

875209

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO 8

ESTUDIOS INCORPORADOS A LA
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

INSTITUTO DE INVESTIGACIONES PSICOLÓGICAS

"ANÁLISIS COMPARATIVO Y PSICOPATOLÓGICO DE LA
CONDUCTA DEL DELINCUENTE EN MÉXICO"

200176

1968

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE:
LICENCIADO EN DERECHO
PRESENTA

Arturo Jesús Martínez García

Director de Tesis:
LIC. RECTOR MANUEL ESTEVA DEZ

Revisor de Tesis:
LIC. CUARENTENC SANCHEZ SERRANO

BOCA DEL RIO, VER.

2001



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas Tesis Digitales Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS © PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis está protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

A DIOS:

*Le doy gracias por darme Salud, Fuerzas y Esperanzas, y por guiarme por el buen camino.
Gracias Señor te Doy.*

A MIS PADRES:

Porque gracias a su cariño guía y apoyo he llegado a realizar uno de los anhelos más grandes de mi vida, fruto del inmenso apoyo, amor y confianza que en mí se depositó y con los cuales he logrado terminar mis estudios profesionales y por lo cual les viviré eternamente agradecida, los Quiero Mucho.

A YITA:

Sin ti hermana no sé que hubiese sido de mí, fuiste una pieza elemental en mi carrera, te agradezco infinitamente tu gran apoyo. Te Quiero Mucho.

A BETO:

A ti cuñado, todo mi cariño y agradecimiento por tu apoyo incondicional.

A MIS HERMANOS:

*IVAN, JULIO Y LENCHO, gracias por soportarme.
Los Quiero Mucho.*

A MI GRAN AMIGA:

Yadira, Por todos los momentos que hemos compartido juntas y gracias por brindarme tu valiosa amistad.

A LA FAMILIA ALVIZAR ORTIZ:

Por brindarme siempre su amistad y su confianza, que Dios los bendiga.

INDICE

INTRODUCCION.....	1
-------------------	---

CAPÍTULO I METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

1.1	Formulación del Problema.....	4
1.2	Planteamiento del Problema.....	4
1.3	Justificación del Problema.....	5
1.4	Delimitación de Objetivos.....	5
1.4.1	Objetivo General.....	5
1.4.2	Objetivos Específicos.....	6
1.5	Formulación de la Hipótesis.....	6
1.5.1	Enunciación de la Hipótesis.....	6
1.6	Determinación de Variables.....	6
1.6.1	Variable Independiente.....	6
1.6.2	Variable Dependiente.....	7
1.7	Tipo de Estudio.....	7
1.7.1	Investigación Documental.....	7
1.7.1.1	Bibliotecas Públicas.....	7
1.7.1.2	Bibliotecas Privadas.....	8
1.7.1.3	Métodos Tecnológicos.....	8
1.7.2	Técnicas de Recopilación de Información.....	8
1.7.2.1	Fichas Bibliográficas.....	8
1.7.2.2	Fichas de Trabajo.....	9

CAPITULO II ANTECEDENTES DEL DERECHO DEL TRABAJO

2.1	Filosofía Europea del Derecho del Trabajo.....	10
2.2	Factores Determinantes en el nacimiento y Evolución del Derecho del Trabajo.....	16
2.2.1	La Edad Antigua.....	18
2.2.2	La Edad Media.....	19
2.2.3	La Época Moderna.....	20
2.2.4	La Época Contemporánea.....	22
2.3	El Problema de su Denominación.....	25
2.4	El Reconocimiento de las Instituciones y de los Principios Fundamentales por la Legislación Ordinaria.....	27
2.5	Creación del Derecho Mexicano del Trabajo.....	37
2.5.1	Antecedentes Nacionales.....	38

CAPÍTULO III DERECHO INTERNACIONAL DEL TRABAJO

3.1	Nacimiento de la Organización Internacional del Trabajo	56
3.1.1	Los Fines de la Organización Internacional del Trabajo.....	58
3.1.2	Estructura y Funcionamiento de la Organización Internacional del Trabajo.....	60
3.1.3	Naturaleza del Derecho Internacional del Trabajo.....	63
3.2	Contenido del Derecho Internacional del Trabajo.....	66
3.2.1	Ramas del Derecho Internacional Relacionadas con la Organización Internacional del Trabajo.....	69
3.3	Constitución de la Organización Internacional del Trabajo.....	71

CAPÍTULO IV NORMAS Y CONVENIOS INTERNACIONALES DEL TRABAJO

4.1	Normas Internacionales del Trabajo.....	73
4.2	Supervisión de la Organización Internacional del Trabajo de la Aplicación de Normas y Convenios Internacionales.....	80
4.3	Mecanismos de Control de Aplicación de las Normas.....	82
4.4	Convenios Importantes Relativos a los Derechos Humanos Fundamentales.....	83
4.4.1	Ratificación de Convenios sobre los Derechos Humanos Fundamentales.....	100

CAPITULO V PROGRAMAS ACTUALES DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO

5.1	Erradicación del Trabajo Infantil.....	105
5.1.1	Estrategia de la Organización Internacional del Trabajo y del Programa Internacional para Erradicación del Trabajo Infantil (I.P.E.C).....	107
5.1.2	Estrategia de la Organización Internacional del Trabajo y del Programa Internacional para Erradicación del Trabajo Infantil a nivel Nacional.....	109
5.1.3	Estrategia de la Organización Internacional del Trabajo y del Programa Internacional para Erradicación del Trabajo Infantil en el plano Internacional.....	112
5.2	Países Participantes y Entidades Asociadas al Programa para la Erradicación del Trabajo Infantil (I.P.E.C).....	113
5.3	Adopción de Nuevas Normas de la Organización Internacional del Trabajo sobre el Trabajo Infantil.....	115
5.4	Normatividad Actual sobre el Trabajo Infantil	117
5.5	La Necesidad de un Nuevo Convenio Sobre Trabajo Infantil.....	119
5.6	Ventajas de la Adopción de Nuevas Normas Sobre el Trabajo Infantil.....	121

5.7	Los países y el Programa Internacional para Erradicación del Trabajo Infantil (I.P.E.C) unen esfuerzos para hacer que los niños que Trabajan vuelvan a las escuelas.....	123
	CONCLUSIONES.....	126
	RECOMENDACIONES.....	129
	BIBLIOGRAFÍA.....	130

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación tiene como finalidad realizar un análisis Histórico de la Organización Internacional del Trabajo así como también el de los programas actuales de dicha Organización, y así descubrir que tan importante resulta el conocer los convenios y programas internacionales actuales en materia laboral para beneficio de la clase trabajadora.

A través del desarrollo de esta Tesis se podrá apreciar la evolución histórica jurídica del Derecho del Trabajo el es uno de los episodios más dramáticos de la lucha de clases; por su profundo sentido de reivindicación de los valores humanos, tal vez el más hondo de todos, porque es la lucha por la liberación y dignificación del trabajo.

También se podrá observar las ramas del Derecho Internacional relacionadas con la Organización Internacional del Trabajo así como también cuales son sus normas y convenios internacionales de trabajo.

Estudiaremos como se estructura y funciona la Organización Internacional del Trabajo, así como también abordaremos el contenido del Derecho Internacional del Trabajo.

Ya que a pesar de años de esfuerzos, el problema del desempleo no aparece mejorar. Es necesario establecer una política destinada a acabar con el desempleo y el subempleo. Así como también es urgente el establecimiento de condiciones propicias para el desarrollo de las empresas. Si en otros tiempos los derechos laborales debían ser asegurados, independientemente de las posibilidades de la empresa, hoy la suerte de la empresa es vital, porque es fuente de empleo.

Así también analizaremos que dentro de la finalidad primordial de la Organización Internacional del Trabajo es la de mejorar la situación de los hombres en el mundo del trabajo, en los días actuales, esa mejoría se caracteriza por un Trabajo Decente.

Es oportuno notar que no se propone solamente la creación de puestos de trabajo para acabar o, por lo menos, disminuir el desempleo en el mundo, pero estimula la creación de puestos de trabajo decente y con calidad. Cantidad de empleos y calidad deben caminar juntos.

Un trabajo decente y productivo para todos los trabajadores de todos los países, no importando cual modalidad de trabajo o donde es realizado. La obtención de un trabajo decente y productivo incluye los trabajadores sin cartera firmada, los trabajadores a domicilio, aquellos del sector informal y hasta los voluntarios y los desempleados. Un trabajo decente y productivo para hombres y mujeres en condiciones de libertad, seguridad, equidad y dignidad, lo que presupone la total eliminación de todas las formas de trabajo forzado u obligatorio. Un trabajo decente significa un trabajo productivo, en lo cual se protegen los derechos, proporcionando remuneración y protección social adecuadas.

La erradicación del trabajo infantil constituye otra de las prioridades de la Organización Internacional del Trabajo, de datos obtenidos por dicha

Organización revelan que 250 millones de niños entre 5 y 14 años trabajan en todo el mundo, la mitad de esos niños trabajan en tiempo integral, en general en actividades ligadas a la agricultura comercial y sectores afines. Infelizmente, debido a la recesión económica mundial, el trabajo infantil prosigue creciendo.

Según estadísticas, de cada seis niños de la población mundial infantil, uno trabaja. Serían cien millones de niños trabajadores en todo el mundo.

Pero aún así existe quien estime en 200 millones, si tomáramos en cuenta, sobretodo, lo que se conoce como trabajo invisible, caracterizado por actividades que, a pesar de ser realizadas por el niño en el grupo familiar, principalmente en la agricultura, no son vistos o sentidos como trabajo por el conjunto familiar y por la sociedad.

Por eso esta especie de trabajo no aparece en estadísticas oficiales y en estudios. No obstante de las causas de orden jurídico, la pobreza es universalmente reconocida como la principal causa del trabajo infantil.

CAPITULO PRIMERO

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

1.1 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

En la actualidad dentro del ámbito laboral es menester el conocimiento y aplicación de convenimos y programas en esa materia vigentes, los cuales son elaborados por representantes de los Gobiernos, de organizaciones de empleadores y por trabajadores de todos los Estados miembros de la Organización Internacional del Trabajo la cual es un organismo creado para la protección de los Trabajadores, trayendo consigo la aplicación de dichos acuerdos por cada uno de los miembros y por ende beneficio, libertad, igualdad, seguridad social para la clase trabajadora internacional, adquiriendo así una dimensión nueva y más alta: un ordenamiento jurídico que mediante la realización de su fin supremo, que es la justicia social, sería el instrumento mejor, más aún, la base imprescindible para alcanzar y afianzar la Paz Universal;

Una solución que quiso otorgar un valor nuevo a la idea de la Paz, la que ya no sería, como en el pasado, un simple equilibrio entre las potencias, sino la consecuencia del esfuerzo común de todas las naciones para que imperara la justicia en todos los rincones de la tierra y para todos los hombres.

Una idea de la convivencia futura que podría resumirse en una fórmula: la Paz Universal de la Justicia Social, una utopía más, porque en el mundo capitalista no pueden desaparecer la explotación del hombre y la de los pueblos.

1.3 JUSTIFICACIÓN DEL PROBLEMA

¿ Que tan importante resulta el conocer los Convenios y Programas Internacionales actuales en materia laboral para beneficio de la clase trabajadora?

1.4 DELIMITACIÓN DE LOS OBJETIVOS

1.4.1 OBJETIVO GENERAL

Analizar los Convenios Internacionales y en la actualidad cuáles se encuentran vigentes en materia laboral, así como los Programas que están en proceso de aplicación, celebrados ante la Organización Internacional del Trabajo.

1.4.2 OBJETIVO ESPECÍFICO

Distinguir los Antecedentes del Derecho del Trabajo.

Analizar el nacimiento, fines, estructura y funcionamiento de la Organización Internacional del Trabajo.

Examinar los convenios celebrados ante la Organización Internacional del Trabajo vigente en México.

Identificar los problemas actuales de la Organización Internacional del Trabajo.

1.5 FORMULACIÓN DE LA HIPÓTESIS

1.5.1 ENUNCIACIÓN DE LA HIPÓTESIS

Debido a la actualidad laboral es necesario el conocimiento y aplicación por parte de la sociedad de los Programas y Convenios celebrados ante la Organización Internacional del Trabajo para un mayor beneficio, seguridad social, libertad e igualdad de la clase trabajadora.

1.6 DETERMINACIÓN DE VARIABLES

1.6.1 VARIABLE INDEPENDIENTE

Importancia del conocimiento y aplicación de los Convenios y Programas celebrados ante la Organización Internacional del Trabajo.

1.6.2 VARIABLE DEPENDIENTE

Análisis de los Convenios y Programas celebrados ante la Organización Internacional del Trabajo.

1.7 TIPO DE ESTUDIO

La hipótesis formulada puede probarse mediante los siguientes procedimientos y técnicas de investigación.

1.7.1 INVESTIGACIÓN DOCUMENTAL

Llevada a cabo por medio de consulta de libros relacionados con el tema principal de este trabajo de tesis, que lo es el Derecho Laboral y la Organización Internacional del Trabajo, así como consultas directas a través de la página que en Internet tiene la propia Organización.

1.7.1.1 BIBLIOTECAS PÚBLICAS

Biblioteca de la Facultad de Derecho de la Universidad Veracruzana, con domicilio conocido en Xalapa Enriquez, Veracruz.

1.7.1.2 BIBLIOTECAS PRIVADAS

Biblioteca de la Universidad Autónoma de Veracruz " Villa Rica" , Ubicada en calle Progreso número 52 Fraccionamiento Jardines de Mocambo, de Boca del Río, Veracruz

1.7.1.3 MÉTODOS TECNOLÓGICOS

Página de Internet de la Organización Internacional del Trabajo
[http:// www.ilo.org](http://www.ilo.org)

1.7.2 TÉCNICAS DE RECOPIACIÓN DE INFORMACIÓN

Para la elaboración de esta Investigación Jurídica, se utilizaron fichas Bibliograficas y de Trabajo.

1.7.2.1 FICHAS BIBLIOGRAFICAS

Dichas fichas registran los datos de la investigación a realizar en el siguiente orden:

- a) Nombre del Autor, Apellidos
- b) El Título de la Obra
- c) Lugar de la Impresión
- d) Nombre de la Editorial o imprenta
- e) Año de Publicación
- f) Número de Edición

g) Número de Tomo

1.7.2.2 FICHAS DE TRABAJO

Sirve primordialmente para organizar el material seleccionado y conservarlo para fines posteriores.

Los elementos que componen la ficha son:

- a) La Fuente.- En la parte superior derecho se registra los actos bibliográficos respectivos.
- b) Asignación Temática.- Consiste en titular cada ficha de acuerdo con su contenido.
- c) Contenido.- Es el registro de la Información que se desea manejar.

CAPITULO SEGUNDO ANTECEDENTES DEL DERECHO DEL TRABAJO

2.1 FILOSOFÍA EUROPEA DEL DERECHO DEL TRABAJO

El primer documento importante es el Código de Hamurabi, rey de Babilonia, más de dos mil años antes de Cristo, en el que se reglamentaban algunos aspectos del trabajo; por ejemplo, el salario mínimo, aprendizaje y formas de ejecutar algunas labores, determinaba los jornales de los obreros dedicados a la fabricación de ladrillos, de los marineros, carpinteros, pastores, etc.

El trabajo dependiente aparece originalmente en los menesteres más rudos, pues era lógico que el más fuerte se hiciera servir por los más débiles en las faenas que les resultaba más molesta así encontramos como en ciertas sociedades el hombre encargo a la mujer las tareas materiales mientras que el se ejercitaba en la caza y en la guerra, los prisioneros en el combate se sacrificaban para evitar su sostenimiento y en algunos pueblos, para hacer ofrendas a los dioses. Más tarde se pensó que era preferible esclavizarlos y destinarlos a los pueblos servirles con lo cual sus amos quedaban en libertad para cultivar el músculo o el espíritu o bien para disfrutar de los placeres sensuales.

Quizá por esto ese trabajo fue despreciado por pensadores como Aristóteles, Platón y Cicerón.

En Grecia se admiró inicialmente la actividad agrícola y mercantil y vemos como Teseo y Solón introdujeron el principio del trabajo en la Constitución de los atenienses. Sin embargo, más tarde se efectuó la división entre los hombres libres y los siervos y fue entonces cuando Jenofonte pudo llamar sórdidas e infames a las artes manuales.

Roma se nos presenta como una instructora orgánica extraordinaria y su armazón jurídica influyó poderosamente casi en todo el mundo admitiendo aún hoy día la influencia de sus principios. El trabajo fue considerado como una "res" (cosa) y por ellos se identifica en cierta forma con una mercancía, tanto aplicable a quien ejecutaba el trabajo como al resultado del mismo. Sin embargo, la sutileza del derecho Romano permitió distinguir entre la "locatio conductio operarum y la locatio conductio operis", para diferenciar el contrato, que tuvo por objeto la actividad del hombre y aquella que contemplaba tan solo el resultado de esa actividad.

Es interesante constatar como el pueblo israelita consagró en la Biblia los libros Pentateuco y Deuteronomio, algunas reglas referentes al trabajo ya ordenando el pago del salario oportunamente, ya los descansos en las festividades religiosas.

En la Edad Media cobró importancia el artesanado y vemos como nacieron los gremios que regulaban el trabajo y aunque estas asociaciones son diferentes a los sindicatos modernos es indudable que ya se vislumbraba una relación laboral que más tarde se desbordó cuando ya extinguidos los gremios por la Ley Chapellier de 1791, se inició la Revolución Industrial que abarca en su desarrollo franco todo el siglo pasado.

La Revolución Francesa destruye el régimen corporativo y da nacimiento a una organización jurídica eminentemente individualista y para respetar los principios de libertad impide las asociaciones particulares y deja al hombre aislado luchando por si mismo, pero confiado en las sabias Leyes de la Naturaleza que resolverán los problemas sociales como resuelven los problemas físicos. En ese momento, los inventos y los descubrimientos de la mente humana abren la puerta a la manufactura de artículos o a la prestación de servicios que los hombres apetecen. Aparece la maquinaria y se desborda, impetuosa, una corriente de febril actividad que transforma radicalmente usos y forma de vida.

La nueva organización requiere grandes capitales indispensables para construir las maquinas, para instalarlas, para comprar las materias primas y necesita también al director o grupos de directores que organizarán y conducirán las actividades y el conjunto de individuos que, obedeciendo sus ordenes, van a crear con sus fuerzas física o intelectuales, los productos o los servicios de cada negociación.

Aparece así la primera relación obrero-patronal y los problemas que suscita tienen que ser resueltos por las leyes, entonces vigentes, y por los tribunales encargados de aplicarlas. Para el jurista de esa época, no había si no el concepto del "alquiler de servicios" heredado desde el Derecho Romano e incorporado al amplio campo de Derecho Civil. Era natural entonces, que dichos problemas tratarán de resolverse según las normas de Derecho Civil; Pero la realidad mostraba lo inadecuado de aplicar aquellas reglas a fenómenos que eran diferentes de los civiles, siendo así como hubo de aparecer una rama distinta del derecho que tomo a su cargo la serie de fenómenos inherentes a la relación obrero- patronal que hoy conocemos como Derecho del Trabajo.

El Derecho del Trabajo es una de las últimas ramas que han brotado del árbol que contemplamos. Si ella pretende ser efectivamente, como creemos que lo

es, una rama de la ciencia Jurídica deberá estar nutrida por los principios generales del derecho, ya que, de lo contrario, no podría recibir este título y está apreciación, que parece tan obvia, es necesario formularla ante las acometidas que sufre el derecho laboral, al que se pretende atribuir, como ordenamiento, características de parcialidad incompatibles con el sentido de equidad que es atributo invariable de la norma jurídica a este respecto nos explica Brun y Galland, como habiendo nacido el derecho del trabajo como una defensa de los asalariados, han cambiado hoy sus conceptos y su finalidad ya que lo que ahora se persigue es normalizar las relaciones de los empleadores y los trabajadores para asegurar el orden económico y social.

La explicación " Rousseauiana " sobre el origen y los fundamentos de la desigualdad entre los hombres señala a la propiedad privada como la causa de todos los males humanos; su creación es, además, el criterio que distingue la prehistoria de la historia, es decir, la vida ausente de la propiedad privada, fue un vivir conforme a la naturaleza, y es diferente de la historia, pues la idea diabólica de la propiedad privada exigió la organización de un poder destinado a protegerla.

Marx vió el problema con mayor claridad; pudo afirmar que la propiedad privada, al dividir a los hombres en propietarios y en los sin tierras y consecuentemente en dos clases sociales, había producido a la oposición de los grupos, la cual, a su vez, condujo a la lucha de clases.

De esta consecuencia dedujo que la lucha de clases es la Ley de la historia, lo que quiere decir que en el curso de los siglos los hombres han luchado por apropiarse de la tierra, los bienes y por organizar un sistema defensivo. Fue ahí como se perfiló la concepción dialéctica general del Marxismo, ya que es la etapa en la que la tierra, los frutos e instrumentos de la caza y las piezas cobradas sobre todos para beneficio de todos, la historia es la antítesis, pues en

ella, los instrumentos materiales de producción y aun los hombres y los bienes producidos, son propiedad de los amos, de los señores o de los empresarios. La síntesis será el mundo del mañana, la gran utopía de nuestro siglo, la que nació hace cien años después de la utopía de la igualdad y la libertad que se expresó en el Contrato Social de Juan Jacobo Rousseau, la utopía de una sociedad en la que cesará la explotación del hombre por el hombre, una sociedad nueva, dueña de la tierra y de sus frutos y de los instrumentos de la producción, en la que los bienes producidos den a cada persona lo que necesite para vivir plenamente, una sociedad que rompa las cadenas de las fuerzas económicas que tienen encadenados a los hombres; será entonces cuando el hombre, actualmente enajenando en su trabajo a otro, capture su libertad y viva para usarla según sus propias inclinaciones.¹

La lucha de las clases es la Ley de la historia de las sociedades que viven el sistema de la propiedad privada y de la consecuente explotación del hombre por el hombre; pero en esta lucha aparecen dos formas generales de manifestación: una es la era de la lucha latente, la que explota en los momentos en que la vida del hombre llega a estar por debajo de la vida de los animales de carga y otra es la condición que arranca en la Revolución francesa y que consiste en que la lucha del proletariado se ha vuelto consciente y, permanente y planteada para la consecución de un fin, condición que es tan cierta que si se analizan las informaciones y las estadísticas se comprueba que no transcurre un solo día sin que estallen uno ó más conflictos obrero-patronales.

La historia del Derecho del Trabajo es uno de los episodios más dramáticos de la lucha de clases; por su profundo sentido de reivindicación de los valores humanos, tal vez el más hondo de todos, porque es la lucha por la liberación y dignificación del trabajo.

¹ De la Cueva, Mario, "Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo", Editorial Porrúa, Edición 1996, Pág. 11

La burguesía triunfante disponía de armas poderosas para defenderse en contra de cualquier propósito de creación de un ordenamiento jurídico que regulara las relaciones entre el trabajo y el capital; unas de naturaleza teórica; otras derivadas de la fuerza del poder político.

Entre las primeras se encontraban: los postulados del liberalismo económico y del tipo político que prohibían cualquier intervención en los problemas de la economía, porque sería una barrera artificial para el desarrollo de las fuerzas económicas naturales; por otra parte, la burguesía había logrado elevar el principio de la libertad de industria a la categoría de los derechos naturales del hombre, por lo que ni el Estado ni los particulares podían ejecutar acto alguno que pudiera vulnerarlo; además, el Derecho Civil hacía imposible cualquier presión sobre una persona para la celebración de un acto jurídico de la trascendencia de un arrendamiento de servicios. La segunda arma era el poder del Estado, ese aparato al que Engels definió como los ejércitos y las cárceles de la burguesía para mantener su dominio sobre la clase trabajadora.²

El Derecho del trabajo tuvo que romper el embrujo del pensamiento individualista y liberal en el siglo XIX en Europa y en los Estados Unidos de Norteamérica, y en 1917, entre nosotros, en la Asamblea Constituyente de Querétaro, a fin de imponerse a la burguesía y a su Estado, tuvo que luchar con las armas que le permitían el Estado y el Derecho: la manifestación pública pacífica y las peticiones a la autoridad, pero usó también otras que eran consideradas ilícitas, como la asociación sindical no autorizada y la huelga.

Fue una batalla que persiguió tres metas fundamentales:

² Trueba Urbina, Alberto, "Nuevo Derecho del Trabajo", Editorial Porrúa, Sexta Edición, México, 1981, Pag. 132

Las libertades sindical; de negociación y contratación colectivas de la huelga,

Un Derecho individual del trabajo; que propiciara un mínimo de justicia social;

Y una previsión social; que defendiera a los hombres contra las consecuencias de los infortunios del trabajo.

2.2 FACTORES DETERMINANTES EN EL NACIMIENTO Y EVOLUCIÓN DEL DERECHO DEL TRABAJO

Son muchos los factores que influyeron para la iniciación de la lucha: Marx puso a relieve que uno de los primeros efectos de la revolución industrial fue el tránsito del taller a la fábrica, de la producción llevada al cabo en una unidad económica pequeña, formada por el maestro- propietario de los útiles de trabajo, como un taller de un zapatero llamado Hans Sachs en Nuremberg, y un número limitado de compañeros u oficiales y de aprendices, a la producción en la fábrica, en donde se amontonaban decenas o centenares de obreros. Fue ahí, en esas grandes aglomeraciones de hombres, donde se gestó la rebeldía contra la injusticia, consecuencia de un murmullo, de las conversaciones y de la contemplación de los accidentes, cuya causa eran las máquinas. Fueron esas circunstancias las que trajeron a la memoria la idea de la unión de los hombres para luchar por condiciones más humanas para la prestación de los servicios.

