

La Organización Internacional del Trabajo



Primera Unidad **Orígenes y Evolución de la Organización Internacional del Trabajo**



Índice de la Unidad

Unidad I: Orígenes y Evolución de la OIT

- Antecedentes Históricos del Derecho Internacional del Trabajo
- Nacimiento de la OIT
- La OIT y las Naciones Unidas

Observaciones Generales

- Contexto histórico
- Principios fundamentales
- Evolución institucional
- Impacto en la legislación laboral mexicana

Conclusiones

- Logros históricos
- Desafíos contemporáneos
- Relevancia para México

Observaciones Generales de la Unidad

Contexto Histórico

La OIT surge como respuesta a las condiciones laborales inhumanas de la Revolución Industrial y la Primera Guerra Mundial, representando un hito en la protección internacional de los derechos laborales.

Estructura Tripartita

La OIT introduce un modelo único de gobernanza que integra a gobiernos, empleadores y trabajadores en la toma de decisiones, estableciendo un precedente en las organizaciones internacionales.

Relevancia para México

México, como miembro fundador de la OIT, ha incorporado numerosos convenios internacionales a su legislación laboral, influyendo significativamente en el desarrollo del derecho laboral mexicano.

Antecedentes Históricos del Derecho Internacional del Trabajo

El surgimiento del Derecho Internacional del Trabajo responde a la necesidad de establecer estándares mínimos de protección laboral que trascendieran las fronteras nacionales.



Contexto de Industrialización Acelerada

En un contexto de industrialización acelerada, las condiciones laborales eran precarias, sin regulaciones que protegieran a los trabajadores. Esto creó una urgente necesidad de establecer normas que superaran las fronteras nacionales.



Primeras Iniciativas Internacionales

Las primeras iniciativas internacionales buscaron armonizar las legislaciones laborales, reconociendo que la justicia social es fundamental para la paz universal y para evitar que la competencia económica se basara en la explotación de los trabajadores.

Primeras iniciativas de protección laboral a nivel internacional



Robert Owen (1818)

Industrial y reformador social británico, fue pionero en proponer la necesidad de una legislación internacional del trabajo, argumentando que la protección de los trabajadores no podía limitarse a las fronteras nacionales.



Daniel Legrand (1840)

Junto a Owen, fue clave al proponer la creación de una legislación internacional para el trabajo, sentando las bases conceptuales para el desarrollo futuro de mecanismos internacionales de protección laboral.



Orígenes y Relevancia

Las primeras propuestas de regulación internacional del trabajo surgieron en el siglo XIX como respuesta a las condiciones laborales extremas generadas por la Revolución Industrial, reconociendo la justicia social como pilar para la paz universal.

El socialismo utópico y su influencia

Pensadores clave

Charles Fourier, Saint-Simon y Robert Owen desarrollaron visiones de sociedades ideales donde el trabajo se organizaba de manera justa y equitativa, cuestionando el modelo industrial capitalista emergente.

Aportaciones conceptuales

Introdujeron conceptos como la cooperación, la autogestión y la protección social, que posteriormente influirían en el desarrollo de los derechos laborales internacionales.

Impacto en movimientos sociales

Sus ideas inspiraron movimientos obreros y sindicales que presionaron a los gobiernos para adoptar legislaciones protectoras, creando el clima político necesario para la cooperación internacional en materia laboral.



"The Dawn of Progress"

La Conferencia de Berlín (1890)

La Conferencia Internacional del Trabajo de Berlín, convocada por el Kaiser Guillermo II, constituyó el primer intento formal de establecer normas laborales internacionales con participación gubernamental.



Un Precedente Histórico

Esta conferencia marcó un hito al ser el primer intento formal de establecer normas laborales a nivel internacional con participación gubernamental, sentando las bases para futuras cooperaciones en la materia.



Trabajo Infantil y Femenino

Se abordaron temas cruciales como la regulación del trabajo infantil y de mujeres, buscando proteger a los grupos más vulnerables de la fuerza laboral de la época.



Condiciones Laborales Clave

Aunque no produjo acuerdos vinculantes, la conferencia debatió sobre el descanso dominical, la jornada laboral y las condiciones de seguridad en las minas, destacando la urgente necesidad de mejorar el bienestar de los trabajadores.

La Asociación Internacional para la Protección Legal de los Trabajadores

Fundación en 1900

Establecida en París como primera organización internacional dedicada exclusivamente a la mejora de las condiciones laborales mediante la cooperación internacional.

Convenios de Berna (1906)

Logró la adopción de los primeros convenios internacionales sobre prohibición del fósforo blanco y trabajo nocturno de mujeres, sentando un precedente para futuros tratados laborales.

1

2

3

4

Oficina Internacional del Trabajo (1901)

Creación de una secretaría permanente en Basilea, Suiza, que funcionó como centro de documentación y estudios sobre legislación laboral comparada.

Precursora directa de la OIT

Su estructura, métodos de trabajo y objetivos fueron incorporados posteriormente en la OIT, representando un puente entre las iniciativas tempranas y la institucionalización definitiva.

