoria sobre la aplicación de este Convenio, y deberá considerar la conveniencia de incluir en el orden del día de la Conferencia la cuestión de la revisión total o parcial del mismo

En caso de que la Conferencia adopte un nuevo convenio que implique una revisión total o parcial del presente, y a menos que el nuevo convenio contenga disposiciones en contrario conforme a lo establecido en el artículo 20 se da por entendido que:

- la ratificación, por un Miembro, del nuevo convenio revisor implicará, ipso jure, la denuncia inmediata de este Convenio, no obstante las

disposiciones contenidas en el artículo 16, siempre que el nuevo convenio revisor haya entrado en vigor;

- a partir de la fecha en que entre en vigor el nuevo convenio revisor, el presente Convenio cesará de estar abierto a la ratificación por los Miembros.

Cabe mencionar que el convenio no sufrirá cambio alguno en su naturaleza, o su entrada en vigor en todo caso, en su forma y contenido actuales, para los Miembros que lo hayan ratificado y no ratifiquen el convenio revisor.

La libertad sindical y la libertad de asociación son un derecho humano fundamental que, junto con el derecho de negociación colectiva, representa un valor medular de la OIT. Los derechos de sindicación y de negociación colectiva son habilitantes y permiten promover la democracia, una buena gobernanza del mercado del trabajo y unas condiciones laborales decorosas.

5.3 La ley federal del trabajo y la libertad sindical.

Jesús Llamas expone que en México la libertad sindical está consagrada en nuestra Constitución Política en su artículo 123 fracción XVI misma que dice Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales.(Jesús llamas, 2015)

Tomando esto como un derecho el poder asociarse de manera libre esto no tendría sentido práctico, si la organización resultante no goza del derecho de entablar relaciones de representación colectiva, de reivindicar, proteger y mejorar su interlocución ante su empleador, es decir esta libertad consagrada y reconocida por la Constitución y la Ley, forman parte, con la Contratación Colectiva y la huelga la trilogía que conforma el Derecho sindical.

En la Ley Federal de Trabajo en sus artículos del 356 al 385 se reglamenta este derecho de asociarse, así tenemos que en su artículo 357 dice "Los trabajadores y

los patrones tienen el derecho de constituir sindicatos, sin necesidad de autorización previa."

El Art. 359 de la LFT nos dice que los sindicatos tienen derecho a redactar sus estatutos y reglamentos es decir cómo se organizaran y definir su programa de acción.

En los artículos del 363 al 365 se menciona quienes no pueden formar parte de los sindicatos como es el caso de los trabajadores de confianza, cual es el mínimo de trabajadores para constituir el sindicato, y que se requiere y ante que autoridad presentarlos, dependiendo la competencia sea Federal o locales artículo 366 nos dice los caso en los cuales se podrá negar el registro del sindicato.

Los cuales se harán referencia a continuación:

1. Si el sindicato no se propone la finalidad prevista en el artículo 356 es decir constituirse para el estudio, mejoramiento y defensa de los intereses de los trabajadores.

2.- Si no se constituyó con el número de trabajadores según el artículo 364 , es decir con más de 20 trabajadores.

3.- Si no se exhiben los documentos a que se refiere el artículo 365 que son; Copia autorizada del acta de asamblea constitutiva, lista con nombre y domicilio de sus miembros y con el nombre y domicilio de los patrones y copia autorizada de los estatutos.

Sin embargo en nuestro país es una verdadera encrucijada obtener un registro sindical, por la capacidad discrecional de las autoridades laborales haciendo casi imposible el conseguirlo por las exigencias que se hace a los solicitantes del registro sindical, como bien se conoce la Ley federal del Trabajo nos estipula en su Artículo 360 que los sindicatos de trabajadores pueden ser:

- I. Gremiales, los formados por trabajadores de una misma profesión, oficio o especialidad;

- II. De empresa, los formados por trabajadores que presten sus servicios en una misma empresa;
- III. Industriales, los formados por trabajadores que presten sus servicios en dos o más empresas de la misma rama industrial;
- IV. Nacionales de industria, los formados por trabajadores que presten sus servicios en una o varias empresas de la misma rama industrial, instaladas en dos o más Entidades Federativas; y
- V. De oficios varios, los formados por trabajadores de diversas profesiones. Estos sindicatos sólo podrán constituirse cuando en el municipio de que se trate, el número de trabajadores de una misma profesión sea menor de veinte.