El segundo de los factores, consumación del anterior, es la aparición y el crecimiento del movimiento obrero, sin duda alguna el factor fundamental. Fueron muchas las cuestiones a las que tuvieron que enfrentarse los sindicatos; la estructura hermética del sistema político y jurídico de la burguesía, que no mostraba ninguna fisura en los comienzos del siglo pasado; la actitud abstencionista del Estado, expresada en la fórmula *laisser-faire, laisser-passer*, que le había sido impuesta por la burguesía y cuya consecuencia inmediata

consistía en la imposibilidad jurídica de preparar una legislación para las relaciones entre el trabajo y el capital; así como la fuerza y la soberbia de la burguesía que vivía y vive todavía un mundo impenetrable para los hombres del trabajo. Desde los orígenes, el movimiento obrero, conocedor de la existencia de la Ley fundamental de la historia, entendió que se trataba de una lucha total, en la que nada tenía que esperar de su enemigo, que era la burguesía y de su cómplice que era el Estado. La batalla del trabajo de aquellos primeros años se propuso un doble objetivo:

Un fin inmediato, condición indispensable para el triunfo, la conquista de los bastiones que tenían como lemas la negociación de las libertades de coalición, de sindicación y de huelga;

La toma de esos bastiones abriría el camino a la finalidad mediata y suprema: la lucha para imponer a la burguesía la negociación y contratación colectivas de las condiciones de prestación de servicios.

" Fue difícil la lucha de los sindicatos y aun su misma existencia y fueron muchas las escaramuzas perdidas y muchos también los obreros que purgaron largas condenas, tal vez en la celda de Papillon, sentenciados en nombre de esos antepasados, de los delitos de disolución social en materia de huelga, que inexplicablemente defendieron los diputados de la C.T.M. ante el Congreso de la Unión en 1941.

A ciento cincuenta años de distancia, la contemplación de aquellos acontecimientos confirma la frase de Marx: el proletariado vivía en un mundo sin corazón, en una sociedad en la que el único móvil de la burguesía conquistadora consistía en el acaparamiento de la riqueza para conducir la vida de lujo y ostentación. De ahí que sea verdad que la clase social que enterró el ideal ético

de la vida y lo substituyó por la persecución implacable del afán de riqueza y de dinero, móvil de la historia de los últimos siglos, sea precisamente la burguesía³

2.2.1 LA EDAD ANTIGUA

Aun sin dejar de reconocer el importante papel que el trabajo jugaba, se le restó valor en la época antigua; fue objeto de desprecio por los hombres de entonces, incluso los grandes filósofos, fiel reflejo del pensamiento dominante, lo consideraron como una actividad impropia para los individuos, por lo que su desempeño quedó a cargo de los esclavos, que eran considerados cosas, no personas; los primeros se dedicaron a la filosofía, la política y la guerra.

En esta forma tan peculiar de distribuir las cargas en estas sociedades de la antigüedad, se ha tratado de encontrar la causa del nacimiento de grandes ciudades, como Atenas, Grecia y Roma, y el porqué del florecimiento de las ciencias y de las artes, respaldadas por personalidades como Aristóteles, Platón, Tales de Mileto, Sócrates, y tantos más, cuyo pensamiento ha perdurado hasta la actualidad.

Es precisamente la ciudad de Roma la que reviste mayor importancia; ahí se encuentra ya, aunque en forma muy superficial y abstracta, disposiciones que regulan la prestación del trabajo; a éste se le encuadró dentro del Derecho Civil, bajo las figuras del arrendamiento y de la compraventa y cuyo objeto lo eran los esclavos, las bestias y demás implementos de trabajo.

³ De la Cueva, Mario, "Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo" Editorial Porrúa, Edición 1996 Pag. 15

Posteriormente, ante el aumento de la población y al no poderse allegar más esclavos, los hombres libres se vieron en la necesidad de ofrecer sus servicios de arrendamiento, a fin de que sus arrendatarios pudieran utilizar su energía de trabajo. Así, surgieron nuevas instituciones contractuales: "locatio conductio operis y locatio conductio operarum"; la primera tenía por objeto la realización de una determinada obra y la segunda la prestación de un servicio; el denominador común de estos contratos era proporcionar, temporalmente y mediante remuneración, objetos o energía humana.

Sin embargo, ya desde entonces se empezaba a vislumbrar la dispersión de estos contratos que, con anterioridad junto a otras dos figuras semejantes: locatio conductio rerum y aparcería, conformaban una unidad; " en la actualidad, la independencia de estos contratos es absoluta... las normas para el contrato de obra a precio alzado no se refieren para nada a la reglamentación del arrendamiento, y el contrato de trabajo no corresponde ya al Código Civil, sino que reclama para sí sola la extensa Ley Federal del Trabajo".

2.2.2 LA EDAD MEDIA

En esta época cobra gran auge el artesanado y aparecen los gremios, que eran agrupaciones de individuos dedicados a un mismo oficio; entre sus funciones estaba la de determinar las condiciones conforme a las cuales habrían de prestar los servicios sus agremiados, así como la recíproca ayuda económica entre ellos. Los gremios estaban formados por aprendices, compañeros y maestros. Los maestros, dueños de los medios de producción, prácticamente eran los patrones, los aprendices y los compañeros eran los trabajadores.

Las corporaciones de oficios nacen, probablemente, con un propósito de emancipación; el siervo y el artesano rompen con el señor feudal y se refugian en las ciudades, en donde pasan, al dedicarse a una determinada actividad,

engrosar las filas de los gremios que, con el tiempo, se erigen en verdaderas empresas monopolistas, que no sólo se limitan a cumplir los fines antes apuntados, sino que también determinan la producción y la venta de sus mercancías, para evitar los perniciosos efectos de la competencia y del acaparamiento de las materias primas; también vigilaban las técnicas de producción para elevar su calidad.

Debido a las contradicciones que en el seno mismo, de los GREMIOS se dieron, diferencias de clase, con el tiempo se fueron extinguiendo. Este proceso culminó con el Edicto de Turgot, del 12 de marzo de 1776, que fue una simple constancia de un hecho consumado. Posteriormente con la publicación de la Ley Chapellier, De junio de 1791, se confirmó lo anterior y fue el primer instrumento legal de la burguesía en el poder para detener el nacimiento de la fuerza sindical del proletariado.

2.2.3 LA ÉPOCA MODERNA

Aquí, rigen los principios de la doctrina liberal-individualista, una concepción filosófica de la sociedad y del hombre. Se fundamenta en la teoría del derecho natural y los derechos del ser humano, como corolario de las ideas de los enciclopedistas franceses.

Con las declaraciones francesa (1789) y mexicana (Apatzingán, 1814), se elevó la doctrina liberal a la categoría de derechos universales del individuo.

Esta corriente, esencialmente, pugnaba porque se dejara al hombre el campo totalmente libre, sin trabas ni sujeciones, en el desempeño de sus actividades, porque el hombre es, a decir de sus pensadores, un ser por naturaleza libre; quedaba a cargo del Estado, como facultad exclusiva, garantizar dicho ejercicio, el papel de Estado-policía.

Así, el pensamiento de Adam Smith, sistematizador de la Escuela Fisiocrática y precursor de la Escuela Liberal, sostenía que no ha habido necesidad de que esté presente ninguna clase de voluntad colectiva para organizar el mundo económico- obviamente, hace referencia al Estado, éste marcha por su propio impulso, no ha sido necesaria ninguna previsión razonada o convenio previo entre los hombres en esta organización, por lo cual nada debería interponerse en su marcha, lo que el autor denominó “ la espontaneidad de las instituciones”:

Otros exponentes importantes de esta doctrina son Baptiste Say, Roberto Malthus y David Ricardo, este último partidario absoluto del libre cambio en materia de comercio internacional.

Este nuevo régimen se sustentó en Inglaterra en tres documentos fundamentales: la Ley Chapellier, el Código Penal y el Código Civil, ordenamientos que llegaron a tener una destacada influencia en la legislación de América.

La Ley Chapellier señaló en su exposición de Motivos que: “ No existe más interés en una Nación que el particular de cada individuo y el general de la colectividad”; fue un instrumento eficaz para contener las exigencias de los trabajadores en pro de mejores condiciones de trabajo, negándoles los derechos de sindicalización, así como de huelga.

El Código Penal castigó severamente aquellos actos que “a pretexto de obtener condiciones de trabajo y salarios justos” interrumpieran la marcha de las fuerzas económicas, esto es, fue un medio idóneo para reprimir toda manifestación de descontento en los trabajadores, consideradas atentatorias a la libertad y a la propiedad privada.

El Código Civil regulaba la contratación de los trabajadores, bajo las normas del contrato de arrendamiento, imponiéndoles condiciones laborales notoriamente inhumanas-jornadas excesivas, crueles castigos- y sin hacer distinción en cuanto a la edad o al sexo, en nombre de la supuesta igualdad de todos los individuos.

2.2.4 LA ÉPOCA CONTEMPORÁNEA

El derecho del trabajo nace en el siglo XX a causa de los siguientes factores:

La profunda división que entre los hombres produjo el sistema económico liberal, agrupándolos esencialmente en dos sectores irreconciliables entre sí; por un lado, los dueños del capital y, por el otro, quienes subsistían mediante el alquiler de su fuerza de trabajo (siglos XVIII y XIX).

“En el inicio del siglo XIX , el triunfo del liberalismo era total; el Estado permanece ajeno a la vida económica y particularmente respecto de las relaciones obrero-patronales, salvo que se tratare de reprimir la coalición sindical y los movimientos de huelga.

“ La libertad se impone en las relaciones obrero-patronales y solamente resulta real y efectiva para los patronos quienes se ven favorecidos en sus particulares intereses. Paralelamente al éxito del capitalismo industrial, empiezan a aparecer en las ciudades, suburbios de obreros de las fábricas que viven una existencia miserable y las crisis de sobreproducción o más bien dicho de subconsumo.

“ El empleo de mujeres y niños en las fábricas, salarios miserables que apenas alcanzan para mantener al obrero con vida, largas jornadas de trabajo que se prolongan hasta trece y quince horas, son la tónica de la época, no obstante que en 1819 se limita el trabajo de los niños en la fábricas de hilados de algodón..

“Por lo que se refiere a las crisis, en 1815, se produce la primera; miles de trabajadores son arrojados a la calle ante el temor de manufactureros ingleses que vieron repletos sus almacenes de mercancías. En 1818 se produce la segunda crisis, y en 1825 la tercera, que provoca la quiebra de setenta bancos provinciales. Los efectos de estos fenómenos cada vez son más graves y abarcan mayores extensiones.

“ El pauperismo y las crisis son los dos nuevos fenómenos que preocupan a los estudiosos y se ponen en duda las ideas de Smith acerca de la armonía de los intereses privados y el interés público⁴...”

Las ideas de nuevas corrientes del pensamiento, que se encargaron de denunciar la explotación de que eran objeto los trabajadores, abriendo para éstos nuevos horizontes de vida.

En virtud de las nefastas consecuencias que la doctrina liberal-individualista había ocasionado en la sociedad, se empezó a cuestionar la bondad de sus principios, y comenzó a surgir una gran oleada de críticas, desde aquellas que se limitaban a demandar el saneamiento de algunos de sus efectos, hasta las que veían en el sistema mismo la causa de todos los males y que, por tanto, luchaban declaradamente en su contra, en pos de un Estado más justo y humano.

Gran influencia tienen los pensadores socialistas que, en los alemanes Carlos Marx y Federico Engels, tienen a sus más caros representantes.

⁴ Astudillo Ursúa, Pedro; “Lecciones de Historia del Pensamiento Económico. Textos Universitarios, México, 1978, pp. 99 y 100.

En una posición de menor resolución se encuentran autores como Luis Blanc, Sismondi, Saint Simón, Carlos Fourier y otros más, sostenedores del denominado socialismo utópico, en contraposición del socialismo científico que enarbolaban los marxistas.

La corriente que logra mayor trascendencia es la doctrina de Marx y Engels, que marca una nueva etapa en la lucha de los trabajadores por su reivindicación; es la esencia de uno de los dos sistemas sociales que en la actualidad mueven a la humanidad.

De esa influencia no quedó a salvo nuestro país que, después de un largo y amargo proceso, incluyendo una revolución, culminó con la promulgación de una Constitución, en el año de 1917, en donde se reconocen los derechos sociales de los trabajadores. Se inicia, a la vez, un nuevo camino que habrá de culminar en la instauración de un nuevo orden, en el que quedará poscrita, para siempre, la explotación del hombre por el hombre.

Indica Mario de la Cueva que el Derecho del Trabajo, producto de la lucha de las clases y apoyado en el pensamiento socialista, en sus capítulos sobre las condiciones de trabajo, es un esfuerzo para atemperar- no para proscribir- la miseria y la explotación de los trabajadores y elevar sus niveles materiales sobre la vida puramente animal, pero no es ni puede ser una realización plena de la justicia, porque ésta no podrá existir en tanto subsistan el régimen capitalista y su Estado, la enajenación del trabajo y la explotación del hombre por el hombre.

Pero tiene el derecho del trabajo una excelsa misión, porque su idea es la justicia y porque todo lo que se entregue al trabajo será la entrega de una parte de lo que habrá de corresponderle en el mundo del mañana, y porque todo beneficio al trabajo es una aproximación a la justicia. La transformación social no será una donación de la burguesía; quien lo piense así será un vástago lejano

del socialismo utópico. La justicia tendrá que ser una conquista de quienes sufren injusticia⁵.

Es precisamente en la Constitución de 1917 y en su reglamento, la Ley Federal del Trabajo, en donde encontramos, esencialmente, el fundamento legal de nuestra disciplina.

2.3 PROBLEMA DE SU DENOMINACIÓN

Han sido diversas las denominaciones que se han propuesto, pero ninguna de ellas queda a salvo de imperfecciones, unas más que otras, las que se señalarán a las irilas exponiendo; entre las más significativas están las siguientes:

LEGISLACIÓN INDUSTRIAL.- Este fue el primer nombre que se le atribuyó a la materia; éste es su principal atributo; su origen se explica por la época en que surgió, ya que en ella empezó a nacer el poder de las industrias y el consecuente malestar obrero.

Esta denominación fue utilizada principalmente por los juristas franceses, como Paul Pic, Capitant y Cuhe, entre otros. Pero ha sido descartada porque, por un lado, resulta demasiado restringida, ya que sólo contempla un aspecto de la disciplina, a las normas emanadas del proceso legislativo, desatendiendo a las provenientes de otras fuentes, como la jurisprudencia, la doctrina y la contratación colectiva, y además porque sólo contempla a la industria propiamente dicha, olvidándose de la actividad mercantil y agrícola; y, por otro lado, porque acoge materias totalmente ajenas, como son las patentes, las marcas, los modelos industriales y los nombres comerciales, que actualmente son objeto del Derecho Mercantil.

⁵ De la Cueva, Mario: Op. Cit., p.25.

DERECHO OBRERO.- Tomando en consideración que nuestra rama jurídica surgió por las exigencias propias del obrerismo y por constituir los obreros el objeto cardinal de su preocupación. Se rechaza esta denominación porque sus alcances son muy limitados, ya que de su misma letra se desprende que únicamente hace referencia al trabajo desarrollado por el trabajador de las fábricas, comúnmente llamado obrero o, cuando más, a quienes despliegan un trabajo manual, haciendo a un lado otro tipo de actividades también contempladas en nuestra legislación.

DERECHO SOCIAL.- Este concepto es comúnmente usado entre los tratadistas españoles García Oviedo, Martín Granizo, Bernaldo de Quirós y Juan Menéndez Pidal, quienes citan, entre las ventajas, la utilidad de comprender todo lo relativo a la seguridad social, lo cual no sucede con los términos "Derecho Laboral" y "Derecho del Trabajo"; más, por otro lado, tiene el fundamental inconveniente de ser un término demasiado extenso, " el Derecho Social comprende otras disciplinas perfectamente delineadas: el Derecho Agrario y la Seguridad Social⁶, ".es una denominación demasiado amplia, abstracta, redundante e imprecisa, ya que el vocablo " social" es demasiado amplio, todo derecho es social, no obstante, existe una corriente moderna que considera al Derecho Social como una rama independiente del Derecho Público y del Derecho Privado, siendo el Derecho Social el género y el Derecho del Trabajo la especie.."

DERECHO LABORAL.- Esta denominación ha tenido también una amplia aceptación, inclusive se llegan a utilizar como sinónimos "Derecho Laboral" y "Derecho del Trabajo", ya que ambos conllevan el mismo significado; más, en caso de decidirse por alguno, que opta por el segundo, ya que bajo ese nombre se ha incorporado a la actual legislación.

⁶ De Buen Lozano, Nestor, " Derecho del Trabajo II", Editorial Porrúa, Sexta Edición. México, 1981, p. 34.

DERECHO DEL TRABAJO.- Esta es la denominación más propia para la disciplina. Su amplitud engloba todo el fenómeno del trabajo. Bajo este nombre pueden consignarse todas las relaciones laborales, no es una denominación plenamente satisfactoria, al menos en el estado actual de la Ley y de la doctrina, ya que sus disposiciones no comprenden a todas las actividades en que puede manifestarse el trabajo... A pesar de ello no cabe duda de que el concepto "Derecho del Trabajo" es el que más se aproxima al contenido de la disciplina y si hoy se produce el fenómeno de que el continente sea mayor que el contenido, no dudamos que, en fuerza de la expansión del Derecho Laboral, la coincidencia entre ambos llegue a ser plena en poco tiempo":

Se han propuesto otras denominaciones, pero que carecen de relevancia: El nuevo derecho, derecho social del trabajo, derecho económico-social y derecho de los trabajadores.

2.4 EL RECONOCIMIENTO DE LAS INSTITUCIONES Y DE LOS PRINCIPIOS FUNDAMENTALES POR LA LEGISLACION ORDINARIA

La era de la tolerancia evolucionó en el mismo siglo XIX hacia una etapa nueva, que puede denominarse el reconocimiento de las instituciones y de los principios fundamentales del derecho del trabajo por la legislación ordinaria, pero tampoco pueden precisarse las fechas de la transformación; es una evolución lenta y gradual, cuyos perfiles comenzaron a definirse claramente al consumarse el tránsito de los siglos. En los años primeros, Prusia y más tarde el imperio de 1870, presenciaron un desarrollo considerable de la legislación laboral; Bismarck comprendió la misión que desempeñaba la burguesía y se puso a su servicio para que lanzaran a la lucha económica y a la conquista de los mercados internacionales; pero se dió también cuenta que la prosperidad de la economía no podía fincarse sobre las miserias de las masas. Por otra parte, la idea

socialista cobraba fuerza día con día y condujo a la organización de la Internacional Comunista y a la formación de Fernando de Lassalle, ya separado de Marx, del partido obrero social demócrata. En el congreso que celebró en Eisenach en 1869, en cual constituyó una prueba de la fuerza del movimiento sindical y de la libertad que comenzaba a disfrutarse, se aprobó un programa con una hermosa y amplia reivindicación de los beneficios que deberían corresponder a los trabajadores en el proceso de la producción.

El canciller de Hierro recogió el guante y adelantándose a su tiempo, inició la llamada política social, primer apartamiento general de los principios de la escuela económica liberal; una política que llevaría a una nueva actitud del poder público: el Intervencionismo de Estado y que contribuiría a la corriente de los profesores alemanes que integró el socialismo de la cátedra. La esencia de la política social consistió en la promoción del bienestar de los trabajadores, a cuyo fin se promulgo en 1869 Die Gewerbeordnung, primera ley reglamentaria de las relaciones de trabajo del siglo XIX. El movimiento obrero, guiado por una honda convicción socialista, crecía continuamente; en el año de 1875, una ala importante del marxismo ortodoxo, representada por Bebel y Liebknecht, en unión de los lassallianos, aprobó el famoso programa de Gotha, al que Marx criticó en una carta a Brake, no obstante lo cual constituyó un segundo esfuerzo en defensa de los derechos del trabajo. En vista de estos acontecimientos, lanzó Bismarck la Ley antisocialista de 1878, que prohibió la formación de asociaciones que tendieran a la transformación del régimen social, económico y político, pero al contemplar la inquietud obrera, en un mensaje del emperador Guillermo I de 1881, anunció la institución de los seguros sociales. Algunos años más tarde, después del Congreso Internacional de los Derechos del Trabajo de Berlín, el Reichstag revisó la Ley de 1869, cuyo resultado constituye la legislación más progresista de su tiempo.

Después de la derrota de los ejércitos franceses por los prusianos, Blanqui intentó en 1870 el establecimiento de un Gobierno socialista, y en 1871 ocurrió el episodio de Comuna de París. Una vez que retornó la Paz y en el marco de las estructuras políticas democráticas, Francia penetró en el terreno de la Legislación social: en el año de 1884, una Ley del parlamento reconoció a las asociaciones sindicales la personalidad jurídica; y en 1898 se expidió la Ley de accidentes de trabajo⁷.

Fue particularmente importante en los años finales del siglo la acción del Ministerio Waldeck-Rousseau, del que formó parte el jefe del partido socialista, Millerand: fueron varias normas legislativas, entre las que destaca la reducción de la jornada de trabajo a diez horas; pero por encima de estas medidas, el gabinete aprobó decididamente una política de apoyo a los sindicatos en su lucha por la celebración de los contratos colectivos.

Entre 1914 y 1918 se inició la transformación de las bases de la sociedad individualista y liberal burguesa del siglo XIX. Radbruch señaló los efectos que produjo la guerra en la economía alemana y sus repercusiones en las instituciones jurídicas: primeramente, dice el autor de la introducción a la ciencia del Derecho, el Estado se vio obligado a intervenir en los procesos de la producción y de la distribución a fin de obtener los elementos necesarios al sostenimiento de los ejércitos, lo que dio un nacimiento a un Derecho económico activo, que puso punto final a la economía liberal; además, los trabajadores se impusieron al Estado y lo obligaron a suspender la legislación obrera, lo que a su vez produjo un derecho del trabajo de nuevo cuño; los dos estatutos, que ya no eran ni derecho público ni derecho privado, integraron lo que denominó el catedrático universitario y diputado constituyente, el derecho social del porvenir,

⁷ De la Cueva, Mario, "Nuevo Derecho Internacional del Trabajo", Editorial Porrúa, pág. 19

una fórmula profética, porque de verdad, su importancia crece constantemente, como un preludio a un régimen social, económico y jurídico más justo⁸.

Por otra parte, los trabajadores de los Estados en guerra con los imperios centrales, lanzaron desde 1914 la idea de que en el Tratado que pusiera fin a la lucha, se incluyeran las normas fundamentales para la protección futura de los trabajadores, tendencia que culminó con la propuesta de Secretario de Estado francés Justin Godard, para que se redactara una carta internacional del trabajo. Por último, la Revolución de octubre, que estableció en Rusia el régimen comunista, hizo ver a los pueblos y a los hombres la urgencia de encontrar sistemas que se inspiran en los principios de la justicia social.

Los años posteriores a la guerra presenciaron dos sucesos trascendentales para la evolución del derecho europeo del trabajo: la creación de la Organización Internacional del Trabajo en el Tratado de Versalles de 28 de junio de 1919 y la proclamación de la Constitución alemana de Weimar el 11 de agosto de 1919.

En los dos documentos, México se había anticipado desde 1917 operando una transformación colosal en el derecho de trabajo.

Al conocer la abdicación del Kaiser, una mayoría incontable de trabajadores se reunió frente al palacio imperial para reclamar de los jefes de la social democracia la implantación de un régimen socialista. Pero los dirigentes del Partido, que habían perdido la decisión revolucionaria, prefirieron sacrificar a los líderes radicales y pactaron con los Partidos del centro y católico un régimen híbrido que precipitó la catástrofe del nacionalismo.

⁸ Dávalos José, "Derecho del Trabajo I" Edición 1990, Editorial Porrúa, Quinta Edición , p. 45.

La constitución de Weimar es la primera de Europa que dedicó un capítulo a los derechos del trabajo, los cuales nuestra Constitución se había anticipado dos años se elevaron por ese hecho a la categoría de los viejos derechos del hombre, de tal forma, que según la doctrina de Carlos Smith, apareció en aquella Carta Magna una nueva decisión política y jurídica fundamental; esta nueva manera de ser del derecho del trabajo, que confirmó la tesis de Gustavo Radbruch acerca del derecho social del porvenir, produjo como consecuencia inmediata que los principios y normas constitucionales del derecho del trabajo adquirieran un rango superior a las Leyes del poder legislativo.