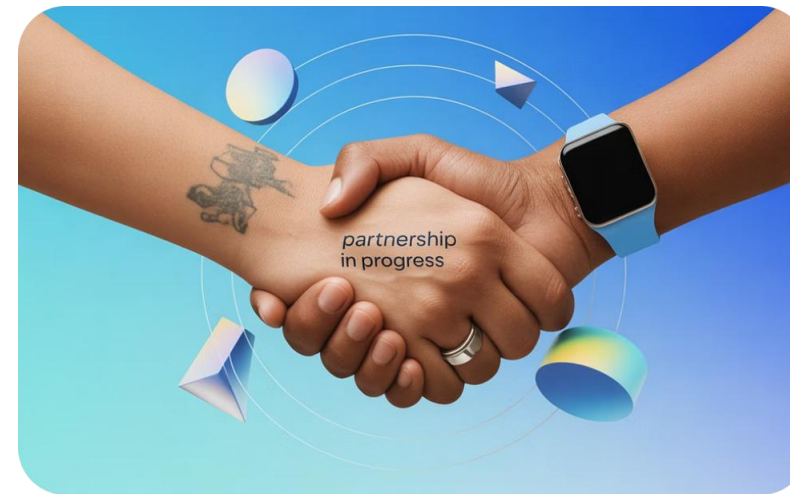


Nacimiento de la OIT



Paz y Justicia Social

La OIT nace en 1919 como resultado del Tratado de Versalles, tras la Primera Guerra Mundial. Su creación refleja la profunda convicción de que una paz universal y duradera solo puede cimentarse en la justicia social.

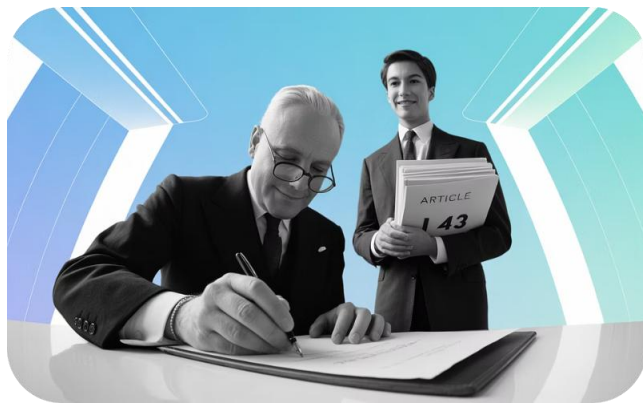


Estructura Tripartita Única

Se establece como la primera organización internacional con una innovadora estructura tripartita. En ella, gobiernos, empleadores y trabajadores participan en igualdad de condiciones en la formulación de políticas y programas, un modelo sin precedentes en su época.

El Tratado de Versalles (1919) y la Parte XIII

La Parte XIII del Tratado de Versalles constituyó el acta fundacional de la OIT, estableciendo su estructura y principios clave. Este documento es un hito por vincular la justicia social con la paz internacional.



Acta Fundacional

La Parte XIII del Tratado de Versalles (1919) es el acta fundacional de la OIT, estableciendo su estructura, principios y mecanismos de adopción de normas internacionales del trabajo.



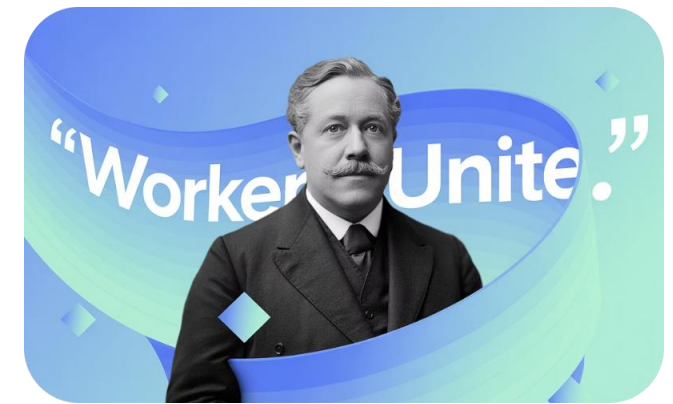
Estructura Tripartita

Se distinguió por su estructura tripartita, donde gobiernos, empleadores y trabajadores participan en igualdad de condiciones en la elaboración de políticas y programas laborales.



Justicia Social y Paz

El preámbulo de la Parte XIII establece la premisa de que "la paz universal y permanente sólo puede basarse en la justicia social", un principio rector de la OIT.



Samuel Gompers

Esta sección crucial del tratado fue redactada bajo la presidencia de Samuel Gompers, el influyente líder sindical estadounidense, en la Comisión de Legislación Internacional del Trabajo.

Comisión de Legislación Internacional del Trabajo

1

Composición

Integrada por representantes de nueve países: Bélgica, Cuba, Checoslovaquia, Estados Unidos, Francia, Italia, Japón, Polonia y Reino Unido, bajo la presidencia de Samuel Gompers.

2

Mandato

Estudiar las condiciones de empleo desde el punto de vista internacional y proponer los métodos para coordinar las regulaciones laborales a través de una organización permanente.

3

Logros

Redactó la Parte XIII del Tratado de Versalles, estableciendo la estructura, funciones y principios fundamentales de la OIT, incluyendo el revolucionario sistema tripartito.

International Labor Legislation Commission 1919



1 Principios fundacionales y objetivos originales

Principio fundamental

"El trabajo no es una mercancía" - Este principio establece que el trabajo humano no debe ser tratado como un simple artículo de comercio sujeto únicamente a las leyes del mercado.

Justicia social

La paz universal y permanente solo puede basarse en la justicia social, vinculando directamente las condiciones laborales con la estabilidad internacional.

Cooperación tripartita

La colaboración entre gobiernos, empleadores y trabajadores es esencial para mejorar las condiciones laborales mediante un diálogo social efectivo.



Partnership for Progress

Objetivos originales de la OIT

1 Universalidad de las normas laborales

Establecer estándares laborales mínimos aplicables internacionalmente para evitar que la competencia económica se basara en la explotación de los trabajadores.

2 Mejora de las condiciones de trabajo

Promover la regulación de la jornada laboral, protección contra enfermedades y accidentes laborales, protección de niños y mujeres, y pensiones de vejez e invalidez.