Así por ser parte ya de los propios sindicatos existentes se considera importante la situación en la que se encuentra la situación laboral actual.

Pero no solo las autoridades laborales ponen obstáculos para el ejercicio de sindicalizarse, los patronos lo que hacen es despedir en el mejor de los casos a los principales promotores lo cual también está prohibida por la Constitución Política en su Fracción XXI.

Sin embargo, cabe resaltar que muchas veces el derecho de sindicalismo no se lleva de la mejor manera ya que en la actualidad se considera un trato diplomático o un medio de control para el gobierno y las empresas.

Esta y otros tipos de violaciones a nuestra Constitución y a la ley Federal de Trabajo solo podrán evitarse si como lo menciona el compañero Martín Esparza Secretario general del SME "Los movimientos sociales que se han mantenido aislados se reagrupen con el objetivo de frenar el proyecto de los dueños del dinero que no quieren que exista la soberanía ni la independencia sino solo la acumulación de capital"(Martín Esparza, 2016)

La libertad sindical puede sufrir una gran variedad de intervenciones, tanto en su dimensión individual como en su dimensión colectiva, por parte del Estado o de los particulares.

Esas intervenciones, al no encontrar una justificación legal, pasan a ser ilegítimas considerada una reserva legal dada la diversidad de intervenciones posibles, describiremos algunas de manera enunciativa.

Para la OIT, la prohibición de entrada a los dirigentes sindicales en las instalaciones de empresas, por ejemplo, a causa de la presentación de un pliego de condiciones conflictivo, es una grave intervención y violación del derecho de las organizaciones sindicales a realizar libremente sus actividades (OIT, 2006), actividades que incluyen la presentación de reivindicaciones (OIT, 2006).

El derecho de acceso de los representantes sindicales a las empresas, está limitado a no afectar el funcionamiento eficiente de la empresa o institución pública (OIT, 2006).

Otras intervenciones sobre la libertad sindical son: los ataques contra la integridad física o moral de los sindicalistas; las violaciones a la libertad de expresión o reunión; el asesinato o a la desaparición de dirigentes sindicales derecho a la vida; los actos de agresión contra los lugares de reunión y bienes de organizaciones de trabajadores; los registros efectuados en los locales sindicales sin mandato de la autoridad judicial.

Así también, la detención de dirigentes de organizaciones de trabajadores, por actividades relacionadas con los derechos sindicales, son violaciones a los principios de la libertad sindical y constituyen una intervención en el ejercicio de este derecho (OIT, 2006)

Del mismo modo, una intervención sobre la faceta negativa del derecho sería la aplicación de medidas discriminatorias a un trabajador como consecuencia de su decisión de no pertenecer a ningún sindicato. De igual manera, de existir una

sindicalización obligatoria se estaría interviniendo en la libertad sindical en su faceta negativa (Lastra, 2000.).

En su dimensión colectiva, un límite a la libertad sindical, en cuanto a la libertad de los sindicatos en la organización interna, es el deber de que esta organización sea democrática en su estructura interna y funcionamiento, de tal manera que se garantice la participación de todos los afiliados (Vidal, 2000)

Por otra parte, la libertad sindical también debe respetar el derecho a la libertad de empresa. Dentro de ella las garantías específicas.

Garantía de “indemnidad”. Consiste en el derecho del trabajador a no sufrir discriminación alguna, en especial a no ser afectado en su situación profesional o económica en la empresa, debido al ejercicio de su libertad sindical (Monereo Pérez, 2008.).

Además, los representantes de los trabajadores no deben ver afectadas sus retribuciones por el ejercicio de sus cargos de representación sindical, ni tampoco su promoción en el trabajo.

Por el contrario, los representantes sindicales deben gozar de protección y prerrogativas para el ejercicio rápido y eficaz de sus funciones, como, por ejemplo: vías de comunicación oportuna con la Dirección; acceso a los lugares de trabajo para dar información a los trabajadores; tiempo libre; protección contra el despido (OIT,2006.).

Protección contencioso-administrativa. Algunos actos de la Administración y disposiciones generales, con los que no estén conformes los trabajadores por considerarlos contrarios a la libertad sindical, pueden ser impugnados ante la jurisdicción contencioso administrativa.