Por otra parte, la Declaración de los derechos del trabajo, cuya repercusión en Europa fue inmensa, pues aun se la continúa estudiando en nuestros días, contiene un catálogo amplio y bello: el derecho colectivo comprendía las libertades sindical, de negociación y contratación colectivas y de huelga, y además, los consejos de empresa y económico, adoptados en varias naciones, y cuya función consiste en dar oportunidad a los trabajadores para participar en la administración de las empresas. El derecho individual del trabajo recogió todas las instituciones básicas, lo que permitió al derecho alemán de aquellos tiempos constituir la legislación más progresiva de su época. Y la seguridad social partió de la protección a la maternidad y de la educación y preparación del niño, para llegar a la preservación de la salud y de la vida y la ayuda al hombre y a su familia cuando los riesgos de la actividad y de la vida provocan la imposibilidad de trabajar.⁹

La organización Internacional del Trabajo dio un sentido nuevo al antiguo derecho de gentes, pues el derecho internacional del trabajo que emana de ella ya no es únicamente el ordenamiento destinado a la regulación de las relaciones **externas** entre los Estados, sino que, sin hacer a un lado esa finalidad, se ocupa también, en forma principal, del bienestar de la clase trabajadora.

⁹ De la Cueva, Mario, "Nuevo Derecho Internacional del Trabajo", Editorial Porrúa, pág 20 y 21.

Y lo cierto es que su obra, no obstante la necesaria actitud conservadora de la institución, ha servido para impulsar a las legislaciones nacionales de los pueblos menos desarrollados.

Con el advenimiento de la paz regresó la tranquilidad a las conciencias y nació la esperanza, y aun la confianza, de que nunca más se repetirán los horrores de la guerra. Durante varios años, los pueblos creyeron y las universidades enseñaron, que el Derecho del Trabajo estaba llamado a ser el estatuto del siglo, porque, actuando dentro de un mundo democrático, evitaría la explotación del trabajo y contribuiría a asegurarle una existencia decorosa. La constitución de Weimar, y en general, el derecho del trabajo de aquellos años veinte, creó en Europa el principio de la igualdad jurídica del trabajo y el capital, pues desde entonces, en forma imperativa, las condiciones de trabajo se fijaron por acuerdos entre los sindicatos y los empresarios. Pronto se dieron cuenta los hombres de que la nueva circunstancia había operado un cambio de la más alta importancia en las relaciones jurídicas, pues las condiciones conforme a las cuales prestaría sus servicios un trabajador ya no se discutirían entre él y el empresario, sino que el trabajador ingresaría a la empresa sujeto a las disposiciones de los contratos colectivos. Como una consecuencia natural, en todos los pueblos de Europa surgió un intenso fervor legislativo, que se concretó en Francia, entre otros Estados, en una recopilación a la que se dio el título de Código del Trabajo.

De la misma manera y quizá de mayor importancia, fue el hecho de que los contratos colectivos adquirieron la misión de superar constantemente los beneficios que las leyes otorgaban al trabajo. La totalidad de las normas, las leyes y contratos colectivos, se presentaron entonces como un Derecho nuevo, y si bien se continuó discutiendo y se discute todavía si es un ordenamiento encuadrado en el Derecho privado o en el público o si constituye un tercer género, lo cierto es que hay un acuerdo universal en el sentido de que es un

Derecho distinto del Civil. Y todavía, como una rama que se desprendía del Derecho del Trabajo, se difundieron los seguros sociales.

Transcurrieron unos años, muy pocos, y otra vez se inquietaron conciencias, y el espectro de la guerra cabalgó nuevamente sobre los campos de Europa: la presencia de Mussolini en la Italia fascista, la aparición de Hitler y la instauración del nacionalsocialismo en Alemania, así como la conquista del poder franco, una dictadura que no debe confundirse con el absolutismo de los reyes, determinaron un nuevo viraje en la vida de Europa: Por una parte, los sistemas totalitarios quebraron la idea del derecho del trabajo como el estatuto destinado a fijar los derechos de los trabajadores y su participación en los resultados de la producción, e hicieron de él un ordenamiento de esclavitud, cuya finalidad se dirigía a la utilización del trabajo para la obtención de pretendidos fines supra-humanos. Y por otra parte, la creciente tensión entre las naciones y la inminencia de la guerra, obligaron a los gobiernos y a los juristas a volver a mirar hacia el Derecho Internacional.

La segunda guerra mundial destruyó los dos grandes imperios totalitarios, Alemania e Italia. Pero la paz no ha regresado ni a los hombres ni a los pueblos: la escisión entre Occidente y Oriente y la más reciente entre Rusia y China, la elevación de los Estados Unidos del Norte, de Rusia y de China a las tres súper potencias de nuestro siglo, el imperialismo económico, la división de la humanidad en pueblos ricos y explotadores y en pueblos pobres y explotados, la explotación del trabajo por el capital mediante el uso de procedimientos cada vez más perfeccionados, la engañosa libertad con la que se envuelve a los desposeídos y la angustia en que viven los hombres particularmente los jóvenes, amenazados de ser alistados en las bandas criminales disfrazadas de ejércitos, no permiten el florecimiento del derecho ni la marcha hacia un régimen nacional y universal más hermoso y más justo. Sin embargo, cada pueblo y la comunidad

de naciones han reafirmado constantemente con sus hechos y en diversos documentos, su fe y sus anhelos por un mundo mejor.

Cuando se revisan los documentos internacionales parece surgir de ellos que la comunidad de naciones quiso enviar a los hombres y a la clase trabajadora un mensaje de esperanza. Son particularmente bellos e importantes aquellos documentos, por la bondad de sus expresiones y porque son un reflejo de un sentimiento universal, la Organización Internacional del Trabajo expresó que " La experiencia ha demostrado plenamente la legitimidad de la Declaración contenida en la Carta Constitutiva de la Organización, según la cual, no puede establecer una paz duradera sino sobre la base de la justicia social¹⁰".

Después de lo cual amplió y ratificó los principios de 1919. La Carta de las Naciones Unidas, proclamada en San Francisco el 26 de junio de 1945 señaló el deber de la Organización de promover niveles de vida más elevados, trabajo permanente y condiciones de progreso y desarrollo económico y social. Finalmente, la Declaración Universal de los Derechos del hombre, recogió los principios generales fundamentales del Derecho del trabajo, los que servirían para asegurar " al trabajador y a su familia una existencia conforme a la dignidad humana".

.En los años inmediatos a la terminación de la guerra, resurgió la tendencia a la constitucionalización del Derecho del Trabajo. Dos pueblos latinos, Francia e Italia, dos de los principales hacedores de la cultura occidental, coincidieron en sus Constituciones en la necesaria defensa de los valores del trabajo.

En el preámbulo de la Constitución de octubre de 1946, el pueblo galo ratificó los principios de la declaración de los derechos del hombre a un trabajo libre.

¹⁰ De la Cueva, Mario; Op. Cit., pág 20

Y el pueblo italiano, en su Carta Magna del año siguiente, declaró que la " República reconoce a todos los ciudadanos el derecho al trabajo y procura las condiciones que lo hagan posible" asimismo, en disposiciones sucesivas consignó los derechos mínimos del trabajo en materia individual, colectiva y de seguridad social.

Sir William Beveridge formuló en los años de la guerra un plan para el futuro de la comunidad de naciones y para una vida justa en cada pueblo, ahí se mencionan tres principios esenciales para la paz universal y para las relaciones justas entre los hombres: " Justicia en lugar de fuerza como árbitro entre las naciones; oportunidad razonable para desarrollar un trabajo productivo; seguridad de ingresos suficientes para estar cubierto de la indigencia cuando por cualquier circunstancia no se pueda trabajar".

Tres principios que podríamos reunir diciendo. Seguridad a cada nación para que pueda, en un ambiente de paz universal, conducir una vida independiente, y de seguridad a cada hombre de que encontrará en su pueblo una oportunidad para desarrollar su actividad y que recibirá por ella elementos que le permitan, en su presente y en su futuro, conducir una existencia decorosa en unión de su familia. La fuerza de la idea, que no es, claro está, plenamente original, pues los anhelos de paz y de justicia laten en toda la historia humana, encontró en el plan de Beveridge una bella concretización y se ha impuesto en todas las declaraciones internacionales y nacionales, más aun, se ha colocado como fuente de una rama jurídica nueva al lado del derecho del trabajo; y no es aventurado decir que tal vez se fusionen un día los dos estatutos para el mejor servicio del hombre.

En la segunda mitad del siglo XX la problemática social continúa siendo la misma que contemplaron Marx y Engels:

Una división de la sociedad en clases irreconocibles y una explotación del trabajo por el capital que detenta el poder y usar al Estado como si fuera su vasallo, ¿ No es verdad ?, pero si se sale del esquema meramente teórico y se penetra en la realidad de nuestros días, se observan cambios que no vieron ni pudieron prever los acreedores del materialismo histórico: en Inglaterra, País de la revolución industrial, los propietarios de la fábricas, quizá con la sola excepción de Roberto Owen, explotaron despiadadamente a los trabajadores, a los que de verdad condujeron a una existencia infrahumana.

En el mudar de los siglos, particularmente después de la primera guerra mundial, las formas de la explotación cambiaron, pues, por una parte, las fábricas exigían que el proletariado consumiera los productos que lanzaban a los mercados, y por otra parte la burguesía quiso comprar la paz social con un mejor nivel material de vida para el trabajo.

Marcuse tiene razón cuando explica que en la sociedad opulenta, cuyo prototipo son los Estados Unidos de Norteamérica, los hombres ya no viven en la miseria; y la tienen cuando también, agrega, que la enajenación del trabajo no ha desaparecido porque el trabajo del hombre continúa siendo el trabajo de otro para este otro.

La consecuencia que deduce Marcuse de este cambio, consiste en que la sociedad opulenta ya no se le puede hablar al proletariado de miseria, sino que es preciso usar un lenguaje que demuestre a los hombres que la explotación refinada de la sociedad opulenta produce, como antaño, la pérdida de la libertad y de la dignidad humanas, pues el hombre, en su trabajo, continúa viviendo enajenando, esto es, fuera de si mismo. Claro está que en los pueblos que no han alcanzado la sociedad opulenta, la realidad que viven continúa siendo la misma que miraron los autores del Manifiesto, pues ellos, tal el salario mínimo nuestro, sigue siendo un salario de hambre.

El Derecho del Trabajo, producto de la lucha de clases y apoyado en el pensamiento socialista, en sus capítulos sobre las condiciones de trabajo, es un esfuerzo para atemperar la miseria de los trabajadores y elevar sus niveles materiales sobre la vida puramente animal, pero no es ni puede ser una realización plena de la justicia, porque ésta no podrá existir en tanto subsistan el régimen capitalista y su estado, la enajenación del trabajo y la explotación del hombre por el hombre. Pero tiene el Derecho del Trabajo una excelsa misión, porque su idea es la justicia y porque todo lo que se entregue al trabajo será la entrega de una parte de lo que habrá de corresponderle en el mundo del mañana, y porque todo beneficio al trabajo es una aproximación a la justicia.

La transformación social no será una donación de la burguesía; quien lo piense así será un vástago lejano del socialismo utópico. La justicia tendrá que ser una conquista de quienes sufren injusticia.

2.5 CREACION DEL DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO

El Derecho Mexicano del Trabajo es un estatuto impuesto por la vida, un grito de los hombres que sólo sabían de explotación y que ignoraban el significado del término: mis derechos como ser humano. Nació en la primera revolución social del siglo XX y encontró en la Constitución de 1917 su más bella cristalización histórica¹¹.

Antes de esos años se dieron esfuerzos en defensa de los hombres, ocurrieron hechos y se expusieron ideas, pero no se había logrado una reglamentación que

¹¹ Davalos, José, "Derecho del Trabajo I", Editorial Porrúa, Edición 1990, pág.45.

devolviera al trabajo su libertad y su dignidad, perdidas en los siglos de la esclavitud, de la servidumbre y del derecho civil de la burguesía, ni se había declarado la idea que alcanzó un perfil universal: el Derecho del trabajo son los nuevos derechos de la persona humana, paralelos y base sin la cual, no son posibles los viejos derechos del hombre.¹²

2.5.1 ANTECEDENTES NACIONALES

El conocimiento del pasado es un punto de partida necesario, porque explica el malestar y la inquietud sociales así como las causas que llevaron a la revolución y transformación política, social y económica que se inició en 1910 para virar treinta años más tarde al " neo-porfirismo cuasi-totalitario" que vivimos; siglos del pasado en los que encontramos elementos, doctrinas y aun ordenaciones jurídicas que tuvo que romper el Derecho del trabajo para poder nacer.

LOS SIGLOS DE LA COLONIA.- De entre los ordenamientos jurídicos que se crearon en la Época Colonial, sobresalen las Leyes de Indias, que buscaban proteger a los aborígenes americanos. En estas leyes encontramos algunas disposiciones de mucho interés para el derecho del trabajo: asegurar a los indios la percepción efectiva de su salario, jornada de trabajo, salario mínimo, prohibición de las tiendas de raya, etc. Las Leyes de Indias son, posiblemente, los ordenamientos más importantes de los Reyes Católicos para ayudar a los indios, pero a fin de cuentas privó la idea de que esas leyes debían obedecerse, pero no cumplirse.

Si bien es cierto que estas leyes contenían las disposiciones protectoras de los indios, también lo es que eran una creación de los conquistadores y que en la

¹² Davalos, José; Op. Cit. Página 46.

realidad existía una gran desigualdad, en todos los aspectos, entre el indio y el conquistador.

Trueba Urbina dice al respecto: " si un servicio administrativo y una previsión rigurosa que han encaminado sus esfuerzos a encontrar la eficacia de las leyes del trabajo, no han logrado en nuestro tiempo eliminar infracciones que frecuentemente quedan impunes con grave perjuicio para el trabajador, puede calcularse cuál sería el respeto que merecieron las Leyes de Indias a los poderosos de aquella época que seguramente no habían asimilado del cristianismo, el espíritu ardiente de caridad, limitándose a su ejercicio seco y rutinario¹³".

En las Leyes de Indias, España creó el monumento legislativo más humano de los tiempos modernos. Esas Leyes cuya inspiración se encuentra en el pensamiento de la reina Isabel la Católica, estuvieron destinadas a proteger al indio de América, al de los antiguos imperios de México y Perú, y a impedir la explotación despiadada que llevaban al cabo los encomenderos. Es suficientemente sabido que en los primeros años de la colonia se entabló una pugna ideológica entre la ambición de oro de los conquistadores y las virtudes cristianas de los misioneros; las leyes de Indias son el resultado de la pugna y representan en cierta medida una victoria de los segundos. Es en verdad asombroso y bello descubrir en las páginas de la recopilación la presencia de numerosas disposiciones, que bien podrían quedar incluidas en la legislación contemporánea del trabajo, en especial las que procuraron asegurar a los indios la percepción efectiva del salario. Pero a pesar de su grandeza, las Leyes de Indias llevan el sello del conquistador orgulloso.

¹³ Trueba Urbina, Alberto, " Nuevo Derecho del Trabajo", Editorial Porrúa, Sexta Edición, página 56.

De acuerdo con el pensamiento de Fray Bartolomé de las Casas, se reconoció a los indios su categoría de seres humanos, pero en la vida social, económica y política, no eran los iguales de los vencedores. No existen en los cuatro tomos de que se componen la recopilación disposiciones que tiendan a la igualdad de los derechos entre el indio y el amo, si no que son más bien medidas de misericordia, actos píos determinados por el remorder las conciencias, concesiones graciosas a una raza vencida que carecía de derechos políticos y que era cruelmente explotada.

Parte integrante del régimen fue la reglamentación rigurosa de los oficios, por medio de las ordenanzas de los gremios, sistema corporativo de la organización del trabajo. De los gremios surgió la pequeña burguesía industrial, representada por maestros y artesanos, en su mayoría peninsulares, quienes monopolizaban la producción de los oficiales y aprendices mestizos, indios y negros.

Con el crecimiento de la producción y el aumento de la competencia, debido a la destreza y habilidad de los indígenas, las corporaciones gremiales, restringen la admisión de nuevos miembros, alargando los plazos para el aprendizaje y exámenes de oficiales, haciendo más difícil alcanzar el título de maestros. Con la misma mentalidad feudal, las corporaciones tomaron medidas orientadas a impedir los nuevos procedimientos de producción y la importación de productos elaborados, declarándose la lucha entre las corporaciones artesanales y los comerciantes..

En la Colonia existieron los gremios, regulados por las Ordenanzas y tanto ésta como la organización gremial, fueron instituciones que controlaban mejor la actividad de los hombres, bajo el marco de un gobierno absolutista. La organización gremial era un instrumento por el cual se disminuía la producción, en beneficio de los comerciantes de España. Las citadas Ordenanzas otorgaban

a los maestros, una cierta autonomía para elaborar las reglamentaciones complementarias.

El sistema de los gremios de la Colonia fue sensiblemente distinto del régimen corporativo europeo: en el viejo Continente, las corporaciones disfrutaron de una gran autonomía y del derecho que dictaban en el terreno de la economía así como para regular las relaciones de trabajo de los compañeros y aprendices valía por voluntad de ellas, sin necesidad de homologación alguna.

En la Nueva España, por lo contrario, las actividades estuvieron regidas por las Ordenanzas de Gremios. Allá, las corporaciones fueron, por lo menos en un principio, un instrumento de libertad; en América, las Ordenanzas y la organización gremial fueron un acto de poder de un gobierno absolutista para controlar mejor la actividad de los hombres. En Alemania, en Francia o en Italia las corporaciones regulaban la cantidad y calidad de las mercancías y determinaban los salarios y la disciplina de los talleres según el juicio que se formaban los maestros de las necesidades de los mercados. En la Nueva España el sistema de los gremios ayudaba a restringir la producción en beneficio de los comerciantes de la península; y por otra parte, las Ordenanzas contenían numerosas disposiciones, si bien los maestros gozaban de una cierta autonomía para dictar las reglamentaciones complementarias.

Los gremios de la Nueva España murieron legalmente dentro del régimen colonial: algunas Ordenanzas del siglo XVIII hablaron de la libertad de trabajo; pero fueron las cortes quienes les dieron la muerte. La Ley del 8 de junio de 1813 autorizó a " Todos los hombres vecindados en la Ciudades del reino a establecer libremente las fábricas y oficios que estimaron conveniente, sin necesidad de licencia o de ingresar a un gremio". El decreto Constitucional de Apatzingán , expedido por el congreso de Anáhuac a sugerencia del jefe de las tropas libertadoras, generalísimo don José María Morelos y Pavón, con un

hondo sentido liberal y humano, declaró en su artículo 38 que " ningún género de cultura, industria o comercio, puede ser prohibido a los ciudadanos, excepto los que formen la subsistencia pública."

UN SIGLO DE VIDA MEXICANA.- Antes de iniciarse la Revolución de Independencia en México en 1810, la pequeña y mediana burguesía industrial feudal, aspiraba a lograr un cambio que le asegurase el establecimiento de la propiedad privada, frente al monopolio de la propiedad territorial detenida por la Corona Española.

Postulaba la libre contratación frente al régimen de servidumbre, la concurrencia capitalista al lado de los gremios y corporaciones religiosas, y el derecho burgués contra los privilegios del alto clero y de los terratenientes peninsulares. La guerra de independencia, que desde que estalló, puso de manifiesto con claridad la inmensa importancia movilizadora, organizadora y transformadora de las ideas avanzadas, de las instituciones políticas revolucionarias y del nuevo poder político que pugnaba por establecer, destruyó las ingenuas esperanzas de un arreglo pacífico, imposible de lograr sin el recurso de la conflagración.

Sin embargo, el primer acto trascendental de los insurgentes, fue la abolición de la esclavitud decretada por don Miguel Hidalgo y Costilla en Valladolid, el día 19 de octubre de 1810, por medio de un bando que cumplimenta el intendente de la provincia, don José María Anzorena.

Este acto tiene una gran importancia, por el hecho de que ni siquiera podía hablarse de derecho frente a seres o cosas como los esclavos, en quienes se desconocía toda calidad humana.

Don Miguel Hidalgo inició un movimiento, con el objeto de alcanzar la independencia nacional de la Corona Española. Es Don José María Morelos

quien al continuar el movimiento iniciado por Hidalgo, lo transformó y lo encauzó hacia la verdadera liberación de México, es decir, una revolución democrática. Asimismo, sentó bases fundamentales para estructurar al naciente Estado mexicano con 23 puntos para la Constitución. Su concepción de la justicia social la plasma en el punto 12 de este modo:

“ Que como la buena ley es superior a todo hombre, las que dicte nuestro Congreso deben ser tales que obliguen a constancia y patriotismo, moderen la opulencia y la indigencia, de tal suerte que se aumente el jornal del pobre, que mejore sus costumbres, aleje su ignorancia, la rapiña y el hurto¹⁴.”

La época postindependiente, siguió regulándose por los ordenamientos jurídicos de la Colonia como las Leyes de Indias, las Siete Partida y la Novísima Recopilación. No se conocía el derecho del trabajo. Los trabajadores continuaron en las mismas condiciones y además resintieron los resultados de las crisis política, social y económica de la guerra de independencia.

LA CONSTITUCIÓN DE 1824.- Las nuevas fuerzas productivas que de un modo espontáneo habían aparecido en el seno de la vieja sociedad, buscaron el desarrollo mediante una actividad conciente. En el terreno político, la Constitución de 1824 es la expresión de las condiciones difíciles y dramáticas en que fue alumbrada la Nación mexicana.

En la actividad económica, dos planteamientos encontrados trataban de influir sobre el problema de la industrialización del país: la tesis de Lucas Alamán, que fundaba la creación de una infraestructura fabril, con la intervención del Estado y la tesis de José María Luis Mora, que adoptaba la concurrencia libre, en la iniciativa privada y en el interés individual.

¹⁴ Guerrero, Euquerio, "Manual de Derecho del Trabajo", Editorial Porrúa, Décima Edición, pag. 21 y 22.

Sin embargo, la independencia política en nada mejoró las condiciones de vida y de trabajo de campesinos y obreros.

La Constitución dejó intocado el problema social. En 1823, la jornada de trabajo había aumentado a 18 horas, dos más que en los últimos años del siglo XVIII durante la Colonia, y los salarios habían sido rebajados a tres reales y medio, de cuatro reales que eran para el mismo periodo; las mujeres obreras y los niños percibían un real diario en la industria textil. Para ese mismo año había 44,800 mineros trabajando en jornadas de 24 o más horas consecutivas en el interior de las minas.

En las 7 fábricas textiles de esa época laboraban 2,800 trabajadores; por otra parte, estos raquíticos salarios se reducían aún más por los precios de los artículos y alimentos de primera necesidad, que el trabajador estaba obligado a comprar en la tienda de raya, al doble o al tripe de su valor en el mercado.

EL ESTATUTO ORGÁNICO DE COMONFORT.- La Nación llevaba penosamente una vida de esclavitud, de miseria y de angustia. Se trataba de aliviar de alguna forma la indigna situación de los trabajadores, entre ellos un gran número de niños y mujeres. En el año de 1856, el 15 de mayo, don Ignacio Comonfort expidió el Estatuto Orgánico Provisional de la República Mexicana. Pero a decir verdad aquello resultó una legislación todavía menor que las Leyes de Indias y de un carácter meramente civilista.

LA CONSTITUCIÓN DE 1857.- La Revolución de Ayutla, la segunda de las tres grandes luchas de México para integrar su nacionalidad y conquistar su independencia, libertad y justicia para sus hombres, representa el triunfo del pensamiento individualista y liberal, porque lo más importante para los hombres de entonces era poner fin a la dictadura personalista de Santa Anna y conseguir

el reconocimiento de las libertades consignadas de las viejas Declaraciones de derechos.

Cuando los soldados de Juan Álvarez y Comonfort arrojaron del poder al dictador, convocaron al pueblo para que eligiera representantes a un Congreso Constituyente, que se reunió en la Ciudad de México durante los años de 1856 y 1857. La declaración de los derechos de aquella Asamblea es uno de los más bellos documentos jurídicos del siglo XIX y posee, de acuerdo con el pensamiento de su tiempo, un hondo sentido individualista y laboral. De sus disposiciones, son particularmente importantes para el tema que me ocupa, los artículos cuarto y quinto relativos a las libertades de profesión, industria y trabajo, al principio de que "nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales sin justa retribución y sin su pleno consentimiento".

En dos ocasiones se propuso el Congreso la cuestión del Derecho del Trabajo, pero no se logró su reconocimiento, pues el valor absoluto que los defensores del individualismo atribuían a la propiedad privada y la influencia de la escuela económica liberal, constituyeron obstáculos insalvables: el celeberrimo Ignacio Ramírez reprochó a la Comisión dictaminadora el olvido de los grandes problemas sociales, puso de manifiesto la miseria y el dolor de los trabajadores, habló del derecho del trabajo a recibir un salario justo era idea del artículo quinto del apartado V y a participar en los beneficios de la producción, es la primera voz histórica a favor de la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas y sugirió que la asamblea se abocara al conocimiento de la legislación adecuada para resolver aquellos graves problemas; pero los diputados no adoptaron ninguna decisión. En la sesión de 8 de agosto de 1865, en torno al debate sobre las libertades de profesión, industria y trabajo, Ignacio Vallarta leyó un discurso en el que expuso la explotación de que eran objeto los trabajadores y la urgencia evitarla; pero cuando todo hacia creer que propondría el reconocimiento constitucional de los derechos del trabajo, concluyó diciendo,

en armonía con el pensamiento individualista y liberal, que las libertades de trabajo e industria no permitían la intervención de la Ley.¹⁵

El archiduque Maximiliano de Habsburgo resultó un espíritu más liberal que los hombres que le ofrecieron una corona ilusoria en el castillo Miramar. Convencido el príncipe austriaco de que el progreso de naciones no puede fincarse en la explotación del hombre, expidió una legislación social que representa un esfuerzo generoso en defensa de los campesinos y de los trabajadores:

El 10 de abril de 1865 suscribió el Estatuto provisional del Imperio y en sus artículos 69 y 70, incluidos en el capítulo de " Las garantías individuales", prohibió los trabajos gratuitos y forzados, previno que nadie podía obligar sus servicios sino temporalmente y ordenó que los padres o tutores debían autorizar el trabajo de los menores. El primero de noviembre del mismo año expidió la que se ha llamado Ley del trabajo del imperio: libertad de los campesinos para separarse en cualquier tiempo de la finca a la que prestaran sus servicios, jornada del trabajo de sol a sol con dos horas intermedias de reposo, descanso hebdomario, pago del salario en efectivo, reglamentación de las deudas de los campesinos, libre acceso de los comerciantes a los centros de trabajo, supresión de las cárceles privadas y de los castigos corporales, escuelas en las haciendas en donde habitan veinte o más familias, inspección del trabajo, sanciones pecuniarias por la violación de las normas antecedentes y algunas otras disposiciones complementarias.