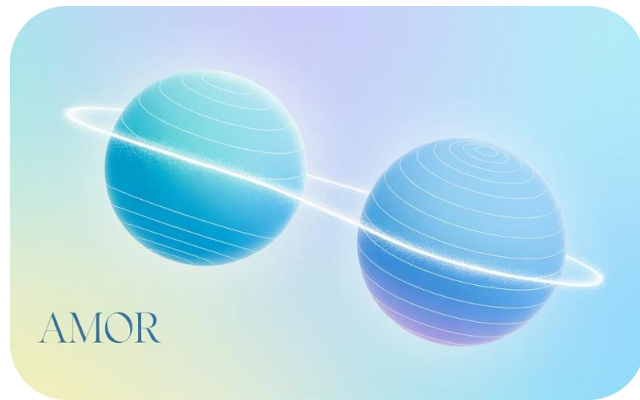
3 Libertad sindical

Garantizar el derecho de asociación para todos los fines que no sean contrarios a las leyes, tanto para trabajadores como para empleadores.

4 Cooperación internacional

Establecer mecanismos permanentes de colaboración entre naciones para abordar cuestiones laborales de interés común.

La OIT como parte de la Sociedad de Naciones



Vinculación y Autonomía

La OIT se estableció como una agencia afiliada a la Sociedad de Naciones, pero mantuvo una notable autonomía operativa y estructural desde sus inicios.



Estructura Tripartita Única

A diferencia de otras organizaciones de la Sociedad de Naciones, la OIT adoptó un modelo tripartito donde gobiernos, empleadores y trabajadores participaban en igualdad de condiciones.



Mecanismos Propios

Desarrolló sus propios mecanismos de supervisión y aplicación de normas, diferenciándose de los sistemas de la Sociedad de Naciones.



Membresía Independiente y Supervivencia

Estableció un sistema de membresía independiente que, junto con su autonomía, le permitió sobrevivir a la disolución de la Sociedad de Naciones tras la Segunda Guerra Mundial.

Primera Conferencia Internacional del Trabajo (1919)

Washington D.C., octubre-noviembre 1919

Primera reunión oficial de la OIT con representantes de 40 países, estableciendo el funcionamiento práctico de la organización.

Adopción de los primeros convenios

Se aprobaron seis convenios internacionales sobre: horas de trabajo en la industria, desempleo, protección de la maternidad, trabajo nocturno de mujeres, edad mínima y trabajo nocturno de menores.

Elección del primer Director General

Albert Thomas, político francés, fue designado como primer Director de la Oficina Internacional del Trabajo, la secretaría permanente de la OIT.

Establecimiento del Consejo de Administración

Se constituyó el primer Consejo de Administración tripartito con 24 miembros (12 gubernamentales, 6 empleadores y 6 trabajadores).





Primeros años de la OIT (1919-1939)

Consolidación institucional

Establecimiento de la sede permanente en Ginebra (1926) y desarrollo de los procedimientos internos de funcionamiento, incluyendo los mecanismos de supervisión de normas.

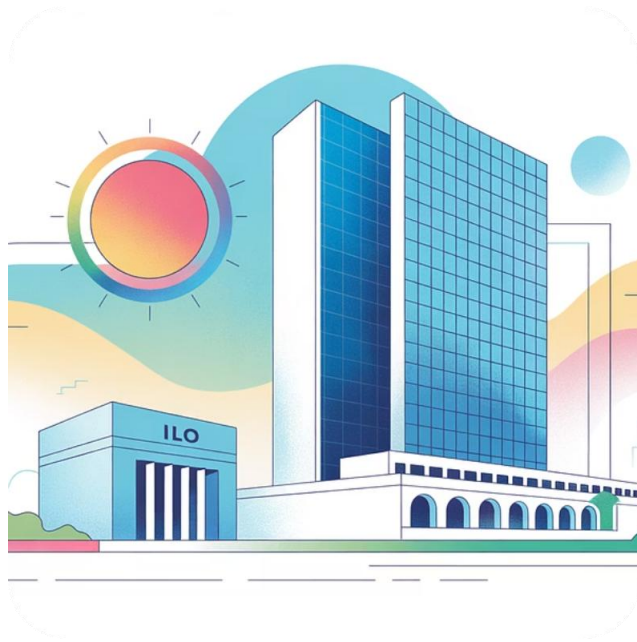
Expansión normativa

Adopción de 67 convenios y 66 recomendaciones durante este período, cubriendo temas fundamentales como libertad sindical, trabajo forzoso, condiciones de trabajo y seguridad social.

Desafíos históricos

La Gran Depresión (1929) y el ascenso de regímenes totalitarios pusieron a prueba la capacidad de la OIT para mantener los estándares laborales en un contexto de crisis económica y política.

La OIT y las Naciones Unidas



Transición Histórica

La evolución de la OIT desde la era de la Sociedad de Naciones hacia su rol en las Naciones Unidas fue un capítulo crucial en su desarrollo.



Supervivencia Postguerra

Este proceso garantizó la supervivencia de la organización tras los desafíos de la Segunda Guerra Mundial.



Organismo Especializado

La OIT se convirtió en el primer organismo especializado de las Naciones Unidas, reafirmando su posición internacional.



Mandato Ampliado

Permitió la reafirmación y ampliación de su mandato en el nuevo orden internacional establecido después del conflicto.

Reafirmación de principios y objetivos en la Declaración de Filadelfia (1944)

En plena Segunda Guerra Mundial, la OIT adoptó la Declaración de Filadelfia, que reafirmó y amplió los principios fundamentales de la organización para el mundo de posguerra. Esta declaración histórica estableció nuevos pilares para su misión:

El trabajo no es una mercancía

Este principio establece que el trabajo humano no debe ser tratado como un simple artículo de comercio sujeto únicamente a las leyes del mercado.