Además, en algunos casos, como los relativos a funcionarios públicos, la protección de la libertad sindical puede corresponder a la jurisdicción contencioso administrativo (Vidal, 2000).

Protección penal. La intervención ilegítima y los ataques contra el derecho a la libertad sindical, por medio de los cuales se impida o limite el ejercicio de este derecho, puede acarrear sanciones penales que incluyan la privación de la libertad (Código Penal español, 2016).

Protección laboral. La protección de la libertad sindical también puede regularse mediante procedimientos laborales especiales, preferentes y sumarios, ante los órganos jurisdiccionales de lo social.

Protección contra el despido. Como parte de la garantía de indemnidad, el empresario no puede despedir ni sancionar a los representantes sindicales por motivos relacionados con las actuaciones del trabajador en su participación sindical.

Amparo. La libertad sindical, como derecho fundamental, puede ser garantizada por el Tribunal o recurso Constitucional a través del recurso de amparo.

Procedimientos extrajudiciales. A fin de dar mayor celeridad a las reclamaciones por violaciones del derecho a la libertad sindical y para conseguir un acuerdo entre trabajadores y empleadores, los Estados pueden establecer procedimientos extrajudiciales como el arbitraje, la conciliación y la mediación. Procedimientos que han de realizarse ante órganos reconocidos como imparciales por las dos partes es aquí donde surgen Las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

En base a las garantías internacionales se conocen de dos tipos:

Normas y políticas públicas aquellas donde los organismos internacionales cumplen una función importante en la elaboración de normas y de políticas de derecho a la libertad sindical, entre ellos la OIT.

A su vez las garantías del derecho subjetivo, estas como bien se conoce son aquellas que las Naciones Unidas conforme a los Procedimientos especiales de la OIT para el examen de quejas por violaciones al ejercicio de la libertad sindical, el Comité de Libertad Sindical es competente para conocer, examinar y resolver las

quejas presentadas ante las Naciones Unidas o directamente ante la OIT. (OIT, 2018)

Estas quejas deben provenir de organizaciones de trabajadores, de empleadores o de gobiernos miembros de la OIT, cuando aleguen ser víctimas de una violación del derecho a la libertad sindical.

Los Procedimientos Especiales de la OIT, para el examen de quejas por violaciones al ejercicio de la libertad sindical, pueden presentarse con independencia de que el país de que se trate haya ratificado o no los convenios sobre libertad sindical (PEQLS, 2018).

Sistema interamericano de protección de los derechos humanos. Según señalamos anteriormente, el derecho a la libertad sindical está regulado en la Convención Interamericana sobre Derechos Humanos.

En consecuencia, la Corte Interamericana es competente para resolver casos que lleguen a su conocimiento por violaciones a este derecho. Uno de los asuntos más representativos es el caso Baena Ricardo y otros contra Panamá, sentencia de 2 de febrero de 2001.

En este caso, la Corte señaló que en el despido de 270 trabajadores, entre los que se encontraban dirigentes sindicales involucrados en una serie de reivindicaciones laborales, existió una violación del derecho a la libertad sindical por parte del Estado.

La Corte consideró que con ese despido se limitaba las posibilidades de acción de las organizaciones sindicales y condenó al Estado a varias medidas.

Entre las cuales se encuentra

1. pagar a los trabajadores los salarios caídos, derechos laborales e indemnizaciones;
2. reintegrar en sus cargos a los 270 trabajadores o darles alternativas de empleo;

3. reconocer los derechos a pensión o retiro a los trabajadores o sus derechohabientes, según corresponda;

4. el pago de tres mil dólares a cada trabajador por daño moral;

5. Además, pagar al conjunto de trabajadores cien mil dólares por gastos generados y veinte mil dólares como reintegro de costas.

Una vez observado el caso que se señalada se conoce de la aplicabilidad de dichos instrumentos ya que en la práctica lo que se busca es que los derechos de los trabajadores no se vean vulnerados sin embargo existirías causas que amedrenten dicha condición.

CONCLUSIONES.