La vigencia de la Constitución de 1857, confirmó entre nosotros la era de la tolerancia. Y nuestros juristas, con un sentido humano de larga tradición, al

¹⁵ Dávalos, José, Op. Cit. Págs. 53, 54, 55 y 57.

elaborar el Código Civil de 1870, procuraron dignificar el trabajo declarando que la prestación de servicios no podía ser equiparada al contrato de arrendamiento, porque el hombre no es ni podía ser tratado como las cosas; el mandato, el ejercicio de las profesiones y el contrato de trabajo, formaron un solo título, aplicable a todas las actividades del hombre. Sin embargo, la condición de los trabajadores no acusa mejoras importantes en aquellos años.

El año de 1906 fue testigo de dos grandes episodios de nuestra lucha de clases: en el mes de junio, los obreros mineros de Cananea declararon una huelga para obtener mejores salarios y suprimir los privilegios que la empresa otorgaba a los empleados norteamericanos; es fama que el gobernador de Sonora, Izábal, aplastó el movimiento con ayuda de las tropas de Estados Unidos del Norte. En el mes de noviembre se iniciaron escaramuzas en la industria textil: los empresarios de Puebla impusieron un reglamento de fábrica que destruía la libertad y la dignidad de los hombres; los trabajadores se declararon en huelga, pero los empresarios poblanos convencieron a todos los dueños de fábrica para que decretaran un paro general; acudieron entonces los obreros al presidente de la República, General Díaz, para que arbitrara el conflicto; el gobierno tuvo su última oportunidad histórica, pero no supo aprovecharla y selló su destino; su caída era cuestión de tiempo. Pudo el presidente señalar una ruta nueva y preparar una legislación del trabajo que se anticipara a las urgencias de la época, pero la burguesía mexicana, heredera del conservadurismo que venía de la Colonia, consiguió que el General Díaz diera el triunfo a los empresarios; la única dádiva que lograron los obreros consistió en la prohibición del trabajo de los menores de siete años.

El día primero de Julio del año trágico de 1906, el partido liberal, cuyo presidente era Ricardo Flores Magón publicó un manifiesto y programa que contiene el documento pre-revolucionario más importante a favor de un Derecho del trabajo; en él están delineados claramente algunos de los principios e instituciones de

nuestra Declaración de Derechos Sociales. El documento analiza la situación del País y las condiciones de las clases campesina y obrera, y concluye proponiendo reformas trascendentales en los problemas políticos, agrario y de trabajo. En este último aspecto, el partido liberal recalcó la necesidad de crear las bases generales para una legislación humana del trabajo: mayoría de trabajadores mexicanos en todas las empresas e igualdad de salario para nacionales y extranjeros; prohibición del trabajo a menores de catorce años; jornada máxima de ocho horas; descanso hebdomario obligatorio; fijación de los salarios mínimos; reglamentación del trabajo a destajo; pago del salario en efectivo; prohibición de los descuentos y multas; pago semanal de las retribuciones, prohibición de las tiendas de raya; anulación de las deudas de los campesinos; reglamentación de la actividad de los medieros, del servicio doméstico y del trabajo a domicilio; indemnización por los accidentes de trabajo; higiene y seguridad en las fábricas y talleres; habitaciones higiénicas para los trabajadores.

En la década última del régimen del General Díaz, un hombre sintió la tragedia de las víctimas de los riesgos del trabajo: el 30 de Abril de 1904, a solicitud del gobernador José Vicente Villada, la legislatura del Estado de México dictó una Ley, en la que se declaró que en los casos de riesgos de trabajo, debía el patrono prestar la atención médica requerida y pagar el salario de la víctima hasta por tres meses. El gobernador Bernardo Reyes impulsó fuertemente el desarrollo industrial de Nuevo León, y tuvo también la convicción de que era indispensable una Ley de accidentes de trabajo: inspirada en la Ley francesa de 1898, la de 9 de noviembre de 1906 definió al accidente de trabajo, único de los riesgos considerado como aquél que " ocurre a los empleados y operarios en el desempeño de su trabajo o en ocasión de él"; y fijó indemnizaciones que llegaban al importe de dos años de salario para los casos de incapacidad permanente total.

REVOLUCION SOCIAL DEL SIGLO XX.- La inquietud social y política creció a partir de 1900, hasta extenderse inconteniblemente en 1910: Según el censo de ese año, que mantuvo su proporción a lo largo de la década, la población rural, con 9.745.000 personas frente 3.861.000 de la urbana representaba al 72 por ciento del total de los habitantes de la República. Una población campesina que conducía una servidumbre de miseria, peor tratada que las bestias de carga y de tiro que usaban los amos, y una condición social que únicamente podía mantenerse por la férrea dictadura de los jefes políticos y por la acción de los rurales halcones. Por otra parte, la clase media se ahogaba frente a los cuadros de la burocracia, cerrados a toda persona que no perteneciera a las clases privilegiadas. Los hombres despertaron por tercera vez, después de la Guerra de Independencia y de la Revolución Liberal y se prepararon para la que sería la Primera Revolución Social del siglo XX.

Otra vez surgió el problema del Plan de Ayutla de 1854: la cuestión fundamental para los hombres de aquellos años, la condición imperiosa para cualquier acción posterior, consistía en poner fin a la dictadura gubernamental, que ya no era tanto del General Díaz cuanto de la burguesía territorial y del grupo llamado de los científicos, que se había impuesto al anciano dictador. El 5 de Octubre de 1910, Francisco I. Madero expidió el Plan de San Luis, desconociendo al régimen Porfirista y convocando al pueblo al restablecimiento de la Constitución y a la introducción del principio de no reelección:

En el punto tercero hizo una referencia expresa al problema agrario, que sería con el tiempo el punto de partida de la transformación de la Revolución de Política en Social.

Los historiadores discuten si en los convenios de Ciudad de Juárez que pusieron fin al gobierno del General Díaz, se enterraron los principios sociales de la Revolución; lo cierto es que los gobiernos De la Barra y de Madero defraudaron

los anhelos y esperanzas de los campesinos y motivaron la rebelión del caudillo sureño Emiliano Zapata, reencarnación del alma y del pensamiento de Morelos, con la nueva bandera de la revolución: "Tierra y Libertad". En los años de 1911 a 1913 se sucedieron los gobiernos de Francisco León de la Barra y de Francisco I. Madero, así como la traición militar de Victoriano Huerta. Una vez más se irguió el pueblo de México en defensa de su Ley fundamental, del sistema federal y de la legitimidad de sus gobernantes. El 19 de febrero de 1913, la legislatura del Estado de Coahuila y el gobernador Carranza negaron la legitimidad del usurpador e invitaron a las entidades federativas a luchar por sus derechos. El Plan de Guadalupe sintetizó los ideales del pueblo.

Los hombres armados recibieron el nombre de Ejército Constitucionalista. De este movimiento nació la Constitución de 1917 con la consagración de los derechos sociales de los trabajadores¹⁶.

El general Huerta abandonó el poder el 5 de julio de 1914. Carranza, en su discurso de Hermosillo, el 24 de septiembre de 1913, dijo: "Terminada la lucha armada a que convoca el Plan de Guadalupe, tendrá que principiar formidable y majestuosamente la lucha social, la lucha de clases; queramos o no queramos nosotros mismos y opónganse las fuerzas que se opongan, las nuevas ideas tendrán que imponerse en nuestras masas; y no sólo repartir las tierras y las riquezas nacionales, no es el sufragio efectivo, no es abrir más escuelas, no es igualar y repartir riquezas nacionales; es algo más grande y más sagrado, es establecer la justicia, es buscar la igualdad; es la desaparición de los poderosos para establecer el equilibrio de la conciencia nacional."

Venustiano Carranza, el 12 de diciembre de 1914, da el Decreto de Adiciones y Reformas del Plan de Guadalupe, en el que ofrece: "Leyes agrarias que

¹⁶ Astudillo Ursúa Pedro, "Lecciones de Historia del Pensamiento Económico" Editorial Esfinge, México 1978, pág. 100.

favorezcan la formación de la pequeña propiedad, disuelvan los latifundios y restituyan a los pueblos las tierras de que fueron injustamente despojados; legislación para mejorar la condición del trabajador rural, del obrero, del minero y en general de las clases proletarias; revisión de los códigos civil, penal y de comercio.”

En esta misma época Carranza da la Ley de relaciones Familiares estableciendo la igualdad del hombre y la mujer, introduciendo el divorcio; asimismo, la Ley de 6 de enero de 1915 de Luis Cabrera, que sirvió de base al artículo 27 Constitucional.

El 14 de septiembre de 1916 Carranza convocó al pueblo para que eligiera representantes a una asamblea constituyente, para determinar el rumbo de la Nación en la Constitución. La exposición de Motivos de dicha convocatoria decía: “ si bien la Constitución de 1857 fijó el procedimiento para la reforma, esa norma no podía ser obstáculo para que el pueblo, titular esencial y originario de la soberanía, según expresa el artículo 39 de la Constitución, ejercitara el inalienable derecho de alterar o modificar la forma de gobierno.

Fue decepcionante, en el aspecto laboral, el proyecto constitucional presentado por el Primer Jefe.

La fracción X del artículo 73 se limitaba a autorizar al poder legislativo para regular la materia de trabajo.

El proyecto agregó al artículo quinto un párrafo, limitando a un año la obligatoriedad del contrato de trabajo. En diciembre de 1916 las diputaciones de Veracruz y Yucatán presentaron dos iniciativas de reforma al artículo quinto con normas concretas a favor de los trabajadores.

La Comisión dictaminadora del proyecto del artículo quinto incluyó sólo la jornada máxima de 8 horas, la prohibición del trabajo nocturno industrial de las mujeres y niños y el descanso hebdomario.

En contra del dictamen se inscribieron 14 oradores.

Abordó la tribuna don Fernando Lizardi para decir principalmente que la frase: " La jornada máxima de trabajo obligatorio no excederá de ocho horas.

En el discurso de Victoria está la idea fundamental del artículo 123: La Constitución debería señalar las bases fundamentales para que las legislaturas locales expidieran las Leyes del Trabajo. Ese señalamiento era absolutamente indispensable, pues, de otra suerte, los derechos de los trabajadores volverían a pasar como las estrellas sobre las cabezas de los proletariados. Siguiendo los lineamientos marcados por el General Alvarado, Victoria pesaba que el derecho del trabajo necesitaba una adecuación constante a las realidades sociales y las necesidades de los trabajadores; las leyes del trabajo, a su vez, deberían ser también generales, a fin de que en las convenciones colectivas y en las resoluciones de los organismos de conciliación y arbitraje se fijaran las condiciones concretas de trabajo para las empresas o ramas industriales.

Heriberto Jara principió el combate contra la doctrina tradicional del Derecho constitucional: para la concepción burguesa, individualista y liberal, dijo, el contenido de las constituciones debía limitarse al reconocimiento de los derechos individuales del hombre y a las normas relativas a la organización de los poderes públicos:

Los jurisconsultos y tratadistas sostienen que en una constitución no puede consignarse el principio de la jornada máxima de ocho horas. Pero, ¿Qué es lo que ha producido la tendencia? Nuestra Constitución , tan libérrima, tan buena,

resultó, como la llamaban los señores científicos, " un traje de luces para el pueblo".

Froylán C. Manjares, mencionó la convivencia de retirar del artículo quinto todas las cuestiones obreras y se dedicara a ellas un capítulo o título especial dentro de la Constitución.

Alfonso Cravioto, ratificó la anterior idea y dijo que " así como Francia después de su Revolución tuvo el honor de consagrar en su Constitución los derechos del hombre, así la Revolución Mexicana tendría el orgullo de consagrar, por primera vez en una Constitución, los derechos de los trabajadores".

El jefe de la Revolución tuvo noticia del debate y comprendió que la decisión de la asamblea ya estaba adoptada. Con la visión que corresponde al estadista, Carranza decidió adelantarse a los oradores diputados y comisionó al licenciado José Natividad Macías para que apoyase la adopción de un título especial sobre el trabajo. En cumplimiento al encargo, Macías, posteriormente rector de la Universidad Autónoma de México, pronunció un valioso discurso, en el que expuso los principios que en su opinión deberían constituir las columnas del futuro Derecho del Trabajo y leyó varias disposiciones de un proyecto de ley que había redactado por encargo del mismo Carranza.

Al concluir el debate, Macías y Pastor Rouaix, Secretario de Fomento en el gabinete constitucionalista, designados aparentemente para integrar la comisión que redactaría el proyecto nuevo título sobre el trabajo, invitaron al Licenciado Lugo y al Diputado de los Ríos para que completaran el pequeño Comité. Con base en los proyectos de Macías, la comisión formuló un anteproyecto, sobre el que cambió impresiones con un grupo de diputados y del que salió el proyecto final que se turnó a la Comisión del Congreso encargada de presentarlo a la asamblea. En su dictamen, la comisión conservó la mayor parte del texto

original, hizo algunos cambios, modificó varias disposiciones, y adicionó otras y propuso algunas fracciones nuevas. Después de una breve discusión, el artículo 123 fue aprobado el 23 de enero de 1917.

La fracción X del artículo 73 del proyecto de constitución autorizaba al Congreso de la Unión para legislar en toda la República en materia de trabajo. Dos consideraciones determinaron a los constituyentes a cambiar de opinión: la convicción de que contrariaba el sistema federal y el convencimiento de que las necesidades federativas eran diversas y requerían una reglamentación diferente. Por esas dos razones, en el párrafo introductorio del artículo 123 dijeron:

El Congreso de la Unión y las legislaturas de los Estados deberán expedir leyes sobre el trabajo, fundadas en las necesidades de cada región, sin contravenir a las bases siguientes:

La legislación de las entidades Federativas: los poderes legislativos estatales, con una conciencia clara de su misión, expidieron un conjunto hermoso de leyes en el lapso que va de 1918 a 1928. El 14 de enero de 1918, el Estado de Veracruz expidió su Ley del trabajo, que no solamente es la primera de la República, sino que, salvo disposiciones dispersas de algunas naciones del sur, es también la nuestra la primera del Continente; se completó la Ley con la del 18 de junio de 1824 y fue modelo para las Leyes de las restantes entidades federativas, más aún, sirvió como un precedente en la elaboración de la Ley Federal del Trabajo de 1931. En un precioso primer párrafo, su Exposición de motivos señaló las finalidades de la legislación:

“Urgía remediar las graves injusticias que en épocas pasadas se cometieron y que fueron una de las causas principales de la Revolución. De aquí que siendo objeto de la Ley remediar esas injusticias y a fin de que no puedan repetirse, fue

preciso dar a sus disposiciones el único carácter que las pone a cubierto de las contingencias de la política: el de ser justas.

En unos renglones posteriores se hizo notar el sentido propio, nacional, para decirlo así, de la Ley, una característica que coincide con el origen y la evolución de nuestro derecho del trabajo, que nació, según lo hemos ya apuntado, en los campos y de los hombres de la Revolución, y que no es, ni ha querido ser, una limitación extralógica de normas de otros pueblos, por muy bondadosas que se las considere en ellos.

Ha sido un criterio constante el hacer una ley, antes que todo, mexicana, veracruzana, es decir, que fuese un producto de nuestro medio, una hija legítima de nuestra Revolución y de nuestras leyes fundamentales, que respondiese fielmente a las necesidades de nuestros campos, de nuestros ingenios azucareros, de nuestras casas particulares, de nuestras ciudades, de nuestro sistema todo de vida individual y social... No se quiso llenar la ley con traducciones o copias de leyes extranjeras; no se quiso poner en ella ningún precepto sólo por la forma galana o precisa con que la formularon legisladores de otros países; se quiso, fundamentalmente, garantizar la aplicación de la ley en nuestro medio, en nuestras condiciones sociales y políticas, en nuestro estado actual¹⁷."

¹⁷ De Buen Lozano, Nestor, "Derecho del Trabajo", Editorial Porrúa, Quinta Edición, pág. 56.

CAPITULO TERCERO

DERECHO INTERNACIONAL DEL TRABAJO

3.1 NACIMIENTO DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO

En el año de 1901, fue creada en Bruselas una Asociación Internacional para la protección Legal de los trabajadores, que tenía su oficina en Basilea. Esta Asociación realizó en Berna varias conferencias diplomáticas y bajo sus auspicios, en 1906 se celebraron los dos primeros convenios internacionales de trabajo: uno sobre la prohibición del trabajo nocturno de las mujeres, y el otro, sobre el empleo de fósforo blanco en la fabricación de cerillos.

“La actividad desarrollada por la Asociación, fue interrumpida por la guerra de 1914 a 1918. Fueron principalmente los trabajadores de Estados Unidos, Francia e Inglaterra, quienes lucharon porque hubiese un organismo internacional del trabajo. La Federación Americana de Trabajo, sugirió la creación de una Confederación Internacional de Trabajadores, que coincidiera con el congreso de

la Paz, que estaba por celebrarse. En nombre de los obreros franceses, León Jouhaux propuso que el futuro Tratado de Paz, contuviera dos cláusulas especiales sobre legislación de trabajo. Esta iniciativa fue aceptada por un congreso de representantes de los sindicatos británicos, franceses, belgas e italianos, realizado en Leeds, Inglaterra, en 1916, que contenía en esencia, lo que sería después la Organización Internacional del Trabajo¹⁸.

Una comisión especial redactó el texto que fue incorporado al Tratado de Versalles, sobre el texto elaborado y defendido por el ministro George Barnes y por Sir Matcol Delvigne.

El Tratado de Versalles, del 28 de junio de 1919, contenía, entre otras disposiciones, los instrumentos constitutivos tanto de la Liga de las Naciones, como de la Organización Internacional del Trabajo. El pacto de la liga de las Naciones definió como objetivos de la Liga los de fomentar la cooperación entre las naciones y garantizarles la paz y la seguridad.

El preámbulo de la parte XIII del Tratado de Versalles presentó las tres razones que fundaron el nacimiento de la Organización Internacional del Trabajo:

- a) La sociedad de Naciones tiene por objeto la Paz universal, pero tal paz puede únicamente basarse en la justicia social;
- b) Existen en el mundo condiciones de trabajo que implican, para gran número de personas, la injusticia y la miseria, situación que pone en peligro la paz y la armonía universales, por lo que es urgente mejorar las condiciones de trabajo;

¹⁸ Dávalos, José, "Derecho del Trabajo I", Editorial Porrúa, Edición 1990, pág. 59.

- c) La no adopción por una nación cualquiera de un régimen de trabajo realmente humano, es un obstáculo a los esfuerzos de los pueblos deseosos de mejorar las condiciones de vida de sus trabajadores.

La creación de la Organización Internacional del Trabajo se produjo en una de las últimas sesiones de la Conferencia de la Paz, su funcionamiento fue inmediato, ya que su primera conferencia fue en Washington el 29 de Octubre de 1919¹⁹.

3.1.1 LOS FINES DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO

La creación de la Organización Internacional del Trabajo fue la unión de clases trabajadoras, la primera y quizá la única lograda en el terreno internacional, por lo tanto valiosa, ya que se produjo durante una década en la que los pueblos victoriosos vivían aun plenamente los principios de la escuela económica liberal.

La Organización Internacional del Trabajo fue ante todo un medio para la realización de un fin inmediato, que es el Derecho Internacional del Trabajo, estatuto que a su vez se convirtió en un medio para un fin más alto: la justicia social y las relaciones entre el trabajo y el capital. El pensamiento de aquella época fue todavía más lejos;

¹⁹ Dávalos, José. Op. Cit. Págs. 65 y 66.

de ahí que se dijera en el preámbulo de la parte XIII del Tratado de Versalles que la "Justicia Social es la base para la Paz Universal"²⁰.

Las razones fundamentales por las que se constituyó la Organización Internacional del Trabajo fueron:

1.- Porque la Paz universal debe basarse necesariamente en la justicia social.

2.- Hay condiciones de trabajo en el mundo, que evidencian un estado de miseria e injusticia social y es urgente cambiar tal panorama.

3.- Si algún País o Nación no adoptara un régimen de trabajo realmente humano, eso sería un obstáculo a los pueblos del mundo que desean mejorar sus condiciones de vida.

El Derecho Internacional del trabajo ya no se queda tan sólo en el nivel de una regulación externa entre los estados; es una disciplina cuyas obligaciones y derechos se dirigen a los trabajadores²¹.

Es oportuno notar que la Organización Internacional del Trabajo no solo se propone la creación de puestos de trabajo para acabar o, por lo menos, disminuir el desempleo en el mundo, sino estimula la creación de puestos de trabajo decente y con calidad. Cantidad de empleos y calidad deben caminar juntos. Un trabajo decente significa un trabajo productivo, en lo cual se protegen los derechos, proporcionando remuneración y protección social adecuadas. Existen cuatro objetivos estratégicos que deben orientar las decisiones y dirigir el plan de acción de los diversos países en los próximos años a fin de alcanzar un trabajo decente:

²⁰ De la Cueva, Mario, "Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo", Editorial Porrúa, Edición 1996, pág. 27.

²¹ Charis Gómez, Roberto, "Derecho Internacional del Trabajo", Editorial Porrúa, Edición 1994, págs. 52, 53, 54 y 55.

- a).- Promoción de los derechos fundamentales en el trabajo;
- b).- Empleo;
- c).- Protección social;
- d).- Diálogo social.

3.1.2 ESTRUCTURA Y FUNCIONAMIENTO DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO

Desde el nacimiento de la Organización Internacional de Trabajo en el Tratado de Versalles, la doctrina más generalizada sostuvo que era un organismo internacional independiente y distinto de la sociedad de naciones; tesis que se fundó, principalmente, en el dato de que para ser miembro de ella no se requería serlo, al mismo tiempo, de la sociedad de Naciones. No podemos precisar la causa, pero la Carta de Naciones Unidas no mencionó a la Organización Internacional del Trabajo; por lo que algunos internacionalistas propusieron que sus funciones pasaran al Consejo Económico y Social. La institución se enfrentó al problema apoyada en una labor de veinticinco años y con el respaldo moral y la simpatía de los trabajadores y de los empresarios, logró firmar el acuerdo el 30 de mayo de 1946, en el que fue reconocida por las Naciones Unidas como un organismo internacional especializado, ésta reconoció a la Organización Internacional del Trabajo como un organismo especializado y competente para emprender las acciones que considere apropiadas, de conformidad con un instrumento constitutivo básico para el cumplimiento de los propósitos expuestos dentro de la misma.

La institución se forma con los estados que ya eran miembros de ella antes de 1945, con los miembros de las Naciones Unidas que soliciten su ingreso con cualquier otro Estado que obtenga en la conferencia una votación de dos tercios

de los delegados presentes. Vale la pena mencionar que todos los estados gozan del derecho de retiro.

De conformidad con su constitución la Organización Internacional del Trabajo se compone de tres órganos.

La Conferencia General de los delegados de los estados miembros la cual esta formada por cuatro delegados, dos representantes de gobierno, y dos que representan respectivamente a los trabajadores y patronos. Le corresponde la preparación y coordinación de actividades de la organización, determina políticas a seguir, examina el proyecto de programa, y su presupuesto, etc.

El Consejo de Administración que se compone de 40 personas: 20 de los gobiernos; 10 de los trabajadores y 10 de los patronos; 10 serán nombrados por los estados miembros de mayor importancia industrial. Se renueva cada tres años y elige presidente, que será siempre un delegado gubernamental, dos vicepresidentes de los sectores de los trabajadores y de los patronos. Forma el orden del día de las sesiones de la conferencia , nombra al Director general y designa a las personas que van a integrar las comisiones para el mejor funcionamiento de la organización.

La oficina Internacional del trabajo, que es el órgano técnico de estudio y ejecución de planes y programas. Se integra por un presidente que elige el consejo, personal técnico y administrativo.

Tiene cuatro funciones primordiales:

Estudio, para un conocimiento más amplio de las condiciones de vida de los trabajadores y sus urgencias.

Información del trabajo y otros boletines.

Colaboración con los gobiernos que así lo soliciten.

Elaboración de proyectos y convenios sometidos a la conferencia²².

El contenido de la Organización Internacional del Trabajo es doble:

Por un lado, están los principios fundamentales y, por otro, las normas, convenios y recomendaciones de la Conferencia de la Organización Internacional del Trabajo.

El contenido esencial, esta formado por las Declaraciones Universales del Derecho del Trabajo:

La Declaración de los Derechos Sociales del Tratado de Versalles. Tiene un principio general que viene a significar que el trabajo no debe ser considerado como una mercancía.