Libertad de expresión y asociación

La libertad de expresión y de asociación son esenciales para el progreso constante en el ámbito laboral y social.

La pobreza es una amenaza global

La pobreza, en cualquier lugar, constituye un peligro para la prosperidad de todos, subrayando la interconexión global.

Lucha incesante contra la necesidad

La lucha contra la necesidad debe proseguirse con incesante energía, abordando las desigualdades y carencias a nivel mundial.

La Declaración amplió significativamente el mandato de la OIT, extendiéndolo a cuestiones económicas, financieras y sociales de alcance internacional, sentando las bases para su papel futuro.

Contenido de la Declaración de Filadelfia

Principios fundamentales

Reafirmación de que el trabajo no es una mercancía y que la libertad de expresión y asociación son esenciales para el progreso sostenido.

Objetivos ampliados

Extensión del mandato de la OIT a áreas como el pleno empleo, la elevación del nivel de vida, la extensión de medidas de seguridad social y la garantía de igualdad de oportunidades educativas y profesionales.

Dimensión económica

Reconocimiento de la responsabilidad de la OIT para examinar y considerar políticas económicas y financieras internacionales a la luz de su objetivo fundamental de justicia social.

Universalidad

Afirmación de que los principios enunciados son plenamente aplicables a todos los pueblos, aunque deban determinarse modalidades de aplicación que tengan en cuenta el grado de desarrollo económico y social.



La OIT como organismo especializado de la ONU

Conferencia de San Francisco (1945)

La Carta de las Naciones Unidas reconoce la importancia de la cooperación económica y social internacional, estableciendo el marco para la incorporación de organismos especializados.

Adaptación estructural

Modificación de la constitución de la OIT para reflejar su nueva relación con la ONU y eliminar referencias a la Sociedad de Naciones.

1

2

Acuerdo formal OIT-ONU (1946)

Firma del acuerdo que establece a la OIT como el primer organismo especializado asociado con las Naciones Unidas, reconociendo su autonomía y competencia específica en materia laboral.

3

4

Coordinación interinstitucional

Establecimiento de mecanismos de cooperación con otros organismos del sistema de las Naciones Unidas para abordar cuestiones socioeconómicas de manera integral.



Acuerdo entre la OIT y la ONU (1946)

Reconocimiento mutuo

Las Naciones Unidas reconocen a la OIT como organismo especializado competente para emprender acciones apropiadas conforme a su instrumento constitutivo para el cumplimiento de sus propósitos.

Representación recíproca

Establecimiento de mecanismos para la participación de representantes en las reuniones de ambas organizaciones, facilitando la coordinación de políticas y actividades.

Intercambio de información

Compromiso de intercambiar documentos, estudios y datos relevantes para evitar duplicación de esfuerzos y promover la colaboración efectiva.

Autonomía preservada

Garantía de que la OIT mantendría su carácter tripartito único y su independencia en la toma de decisiones sobre asuntos laborales, a pesar de su integración al sistema de la ONU.

Relevancia y autonomía de la OIT en el sistema internacional

La OIT mantiene características únicas que la distinguen dentro del sistema de las Naciones Unidas, permitiéndole mantener su relevancia y adaptarse a los cambios en el mundo del trabajo:



Estructura Tripartita Única: Es el único organismo donde trabajadores y empleadores participan en pie de igualdad con los gobiernos en la toma de decisiones, reflejando una verdadera democracia social.



Sistema Normativo Propio: Posee un sistema de elaboración de normas internacionales del trabajo y mecanismos específicos de supervisión y control que aseguran su aplicación efectiva.



Competencia Exclusiva en Normas Laborales: Goza de autoridad exclusiva en la formulación y promoción de normas internacionales del trabajo, siendo el referente mundial en esta materia.

Esta autonomía le ha permitido desarrollar un corpus normativo especializado y mantener su relevancia a lo largo de más de un siglo, adaptándose continuamente a los desafíos y cambios en el mundo del trabajo.

La OIT en la posguerra y la Guerra Fría

Reconstrucción (1945-1950)

La OIT contribuyó a la reconstrucción económica y social de posguerra, proporcionando asistencia técnica para el desarrollo de sistemas de seguridad social y formación profesional.

Tensiones Este-Oeste

La Guerra Fría generó desafíos para el funcionamiento tripartito, especialmente en relación con la representatividad de los delegados de trabajadores y empleadores de los países del bloque socialista.

1

2

3

4

Descolonización (1950-1970)

Expansión significativa de la membresía con la incorporación de nuevos estados independientes, adaptando sus programas para abordar las necesidades específicas de los países en desarrollo.

Programa Mundial del Empleo (1969)

Lanzamiento de una iniciativa integral para promover el empleo productivo y libremente elegido como respuesta a los desafíos del desarrollo económico global.



Hitos históricos de la OIT (1919-1999)



Fundación (1919)

Establecimiento como parte del Tratado de Versalles con la misión de promover la justicia social y los derechos laborales internacionalmente reconocidos.



Declaración de Filadelfia (1944)

Reafirmación y ampliación de los principios fundamentales de la OIT, estableciendo que "el trabajo no es una mercancía" y extendiendo su mandato.



Premio Nobel de la Paz (1969)

Reconocimiento por su contribución a la paz y la justicia social en su 50° aniversario, destacando su labor en la mejora de las condiciones laborales.



Declaración de Principios y Derechos Fundamentales (1998)

Identificación de ocho convenios fundamentales que todos los miembros deben respetar independientemente de su ratificación.