- I. La tendencia mundial ha sido el reconocimiento de los derechos humanos y en forma específica de algunos de éstos se vinculan al trabajo; por lo tanto, son denominados derechos humanos laborales, éstos se encuentran vinculados al derecho de libertad sindical.
- II. Por tal motivo el objetivo del presente estudio fue analizar desde el punto de vista histórico, legislativo y práctico el cumplimiento de estos derechos en forma específica en el caso de México y vincularlos al cumplimiento de los convenios 87 y 98 de la Organización Internacional del Trabajo.
- III. Esto con el objetivo de demostrar que el derecho laboral mexicano no cumple con dichos convenios vulnerando los derechos humanos de los trabajadores.
- IV. Para establecer conclusiones y la recomendación respectiva para lograr que la realidad jurídica reconozca la realidad social que se presenta en este ámbito.
- V. Por otro lado, se puede entender que aunque existen figuras reguladoras o protectoras de los mismos derechos estas viciadas ya que la realidad en la que se encuentra el ámbito laboral y diplomático es conveniente para los patrones utilizando así dichos fenómenos que deslinden de responsabilidad y obligaciones ante los trabajadores.
- VI. En la actualidad no es posible hablar del derecho al Trabajo, sin vincularlo al ejercicio del derecho de libertad sindical la cual forma parte de estos derechos humanos que ha sido recogida por diversos instrumentos internacionales y que se encuentra regulada en forma expresa por los convenios 87 y 98 de la Organización Internacional del Trabajo.
- VII. Siendo el primero el que se refiere a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicalización y el segundo el relativo a la aplicación de los principios de derecho de sindicalización y de negociación colectiva.

- VIII. Los derechos humanos laborales atraviesan en la etapa actual por un reconocimiento de los organismos internacionales pero que, en ocasiones por falta de voluntad política por parte de los gobiernos de algunos países, estos no son reconocidos como tales y por lo tanto tratan de limitar la sindicalización y en ocasiones no ratifican algunos convenios de la Organización Internacional del Trabajo, como es el caso de México.
- IX. Una vez analizada dicha información se obtiene como única conclusión que en México los derechos de los trabajadores aun se encuentran vulnerados, ya que existe la intervención apoyo y gestión de diverso organismos que buscan la protección a nivel internacional, pero en la práctica estos fenómenos se encuentra latente.
- X. Se conoce que aunque existe una regulación laboral en México esta deja lagunas en cuanto a la aplicabilidad de sus normas pues y los organismos que lo regulan teniendo como resultante la vulnerabilidad de los derechos de los trabajadores.

RECOMENDACIONES

- I. En primer lugar con el análisis obtenido se debe tener mayor difusión en cuanto a los derechos que tiene los elementos de la relación laboral, así como los medios que se cuentan en México para resolver conflictos laborales, sin dejar de lado los instrumentos internacionales los cuales brindaran una mayor eficacia y resolución al conflicto.
- II. Tener un mayor conocimiento en cuanto al comportamiento de los órganos nacionales de impartición de justicia laboral en el cual la misma Ley Federal del Trabajo no permite la apertura de los convenios o recomendaciones emitidos por la OIT, sine embargo estos son organismos y elementos que protegen los derechos humanos en primer momento del trabajador.
- III. En el proceso de aplicación de las herramientas de regulación de la OIT en un caso mexicano se debe tener le mayor cuidado posible ya que en la práctica dichos instrumentos y organismos de impartición de justicia se encuentran viciados.

REFERENCIAS.

Alonso, L.E. (1998) La mirada cualitativa en sociología. Madrid

C. Viver i Pi-Sunyer, (1998) “Vulneración de los derechos de huelga y libertad sindical”, Actualidad jurídica Aranzadi, nº 334

Cámara de Diputados (15 septiembre 2017) Constitución Política de Los estados Unidos Mexicanos. Obtenido de

http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/1_150917.pdf

Cámara de Diputados Ley Federal del Trabajo, (22 de Mayo del 2018) obtenido de http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125_220518.pdf

Caruso Laura, El mundo obrero latinoamericano ante la Organización Internacional del Trabajo a lo largo del siglo XX (2017)

Clase Obrera sindicatos y Estados (2010) Imagu Mundi

Código Penal y complementario de España (2017)

Comisión de aplicación de normas para la Conferencia, (2017), Organización Internacional del Trabajo, Obtenido de

<https://www.ilo.org/global/standards/applying-and-promoting-international-labour-standards/conference-committee-on-the-application-of-standards/lang-es/index.htm>

Comisión Económica para América Latina y el Caribe, (2017) Panorama de la Inserción Internacional de América Latina y el Caribe 2006: tendencias 2007.