La Carta de las Naciones Unidas. Afirma que el Derecho del trabajo deja de existir en regímenes donde no existe la libertad.

La Declaración de Filadelfia. Aporta medidas concretas para el Derecho del Trabajo y señala un plan de acción social para elevar el nivel de la vida de los hombres.

La Declaración Universal de los derechos del hombre. Se le da a este derecho el rango y base filosófica de los tradicionales derechos del hombre; así, podría hacerse derivar el Derecho del Trabajo de la misma naturaleza humana y todo ello nos lleva a fin un común: el respeto a la dignidad de la persona.

²² Trueba Urbina, Alberto, "Nuevo Derecho del Trabajo" Editorial Porrúa, Sexta Edición, págs. 247 y 248

El Derecho Internacional americano del trabajo. Se habla por primera vez del trabajo en 1923, en Santiago de Chile, ratificándose en esa ocasión que el trabajo no debe considerarse como una mercancía. Posteriormente, en 1948, en Bogotá, se aprueba la Carta de Organización de Estados Americanos y México logra incorporarse un capítulo de normas sociales, cuyas ideas están recogidas en la Ley de 1970.

Adquirió una dimensión nueva y más alta: un ordenamiento jurídico que mediante la realización de su fin supremo, que es la justicia social, sería el instrumento mejor, más aún, la base imprescindible para alcanzar y afianzar la paz universal; una solución que quiso otorgar un valor nuevo a la idea de la paz, la que ya no sería, como en el pasado, un simple equilibrio entre las potencias, sino la consecuencia del esfuerzo común de todas las naciones para que imperara la justicia en todos los rincones de la tierra y para todos los hombres. Una idea de la convivencia futura que podría resumirse en una fórmula: la paz universal de la justicia social, una utopía más, porque en el mundo capitalista no pueden desaparecer la explotación del hombre y la de los pueblos.

3.1.3 NATURALEZA DEL DERECHO INTERNACIONAL DEL TRABAJO

Los maestros a los cuales se les atribuye la fundación del Derecho Internacional de la edad moderna Francisco Victoria y Hugo Grocio, apoyaron su validez intrínseca en la idea del Derecho Natural. Y Bodino, que es el primer sistematizador de la doctrina de la soberanía consistía en la potestad de expedir, reformar y derogar el Derecho Humano, más no el Derecho Natural, porque es una norma que deriva de la Ley de Dios y por no depender de la voluntad de los hombres. La persistencia de esta creencia permitió a la edad moderna afirmar el valor universal del Derecho Internacional y su imperatividad

independiente de los poderes estatales soberanos; los siglos del absolutismo debilitaron la idea, pero no pudieron destituirlos; en cambio, en el siglo XIX la dedicación del estado y la consecuente concepción imperialista de la soberanía, condujo a la separación de Hegel " El Derecho Internacional es Derecho Público externo para las relaciones entre los estados independientes²³ .

Después de la segunda guerra mundial, en el tratado de Oppenheim ²⁴ se lee que " la Ley de las naciones o Ley internacional es el conjunto de normas de las costumbres y de los tratados que consideran legalmente obligatorias entre los estados".

Fueron muchos quienes se levantaron a la terminación de la primera guerra en contra de la doctrina imperialista de la soberanía y de la concepción del derecho internacional como un estatuto meramente regulador de las relaciones externas de los estados. Pero fue el Derecho del Trabajo quien cambió los términos del problema y transformó su esencia, al hacer de él un derecho para los hombres.

El procedimiento de este Derecho presenta una novedad trascendental en la historia general del Derecho Internacional, ya que por primera vez, sus normas serían discutidas y votadas, no por los estados como entidades jurídicas distintas de las naciones, sino que en su elaboración intervendrían por derecho propio y con absoluta independencia, los representantes de las clases sociales. Claro está que al lado de los representantes del trabajo y del capital se encuentran los de los gobiernos estatales.

La entrada en vigor de los acuerdos de la Conferencia depende de su ratificación por los órganos estatales señalados en la constitución de cada país para la aprobación de los tratados; los plenipotenciarios de 1919 no tuvieron el valor de

²³ Russomano, Mozart Victor, " El empleado y el empleador" Cardenas Editor y Distribuidor, pág. 30.

²⁴ Russomano Mozart, Victor, Op. Cit. 31 y 32.

llegar hasta el fondo de la cuestión: desde 1938 se sostuvo que los convenios y recomendaciones aprobadas dentro de la Conferencia de la Organización Internacional del Trabajo deberían de cobrar vigencia por si mismos, porque son el resultado de la liberación, a nivel internacional, de las clases sociales a las que van a aplicarse y porque en relación con cada estado son un producto del acuerdo de sus representantes del trabajo y del capital; se trata de que los pueblos cumplan los acuerdos efectuados por éstos, pero en caso de no darse este cumplimiento quedaría una posible solución la de que si los gobiernos no someten los convenios al órgano constitucional competente o éste no los ratifica, los sindicatos obreros, en la medida en que sean favorables al trabajo, pueden exigir de las empresas que su contenido pase a formar parte de los contratos colectivos.

En la función de su contenido se vislumbra aún más la certera creación del Derecho Internacional del Trabajo: un Derecho que ya no sería una regulación de las relaciones externas de los estados y del que no surgieran derechos y obligaciones de unos hacia otros, si no que se dirigiría directamente a los trabajadores, a fin de realizar su objetivo que el de tomar el trabajo como un valor máximo de la vida del hombre, y es que el Derecho del Trabajo posee un sentido de universalidad y a los largo de la historia sirvió para defender a los hombres de todos los tiempos y de todos los pueblos contra la arbitrariedad del poder público, actitud que engendró la Declaración de los derechos del hombre de 1789; y desde el siglo XIX, y especialmente en el XX el Derecho del trabajo se lanzó como el defensor del hombre en contra del capital y de los poderes organizados por la burguesía para explotarlo mejor, es decir, el Derecho del Trabajo se colocó al lado de los derechos del hombre, mejor aún, se colocó en su base, porque la libertad humana tiene como exigencia primordial la libertad del trabajo.

Estas consideraciones ratifican entonces, que el Derecho Internacional del trabajo es un derecho nuevo: un derecho de los hombres, cualesquiera que sean el lugar donde se encuentren, su nacionalidad, su raza, su credo o su doctrina política, un derecho idéntico a los viejos derechos del hombre, la misma idea que se presenta en la Declaración de los derechos sociales de 1917, ahí donde dice que para la fijación de los salarios no se tomará en cuenta la nacionalidad.

Por otra parte, el derecho nacional y el derecho internacional del trabajo viven una relación dialéctica: nació primero el Derecho nacional, en la lucha de los trabajadores de cada pueblo por la justicia social, pero sus ideas se tornaron de tipo universal, no como un Derecho internacional, sino como un derecho de los trabajadores, cristalizándose en un derecho internacional, pero éste, ya como Derecho universal adquirió vida propia para revertir sobre las naciones como una fuente nueva de beneficios. De ahí que se afirme en varias ocasiones que el Derecho Internacional del Trabajo, le corresponde el de Derecho Universal del Trabajo, una denominación adecuada si consideramos que las naciones unidas no lanzaron una Declaración Internacional de los Derechos del Hombre, sino una declaración universal.

3.2 CONTENIDO DEL DERECHO INTERNACIONAL DEL TRABAJO

El contenido del derecho internacional del Trabajo en esencia esta constituido por sus principios fundamentales los cuales están formados por las Declaraciones universales de los derechos del trabajo: El tratado de Versalles, la Carta de las naciones unidas, la Declaración de Filadelfia, la Declaración Universal de los Derechos del Hombre y las declaraciones de los pueblos americanos: La carta de la organización de los estados americanos y su consecuente Carta Internacional Americana de Garantías sociales, y las

resoluciones adoptadas en las conferencias panamericanas y en las conferencias regionales Americanas organizadas por la O.I.T.

La Declaración de derechos sociales del Tratado de Versalles: se inicia formulando que el rector del derecho internacional del trabajo consiste en que el trabajo no debe de ser considerado como mercancía o artículo de comercio, lo cual sirvió de partida para la concepción de esta disciplina además de otras²⁵.

La carta de las Naciones Unidas: El Derecho del trabajo dejaría de existir en los regímenes totalitarios, porque no podía quedarse donde faltase la libertad, la segunda guerra sirvió como conciencia para la humanidad en lo referente a los derechos del hombre y en los del trabajo, y en la carta de las Naciones Unidas, promovía que los " niveles de vida más elevados, trabajo permanente para todos y condiciones de progreso y desarrollo económico y social"

La Declaración de Filadelfia: en su tiempo fue importante la declaración del tratado de Versalles, pero en el año de 1994 fue que la organización Internacional del Trabajo comprendió que era necesario ir aún más lejos, porque así lo exigía la conciencia social y universal y que a la vez englobara algunas medidas concretas para el derecho del trabajo señalando un plan de acción social:

La plenitud del empleo y la elevación de los niveles de vida;

El empleo de los trabajadores en ocupaciones que les permitiera desarrollar su habilidad y sus conocimientos;

²⁵ Derecho de Asociación: salario que asegurará el nivel conveniente de vida; jornada de ocho horas, descanso hebdomario, salario igual, sin distinción de sexo, servicio de inspección de trabajo, tratamiento económico conveniente para el trabajador.

Una participación equitativa en los frutos del progreso, en materia de salarios y utilidades, de duración del trabajo y un salario mínimo vital para todos aquellos que tengan un empleo;

El reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva;

La extensión de las medidas de seguridad social;

Una protección adecuada de la vida y la salud de los trabajadores;

La protección de la niñez y la maternidad;

Un nivel adecuado de alimentación, de habitación y de los medios de recreo y cultura;

La garantía de posibilidades iguales al terreno educativo profesional.

La Declaración Universal de los derechos del hombre: posee importancia porque en ella se integran principios fundamentales del mismo rango como la libertad de reunión y asociación; seguridad social; satisfacción de los derechos económicos, sociales y culturales; derecho del trabajo y su libre elección; condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo; protección contra el desempleo; salario igual para trabajo igual; libertad sindical; derecho al descanso; limitación razonable de la jornada de trabajo y vacaciones periódicas pagadas.

El Derecho internacional americano del trabajo: no se puede detallar las resoluciones adoptadas en las conferencias panamericanas convocadas por la Organización Internacional del Trabajo para los pueblos americanos pero en 1923 en Santiago de Chile, en la Quinta conferencia internacional americana, se trató por primera vez un tema de trabajo y ahí se ratificó el principio de que el

trabajo no debe considerarse como un artículo de comercio o mercadería, posteriormente se da la conferencia internacional americana que se celebró en Bogotá en 1948 la importancia de esa conferencia fue para México doble; primero, porque en ella se aprobó la Carta de la Organización de los Estados Americanos, y segundo, porque la delegación nuestra logró que se incorporaran a la carta un capítulo de normas sociales, cuyas ideas se encuentran en la Ley de 1970.

3.2.1 RAMAS DEL DERECHO INTERNACIONAL RELACIONADAS CON LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO

Los clásicos del Derecho Internacional no contaban con que independientemente de la división del Derecho Internacional público y Privado pudiera surgir un Derecho Internacional que no perteneciera ni a uno ni a otro:

DERECHO INTERNACIONAL SOCIAL.- La tipicidad fue originada por la cuestión obrera o social que se presentó principalmente en los países de Europa, estimulando la necesidad de generar convenios o tratados para proteger a los trabajadores de un País en otro, lo cual dio origen a que a principios de nuestro siglo comenzara a usarse la expresión de Derecho Internacional Obrero, con motivo de haberse infiltrado la cuestión obrera en el derecho internacional, debido especialmente a la protección que requería el trabajador.

DERECHO INTERNACIONAL DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL.- Desde las primeras conferencias y recomendaciones de la O.I.T. comenzaron a formarse principios y normas de tratado internacional tanto en lo relativo a las relaciones laborales como a principios de seguridad social, para estructurar progresivamente el Derecho Internacional del Trabajo y de la Seguridad Social, a partir de varias conferencias se fue formando lo que actualmente se conoce

como el Derecho Internacional del Trabajo el cual influye en las relaciones laborales de todos los Países y ha ido alcanzado un pleno desarrollo y evolución para la protección de los trabajadores con reglas máximas de categoría laboral que permitan el mejoramiento de las condiciones económicas de los proletariados, en nuestro país independientemente del valor jurídico y social de nuestra legislación del trabajo, de acuerdo con los preceptos del artículo 123 de la Constitución y 6to de la Ley Federal del Trabajo, se han aprobado dichos convenios por el Senado de la República, constituyendo de este modo una parte integrante de la legislación social²⁶.

Tanto en nuestro Derecho interno como en el internacional se presenta una composición tripartita del mismo que es: Derecho Público, Derecho Privado y Derecho Social adoptando la misma clasificación en el orden internacional; es decir, Derecho internacional Público, Derecho Internacional privado y Derecho Internacional Social y como ramas autónomas de éste el del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, así como el Derecho agrario, el Derecho económico y otros que surjan en un futuro.

DERECHO INTERNACIONAL SOCIAL DEL TRABAJO.- En la parte XIII del Tratado de Versalles se estableció concretamente que:

“Con la reserva de conformidad con las disposiciones de los convenios internacionales existentes en la actualidad, o que celebren en lo sucesivo, los miembros de la sociedad: se esforzaran en asegurar y mantener condiciones de trabajo equitativas y humanitarias para el hombre, la mujer y el niño en sus propios territorios, así como en todos los Países a que se extiendan sus relaciones de comercio y de industria y para este fin fundarán y conservarán las necesarias organizaciones internacionales, fue así como surge el Derecho Internacional Social del Trabajo.

²⁶ Trueba Urbina, Alberto, “ Nuevo Derecho Internacional Social”, Editorial Porrúa, Edición 1979 pág. 243

También fue creada la sociedad de Naciones, constituyéndose la oficina internacional del trabajo en la sede de ésta como parte integrante de las instituciones de la sociedad, dependiente administrativa y financieramente de la misma, de manera que de acuerdo con el Tratado de Versalles nació el Derecho Internacional del Trabajo, pero no fue, sino hasta después de la segunda guerra mundial que las Naciones Unidas reconoció a la Organización Internacional del Trabajo.

3.3 CONSTITUCION DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO

Considerando que la paz universal y permanente sólo puede basarse en la justicia social; además existiendo condiciones de trabajo que entrañan a tal grado de injusticia, miseria, privaciones para gran número de personas y que ese descontento constituye una amenaza para la Paz y armonía universales; y considerando que es urgente mejorar dichas condiciones, por ejemplo la lucha contra el desempleo, garantía de un salario adecuado, protección del trabajador contra las enfermedades, sean o no profesionales, protección de los niños, de los adolescentes y mujeres, pensiones de vejez, protección de los trabajadores ocupados en el extranjero, reconocimiento del principio de "salario igual por un trabajo igual".

Estimando que si cualquier nación no adoptare un régimen de trabajo realmente humano, esta omisión constituiría un obstáculo a los esfuerzos de otras naciones que deseen mejorar la suerte de los trabajadores en sus propios países y por el deseo de asegurar la paz permanente en el mundo, y a los efectos de alcanzar objetivos expuestos en este preámbulo, conviene en la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo la cual contempla lo siguiente:

Su organización, consejo de Administración, la celebración de sus reuniones que son por lo menos, una vez al año, dirección general, funciones de la oficina de la O.I.T., Acuerdos que se celebran con la O.N.U, convenios, corte internacional de justicia, lo referente a la obligación de sus miembros al cumplimiento de los convenios ratificados por los mismos, goce de personalidad jurídica y su capacidad.

CAPITULO CUARTO

NORMAS Y CONVENIOS INTERNACIONALES DEL TRABAJO

4.1 NORMAS INTERNACIONALES DEL TRABAJO

Las normas internacionales del trabajo se sitúan en el núcleo de las actividades de la Organización Internacional de Trabajo, (O.I.T.)

A lo largo de los años, los gobiernos de los Estados Miembros y sus organizaciones de empleadores y de trabajadores han celebrado normas internacionales que se refieren a todos los ámbitos laborales, como son, por ejemplo, la abolición del trabajo forzoso, la libertad de asociación, la igualdad de oportunidades y de trato, la promoción del empleo y de la formación profesional, la seguridad social, las condiciones de trabajo, la protección de la maternidad, la edad mínima para acceder al empleo, la protección de los trabajadores migrantes y de categorías de trabajadores como la gente de mar.

Todos los años, en el mes de junio y gracias a un importante trabajo preparatorio, se reúnen en Ginebra los representantes de los gobiernos, y de las

organizaciones de empleadores y de trabajadores de todos los Estados miembros, en el marco de la Conferencia Internacional del Trabajo, para adoptar y revisar normas que se convertirán en convenios o recomendaciones laborales internacionales. Estos instrumentos internacionales se refieren siempre al ser humano en el desempeño de su trabajo.

Los convenios son aplicables en los países que los ratifican²⁷.

Los convenios aprobados por la Conferencia Internacional del Trabajo que rigen en México, de conformidad con lo estipulado en el artículo 123 constitucional y sexto de la Ley Federal del Trabajo son:

Número 8.- Indemnización de desempleo por naufragio. Diario Oficial de 27 de septiembre de 1937.

Número 9. Colocación de los marinos. Diario Oficial de 6 de febrero de 1939.

Número 11. Derecho de asociación en la agricultura. Diario Oficial de 28 de septiembre de 1937.

Número 12. Indemnización de los accidentes en la agricultura. Diario Oficial de 15 de mayo de 1937.

Número 14.- Descanso semanal en la industria. Diario Oficial de 16 de marzo de 1938.

²⁷ Página de Internet Organización Internacional del Trabajo

Número 16. Examen Médico de los menores. Diario Oficial de 23 de abril de 1938.

Número 17.- Reparación de los accidentes de trabajo. Diario Oficial de 3 de julio de 1935.

Número 18. Indemnización por enfermedades profesionales. Diario Oficial de 25 de septiembre de 1937.

Número 19. Igualdad de trato entre trabajadores extranjeros y nacionales en materia de indemnización por accidentes de trabajo. Diario Oficial de 7 de agosto de 1935.

Número 21. Simplificación de la inspección de los emigrantes a bordo de los buques. Diario Oficial de 28 de abril de 1938.

Número 22. Contrato de enrolamiento de gente de mar. Diario Oficial de 6 de agosto de 1935.

Número 23. Repatriación de la gente de mar. Diario Oficial de 7 de agosto de 1935.

Número 26. Establecimiento de métodos para la aplicación de salarios mínimos. Diario Oficial de 9 de agosto de 1935.

Número 27. Indicación del peso en los grandes fardos transportables por barco. Diario Oficial de 12 de agosto de 1935.

Número 29.- Trabajo forzoso u obligatorio. Diario Oficial de 13 de agosto de 1935.

Número 30. Reglamentación de las horas de trabajo en el comercio y oficinas. Diario Oficial de 10 de agosto de 1935.

Número 32. Protección contra accidentes a los trabajadores empleados, en la carga y descarga de buques. Diario Oficial de 14 de agosto de 1935.

Número 34. Agencias retribuidas de colocación. Diario Oficial de primero de noviembre de 1937.

Número 43.- Horas de trabajo; fabricación automática de vidrio plano. Diario Oficial de 26 de abril de 1938.

Número 44. Trabajo subterráneo (mujeres). El convenio entró en vigor el 30 de mayo de 1937.

Número 45. El empleo de mujeres en trabajos subterráneos en las minas. Horas de trabajo en las minas de carbón. Diario Oficial de 28 de diciembre de 1938, y el texto del 2 de enero de 1940. (Este convenio fue revisado en 1935 y no había entrado en vigor hasta diciembre de 1961.)

Número 49. Reducción de horas de trabajo en fábricas de botella. Diario Oficial de 16 de abril de 1938.

Número 52.- Vacaciones anuales pagadas. Diario Oficial de 21 de abril de 1938.

Número 53. Certificado de capacidad de los oficiales de la marina. Diario Oficial de 29 de febrero de 1940.

Número 54. Vacaciones anuales pagadas a la gente de mar. Diario Oficial de 20 de febrero de 1940.

Número 55. Obligaciones del armador en caso de enfermedad, accidente o muerte del hombre de mar. Diario Oficial de 30 de enero de 1939.

Número 58. Edad mínima de admisión en el trabajo marítimo. Diario Oficial de 22 de junio de 1951.

Número 62. Prescripción de seguridad en la industria de la edificación. Diario Oficial de 4 de octubre de 1941.

Número 63. Estadística de salarios y horas de trabajo en las industrias principales, mineras y manufactureras, en la edificación y construcción y en la agricultura. Diario Oficial de 17 de enero de 1942.

Número 80. Revisión de los artículos finales hasta 1946. Diario oficial de 20 de febrero de 1958.

Número 87. Libertad sindical y protección del derecho de sindicalización. Diario Oficial de 16 de octubre de 1950.

Número 90. Trabajo nocturno de menores en la industria. 29 de septiembre de 1937. Diario Oficial de 31 de diciembre de 1955.

Número 95.- Protección del salario. Diario Oficial de 12 de diciembre de 1955.

Número 100.- Igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina. Diario Oficial de 26 de junio de 1952.

Número 102. Seguridad social, norma mínima, 1952. Diario Oficial de 31 de diciembre de 1959.

Número 105.- Abolición de trabajos forzosos. Diario Oficial de 21 de agosto de 1959.

Número 106.- Descanso semanal en el comercio y en las oficinas. Diario Oficial de 21 de agosto de 1959.

Número 107.- Poblaciones indígenas y tribunales. Diario Oficial de 7 de julio de 1960.

Número 108. Documentos de identidad de la gente de mar. Diario Oficial de 28 de noviembre de 1960.

Número 109. Salarios, horas de trabajo a bordo de buques y dotación. Diario Oficial de 26 de enero de 1961.

Número 110. Condiciones de empleo en las plantaciones. Diario Oficial de 14 de septiembre de 1960.

Número 111. Discriminación en materia de empleo y ocupación. Diario Oficial de 3 de enero de 1961.

Número 112. Edad mínima de admisión de trabajo de pescadores. Diario Oficial de 28 de noviembre de 1960.

Número 115. Protección de los trabajadores contra las radiaciones ionizantes. Diario Oficial de 3 de enero de 1962.

Número 116. Revisión de los convenios adoptados por la Conferencia General de la OIT en sus 32 primeras reuniones, a fin de uniformar las disposiciones

relativas a los convenios en vigor y memoria sobre aplicación de convenios. Diario Oficial de 30 de diciembre de 1962.

Número 120. Higiene en el comercio y en las oficinas. Diario Oficial de 5 de enero de 1966.

Número 123. Edad mínima de admisión al trabajo subterráneo en las minas. Diario Oficial de 18 de enero de 1968.

Número 124. Examen médico de aptitud de los menores para el empleo de trabajos subterráneos de las minas. Diario Oficial de 20 de enero de 1968.

Número 131. Fijación de salarios mínimos con especial referencia a los países en vías de desarrollo. Diario Oficial de 7 de febrero de 1973.

Número 134. Prevención de accidentes de trabajo de la gente de mar. Diario Oficial de 12 de febrero de 1974.

Número 135. Protección y facilidades que deben otorgarse a los representantes de los trabajadores en las empresas. Diario Oficial de 21 de enero de 1975.

Número 140. Licencia pagada de estudios. Diario Oficial de 4 de enero de 1977.

Número 141. Organizaciones de trabajadores rurales y su función en el desarrollo económico y social. Diario Oficial de 24 de enero de 1978.

Número 142. Orientación profesional y la formación profesional en el desarrollo de los recursos humanos. Diario Oficial de 24 de diciembre de 1978.

**ESTA TESIS NO SALE
DE LA BIBLIOTECA**

Número 144. Consultas tripartitas para promover la aplicación de las normas internacionales de trabajo. Diario Oficial de 24 de diciembre de 1978.

Número 150. Administración del trabajo: cometido, funciones y administración. Diario Oficial de 21 de mayo de 1982.

Número 153. Duración del trabajo y periodos de descanso en los transportes por carretera. Diario oficial de 14 de mayo de 1982.

Número 155.- Seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo. Diario Oficial de 6 de marzo de 1984.

4.2 SUPERVISIÓN DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO DE LA APLICACIÓN DE NORMAS Y CONVENIOS INTERNACIONALES

La O.I.T. se ocupa de supervisar en todo momento la aplicación de las normas. Cada Estado miembro tiene la obligación de presentar un informe periódico a la Oficina Internacional del Trabajo sobre las medidas de orden legal y práctico adoptadas para aplicar los convenios que ha ratificado. Los informes de los gobiernos son examinados por la Comisión de Expertos en aplicación de Convenios y recomendaciones, integrada por una veintena de personalidades independientes, que poseen un elevado nivel de cualificación en el terreno jurídico o social y que están especializadas en cuestiones laborales. La Comisión presenta un informe anual a la Conferencia Internacional del Trabajo, que se somete al examen de un comité tripartito integrado por delegados de los gobiernos, de los empleadores y de los trabajadores.

Junto a este mecanismo de supervisión la Constitución de la O.I.T. prevé también otros procedimientos que contribuyan a la observancia 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 éste haya ratificado. Si el consejo de Administración de la O.I.T. considera admisible la reclamación, nombra una comisión tripartita para que examine la cuestión. Esta comisión presenta un informe al Consejo de Administración, en el que se recogen sus conclusiones y recomendaciones.