La OIT y México: Una relación histórica

México ha mantenido una relación significativa con la OIT desde sus inicios, marcando su compromiso con la justicia social y los derechos laborales a nivel global:

Miembro Fundador

México fue uno de los primeros países latinoamericanos en unirse a la OIT en 1919, destacando su compromiso inicial con la justicia social global desde la fundación de la organización.

Influencia Constitucional

El innovador Artículo 123 de la Constitución mexicana de 1917, pionero en derechos laborales, sirvió como fuente de inspiración para los principios fundacionales de la OIT.

Ratificación de Convenios

México ha ratificado 81 convenios de la OIT, incluyendo los ocho fundamentales, demostrando su adherencia a los estándares internacionales del trabajo.

Anfitrión de Conferencias

El país albergó la Conferencia Regional Americana de la OIT en 1946 y 1982, facilitando el diálogo y la cooperación regional en materia laboral.

La legislación laboral mexicana ha evolucionado en consonancia con las normas internacionales del trabajo, incorporando principios y estándares promovidos por la OIT.

Influencia de la OIT en la legislación laboral mexicana

Ley Federal del Trabajo

Numerosas disposiciones de la LFT reflejan principios y estándares establecidos en los convenios de la OIT, especialmente en materia de libertad sindical, negociación colectiva y no discriminación.

Reforma laboral de 2012

Incorporó elementos de flexibilidad laboral y nuevas modalidades de contratación, buscando equilibrar la protección de los trabajadores con la competitividad económica, siguiendo recomendaciones de la OIT.

Reforma constitucional de 2017

La transformación del sistema de justicia laboral, incluyendo la creación de tribunales laborales independientes y el fortalecimiento de la conciliación, se alineó con los principios de la OIT sobre administración de justicia laboral.

Reforma laboral de 2019

La democratización sindical, la transparencia en la negociación colectiva y los mecanismos de verificación respondieron directamente a compromisos internacionales derivados del Convenio 98 de la OIT, ratificado por México en 2018.

Convenios fundamentales de la OIT ratificados por México

1

Libertad sindical

Convenio 87 sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación (1950)

Convenio 98 sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva (2018)

2

Trabajo forzoso

Convenio 29 sobre el trabajo forzoso (1934)

Convenio 105 sobre la abolición del trabajo forzoso (1959)

3

No discriminación

Convenio 100 sobre igualdad de remuneración (1952)

Convenio 111 sobre la discriminación en el empleo y ocupación (1961)

4

Trabajo infantil

Convenio 138 sobre la edad mínima (2015)

Convenio 182 sobre las peores formas de trabajo infantil (2000)

Estructura actual de la OIT

Conferencia Internacional del Trabajo

Órgano supremo que se reúne anualmente. Adopta convenios y recomendaciones, aprueba el presupuesto y elige al Consejo de Administración.



Consejo de Administración

Órgano ejecutivo que se reúne tres veces al año. Toma decisiones sobre políticas, establece el programa y presupuesto, y elige al Director General.

Oficina Internacional del Trabajo

Secretaría permanente que implementa programas y políticas, proporciona asistencia técnica y realiza investigaciones sobre temas laborales.

Todos los órganos mantienen la estructura tripartita, con representación de gobiernos, empleadores y trabajadores, característica distintiva de la OIT desde su fundación.



La OIT en el siglo XXI

Trabajo decente

Desde 1999, la OIT ha articulado su misión en torno al concepto de "trabajo decente", que integra empleo productivo, derechos laborales, protección social y diálogo social.

Globalización justa

La OIT ha abogado por una dimensión social de la globalización, buscando que los beneficios del comercio internacional y la integración económica se distribuyan equitativamente.

Futuro del trabajo

Ante los cambios tecnológicos, demográficos y climáticos, la OIT ha desarrollado iniciativas para anticipar y abordar las transformaciones en el mundo laboral.

Declaración del Centenario de la OIT (2019)

En su 100° aniversario, la OIT adoptó la Declaración del Centenario para el Futuro del Trabajo, que aborda las transformaciones del mundo laboral con un enfoque centrado en las personas:



Reafirmación del mandato:
Reafirma el mandato histórico de justicia social de la organización.



Reconocimiento de transformaciones: Reconoce las transformaciones profundas en el mundo del trabajo.



Enfoque centrado en las personas: Establece un enfoque centrado en las personas para el futuro del trabajo.



Fortalecimiento de capacidades: Enfatiza la importancia de fortalecer las capacidades para aprovechar las oportunidades en un mundo laboral cambiante.

La Declaración proporciona una hoja de ruta para la acción de la OIT en el contexto de la cuarta revolución industrial y los desafíos globales contemporáneos.



La OIT y los Objetivos de Desarrollo Sostenible

ODS 8: Trabajo decente y crecimiento económico

La OIT lidera la implementación de este objetivo, que busca promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos.

Contribución transversal

El trabajo de la OIT contribuye a múltiples ODS, incluyendo la reducción de la pobreza (ODS 1), la igualdad de género (ODS 5), la reducción de desigualdades (ODS 10) y las alianzas para lograr los objetivos (ODS 17).

Indicadores laborales

La OIT es la agencia custodio de 14 indicadores relacionados con el trabajo decente dentro del marco de seguimiento de los ODS, proporcionando datos y análisis para medir el progreso global.



Desafíos contemporáneos para la OIT



Digitalización y automatización

Abordar el impacto de la inteligencia artificial, la robotización y la economía digital en el empleo, las condiciones laborales y las relaciones de trabajo.



Transición justa

Promover una transición ecológicamente sostenible que cree trabajo decente y proteja a los trabajadores y comunidades afectados por el cambio climático y las políticas de descarbonización.