Obtenido de <https://www.cepal.org/es/publicaciones/1167-panorama-la-insercion-internacional-america-latina-caribe-2006-tendencias-2007>

Conferencia – ILO (2016) Organización Internacional del Trabajo obtenido de <https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/108/lang-es/index.htm>

Convenio número 87 (16 de octubre de 1950), relativo a la libertad sindical y a la protección al derecho sindical, adoptado el 9 de julio de 1948, por la XXXI conferencia internacional del trabajo, obtenido de <http://stcs.senado.gob.mx/docs/11.pdf>

Corte internacional de Justicia, (2017) Los derechos Humanos Laborales en Derecho Internacional.

Enrique Ahrens, (1878) Enciclopedia Jurídica, librería de Victoriano Suárez, Jacometrezo

Enrique Krauze, (1977) Los Obreros y el poder, obtenido de http://www.enriquekrauze.com.mx/joomla/images/ENSAYOS/Vuelta-Vol13_147_08ObPdrEKrz.pdf

F. de la Mata Pizaña,(2010) “La libertad sindical como derecho humano (una referencia a los casos de España y México)”

F. Ostau de Lafont de León y L. A. Niño Chavarro,(2016) “Aplicación de los convenios de la OIT en materia de derecho de asociación sindical y negociación colectiva en las decisiones de los jueces laborales en Colombia”, bogota

F. Suárez González(2003) “El contenido adicional de la libertad sindical”, El Trabajo y la Constitución.

Fabián Herrera León, (2011) México en la Sociedad de Naciones, México, Secretaría de Gobernación.

Fondo Monetario Internacional, (agosto 2010) Conferencia de la OIT y el FMI en Oslo para definir mecanismos que aceleren una recuperación de la crisis con un alto nivel de empleo, obtenido de <https://www.imf.org/es/News/Articles/2015/09/14/01/49/pr10314>

Harold Butler, (1938), Promoting Jobs, Protecting People, International Labour Organization

Henri Bergson, (1948), L'evolution Creatrice, presses universitaire de france

History of the ILO - a selective bibliography, (mayo 2016) Organización Internacional del Trabajo, obtenido de <https://www.ilo.org/inform/online-information-resources/research-guides/history/lang--es/index.htm>

J. García Murcia,(2005) “Libertad sindical y libertad de empresa”, Libertad de empresa y relaciones laborales en España,

L. M. Díez Picazo (2008), Sistema de derechos fundamentales, tercera edición, Aranzadi, Pamplona

Lastra Lastra, José Manuel.(2003) Derecho Sindical. México: Porrúa.

Leda Badilla Cavaría ,(2014) fundamentos del paradigma cualitativo en la investigación educativa, Universidad de Costa Rica

Lorenzo Meyer, 1991 (diciembre 1991), La prolongada transición mexicana: ¿del autoritarismo hacia donde? Obtenido de <file:///C:/Users/diann/Downloads/Dialnet-LaProlongadaTransicionMexicanaDelAutoritarismoHaci-27128.pdf>

M. Alonso García,(1980) “La libertad de sindicalización: manifestaciones,

Manley O. Hudson, (27 de febrero del 2017) The American Journal of International Law obtenido de <https://www.cambridge.org/core/journals/american-journal-of-international-law/article/manley-o-hudson-medal/092DC177B6292B4D50B613AEF1A33C1B>

Marcos Sánchez, José. (2009)“Manual para la defensa de la libertad sindical”. Obtenido de Disponible en: <http://www.ilo.org/public/spanish/region/ampro/sinterfor/temas/worker/doc>.

Marcos Sánchez, José. (Mayo 2018) “Manual para la defensa de la libertad sindical” obtenido de: www.ilo.org/public/spanish/region/ampro/sinterfor/temas/worker/doc.