Además, cualquier miembro puede presentar una reclamación ante la Oficina Internacional del Trabajo contra otro miembro que, en su opinión, no haya adoptado medidas para el cumplimiento satisfactorio de un convenio que ambos hayan ratificado. El consejo de administración puede nombrar una comisión de encuesta para examinar la cuestión planteada e informar al respecto. El consejo de administración puede seguir este mismo procedimiento, ya sea de oficio o en virtud de una queja presentada por un delegado de la conferencia.

La comisión de encuesta formula, si procede, recomendaciones sobre las medidas que deben adoptarse. Los gobiernos afectados disponen a continuación de tres meses para dar cumplimiento a dichas recomendaciones. De mostrarse de acuerdo, pueden someter el caso a la Corte Internacional de Justicia.

Si un miembro no da cumplimiento, dentro del plazo prescrito, a las recomendaciones formuladas por la comisión de encuesta o la decisión de la corte internacional de justicia, al consejo de administración puede recomendar a la conferencia " las medidas que estime convenientes para obtener el cumplimiento de dichas recomendaciones"

El sistema de supervisión de la organización Internacional del Trabajo incluye además un comité tripartito permanente, que depende del Consejo de Administración y se encarga de examinar las reclamaciones relacionadas con la

libertad de asociación y el derecho de sindicación, derechos que ocupan un lugar fundamental en la constitución de la Organización Internacional del Trabajo desde su creación, este comité ha examinado casos que se refieren a organizaciones de empleadores como trabajadores en países de todo el mundo.

4.3 MECANISMOS DE CONTROL DE APLICACIÓN DE LAS NORMAS

Los mecanismos de control de aplicación de las normas son de mayor importancia. Sirven para asegurarse de que, en vez que se formúlen los principios, éstos se lleven efectivamente a la práctica. En muchos casos, el procedimiento normal de supervisión, basado en el examen periódico de informes por el comité de expertos y el comité de conferencia ha demostrado su eficacia.

Las medidas que se adoptan en el plano nacional para la entrada en vigor de los convenios desempeñen un papel decisivo. La elaboración de la legislación nacional se ve influida por la mera existencia de las normas internacionales del trabajo, aun cuando se trate de países que no hayan ratificado un convenio determinado. Los gobiernos de los estados miembros se refieren con frecuencia a los convenios de la Organización Internacional del Trabajo cuando se trata de la adopción de Leyes Laborales o de la modificación de la legislación vigente. Las disposiciones recogidas en las normas sirven de base para la formulación de leyes nacionales. Por lo Tanto, la repercusión de los convenios internacionales del trabajo va más allá de las meras obligaciones jurídicas que estos conllevan.

Las recomendaciones no se ratifican. Esta es la causa de que no tengan el mismo valor jurídico que los convenios. Con frecuencia se adoptan al mismo tiempo que los convenios que tratan de la misma cuestión y se ocupan de

desarrollar con mayor detalle el contenido de estos últimos. Las recomendaciones van dirigidas a los Estados miembros y tienen como finalidad el fenómeno y la orientación de las actividades nacionales en áreas determinadas.

La fuerza de la Organización Internacional del Trabajo radica en su sistema normativo. Su originalidad emana de la búsqueda constante de un consenso entre las autoridades públicas y los principales interesados, es decir, los empleadores y los trabajadores. Todo el procedimiento relativo a las normas internacionales del trabajo, desde su elaboración hasta la supervisión de su aplicación y promoción, se inspira en el tripartismo, que constituye un método pacífico para la regulación de las relaciones laborales que implica la plena participación de los empleadores y de los trabajadores en las decisiones que les afectan. De esta manera, los gobiernos y las organizaciones de empleadores y de trabajadores se convierten en interlocutores en el marco de esta Organización Internacional única. La Organización Internacional del Trabajo, cuyo objetivo es mejorar el destino del ser humano en el desempeño de su trabajo, las normas internacionales del trabajo son el principal instrumento que pone a la disposición de dichos interlocutores para lograr el citado objetivo.

4.4 CONVENIOS IMPORTANTES RELATIVOS A LOS DERECHOS HUMANOS FUNDAMENTALES

Reafirmando los ideales fundamentales de la O.I.T., la 86ª Conferencia Internacional del Trabajo, en junio de 1998, en una de sus raras declaraciones sin votos contrarios, ha aprobado la Declaración de la O.I.T. sobre los principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo y su seguimiento, que responde a la ansiedad de la cual el crecimiento económico sea acompañado de justicia social. Esa declaración, de ámbito mundial, delante de la realidad de la globalización de la economía.

El documento, de carácter promocional, reafirma los principios subentendidos en las convenciones nobles, a las cuales se adhieren los Estados-Miembros solo por el caso de ser miembros de la O.I.T..

Es oportuno notar que el mecanismo de control existente permite asegurar desde ahora la aplicación de las convenciones en los Estados-Miembros que las han ratificado. Y a los miembros de la O.I.T. que no tengan ratificadas las convenciones correspondientes tienen el compromiso, según la Declaración, de aceptar y respetar " de buena fe y en conformidad con la Constitución, los principios relativos a los derechos fundamentales que son objeto de esas convenciones."

Tal declaración contiene los siguientes principios relativos a los derechos fundamentales:

Libertad sindical y reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva;

Eliminación de todas las formas de trabajo forzado u obligatorio;

Abolición efectiva del trabajo infantil;

Eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

Para promover la Declaración, la O.I.T. ejecutará un programa que tiene tres objetivos:

Dar mayor divulgación a la Declaración en los diferentes países y regiones, así como en el plano internacional;

Mostrar la real significación de esos derechos y principios fundamentales para el desarrollo, la democracia y la justicia;

Promover medidas políticas que conduzcan a la práctica de esos principios, según las condiciones características de cada país²⁸

Como la Declaración y su seguimiento tiene carácter promocional, el programa, además de prestar apoyo y asesoría normativa, utilizará entre otros medios, de campañas educativas a través de los medios de comunicación, de realización de estudios sobre la manera de cómo cada uno de los principios y derechos expresos en la Declaración se relaciona con el crecimiento económico, con la creación de empleos, la disminución de la pobreza y con la igualdad de género.

La O.I.T. traduce sus inquietudes en instrumentos jurídicos de dos tipos: los convenios y recomendaciones internacionales de trabajo, adoptados por la conferencia internacional del trabajo (integrada por representantes de los gobiernos, trabajadores y empleadores).

Los convenios establecen obligaciones vinculantes una vez ratificados; incluso sin ratificación, sirven de pauta para la legislación y la práctica de los países; las recomendaciones completan los convenios.

Los convenios relativos a los derechos humanos fundamentales son los siguientes:

CONVENIO SOBRE LA LIBERTAD Y LA PROTECCIÓN DEL DERECHO DE SINDICACIÓN, 1948.

Establece el derecho de todos los trabajadores y empleadores a constituir organizaciones de su propia elección y afiliarse a ellas, sin autorización previa,

²⁸ De Mesquita Barros, Casio, XIV Congreso Internacional del Trabajo y de la Seguridad Social.

y enuncia una serie de garantías para el libre funcionamiento de organizaciones sin interferencia de las autoridades públicas

CONVENIO SOBRE EL DERECHO DE SINDICACIÓN Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA, 1949.

Prevé la protección contra todo acto de discriminación en menoscabo de la libertad sindical, la protección de las organizaciones de empleadores y de trabajadores contra los actos de injerencia mutua y medidas para promover la negociación colectiva.

CONVENIO RELATIVO AL TRABAJO FORZOSO, 1930.

Establece la supresión del trabajo forzoso u obligatorio en todas sus formas. La definición no se aplica a ciertos tipos de trabajo o servicio obligatorio: servicio militar obligatorio, el trabajo exigido en virtud de una condena pronunciada por sentencia judicial, emergencias tales como guerras, incendios, terremotos.

CONVENIO SOBRE LA ABOLICION DEL TRABAJO FORZOSO.

Prohíbe el empleo de cualquier tipo de trabajo forzoso u obligatorio como medio de coerción o de educación políticas o como castigo por la expresión de opiniones u oposición políticas e ideológicas, como métodos de movilización y utilización de mano de obra, como medida disciplinaria. Como castigo por la participación en huelgas o como medida de discriminación racial, social, nacional o religiosa.

CONVENIO SOBRE LA DISCRIMINACION (EMPLEO Y OCUPACIÓN)

Exige que se establezcan políticas nacionales encaminadas a eliminar cualquier discriminación que anule o altere la igualdad de oportunidades o de trato en el

empleo y la ocupación, por motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social, y a promover la igualdad de oportunidades y de trato.

CONVENIO SOBRE LA IGUALDAD DE REMUNERACIÓN, 1951

Establece la igualdad de remuneración entre hombres y mujeres por un trabajo de igual valor.

CONVENIO SOBRE LA EDAD MINIMA, 1973.

Dispone la abolición del trabajo y la edad mínima de admisión al empleo, que no debe ser inferior a la edad en que cesa la obligación escolar.

CONVENIO SOBRE DERECHOS INDÍGENAS.

En estos días y con motivo de la marcha de los integrantes del Ejército Zapatista de Liberación Nacional (EZLN) por 10 estados de la república Mexicana, han estado en boca de muchas personas los llamados " Acuerdos de San Andrés", que el 16 de febrero de 1996 firmaron los representantes del Gobierno Federal y del EZLN.

Curiosamente y como un claro ejemplo del surrealismo en que estamos inmersos los mexicanos, estos acuerdos sobre derechos y cultura indígena, se firmaron en un lugar con el nombre más castizo que pueda uno imaginar: San Andrés Larrainzar.

Lo pactado en San Andrés es el resultado de intensas jornadas de discusión, foros nacionales, consulta a los pueblos y sus comunidades, largas disertaciones para definir conceptualmente lo demandado por los indígenas desde la fundación

misma de la nación en este sentido, los ejes fundamentales de los Acuerdos de San Andrés quedan sintetizados en las siguientes obligaciones que el Gobierno Federal se comprometió a reconocer en la Carta Magna:

Reconocer a los pueblos indios en la Constitución General.

Garantizar la participación y representación de los pueblos indios en nuestro país.

Garantizarles a estos pueblos un acceso pleno a la justicia.

Promover las manifestaciones culturales de los pueblos indios.

Asegurar la educación y la capacitación, con pleno apego en los saberes, las tradiciones y formas de organización de los pueblos indios.

Garantizar la satisfacción de necesidades básicas, mediante las condiciones que aseguren un nivel de vida digna.

Impulsar la producción y el empleo, mediante la base económica y ancestral de los indios.

Proteger a los indígenas migrantes.

Cada uno de estos ejes está regido por los principios de pluralismo, sustentabilidad, integridad y participación de los pueblos indios*.

Sin embargo, es conveniente hacer algunas precisiones al respecto, pues a lo que se comprometió el Gobierno Federal no fue a reconocer en la Carta Magna esos ejes, que en síntesis se mencionan antes, sino a impulsar las acciones ante

el Congreso de la Unión y ante los Congresos de los Estados, que mejor reflejen las diversas situaciones y aspiraciones de los pueblos indígenas del país²⁹.

Como podrá verse, esas Instancias de Debate y Decisión Nacional tienen ante sí la grave responsabilidad de hacer un trabajo profundo y serio, no apresurado, ni presionado por el tiempo, o por circunstancias políticas o violentas.

Ahora se necesita ponerse de acuerdo en el como, para reconocer, de la mejor manera, a los pueblos indígenas como nuevos sujetos de derecho, en atención a su origen histórico, a sus demandas, a la naturaleza pluricultural de la Nación Mexicana y a los compromisos internacionales suscritos por el Estado Mexicano, en particular con el convenio 169 de la OIT firmado por el Ejecutivo Federal y ratificado por el senado de la República el 5 de septiembre de 1990, o sea, en los primeros años de la administración de Carlos Salinas de Gortari.

México se apresuró a ratificar el 5 de septiembre de 1990 ese convenio adoptado en la 76 reunión de la Conferencia General de la Organización Internacional del trabajo en 1989, pocos meses después de Noruega, que lo hizo el 19 de junio de 1990.

Al ser ratificado por el Senado de la República ese convenio 169 sobre pueblos Indígenas y Tribales, se convirtió en la segunda ratificación de un Estado miembro de la OIT y por lo tanto entró en vigor un año después, el 5 de septiembre de 1991, y pasó a ser parte de la carta fundamental de México y obligatorio para sus habitantes y su gobierno.

Ese convenio 169 vino a revisar parcialmente el convenio 107 adoptado en la Conferencia General de la OIT en 1957 y que México ratificó el 6 de diciembre

²⁹ Acuerdos de San Andrés, denominado "Pronunciamiento Conjunto que el Gobierno Federal y el EZLN enviaron a las instancias de Debate y Decisión Nacional", de fecha 23 de febrero de 1996.

de 1960. Hasta finalizar 1999, el convenio 169 actualmente en vigor ha recibido 13 ratificaciones, entre ellas de algunos países que no tienen conflictos con pueblos indígenas o tribales, como son Noruega, que fue el primero que lo ratificó, Dinamarca y los países Bajos; los demás, con excepción de Fiji, son países latinoamericanos como Bolivia, Costa Rica, Ecuador Guatemala, México, Perú, Colombia, Honduras y Paraguay. Como puede observarse no ha sido ratificado por países de África ni Oceanía, ni por la gran mayoría de países de Asia y Europa que también podrían tener pueblos indígenas o tribales en sus territorios, resaltando que tampoco lo han ratificado muchos países de América, entre ellos Estados Unidos de América y Canadá.

Tendremos que preguntarnos ¿ porqué esos países no han ratificado este convenio? Y nosotros que sí lo hemos hecho, debemos tener cuidado para salvaguardar la integridad de nuestro territorio y la pluralidad cultural de la sociedad mexicana en él asentada.

En adelante haremos un análisis más puntual de éste tema, a la luz de los antecedentes: el Convenio de la OIT 107 y 169, el proyecto de Ley redactado en 1996 por la Comisión Legislativa de Concordia y Pacificación (COCOPA), la iniciativa constitucional enviada al Senado de la República por Ernesto Zedillo en 1998 y la iniciativa que el presidente Fox envió al propio Senado, en diciembre del 2000 y que retoma el proyecto de ley de la COCOPA.

La Organización Internacional del Trabajo, carece de competencia para haber discutido y adoptado el convenio 107 sobre poblaciones indígenas y tribales de 1957, ni el convenio 169 sobre pueblos indígenas y tribales de 1989, que revisó parcialmente el 107, puesto que en la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, y en la Declaración de la OIT relativa a los principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo adoptada en la 86ª Reunión en Ginebra en junio de 1998, se manifiesta que las facultades de la OIT son relativas a la

observancia de los principios de los derechos enunciados en su Constitución y en la declaración de Filadelfia, es decir:

La libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva;

La eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio;

La abolición efectiva del trabajo infantil; y

La eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

No se puede concebir que ni la especializada y respetada burocracia de la OIT, ni los delegados de los países miembros, a las Conferencias en que se adoptaron dichos convenios, ni el Senado de la República Mexicana que los ratificó, hayan reparado en que esos convenios se aplican, no a sujetos de una relación de trabajo, como a continuación se establece en:

PARTE I. Política General

El presente Convenio se aplica:

A los pueblos tribales en países independientes, cuyas condiciones sociales, culturales y económicas les distinguen de otros sectores de la colectividad nacional, ya que están regidos total o parcialmente por sus propias costumbres o tradiciones o por una legislación especial;

A los pueblos en países independientes, considerados indígenas por el hecho de descender de poblaciones que habitan en el país o en una región geográfica a la que pertenece el país en la época de la conquista o la colonización o del establecimiento de las actuales fronteras estatales y que, cualquiera que sea su situación jurídica, conservan todas sus propias instituciones sociales,

económicas, culturales y políticas, o parte de ellas³⁰.

La conciencia de su identidad indígena o tribal deberá considerarse un criterio fundamental para determinar los grupos a los que se aplican las disposiciones del presente Convenio.

La utilización del término " pueblos" en este convenio no deberá interpretarse en el sentido de que tenga implicación alguna en lo que atañe a los derechos que pueda conferirse a dicho término en el derecho internacional.

Quizás la materia sobre la que trata el convenio 169 de la OIT pudiere haber sido de la competencia de otras agencias especializadas de la Organización de las Naciones Unidas (ONU) como son la Organización para la Agricultura y Alimentación, la Organización para la Educación, Ciencia y la Cultura, la Organización Mundial de la Salud, o la Comisión de los Derechos Humanos de la ONU, pero no de la competencia de la OIT, puesto que ese convenio como ya se dijo no se aplica a los sujetos de la relación de trabajo, ni las acciones que enuncia se refieren a ello, pues en todos sus artículos se refieren a las siguientes medidas, que cito:

" Que aseguren a los miembros de dichos pueblos gozar, en pie de igualdad, de los derechos y oportunidades que la legislación nacional otorga a los demás miembros de la población;

Que promuevan la plena efectividad de los derechos sociales, económicos y culturales de esos pueblos, respetando su identidad social y cultural, sus costumbres y tradiciones, y sus instituciones;

³⁰ Artículo I del Convenio 169 de la O.I.T.

Que ayuden a los miembros de los pueblos interesados a eliminar las diferencias socioeconómicas que puedan existir entre los miembros indígenas y los demás miembros de la comunidad nacional, de una manera compatible con sus aspiraciones y formas de vida."

Además, la Declaración de la OIT tampoco se refiere a la Discriminación de hombres y mujeres de los pueblos indígenas o a la violación de sus derechos humanos o a la protección de sus valores y prácticas sociales, culturales, religiosas y espirituales o a planes y programas de desarrollo nacional regional, susceptibles de afectarles directamente o a las cuestiones penales de conformidad con las costumbres de esos pueblos o a las reivindicaciones de tierras formuladas por los pueblos organizados o su derecho a los recursos naturales existentes en sus tierras o a los problemas de traslado y comunicación o la posibilidad de los pueblos indígenas de adquirir una educación o a que los libros de historia y material didáctico ofrezcan una descripción equitativa exacta o descriptiva de la cultura de los pueblos indígenas y la preservación de sus lenguas.

Sólo dos de los 44 artículos que integran dicho convenio 169 se refieren propiamente al trabajo: el artículo 20 relativo a que los gobiernos deberán adoptar medidas especiales para garantizar a los trabajadores pertenecientes a esos pueblos una protección eficaz en materia de contratación y condiciones de empleo y para evitar discriminación en el trabajo y para la inspección y el artículo 24 relativo a los regímenes de seguridad social deberá extenderse progresivamente a los pueblos interesados y aplicárseles sin discriminación alguna.

Es decir que para ello no necesitábamos ratificar ningún Convenio Internacional puesto que esas garantías están plasmadas en la Constitución Política de la República Mexicana y sus Leyes Secundarias.

Pero el hecho es, que está ratificado por México dicho Convenio Internacional sobre pueblos indígenas y tribales en países independientes.

Sin embargo, se está planteando una reforma Constitucional, actualmente estudiada en comisiones del Senado de la República, por lo cual, podríamos preguntarnos si los señores Senadores no han reparado tampoco en que de conformidad con nuestra Constitución Política, las Leyes del Congreso de la Unión que emanan de ella y todos los tratados celebrados y que se celebren por el Presidente de la República, aprobados por el Senado, es la Ley suprema de la Nación, por lo tanto, si ya tenemos un Tratado, el Convenio 169 de la OIT celebrado por el Presidente de la República y aprobado por el Senado, que es parte de la Ley Suprema de México, ¿para qué es necesario reformar la Constitución sobre derechos de los pueblos indígenas, con peligro de resultar en duplicidades o contradicciones entre esos cuerpos normativos?

por ejemplo:

Se propone en la iniciativa de Reforma Constitucional, presentada en lo que se conoce como la iniciativa de la COCOPA (Comisión de Concordia y Pacificación del Congreso de la Unión) en su artículo 4 que, " los pueblos indígenas tienen derecho a la libre determinación y como expresión de ésta, a la autonomía como parte del Estado mexicano". En el artículo 40 de nuestra Constitución Política se establece que es voluntad del pueblo mexicano constituirse en una República Representativa, Democrática, Federal, compuesta de estados libres y soberanos en todo lo concerniente a su régimen interior; pero unidos en una Federación establecida según los principios de esta ley fundamental; aquí debemos matizar que estrictamente somos un Estado Federal y que las entidades federativas no son ni libres ni soberanas, el Estado Federal es una forma de gobierno que se creó después del proceso histórico que en su primera etapa fue la formación de la Confederación de Estados con las 13 Colonias Inglesas en América y posteriormente en la Federación de Estados y que al negarse, en la guerra civil

de los Estados Unidos de América, el derecho de los Estados del Sur a la Secesión, nació lo que denominó el Estado Federal, un Estado unitario y soberano que delega autonomía a sus partes denominadas Entidades Federativas.

En el artículo tercero de la Constitución Federal, ya se dispone en su fracción II, el criterio que orientará a la educación, que se basará en los resultados del progreso científico, luchará contra la ignorancia y sus efectos, las servidumbres, los fanatismos y los prejuicios, y que además:

Será democrático, considerando a la democracia no solamente como una estructura jurídica y un régimen político, sino como un sistema de vida fundado en el constante mejoramiento económico, social y cultural del pueblo;

Será nacional, en cuanto a que sin hostilidades ni exclusivismo atenderá a la comprensión de nuestros problemas, al aprovechamiento de nuestros recursos, a la defensa de nuestra independencia política, al aseguramiento de nuestra independencia económica y la continuidad y acrecentamiento de nuestra cultura, y contribuirá a la mejor convivencia humana, tanto por los elementos que aporte a fin de robustecer en el educando, junto con el aprecio para la dignidad de la persona y la integridad de la familia, la convicción de intereses generales de la sociedad, cuando por el cuidado que ponga en sustentar los ideales de fraternidad e igualdad de derechos de todos los hombres, evitando los privilegios de raza, de religión, de grupos, de sexos o de individuos;

En cuanto al hábitat de los pueblos indígenas, se establece que la propiedad de las tierras y aguas comprendidas dentro de los límites del territorio nacional, corresponde originalmente a la Nación, la cual ha tenido y tiene el derecho de transmitir el dominio de ellas a los particulares, constituyendo la propiedad privada.

Las expropiaciones sólo podrán hacerse por causa de utilidad pública y mediante indemnización.

La Nación tendrá en todo tiempo el derecho de imponer a la propiedad privada las modalidades que dicte el interés público, así como el de regular, en beneficio social, el aprovechamiento de los elementos naturales susceptibles de apropiación, con objeto de hacer una distribución equitativa de la riqueza pública, cuidar de su conservación, lograr el desarrollo equilibrado del país y el mejoramiento de las condiciones de vida de la población rural y urbana. En consecuencia, se dictarán las medidas necesarias para ordenar los asentamientos humanos y establecer adecuadas provisiones, usos, reservas y destinos de tierras, aguas y bosques, a efecto de ejecutar obras públicas y de los centros de población; para preservar y restaurar el equilibrio ecológico; para el fraccionamiento de los latifundios; para disponer, en los términos de la ley reglamentaria, la organización y explotación colectiva de los ejidos y comunidades; para el desarrollo de la pequeña propiedad rural; para el fomento de la agricultura, de la ganadería, de la silvicultura y de las demás actividades económicas en el medio rural, y para evitar la destrucción de los elementos naturales y los daños que la propiedad pueda sufrir en perjuicio de la sociedad.

El estado promoverá las condiciones para el desarrollo rural integral, con el propósito de generar empleo y garantizar a la población campesina el bienestar y su participación e incorporación en el desarrollo nacional, y fomentará la actividad agropecuaria y forestal para el óptimo uso de la tierra, con obras de infraestructura, insumos, créditos, servicio de capacitación y asistencia técnica. Asimismo, expedirá la legislación reglamentaria para planear y organizar la producción agropecuaria, su industrialización y comercialización, considerándolas de interés público.

Es conveniente evitar contradicciones constitucionales; en la iniciativa de la COCOPA se habla de una modificación al artículo 4 constitucional para acceder de manera colectiva al uso y disfrute de los recursos naturales de sus tierras y territorios, entendidos éstos como la totalidad del hábitat que los pueblos indígenas usan y ocupan, salvo aquellos cuyo dominio directo corresponda a la Nación, que sería contradictorio al artículo 27 constitucional en cuanto a la posibilidad de la explotación de la tierra de una manera ejidal, comunal o privada, es más, se dice que la restitución de tierras, bosques y aguas a los núcleos de población se hará en los términos de la ley reglamentaria, de modo que si no se procede en términos congruentes con la Constitución Federal que nos rige, se puede dar lugar a conflictos violentos por la propiedad o posesión de tierras, aguas y bosques entre la pequeña propiedad, la ejidal y la comunal en esos territorios con asentamientos indígenas.

También la ley COCOPA habla de que los pueblos indígenas tendrán autonomía para adquirir, operar y administrar sus propios medios de comunicación. Esto no podría ser contrario al artículo 28 constitucional en cuanto a que el Gobierno Federal debe mantener o establecer el dominio de las vías de comunicación, particularmente en la vía satélite.