Desigualdades persistentes

Combatir las disparidades en el acceso al trabajo decente basadas en género, edad, origen étnico, discapacidad y otras características, que se mantienen a pesar del progreso normativo.

Llamado mundial a la acción (2021)

Adopción unánime

En junio de 2021, la Conferencia Internacional del Trabajo adoptó por unanimidad el "Llamado mundial a la acción para una recuperación centrada en las personas de la crisis causada por la COVID-19".

Áreas prioritarias

Identifica cuatro áreas clave: crecimiento económico inclusivo y empleo; protección de todos los trabajadores; protección social universal; y diálogo social.

Compromisos específicos

El documento establece compromisos para acelerar la implementación de la Declaración del Centenario mediante políticas que prioricen la creación de trabajo decente para todos y aborden las desigualdades.

Cooperación internacional

Hace un llamado a la cooperación internacional y a las instituciones multilaterales para apoyar estrategias nacionales de recuperación y aumentar la asistencia a los países más vulnerables.

Conclusiones: La OIT en perspectiva histórica

1

Continuidad y adaptación

A lo largo de más de un siglo, la OIT ha mantenido sus principios fundamentales mientras se adaptaba a un mundo en constante cambio, demostrando la perdurabilidad de su misión de justicia social.

2

Tripartismo como fortaleza

La estructura tripartita ha sido clave para la legitimidad y efectividad de la OIT, permitiendo que sus normas y políticas reflejen las perspectivas de los principales actores del mundo del trabajo.

3

Impacto normativo global

El corpus de normas internacionales del trabajo desarrollado por la OIT ha influido significativamente en las legislaciones laborales nacionales, incluyendo la mexicana, estableciendo estándares mínimos universales.

4

Relevancia contemporánea

Los desafíos actuales como la digitalización, el cambio climático y la recuperación post-pandemia confirman la continua relevancia de la OIT como foro global para abordar las cuestiones laborales.

5

Legado para México

La relación histórica entre México y la OIT ha contribuido al desarrollo del marco jurídico laboral mexicano, reflejando un compromiso compartido con los principios de trabajo decente y justicia social.



Segunda Unidad

Estructura y Funcionamiento de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)

Índice de la Unidad

Introducción

- Observaciones generales de la Unidad
- Contexto histórico

Naturaleza Jurídica y Principios

- Carácter intergubernamental
- Principio del tripartismo
- Objetivos fundamentales

Órganos Principales

- Conferencia Internacional
- Consejo de Administración
- Oficina Internacional

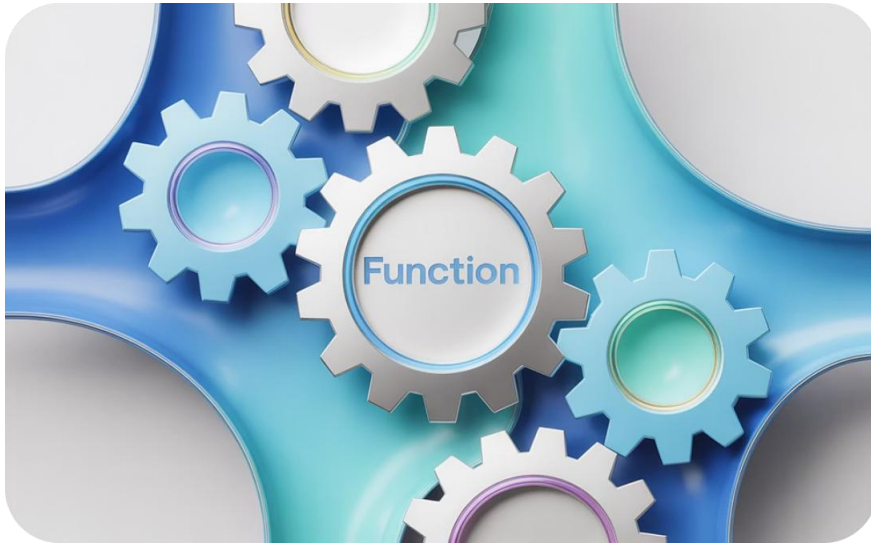
Otros Órganos y Mecanismos

- Comités técnicos
- Oficinas regionales
- Instituto de Estudios Laborales

Conclusiones

- 5 puntos conclusivos
- Relevancia para México

Observaciones Generales de la Unidad



Estructura y Funcionamiento de la OIT

Esta unidad explora la estructura organizacional y el funcionamiento de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), un organismo especializado de las Naciones Unidas crucial para el derecho laboral internacional y la legislación mexicana.



Creación y Aplicación de Normas

Es fundamental comprender cómo las normas internacionales del trabajo se crean, implementan y supervisan globalmente, y cómo México participa activamente en estos procesos esenciales.



El Principio del Tripartismo

La OIT se distingue por su estructura tripartita, que asegura la participación equitativa de gobiernos, empleadores y trabajadores en la toma de decisiones, un modelo único en el sistema de las Naciones Unidas.

Contexto Histórico de la OIT

1919

Fundación de la OIT como parte del Tratado de Versalles tras la Primera Guerra Mundial, con la convicción de que la justicia social es esencial para la paz universal y permanente.

1944

Adopción de la Declaración de Filadelfia, que reafirma los principios fundamentales de la OIT y amplía su mandato.

1946

La OIT se convierte en el primer organismo especializado asociado con las Naciones Unidas recién creadas.

1969

La OIT recibe el Premio Nobel de la Paz por su contribución a la justicia social y la paz.



Naturaleza Jurídica y Principios Constitucionales

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) se distingue por características únicas que la diferencian de otras organizaciones internacionales. Su esencia reside en su **estructura tripartita** y su firme creencia en la **justicia social** como pilar para la paz global.