Marcus Alexander González Pérez (2009), la ratificación del convenio 183, universidad de san carlos de guatemala facultad de ciencias jurídicas y sociales

Miguel Canessa Montejo (2016) Los derechos humanos laborales en el Derecho internacional, Pontifica Universidad católica de Perú

OIT, Libertad sindical(2006): Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT, quinta edición

(revisada), Ginebra, 2006;obtenido por <https://www.ilo.org/global/topics/lang-es/index.htm>

Organización de Naciones Unidas,. (1948) Carta Internacional de Derechos Humanos, obtenido de https://www.humanium.org/es/derechos-humanos-1948/?gclid=EAlaIQobChMIqJj8rfPy3AIVBA9pCh0TjAZKEAAYAAEgKLnVD_Bw

Organización Internacional del Trabajo,(2016) Conferencia Internacional del Trabajo vigésima-sexta reunión de los convenios (artículo 22 de la constitución) obtenido de <https://www.ilo.org/global/lang-es/index.htm>

Pastor Ridruejo, (2001) derecho Internacional Público y organizaciones Internacionales, Gandhi

Pérez Varela, Víctor M. (2005) “La cláusula de exclusión”. Revista Jurídica, No. 35, Anuario del Departamento de Derecho de la Universidad Iberoamericana.

Politica nacional Del Empleo Digano, (2017) Ministerio de Trabajo en Guatemala

Psicoanálisis de la sociedad contemporánea,(1964) E. Fromm, fondo de cultura económica.

Reyna Felipe Álvarez, (2014) Thorstein Veblen y su Teoría de la clase ociosa: Trayectoria, crisis, radicalización e innovación intelectual, 2014 Universidad Autónoma Metropolitana.

Reynoso Castillo Carlos, 2006, justicia laboral la Reforma pendiente, UAM.

Reynoso Castillo, Carlos. Derecho del trabajo, panorama y tendencias México,2016, Cámara de Diputados LIX Legislatura, UAM, obtenido de <http://www.redalyc.org/pdf/4296/429640259023.pdf>

Robert Owen, pionero del management (1 Marzo 2017), Universidad Complutense de Madrid obtenido de <https://eprints.ucm.es/6708/1/0027.pdf>

Rubio Illamas Jesús (2017) Sindicalización y precariedad laboral en México, Revista Región y Sociedad de El Colegio de Sonora.

Samuel Gompers, (2016) American labour leader, obtenido de <https://www.britannica.com/biography/Samuel-Gompers>

Scholes, Walter Vinton (1972) Política mexicana durante el régimen de Juárez, 1855-1872, fondo de cultura económica.

Thomas Wissing, (febrero 2017) el protector de los derechos laborales obtenido de <http://www.cinu.mx/noticias/la/thomas-wissing-el-protector-de/>

Unidad de Investigación,(2011) Dinámica e impacto: décadas de diálogo y persuasión, México, UNAM 2011

Vidal, 200 libertad sindical, Universidad de Alcala (2017)

Von Potosky, 2013 el sistema de control de la organización internacional del trabajo (OIT) y la interpretación de los convenios de la oit: aproximación jurídica a una crisis institucional. OIT 2016

Anexo

Entrevista realizada a especialista en Derecho laboral y Libertad sindical

1. ¿Cual es su opinión con respecto a la organización internacional del trabajo y la aplicación de sus normas jurídicas en México?

R= la OIT es un órgano regulador pero no es un órgano jurisdiccional por lo tanto la parte de laudos y convenio emitidos tiene poca fuerza coercitiva tanto a la regulación de malos derechos del patrón y trabajadores, lo que le faltaría es un mayor poder de cohesión sobre cualquier de las partes, en México al trabajador no se le da mayor importancia en México se favorece al patrón a la parte económica y no a quien detenta el poder de la mano de obra protegiendo el derecho de los trabajadores ponderando cualquier derecho humano y social

2. ¿Considera que las normas jurídicas laborales mexicanas cumplen con los estándares internacional?

R= no, toda vez que la fuerza laboral es una de las ultimas cosas que el gobierno estas desinteresados, teniendo como resultado que el elemento principal es el objetivo del patrón la mano de obra económica.

3. ¿Cual sería su perspectiva en cuanto al derecho de libertad sindical en una esfera jurídica internacional y su aplicación en México?

R= el problema se ejerce a salvo que de ser un derecho esa controlado que los grupos que lo organizan, puesto que los trabajadores no se enteran que están en un sindicato sin su decisión por ventajas industriales, y en la práctica se considera un medio de control para la estabilidad laboral

4. ¿Observa alguna problemática en México que se de en la aplicación de las normas jurídicas internacionales?

R= En México no se aplican al 100 % ya que se firman por protocolo, pero no se ejecutan en la práctica, y no se utilizan con el fin que fueron creados