Lo anterior es muy delicado ya que de ninguna manera esas formas internas podrán ser contrarias a las garantías constitucionales, a la estructura política, a la rectoría económica del Estado y a la integridad de la sociedad mexicana; sería absurdo imaginar que se pudieran convalidar formas culturales, existentes en el México indígena y precolonial, que implicaran trabajos forzosos como el "tequio", que es una contribución de trabajo físico al Estado o los sacrificios humanos o la compra-venta de mujeres o menores indígenas, y para no recalcar actos religiosos de antropofagia, que están perfectamente documentados por antropólogos tan connotados como el maestro Humberto Matus.

Como se verá, es necesario convencer a los legisladores de que el orden jurídico es un sistema lógico, en que los enunciados y las correspondencias no pueden

quedar al garete y que el derecho es el mejor sustituto de la violencia, para la convivencia en paz de una sociedad en un territorio y para garantía del desarrollo del ser humano con igualdad de oportunidades.

En este sentido, en el caso del EZLN se han cometido equívocos tan elementales, como en el Acuerdo de San Andrés Larraizar en donde se dice que el Gobierno Federal y el EZLN se comprometen a enviar a las instancias de debate y decisión nacional los derechos ahí pactados; como si el Gobierno Federal fuere únicamente el delegado del Presidente de la República para esos acuerdos y que en él se reunieran el Poder Ejecutivo, el Poder Legislativo y el Poder Judicial, que integran el "Gobierno Federal" con violación expresa del artículo 49 de la Constitución Política que ordena la imposibilidad de reunirse dos o más de estos poderes en una sola persona o corporación y sin embargo, así se hizo.

Como también actuó incorrectamente el Senado de la República que aprobó el convenio 169 de la OIT, en 1989, y que es contrario al artículo 15 de la Constitución Federal que no autoriza la celebración de convenios o tratados en virtud de los cuales se vulneren las garantías y derechos establecidos por ésta Constitución para el hombre y el ciudadano, porque dicho Convenio 169 además de no ser de la competencia de la OIT y por tanto violatorio del artículo 49 constitucional, también viola su artículo 5° puesto que a ninguna persona podrá impedírsele que se dedique a la profesión, industria, empresa o trabajo que le acomode, siendo lícito y en el caso del Convenio 169 en la parte en que expresa que los gobiernos deberán respetar la identidad social y cultural, costumbres y tradiciones de los pueblos indígenas, podría darse el caso de que alguna persona se le impidiera ejercer la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode o sea obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución o juzgado por leyes privativas o por tribunales especiales creados exclusivamente para indígenas o que pudiera instituirse algún fuero o privilegio por ser indígena, contrariamente a lo que dispone su artículo 13, o que se prive a los actuales

propietarios o poseedores de tierras, aguas y bosques en virtud de estar asentados en territorio que se declare indígena, sin el correspondiente juicio como lo ordena su artículo 14 constitucional o que a alguien se le prohíba el derecho de tránsito por algún territorio indígena o que sean permitidas las penas de mutilación, infamia, la marca, azotes, palos, el tormento de cualquier especie, la multa excesiva, la confiscación de bienes o cualquier otra pena inusitada o trascendental, como resultado de las costumbres y tradiciones o instituciones de los pueblos indígenas o que sus creencias religiosas sean contrarias a la libertad que establece el artículo 24 de la Constitución o que sus formas económicas violen al artículo 25 constitucional en donde se establece que corresponde al Estado la rectoría del desarrollo nacional, para garantizar que esta sea integral, que fortalezca la soberanía de la Nación y su régimen democrático. Por lo anterior el Senado no debió haber ratificado el Convenio 169 de la OIT.

Además en dicho Convenio y en la Iniciativa de la COCOPA y en la del Presidente Ernesto Zedillo Ponce de León, se reproduce la definición que para los pueblos indígenas prevé el Convenio 169 de la OIT, reproduciendo en el primer párrafo de sus artículos 4º, el dislate que pudo haber cometido cualquier persona, menos un jurista, pues allí se dice que los pueblos indígenas son aquellos que descienden de poblaciones que habitaban en el país al iniciarse la colonización y antes de que se establecieran las fronteras de los Estados Unidos Mexicanos, y que cualquiera que sea su situación jurídica conservan sus propias instituciones sociales, económicas, culturales y políticas, o parte de ellas. Esa definición como puede verse trae una indefinición que no puede ser aceptada por ningún jurista, por la falta de certeza jurídica, como atributo del Derecho, ya que de inmediato surge la cuestión cualitativa y cuantitativa, o sea, sólo sociales o sólo económicas, culturales o políticas, o un porcentaje de cada una de estas instituciones que conserven, para ser considerados pueblos indígenas y a juicio de quien. Por cierto, el convenio 169 se ratificó por México el 5 de septiembre de 1990, siendo el segundo ratificante y, entrando en vigor al año siguiente, por haberse establecido que la vigencia comenzaría un año después de la segunda

ratificación, por lo que, de acuerdo con las reglas de la OIT, el plazo que tiene México para denunciar el tratado vencería el 05 de septiembre de 2002, debido a que pasados esos diez años los estados miembros podrán denunciarlo dentro del año siguiente a dicho periodo, si no lo hacen, se prorrogará automáticamente por otros diez años.

La pregunta sería qué va a suceder con ese convenio si se hace una reforma constitucional para incorporar los derechos de los pueblos indígenas y no se denuncia el convenio; a mi juicio en tal caso, se tendría que denunciar el convenio 169 por que de otra manera coexistirían en nuestro orden constitucional dos ordenamientos jurídicos que podrían tener contradicción.

Los pueblos indígenas tendrán derecho a la autonomía para decidir sus formas internas de convivencia y de organización social, económica, política y cultural³¹.

4.4.1 RATIFICACION DE CONVENIOS SOBRE DERECHOS HUMANOS FUNDAMENTALES

La expresión más cierta de la labor realizada por la O.I.T. se concreta en la aplicación efectiva de los proyectos de convenio, realizada mediante la ratificación de los mismos por los diversos Estados miembros, dando garantía de efectividad y creando así un verdadero Derecho Internacional de Trabajo. Mas se observa, en cuanto a las ratificaciones de los proyectos de convenio, una situación de hecho bien sintomática. Así, como señala MARCIAL PASCUCHI, " se ha observado que, sobre todo en los primeros años existieron, de una parte, ratificaciones no seguidas de medidas de aplicación, y de otra, lo que se han llamado ratificaciones de principio. Lo primero, debido especialmente a las ratificaciones hechas en bloque, por Parlamentos que no han estudiado

³¹ Iniciativa de la COCOPA artículo 4, fracción I.

cuidadosamente cada uno de los acuerdos que se les somete, hecho que suele realizarse por razones políticas o de cooperación internacional, y aun por diferencia y respeto por cuanto emana de la O.I.T. Lo segundo, por creer algunos gobiernos que la ratificación no supone un compromiso imperativo y a plazo fijo, sino el punto de partida de una legislación progresiva, y forma de influir favorablemente en la opinión pública. Por otra parte, algunos convenios se aplican parcialmente”.

La Conferencia Internacional del Trabajo había aprobado en sus XXVII primeras reuniones, desde 1919 a 1945, sesenta y siete proyectos de convenio, los cuales obtuvieron novecientas dos ratificaciones por parte de los diversos Estados miembros. Las causas del retardo en la ratificación de los proyectos de convenio fue expresada en la Conferencia de Ginebra de 1926, señalándose las siguientes:

El mayor número de ratificaciones lo aportan, no las naciones de mayor importancia industrial, sino las que poseen una industria menos floreciente y herramienta y organización más imperfectas; El retardo se debe al antagonismo político y económico de las grandes potencias europeas, que prefieren llevar una política de aislamiento y de competencia recíproca, en vez de prestarse a la unificación a que tiende la obra de la O.I.T.;

Otra causa reside en que las convenciones conducen al tratamiento de la "cláusula de la nación más favorecida", porque pretenden extender al proletariado de todo el mundo las ventajas sociales obtenidas en países determinados;

El mayor campo de aplicación de la legislación obrera internacional es tan heterogéneo, que resulta prácticamente imposible poner en vigor iguales disposiciones en todas partes, dificultad que se observa no sólo en regiones extraeuropeas, sino también en los Estados Europeos, entre los cuales no son

menos diferentes las condiciones industriales; la única forma de obviar estos inconvenientes sería votar recomendaciones o convenciones basadas en principios generales, como nivel mínimo, y favorecer acuerdos regionales al lado de convenios universales;

Ha constituido un obstáculo, también, la forma federal de gobierno, cuando mantiene autonomía local, en todo o en parte, en materia social;

Hay convenios, como el de paro forzoso, que no tienen aplicación en países poco poblados; No se debe procurar el mejoramiento del trabajo haciendo caso omiso de los intereses de la producción.

En mayo de 1995, en ocasión del 75 aniversario de la Organización Internacional del Trabajo y en seguimiento de las discusiones que tuvieron lugar en el marco de la Cumbre Mundial para el desarrollo social, el director general de la Organización Internacional del Trabajo, lanzó una campaña de ratificación de estos convenios. Desde entonces y hasta principios del año 1998, se registraron más de 80 ratificaciones de estos convenios y se estaban considerando al menos otras 30, de acuerdo con declaraciones de ciertos Gobiernos.

El primero de mayo de 1998, el número total de ratificaciones para éstos convenios era la siguiente.

Convenio número 29: 145 ratificaciones.

Convenio número 87: 121 ratificaciones.

Convenio número 98: 137 ratificaciones.

Convenio número 100: 137 ratificaciones.

Convenio número 105: 130 ratificaciones.

Convenio número: 111: 130 ratificaciones.

Convenio número 138: 62 ratificaciones.

Los proyectos de convenios y recomendaciones, adoptados por la Conferencia Internacional del Trabajo, señalan disposiciones reglamentarias y normas de carácter general que no establecen básicos en orden a las relaciones laborales concebidas en su forma contractual. Los convenios ratificados por los gobiernos son verdaderos tratados de trabajo y forman un Derecho Internacional Industrial: un Derecho Internacional Obrero. Son, desde luego, la base de un iuris universalis, de un Derecho de Trabajo para todos los pueblos y para todos los hombres que buscan, en la armonía de sus relaciones, consolidar una situación de avance, evidentemente muy difícil de conseguir si la norma de protección al trabajador no fuera aplicada por igual en todos los países. Por esa razón, la Conferencia Internacional del Trabajo deja en absoluta libertad a los Estados para que adopten el régimen legal que mejor les convenga, en orden a la sistematización de las relaciones contractuales derivadas de la actividad laboral.

Los proyectos de convenio no contienen su sentido más profundo en las disposiciones concretas de su texto, sino en los principios generales en que se inspiran. Sus bases primordiales son: su universalidad, la igualdad de todos los países y trabajadores y la representación, en sus acuerdos, de los distintos elementos de la vida social.

Los proyectos de convención votados en la Conferencia Internacional del Trabajo ofrecen, como bien se ha dicho, caracteres especiales. "No son instrumentos suscritos sino votados, y votados no por plenipotenciarios, sino por cada delegado individualmente, tanto de los gobiernos como de las asociaciones profesionales, patronales u obreras, que pueden votar en sentido divergente; de modo que no se puede afirmar que cuenten con la aprobación del Estado mismo. Por estas circunstancias, los proyectos de convenciones, inicialmente, se diferencian de los tratados internacionales suscritos por plenipotenciarios en nombre de los Estados que representan". En diferentes ocasiones se discutió en Ginebra la naturaleza de los compromisos que asumen

los Estados al ratificar convenciones votadas por las Conferencias Internacionales del Trabajo. Algunos gobiernos pretendieron que la ratificación sólo implicaba la promesa de poner en práctica las disposiciones de los convenios, sin constituir un deber jurídico de aplicarlos inmediatamente. Pero la Comisión de Aplicación de las Convenciones ha expresado reiteradamente que, desde el punto de vista jurídico, el Estado que ratifica éstas imponen obligaciones precisas y no simples programas de futura reforma en la legislación nacional del trabajo. Tampoco deben considerarse las Convenciones de Ginebra como instrumentos que se limitan a la enunciación de un principio general que necesite su expresión concreta por una ley nacional. Cree la Comisión que el título Proyecto de Convención no significa que sea una convención proyectada, sino un convenio aprobado por la Conferencia que no ha recibido aún el número de ratificaciones exigidas por su texto para entrar en vigor.

CAPITULO QUINTO

PROGRAMAS ACTUALES DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO

5.1 ERRADICACIÓN DEL TRABAJO INFANTIL

Desde su creación, en 1919, la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.) ha considerado la lucha contra el trabajo infantil como un objetivo prioritario. Los Estados miembros de la O.I.T. han adoptado doce convenios internacionales del trabajo que están relacionados en forma directa con el trabajo infantil. Desde comienzos del decenio de 1990, la O.I.T., ha alcanzado una vasta ofensiva en este campo por medio de su Programa Internacional para la erradicación del trabajo infantil (IPEC), a través del cual presta asistencia a los Estados miembros para la realización de actividades prácticas destinadas a resolver los problemas relacionados con el trabajo infantil.

En el mundo, los niños que trabajan son legión, y esto pasa casi desapercibido para la mayoría de la gente, muchos de ellos, vendidos o intercambiados como si se tratara de mercancía barata, no podrán escapar al trabajo del régimen de servidumbre o a la prostitución. Otros no logran sobrevivir a las jornadas de

trabajo prolongadas o a los peligros existentes en su lugar de trabajo: que pueden ser con productos químicos tóxicos, herramientas peligrosas, carga pesadas, etc, los más fuertes saldrán adelante, llevando siempre consigo los estigmas físicos y emocionales del trabajo prematuro. En un período que deberían emplear para aprender y prepararse con el fin de convertirse en adultos productivos, los jóvenes están perdiendo su infancia y, con ella, la promesa de un futuro mejor³².

La O.I.T. entiende por Trabajo Infantil aquél ejecutado por niños menores de 15 años, con la finalidad de proveer su sustento o el sustento de su familia.

América Latina tiene cerca de 13,8 millones de niños que trabajan, mientras en África y en Asia, el problema es aún más grave: el trabajo infantil alcanza 26.3% de la población africana entre 10 y 14 años y el 13% de la población asiática en esa misma situación.

A pesar de que el 95% de esos niños trabajadores viven en países subdesarrollados, el trabajo infantil no es característico de esos países subdesarrollados o en desarrollo.

En el mismo año de su creación (1919), la O.I.T., preocupada con la cuestión del trabajo infantil, ha adoptado la Convención número cinco, sobre la edad mínima de admisión en los trabajos industriales. A partir de ahí, muchas convenciones y recomendaciones acerca del trabajo infantil en los más diversos sectores han sido adoptadas³³.

³² De Mesquita Barros, Casio, " Reformas que se requieren a la legislación laboral de América Latina sobre la Organización Internacional del Trabajo" XIV Congreso Internacional del Trabajo y de la Seguridad Social. Págs. 10 y 11.

³³ De Mesquita Barros, Casio, Op. Cit, pág. 12.

5.1.1 ESTRATEGIA DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO Y DEL PROGRAMA PARA ERRADICACIÓN DEL TRABAJO INFANTIL (IPEC.)

Actualmente, por virtud de las disposiciones del convenio (número 138) y de la recomendación (número 146) sobre la edad mínima, en los que se han fijado normas de alcance global, todos los países que hayan ratificado ese convenio número 138 se comprometen a seguir una política nacional que asegure la abolición efectiva del trabajo de menores de 18 años para ejecución de trabajo perjudicial a su salud, a su seguridad y moral.

Siguiendo la orientación flexibilizadora mundial, la Convención número 138 crea mayores posibilidades de cumplimiento al establecer disposiciones flexibles, como, por ejemplo, las que permiten empleo o trabajo de niños en servicios ligeros a partir de los trece años de edad o hasta mismo de edades mínimas más bajas, catorce años para servicios en general y doce años para trabajo ligero, en el caso de países con economía y educación insuficientemente desarrollados y en cuanto perdurar esa situación.

La Convención número 138 establece, aún, que los niños trabajadores deben tener los mismos derechos y condiciones de trabajo que tienen los adultos, a saber: jornada de trabajo, descanso semanal, licencias, remuneración, seguridad social, etc.

El principio de la abolición total del trabajo infantil también constituye uno de los objetivos inciertos en la Declaración de la O.I.T. sobre los principios y Derechos Fundamentales en el trabajo y su seguimiento.

Era intención de la O.I.T. reforzar ese principio, en junio de 1999, con la adopción de nuevos instrumentos sobre las eliminaciones más graves de trabajo infantil.

Considerándose que el trabajo infantil es un problema complejo, que se tiene en la pobreza familiar derivado del desempleo o subempleo de los padres, causa principal, la abolición total del trabajo infantil, aunque deseable, demandará un cierto tiempo para ser alcanzada.

Por eso la O.I.T. ha optado por la eliminación progresiva del trabajo infantil relativamente de las peores formas de trabajo:

Primer Grupo.- Trabajo de Prostitución

Segundo Grupo.- Servicios Insalubres y Peligrosos;

Tercer Grupo.- Menores de doce años.

En este sentido ha sido aprobada la Convención 182.

En 1991 el gobierno Alemán decidió contribuir con 50 millones de marcos alemanes a lo largo de un período de cinco años para respaldar a la O.I.T. en el lanzamiento de una campaña mundial de lucha contra el trabajo infantil. El programa internacional para la erradicación del trabajo infantil (IPEC) surgió con el objetivo de dar un nuevo impulso a las actividades prácticas de la O.I.T. en este campo.

La meta que persigue el IPEC es la eliminación progresiva del trabajo infantil a través, por una parte, del reforzamiento de la capacidad de los países para hacer frente a las cuestiones relativas al trabajo de los niños, y por otra, de la creación de un movimiento de alcance mundial para la lucha contra el trabajo infantil sólo será posible resolverlo desde el interior de los países, por este motivo, el esfuerzo que desarrollan la O.I.T. y el IPEC va dirigido a apoyar las labores que se realizan en todos los países, así como a fomentar desde el comienzo en los países participantes el carácter duradero de las mismas; a conceder una atención prioritaria a la erradicación de las modalidades de trabajo infantil que suponen mayor abuso y explotación; y a insistir en la adopción de medidas preventivas.

El trabajo infantil que ha de erradicarse es el que exige a los niños la realización de tareas que impiden su adecuado desarrollo físico, emocional e intelectual. De todos los trabajadores, los niños son los que trabajan más horas y los que obtienen poca remuneración. En todo el mundo se explota a los niños por su docilidad, su falta de organización y sus pretendidas aptitudes para ciertos trabajos.

La experiencia del IPEC sobre el terreno ha confirmado que no sería tiempo, para eliminarse de la noche a la mañana. En consecuencia, la obligación más apremiante del IPEC es la de respaldar las medidas que tratan de poner fin a lo intolerable. Los grupos destinatarios que gozan de prioridad son los siguientes:

- Los niños sometidos a un trabajo forzoso o en régimen de servidumbre;
- Los niños que trabajan en ocupaciones peligrosas;
- Los niños menores de doce años que trabajan;
- Las niñas que trabajan;

5.1.2 ESTRATEGIA DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO Y DEL IPEC PARA ERRADICAR EL TRABAJO INFANTIL A NIVEL NACIONAL

Para poner en práctica la estrategia de la O.I.T.- IPEC en los países participantes, el punto de partida es la voluntad y el compromiso de cada gobierno para ocuparse de la cuestión del trabajo infantil, en colaboración y consulta con las organizaciones de empleadores, los sindicatos, otras organizaciones no gubernamentales y demás sectores de la sociedad que tienen un papel que desempeñar en esta materia, como son las Universidades y los medios de comunicación.

Se les ayuda a adoptar medidas encaminadas a:

Evitar el recurso de la mano de obra infantil.

Impedir que los niños realicen trabajos peligrosos y facilitar alternativas.

Mejorar las condiciones de trabajo, como medida de transición hasta lograr la erradicación del trabajo infantil.

Desde una perspectiva de la O.I.T.-IPEC, la mejor manera de reforzar la capacidad de las organizaciones asociadas en aplicar una estrategia por etapas y multisectorial, en la que han de darse los siguientes pasos:

Motivar a los Mandantes de la O.I.T. y otros interlocutores pertinentes para que entablen un diálogo acerca de los problemas relacionados con la mano de obra infantil, y crear alianzas para superarlos. Este paso culmina con un compromiso formal por parte del gobierno para colaborar con la O.I.T. y el IPEC. A través de un protocolo de acuerdo entre el gobierno y la Organización.

Analizar la situación con la finalidad de determinar la magnitud de los problemas relacionados con la mano de obra infantil en un país determinado.

Prestar ayuda en cada país a las diversas partes implicadas con miras al diseño de las políticas nacionales en relación con problemas específicos que atañen a la mano de obra infantil.

Reforzar las organizaciones existentes y crear los mecanismos institucionales dentro del país para establecer relaciones entre los interlocutores e infundir la sensación de que la propiedad del proyecto está en manos de los nacionales. En el plano nacional, se nombra a un Comité director del programa, el cual está

integrado por los Ministerios interesados, las organizaciones de trabajadores y de empleadores y las organizaciones no gubernamentales, que se encargan de un asesoramiento en relación con la puesta en práctica de la política.

Lograr una sensibilización en relación con el problema del trabajo infantil a escala nacional, de la comunidad y del lugar de trabajo.

Promover el desarrollo y la aplicación de una legislación protectora

Prestar apoyo a las acciones directas en relación con los niños trabajadores y su entorno, con el fin de demostrar que puede evitarse que los niños en situación de riesgo se incorporen prematuramente a la fuerza de trabajo y de impedir que los niños realicen trabajos peligrosos o en un régimen de explotación.

Multiplicar y ampliar los proyectos que hayan tenido éxito, con el fin de incorporar sus puntos fuertes a los programas y presupuestos ordinarios de los interlocutorios sociales.

Y por último incorporar de manera sistemática cuestiones relativas al trabajo infantil en las políticas, programas y presupuestos en materia de desarrollo económico y social³⁴.

El enfoque progresivo de la Organización Internacional del Trabajo y el Programa Internacional para la Erradicación del Trabajo Infantil (O.I.T.-IPEC) incluye una estrategia de puesta en marcha y otra de supresión gradual.

³⁴ Página de Internet " Programa Internacional para Erradicación del Trabajo Infantil" (IPEC).
Página de Internet, www.ilo.org.

La O.I.T. y el IPEC aspiran a contribuir de manera eficaz a una acción duradera de lucha contra el trabajo infantil, mediante la prestación de asistencia a los gobiernos y a los demás interlocutores, para que asuman de manera gradual una responsabilidad creciente, incorporen a sus políticas nacionales los problemas relativos al trabajo infantil y se conviertan en " dueños " de los programas.

La O.I.T. y el IPEC se han fijado así mismos un límite temporal de 10 años para la prestación de asistencia a un determinado país. Por supuesto, este período es flexible; algunos países pueden necesitar más o menos tiempo dependiendo de la etapa de desarrollo en que se encuentren, de las características y de la extensión del trabajo infantil en el país, así como de la resolución tanto de las instancias políticas como del público para combatirlo.

5.1.3 ESTRATEGIA DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO Y DEL IPEC PARA ERRADICAR EL TRABAJO INFANTIL EN EL PLANO INTERNACIONAL

Durante los últimos años, el trabajo infantil se ha trasladado al primer plano de la atención pública. Una de las principales metas que se ha fijado el programa es la de conservar un clima internacional propicio para la lucha contra el trabajo infantil. El IPEC y la O.I.T. trabajan con diversas organizaciones, en un esfuerzo por acrecentar el interés y la preocupación en relación con este problema, y para asegurarse de que el trabajo infantil sigue estando presente en la agenda mundial.

El programa facilita un apoyo a las iniciativas internacionales y coopera con las redes internacionales y regionales para ayudarlas a potenciar su acción en el plano nacional, a través del reforzamiento de la capacidad de sus miembros para resolver el problema en el plano local y en la práctica cotidiana.

5.2 PAISES PARTICIPANTES Y ENTIDADES ASOCIADAS AL PROGRAMA PARA LA ERRADICACIÓN DEL TRABAJO INFANTIL (IPEC)

Tras una serie de preparativos y una evaluación de las necesidades, el programa de la O.I.T. y el IPEC se hizo operativo a finales de 1992, año en que cinco países firmaron el protocolo de acuerdo con la O.I.T. Estos fueron: Brasil, India, Kenya, Tailandia y Turquía.

A partir de 1994, otros países se sumaron al programa, caso de Bangladesh, Filipinas, Nepal, Pakistan y la República Unida de Tanzania.

Bélgica ha brindado su apoyo al programa como país donante desde 1992.

Durante el año de 1995, Alemania se comprometió a facilitar importantes recursos adicionales, y Australia, Estados Unidos, Francia y Noruega comenzaron a prestar su apoyo al programa.

Una importante contribución realizada por España en 1995, destinada a abarcar un período de cinco años, permitirá al programa de la O.I.T.-IPEC atender las solicitudes de asistencia formuladas por Países de América Latina.

La contribución de Noruega sirve para apoyar un proyecto interregional destinado a movilizar a educadores y maestros en la lucha contra el trabajo infantil, mientras que las demás contribuciones servirían para que el programa siga extendiéndose por África, Asia y los Estados Unidos.

Es necesario que la lucha contra el trabajo infantil eche raíces en la cultura y en las instituciones de cada sociedad. Los niños y sus familias son la primera línea de defensa contra este tipo de trabajos, razón por la que se están realizando esfuerzos que se encuentran destinados a identificar y a poner en marcha

medidas concretas para permitir capacitación a través de sensibilización y concientización.