Su marco jurídico se fundamenta en su Constitución, establecida en 1919 y adaptada a lo largo del tiempo. Este documento central no solo delinea sus objetivos y funcionamiento, sino que también define los derechos y responsabilidades de sus Estados miembros.



Base Constitucional

Su Constitución de 1919 define su naturaleza jurídica, sus objetivos, estructura y funcionamiento.



Justicia Social

Comprometida con la justicia social como condición indispensable para la paz universal.



Principio Tripartito

Única en su tipo, integra a gobiernos, empleadores y trabajadores en la toma de decisiones.



Alcance Internacional

Establece derechos y obligaciones para sus Estados miembros en el ámbito laboral global.

La OIT como organización internacional intergubernamental y tripartita

Organización Intergubernamental

La OIT está compuesta por 187 Estados soberanos que se adhieren voluntariamente, incluyendo a México desde 1931. Esto la establece como una organización internacional de carácter intergubernamental.

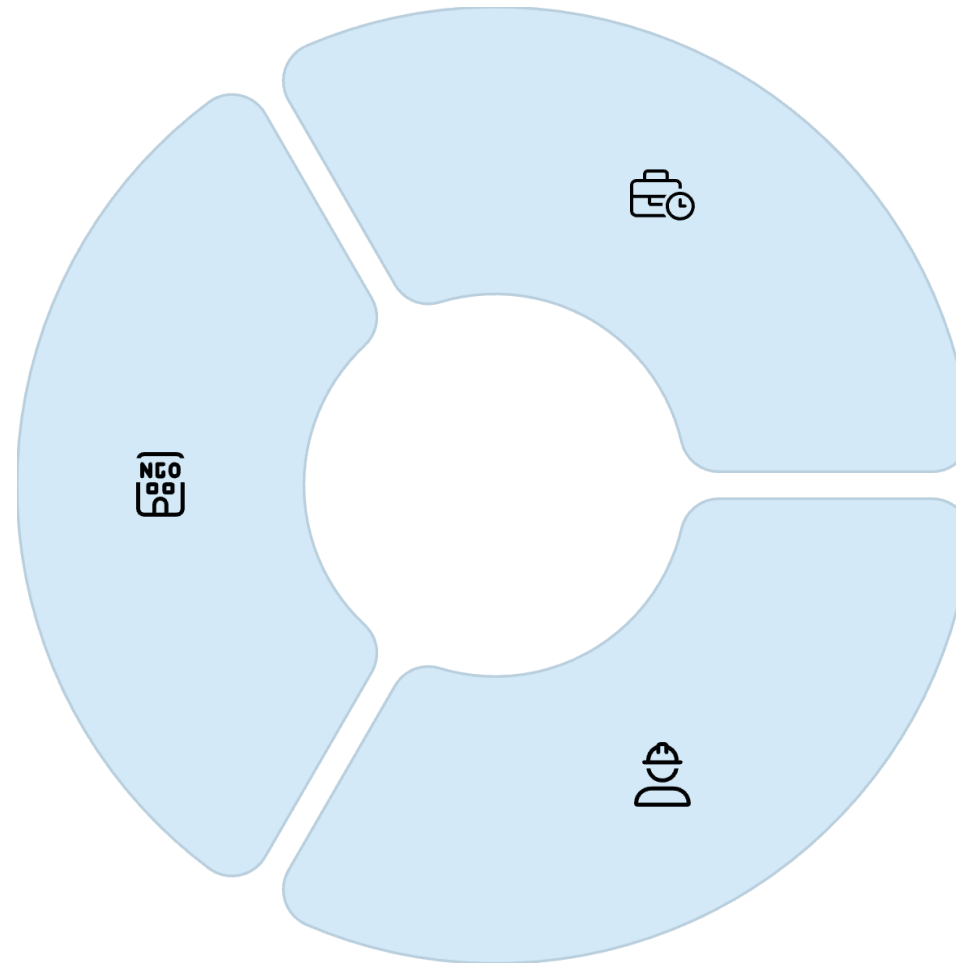
Estructura Tripartita Única

Se distingue por su estructura tripartita, donde gobiernos, empleadores y trabajadores participan en pie de igualdad en las deliberaciones y la toma de decisiones, promoviendo el diálogo social para el trabajo decente.

El principio del tripartismo: gobiernos, empleadores y trabajadores

Gobiernos

Representan el interés público y son responsables de la ratificación e implementación de las normas internacionales del trabajo en sus respectivos países.



Empleadores

Representados por organizaciones empresariales, aportan la perspectiva del sector privado y las necesidades de las empresas en el mercado laboral.

Trabajadores

Representados por sindicatos y organizaciones de trabajadores, defienden los derechos e intereses de los trabajadores en la formulación de políticas laborales.

El tripartismo garantiza que las perspectivas de los tres actores principales del mundo del trabajo se tengan en cuenta en las actividades de la OIT, promoviendo el consenso y la legitimidad de sus decisiones.

Tripartismo en la Práctica

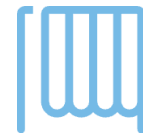
El tripartismo se manifiesta de forma tangible en la estructura y el funcionamiento de la OIT, asegurando que las voces de todos los actores del mundo laboral sean escuchadas y consideradas.



Composición de las Delegaciones

En los órganos de la OIT, cada delegación nacional está compuesta por dos representantes gubernamentales, un representante de los empleadores y un representante de los trabajadores, reflejando este equilibrio único.

Este enfoque tripartito es crucial para promover el consenso y la legitimidad en la toma de decisiones, garantizando que las políticas y normas laborales internacionales sean inclusivas y efectivas.