Los ministerios del trabajo de todos los países participan en los programas. Se ha iniciado asimismo una fructífera colaboración con los ministerios interesados, y en especial con los departamentos que se ocupan de la juventud, de la familia, de los medios de comunicación masiva, de la salud, bienestar social, así como con las unidades centrales de planificación.

Las actividades se desarrollan a nivel tanto nacional como local, ya que es apremiante alterar las prácticas cotidianas en el plano comunitario y municipal. Se están realizando esfuerzos en todos los países para lograr la participación de los gobiernos en los planos, estatal, provincial y local.

La cooperación de los empleadores resulta absolutamente esencial para la lucha contra el trabajo infantil. Los empleadores han llevado a cabo, ya sea a título individual, y a través de sus organizaciones, planes de acción concretos que han tenido éxito a la hora de impedir que los niños realicen trabajos peligrosos y de mejorar las condiciones de trabajo de éstos.

Pero ello no basta, sino que es necesario que las organizaciones de trabajadores que se han asociado de manera activa al IPEC deben desempeñar un papel importante en lo que respecta a la sensibilización de sus afiliados y de los niños que trabajan, al lanzamiento de campañas en los medios de comunicación de masas y a la supervisión de las condiciones de trabajo de los menores además lograr incluir cuestiones relativas al trabajo infantil en sus convenios colectivos.

El papel que desempeñan organizaciones no gubernamentales muy distintas a la lucha contra el trabajo infantil tiene gran importancia. Estas constituyen a menudo un canal apropiado para desarrollar actividades concretas destinadas a satisfacer las necesidades de los niños que trabajan y las de sus familias y

comunidades, gracias tanto al conocimiento que tienen de estos grupos como a su proximidad a los mismos. También suelen tener éxito a la hora de promover la organización interna de tales grupos y de lograr la participación de éstos en la planificación y la ejecución del programa de acción.

Otros posibles coparticipantes son las organizaciones profesionales de los medios de comunicación de masas, las instituciones que se ocupan de la salud y las universidades.

Se coopera asimismo con diversas organizaciones internacionales y regionales, entre las que se incluyen la Organización Internacional de empleadores (OIE), La Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL) y organizaciones tales como Anti-Slavery International. La colaboración sobre el terreno con el UNICEF es bastante amplia. La O.I.T. y el IPEC, la UNESCO, y la Internacional de la Educación actúan conjuntamente en varios Países en la realización de labores concretas.

Tanto para sus orígenes como por su vocación y por sus estructuras, la O.I.T. sigue actuando en el seno de la comunidad internacional como promotora de principios básicos y como catalizadora del cambio en el mundo del trabajo. En la persecución de dichos objetivos la O.I.T. seguirá tratando de obtener la plena colaboración de los gobiernos y de las organizaciones no gubernamentales a fin de incrementar la eficacia de su contribución a la lucha internacional para la erradicación del trabajo infantil.

5.3 ADOPCIÓN DE NUEVAS NORMAS DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO SOBRE EL TRABAJO INFANTIL

La conferencia internacional del trabajo debatirá sobre la propuesta relativa a la adopción de nuevas normas internacionales sobre el trabajo infantil. El objeto de

tales normas son las formas extremas de este tipo de explotación: las tareas que pueden poner en peligro la seguridad, la salud y la moral de los niños, la esclavitud y las practicas afines a ésta, así como la prostitución y la pornografía infantiles. En este artículo se describen las cuestiones más importantes que se debatirán probablemente en la Conferencia³⁵.

El origen del debate se ha debido al aumento en el interés en adoptar nuevas normas de la O.I.T. centradas en las peores formas del trabajo infantil. La decisión del Consejo de Administración de la O.I.T. de incluir esta cuestión en el temario de la Conferencia Internacional del Trabajo se vio reforzada por la Resolución adoptada al respecto en 1996, en la cual se afirmaba que, en un contexto de erradicación progresiva del trabajo infantil, era necesario " proceder de inmediato a la abolición de sus aspectos más intolerables." Entre éstos figuran las condiciones afines a la esclavitud y el trabajo en régimen de servidumbre, las tareas peligrosas, el trabajo de niños de muy corta edad y la explotación sexual comercial de infancia.

El interés por las nuevas normas se ha manifestado de nuevo en las respuestas de los Estados miembros de la O.I.T. al cuestionario sobre su posible contenido. Contestaron 116 gobiernos, una cifra nunca alcanzada con anterioridad y que prácticamente igual al número de respuestas adicionales ofrecidas por las organizaciones de empleadores y los trabajadores. La conclusión que puede obtenerse de esta encuesta es el apoyo generalizado a la adopción de nuevas normas sobre las formas extremas del trabajo infantil. Los diversos comentarios ponen de manifiesto el consenso existente respecto al hecho de que la persistencia y la gravedad de este problema justifican la renovación de la acción internacional centrada específicamente en sus formas extremas o intolerables.

³⁵ Cavazos Flores, Baltazar " Proposiciones concretas de reformas legislativas en materia laboral" XIV Congreso Internacional del Trabajo y de la Seguridad Social.

Asimismo también se ha denotado la existencia de lagunas en las normas internacionales; aunque la Convención de las Naciones Unidas sobre los derechos del niño y los instrumentos de la O.I.T. en general, el convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm.138) y el convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm.29) en particular, prohíben el trabajo infantil así como las prácticas afines a la esclavitud, se considera que podrían establecerse prioridades más claras respecto a la acción nacional e internacional encaminada al tratamiento del trabajo peligroso y otras situaciones intolerables. Además, resultara conveniente abordar explícitamente todas las formas extremas de trabajo infantil en una sola norma.

Por otro lado, se observan diferencias de opinión respecto a cuestiones como el nivel de especificación del convenio, el grado de flexibilidad que debe permitirse a las autoridades nacionales en la determinación de las formas extremas de trabajo infantil y el establecimiento de sanciones, el tipo de mecanismos de aplicación y seguimiento que deben incluirse y la urgencia con la que estarían obligados a actuar contra dichas formas.

5.4 NORMATIVIDAD ACTUAL SOBRE EL TRABAJO INFANTIL

El convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm 138) y su correspondiente recomendación (núm.146) son los instrumentos más recientes y generales de la O.I.T. encaminados a la erradicación del trabajo infantil, constituyen los pilares sobre los que se asienta la acción de la Organización destinadas a promover y a mejorar la legislación y las políticas nacionales para diseñar la cooperación que facilitaría la lucha contra esta forma de explotación.

De acuerdo con lo expuesto se concreta en los puntos siguientes:

POLÍTICA NACIONAL: El convenio exige a los Estados que lo ratifiquen, que, " se comprometan en la aplicación de una política nacional diseñada para garantizar la erradicación efectiva del trabajo infantil y en la elevación progresiva de la edad mínima de acceso al empleo o al trabajo a un nivel acorde con el pleno desarrollo físico y mental de los jóvenes". En la recomendación (núm. 146) se ofrecen directrices sobre medidas necesarias en materia de formulación de políticas.

COBERTURA: El convenio es aplicable a todos los sectores de la actividad económica, con independencia de que se empleen o no niños con remuneración salarial. Inicialmente, los Países en desarrollo pueden excluir del convenio a ciertos sectores. Asimismo, pueden dejarse al margen algunas categorías de trabajo específicas debido a problemas de aplicación substanciales. Se prevén exclusiones y excepciones en caso de educación, formación y actividades artísticas.

EDAD MÍNIMA BÁSICA: El convenio establece que la edad mínima no deberá de ser inferior a la prevista para la finalización de la enseñanza obligatoria y, en ningún caso, menor de 15 años. Se admite la posibilidad de que los Países en desarrollo especifiquen inicialmente una edad mínima general de 14 años en lugar de 15.

EDAD MÍNIMA PARA TRABAJOS PELIGROSOS: En el caso de este tipo de tareas ("empleo o trabajo que por su naturaleza o por las circunstancias en las que se lleva a cabo, puede poner en peligro la salud, la seguridad o la moral de la personas de corta edad"), debe fijarse una edad mínima nunca inferior a los 18 años. (el trabajo a partir de los 16 años puede autorizarse si los interesados son objeto de una protección plena y una formación adecuada.)

EDAD MÍNIMA PARA TRABAJOS LIGEROS: El convenio permite el establecimiento de una edad inferior en caso de que los trabajos ligeros, que oscila entre los 13 y los 15 años, siempre que estas tareas no resulten peligrosas para la salud o el desarrollo del niño y no dificulten su educación. En aquellos Países en los que se permita una edad mínima básica de 14 años, puede optarse por 12 en lugar de los 13 años como edad mínima en trabajos ligeros, previa consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores.

APLICACIÓN: El convenio insta a la adopción de todas las medidas necesarias para garantizar una aplicación eficaz, el establecimiento de sanciones apropiadas, la definición de las personas responsables de asegurar el cumplimiento y el mantenimiento de registros.

5.5 LA NECESIDAD DE UN NUEVO CONVENIO SOBRE TRABAJO INFANTIL

El convenio número 138 es y seguirá siendo la norma internacional fundamental en materia de trabajo infantil. Ha ejercido una influencia esencial sobre la legislación y las prácticas nacionales y el número de ratificaciones ha aumentado en los dos últimos años. Su objetivo es la plena erradicación del trabajo infantil, pero facilita asimismo una aplicación y una mejora progresivas.

Aunque se admite que la resolución total de este problema llevará tiempo, hay ciertos tipos de trabajo infantil que no pueden tolerarse y exigen una intervención pronta. El consenso mundial es cada vez mayor respecto a la necesidad de adoptar una nueva norma relativa a las peores formas de explotación infantil, que coloque a las condiciones intolerables (esclavitud, prostitución, pornografía y las tareas peligrosas) como objetivo prioritario de la acción internacional. Los países con capacidad y recursos limitados, por ejemplo, deben comenzar en cualquier caso a dar los pasos necesarios para abordar este problema mediante

la concentración de sus esfuerzos en la erradicación de las formas extremas de trabajo infantil, con el apoyo y la cooperación de la comunidad internacional.

Asimismo las nuevas normas internacionales consolidarían un solo instrumento jurídico el tratamiento de todas las formas extremas de trabajo infantil. Este hecho no debe menoscabar en modo alguno la importancia de los instrumentos vigentes, pero facilitará a consideración de los tipos de medidas adecuadas para suprimir las tareas más peligrosas llevadas a cabo por niños, evitar su acceso a este tipo de trabajos, mantenerles al margen de las situaciones de riesgo y ofrecerles la asistencia necesaria para su rehabilitación.

Las nuevas normas contribuirán a la consecución del objetivo del convenio número 138: la erradicación total del trabajo infantil.

Se ha elaborado una propuesta de conclusiones basada en las respuestas al cuestionario de la O.I.T. cumplimentando por 116 gobiernos y un número similar de organizaciones de empleadores y trabajadores. En dicho documento provisional figura el texto propuesto para los nuevos convenios y recomendaciones de la O.I.T. sobre formas extremas de trabajo infantil.

En el primer caso se ha optado por redactar convenio breve y preciso que complemente al número 138 y que establezca la obligación básica de adoptar medidas para lograr la erradicación inmediata de todas las formas extremas de trabajo infantil; en el segundo, por elaborar una recomendación que ofrezca directrices adicionales para la acción legislativa y práctica³⁶.

El convenio y recomendación propuestos se aplicarían a todos los niños y jóvenes menores de 18 años, de conformidad con la edad general estipulada en la convención de las Naciones Unidas sobre los derechos del niño y la edad

³⁶ La Expresión " formas extremas de Trabajo Infantil" abarca la totalidad de formas de esclavitud

mínima establecida en el Convenio sobre la edad mínima, 1973, (número 138).

No obstante, a diferencia de este instrumento, las normas futuras se aplicarán a todos los sectores de la actividad sin posibilidad de limitar su alcance a ciertas ramas.

El convenio propuesto exigirá la adopción de medidas encaminadas a erradicar las formas extremas de trabajo infantil y garantizar una aplicación eficaz, incluida la determinación de sanciones penales, así como la prevención, el abandono de la actividad laboral y la rehabilitación.

En la recomendación propuesta se solicitará la adopción de programas de acción nacionales que protejan a los más jóvenes y a las niñas, que incluyan medidas de prevención, rehabilitación e integración social, mejoren la sensibilización respecto al problema y movilicen a la sociedad; además, se instará al establecimiento de mecanismos de seguimiento para garantizar una puesta en práctica eficiente, la determinación de los trabajos más peligrosos; la recopilación de datos; la designación de ciertas actividades como delitos y la adopción de medidas de práctica exitosa.

5.6 VENTAJAS DE LA ADOPCIÓN DE NUEVAS NORMAS SOBRE EL TRABAJO INFANTIL

Los miembros de la O.I.T. apoyan de manera incondicional la erradicación de la explotación y el abuso intolerable de los niños en tareas peligrosas y en el trabajo en régimen de esclavitud o en prácticas afines. Este tipo de situaciones no sólo pone en peligro el bienestar físico y mental de los niños, sino que constituyen asimismo violaciones flagrantes de la dignidad y de los derechos humanos.

Un paso importante en la consecución de este objetivo es la presentación de una propuesta de adopción de nuevas normas de la O.I.T. encaminadas a eliminar inmediatamente las formas extremas de trabajo infantil. Se ha solicitado una nueva norma que permita las áreas de acción prioritarias a escala nacional e internacional en lucha contra este problema. Aunque el número de ratificaciones Convenio número 138 ha aumentado en los dos últimos años, algunos Estados miembros siguen considerando que es demasiado complejo y detallado para lograr una aprobación universal en un futuro próximo.

Asimismo, se argumenta, aunque se determina una edad mínima superior para los trabajos peligrosos, no se establecen los objetivos necesarios para la adopción prioritaria. Estos reparos han impulsado la formulación de nuevas normas.

Los instrumentos propuestos difieren de los existentes en la prioridad específica concedida a las formas extremas de trabajo infantil y en el tratamiento de éstas en una sola norma. No contemplan excepciones por razones de edad, sector o tipo de empresa. Su única función es detener de manera pronta este tipo de prácticas, las formas de trabajo infantil que no pueden tolerarse en ningún lugar del mundo. Las actividades no abordadas en los nuevos instrumentos siguen siendo objeto de los existentes, en concreto, del convenio número 138, norma fundamental de la O.I.T. para la erradicación del trabajo infantil.

El convenio propuesto además difiere en lo siguiente: insta en adoptar acciones encaminadas a la supresión inmediata de las formas extremas de trabajo infantil, solicita el establecimiento de sanciones penales, especifica la necesidad de tomar medidas de prevención, mantener a los niños al margen de dichas formas de actividad y rehabilitar a las víctimas infantiles y en invitar a avanzar en la cooperación mutua para poner en práctica las disposiciones del convenio.

La Conferencia Internacional del trabajo de junio 1998 examinó por primera vez el contenido de las normas propuestas. Es por ello que las cuestiones que se analizaron constituirán una parte importante esencial para un debate definitivo, en la cual los miembros tendrán la última oportunidad de comentar de nuevo el texto.

¿PARA QUÉ DEBEN ADOPTARSE NUEVAS NORMAS?

Para determinar las áreas de acción prioritarias en la lucha contra el trabajo infantil.

Para abordar todas las formas extremas de trabajo infantil mediante una sola norma.

Para garantizar la adquisición de acciones inmediatas de la erradicación de las formas extremas de trabajo infantil.

Para proteger a los niños y a los jóvenes de todos los países, con independencia de su nivel de desarrollo.

Para llevar acabo acciones más específicas y eficaces contra las formas extremas de trabajo infantil.

5.7 LOS PAÍSES Y EL PROGRAMA INTERNACIONAL PARA LA ERRADICACIÓN DEL TRABAJO INFANTIL (IPEC) UNEN ESFUERZOS PARA HACER QUE LOS NIÑOS QUE TRABAJAN VUELVAN A LAS ESCUELAS

En muchos casos, el trabajo de los niños de una familia puede parecer la única alternativa frente al hambre. En su campaña para atacar de raíz este problema

social, en el caso de Brasil tiene un copartícipe internacional: el programa Internacional para la Erradicación del Trabajo Infantil (IPEC), de la O.I.T., como dato esencial, durante 1992 a 1996, el IPEC, asignó a Brasil casi 4 millones de dólares. De los 25 países que actualmente forman parte del IPEC, ninguno es tan extenso como Brasil, pero el problema es parecido en todos ellos: abolir una tradición que permite ganarse la vida a niños y adolescentes, con frecuencia en condiciones antihigiénicas y peligrosas. La necesidad de traducir esta finalidad en políticas nacionales, estatales y municipales, y de fortalecer las instituciones que promovieran un cambio, ha llevado a la creación de un Comité Nacional de Dirección que coordine la acción del gobierno, sindicatos, empleadores y las organizaciones no gubernamentales. Los organismos participantes, además reciben apoyo técnico y financiero del IPEC para ejecución de sus programas.

Los efectos de estas campañas ya alcanzan a miles de niños y sus familias. Se fijaron áreas de acción prioritaria en la cosecha sisal, caña azucarera y frutas, en el sector informal y en los yacimientos de carbón del Mato Grosso do Sul Estado donde se retiraron a dos mil niños de la producción de carbón y té y las plantaciones de caña de Pernambuco donde más de 13 mil niños reciben asistencia directa. Ciento Veinte niños fueron rescatados de la producción de calzado en condiciones abusivas. Se ha comenzado a combatir y prevenir la prostitución infantil en las zonas turísticas del Brasil y Pernambuco.

La principal fundación en pro de los derechos del niño , ha propiciado acuerdos con industrias del automóvil, calzado, azúcar y producción de cítricos, confiriendo una etiqueta especial a la que demuestran no haber utilizado trabajo infantil. Casi 3000 mil niños y sus familias han recibido asistencia de esta fuente.

También está desarrollándose una metodología apropiada de investigación, con la creación de base de datos que ayudarán a detectar las zonas críticas.

Durante los últimos 5 años las instituciones han crecido y aunado esfuerzos e incorporado la iniciativa contra el trabajo de niños en sus programas. El capítulo brasileño del IPEC, en palabras de uno de sus dirigentes, ha conseguido sumar esfuerzos individuales, adaptar la acción a realidades locales e identificar situaciones de riesgo en toda la economía, pensando así que es un ejemplo a seguir el de Brasil para que todos los países miembros de la O.I.T. aunados con el IPEC implementarán programas encaminados a la erradicación del trabajo infantil y poder así aminorar este problema que aqueja al mundo, pudiendo además mejorar muchos sectores de cada país que sería fundamentalmente el económico porque al haber mayor educación en todos los niños y jóvenes, en un futuro existirían oportunidades de empleo y por ende economías sólidas.

CONCLUSIONES

- 1.- Existe una Organización Internacional del Trabajo.
- 2.- Nace en 1919 gracias a la Unión de la clase trabajadora con la causa fundamental de Justicia Social y lograr una protección legal para los trabajadores.
- 3.- La Organización Internacional del Trabajo ha creado principios y normas de tratado internacional relativas a las relaciones laborales para estructurar de manera paulatina lo que se conoce como Derecho Internacional del Trabajo, influyendo con ello en las relaciones laborales de todos los Países alcanzando desarrollo y evolución para la clase trabajadora.
- 4.- La finalidad inmediata de la Organización Internacional del Trabajo es lograr una Justicia Social que conduzca a mejores relaciones laborales y aun mayor capital lo cual lo hace a través del Derecho Internacional del Trabajo.
- 5.- La Organización Internacional del Trabajo se encuentra constituida por los siguientes órganos:
 - a.- Conferencia general de los representantes miembros (representantes de trabajadores, empleadores y gobiernos.)

b.- El Consejo de Administración compuesto por cuarenta personas representando a los trabajadores, patronos y gobiernos.

c.- Oficina Internacional del Trabajo que se encuentra bajo la dirección del Consejo de Administración.

6.- La Organización Internacional del Trabajo crea instrumentos jurídicos de dos tipos: convenios y recomendaciones internacionales adoptadas por los Estados miembros, estos convenios establecen obligaciones vinculadas una vez que son ratificados sirviendo de pauta a la legislación Nacional de cada País y complementando los convenios se encuentran las recomendaciones.

7.- Entre los convenios importantes creados por la Organización Internacional del Trabajo se encuentran:

a.- CONVENIO SOBRE LA LIBERTAD Y PROTECCIÓN DEL DERECHO DE SINDICACIÓN.

b.- CONVENIO SOBRE EL DERECHO DE SINDICACIÓN Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA.

c.- CONVENIO RELATIVO AL TRABAJO FORZOSO.

d.- CONVENIO SOBRE LA ABOLICIÓN DEL TRABAJO FORZOSO.

e.- CONVENIO SOBRE LA DISCRIMINACIÓN (empleo y ocupación)

f.- CONVENIO SOBRE LA IGUALDAD DE REMUNERACIÓN.

g.- CONVENIO SOBRE LA EDAD MÍNIMA.

8.- El trabajo infantil es una preocupación actual de la Organización Internacional del Trabajo en sus programas de acción como es el caso del Programa Internacional para la Erradicación del Trabajo Infantil (I. P. E. C.) teniendo como meta el eliminar de forma progresiva el trabajo infantil demandando de los gobiernos voluntad y compromiso para combatir de manera prioritaria el trabajo forzoso y peligrosos a los cuales son sometidos y explotados grupos de niños y niñas menores de doce años y así poder lograr la promoción de desarrollo y aplicación de una ley protectora.

RECOMENDACIONES

Primera.- Lograr una vinculación forzosa a las recomendaciones hechas por la Organización Internacional del Trabajo por parte de los Estados miembros, lo cual a mi opinión se lograría a través de la creación de sanciones para aquellos Países que no las lleven a cabo, para así poder entonces fomentar que cada nación aplique lo acordado en la Organización en áreas de trabajo determinadas que requieran pronta intervención.

Segunda.- Así como también, se deberían de publicar en Diarios Oficiales de los Estados los Convenios y Tratados Internacionales celebrados por los Estados miembros y por los representantes de los Trabajadores y de los Patrones de la Organización Internacional del Trabajo.

Tercera.- Actualmente, existe la necesidad de que México haga efectivas las ratificaciones que ha llevado a cabo a través de estos años, así como también se apliquen las sanciones a todas a aquellas empresas en donde los menores de edad prestan sus servicios. un ejemplo claro de esto (los cerillos) así llamados los niños que embolsan la mercancía.

BIBLIOGRAFÍA

- Astudillo Ursúa, Pedro, " Lecciones de Historia del Pensamiento Económico, Editorial Esfinge, México, 1978.
- Borell Navarro, Miguel, " Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano Del Trabajo " sexta Edición, Editorial Sista 1998.
- Cabazos Flores, Baltazar," Treinta y cinco Lecciones de Derecho Laboral", Editorial Trillas. México, 1982.
- Cabazos Flores, Baltazar, " Síntesis del Derecho Laboral Comparado", Primera Edición, Editorial Trillas, México, D.F.,1991.
- Cabanellas Guillermo, " Tratado de Derecho Laboral ", Tomo I Parte General, ediciones el Grafico Impresores, Buenos Aires 1949.
- Castoreña, J. Jesús," Manual de Derecho Obrero" Fuentes Impresores. México, 1973.
- Dávalos, José, Notas al Libro La Estabilidad del Trabajador en la Empresa de Russomano, Mozart Víctor. UNAM, Segunda Edición. México, 1981.
- Dávalos José, " Derecho del Trabajo I ", Edición 1990, Editorial Porrúa, México.
- De la Cueva, Mario, " Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo", Sexta Edición, Editorial Porrúa, México, D.F., 1980..
- De Buen Lozano, Néstor, " Derecho del Trabajo ", Editorial Porrúa, Quinta Edición. México, 1977.
- De Buen Lozano, Néstor, " Derecho del Trabajo II", Editorial Porrúa, Sexta Edición . México, 1981.
- De Mesquita Barros Casio, " Reformas que se requieren a la legislación laboral de América Latina sobre la Organización Internacional del Trabajo " XIV Congreso Internacional del Trabajo.

Charis Gómez, Roberto, " Derecho Internacional del Trabajo", Primera Edición, Editorial Porrúa, México, D.F., 1994.

Guerrero, Euquerio, " Manual de Derecho del Trabajo", Editorial Porrúa, décima Edición, México 1979.

G.I, Tunkin , " El Derecho y la Fuerza en el sistema Internacional", Instituto de Investigaciones Universidad Nacional Autónoma de México, 1989.

Muñoz Ramón, Roberto," Derecho del Trabajo", Editorial Porrúa, México, D.F., 1976.

Ross Gámez Francisco, " Derecho Procesal Del Trabajo" Cárdenas Editor y distribuidor, edición 1986.

Russomano, Mozart Víctor, " La Estabilidad del Trabajador en la Empresa" UNAM, Segunda Edición, México, 1981.

Sánchez Alvarado, Alfredo, " Instituciones de Derecho Mexicano del Trabajo", México, 1967. T. Vol. I.

Trueba Urbina, Alberto, " Nuevo Derecho Internacional Social", Primera Edición, Editorial Porrúa, México, D.F., 1970.

Trueba Urbina, Alberto, " Nuevo Derecho del Trabajo", Editorial Porrúa, Sexta Edición, México, 1981.

Página de Internet
www.ilo.org