Voto Independiente

Los representantes de cada sector (gobiernos, empleadores y trabajadores) tienen derecho a votar de manera independiente, permitiendo una representación más equilibrada de los intereses laborales a nivel global.

Objetivos fundamentales de la OIT

1

Promover y cumplir las normas laborales

Desarrollar y promover un sistema de normas internacionales del trabajo que establezcan principios y derechos básicos en el trabajo.

2

Crear mayores oportunidades de empleo

Fomentar políticas que generen más y mejores empleos, reduciendo el desempleo y subempleo en el mundo.

3

Extender la protección social

Ampliar la cobertura y eficacia de la protección social para todos, incluyendo seguridad social y condiciones laborales seguras.

4

Fortalecer el diálogo social

Promover el diálogo social entre gobiernos, organizaciones de trabajadores y de empleadores para fomentar el consenso y la participación democrática.

Agenda de Trabajo Decente

La OIT articula sus objetivos fundamentales a través de la Agenda de Trabajo Decente, buscando asegurar que todos los trabajadores tengan acceso a un empleo productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana.



Empleo Productivo y Digno

La agenda busca garantizar que cada persona tenga acceso a un trabajo productivo que ofrezca un ingreso justo, seguridad en el lugar de trabajo y protección social para sus familias, fomentando la libertad y la dignidad humana.



Integración con ODS 8

Esta iniciativa se alinea estrechamente con el Objetivo de Desarrollo Sostenible 8 de las Naciones Unidas: "Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos".



Pilares del Trabajo Decente

El concepto abarca aspiraciones esenciales en la vida laboral: oportunidades de trabajo con ingreso justo, seguridad ocupacional y acceso a sistemas de protección social, que son cruciales para el bienestar individual y colectivo.

Órganos Principales de la OIT



Conferencia Internacional del Trabajo

Conocida como el "Parlamento Internacional del Trabajo", este órgano es crucial para la adopción de normas laborales y el debate de políticas globales.



Consejo de Administración

Actúa como el órgano ejecutivo de la OIT, responsable de tomar decisiones clave sobre políticas, programas y el presupuesto de la organización.



Oficina Internacional del Trabajo

Es el secretariado permanente de la OIT, encargado de implementar las actividades y programas bajo la supervisión del Consejo de Administración.

Estos tres órganos principales trabajan de manera coordinada para cumplir con el mandato de la OIT, cada uno con funciones específicas pero complementarias que garantizan el funcionamiento eficaz de la organización.

La Conferencia Internacional del Trabajo: composición

La Conferencia Internacional del Trabajo (CIT) es el órgano supremo de la OIT y se reúne anualmente en Ginebra, Suiza, generalmente en el mes de junio. Es conocida como el "Parlamento Internacional del Trabajo". Cada Estado miembro está representado por una delegación compuesta por diferentes actores, reflejando la estructura tripartita de la organización.



Dos Delegados Gubernamentales

Cada Estado miembro envía dos representantes de su gobierno. Estos delegados son responsables de presentar la posición oficial de su país.



Un Delegado de los Empleadores

Las organizaciones empresariales de cada Estado miembro designan a un delegado que representa los intereses de los empleadores en el ámbito laboral.



Un Delegado de los Trabajadores

Las organizaciones sindicales y de trabajadores de cada país nombran a un delegado que defiende los derechos e intereses de los trabajadores.



Consejeros Técnicos

Los delegados pueden ir acompañados de consejeros técnicos. Estos pueden participar en los debates, pero solo tienen derecho a voto si sustituyen a un delegado principal.

Cada delegado tiene derecho a voto individual, lo que garantiza que las perspectivas de los gobiernos, empleadores y trabajadores sean representadas de manera equilibrada en las decisiones de la Conferencia.

La Conferencia Internacional del Trabajo: funciones y atribuciones

Función normativa

Elabora y adopta normas internacionales del trabajo en forma de convenios y recomendaciones. Los convenios son tratados internacionales vinculantes una vez ratificados, mientras que las recomendaciones proporcionan orientaciones no vinculantes.

Función de control

Supervisa la aplicación de los convenios y recomendaciones a través del examen de memorias presentadas por los Estados miembros y mediante procedimientos especiales de reclamación y queja.

Función deliberativa

Discute problemas sociales y laborales de importancia internacional y adopta resoluciones que orientan la política general de la OIT.

Función constitucional

Aprueba el presupuesto de la organización, elige a los miembros del Consejo de Administración y puede modificar la Constitución de la OIT mediante enmiendas.

Proceso de Adopción de Normas Internacionales del Trabajo

Identificación del problema

El Consejo de Administración incluye un tema en la agenda de la Conferencia para la elaboración de una norma.

Preparación técnica

La Oficina prepara informes sobre legislación y práctica en los Estados miembros.

Primera discusión

La Conferencia debate el informe y puede decidir incluir el tema en la agenda de la siguiente reunión.

Segunda discusión y adopción

La Conferencia examina el proyecto de instrumento y lo adopta con una mayoría de dos tercios de los votos.



voice.
ture.



International
Labour aation

El Consejo de Administración: composición

El Consejo de Administración es el órgano ejecutivo de la OIT y se reúne tres veces al año en Ginebra. Está compuesto por 56 miembros titulares, reflejando el tripartismo de la organización:



28 Representantes Gubernamentales

Los gobiernos de los Estados miembros designan a sus representantes.



14 Representantes de los Empleadores

Designados por las organizaciones empresariales de cada país.



14 Representantes de los Trabajadores

Nombrados por las organizaciones sindicales y de trabajadores.

De los 28 puestos gubernamentales, 10 están reservados permanentemente para los Estados de mayor importancia industrial (Alemania, Brasil, China, Estados Unidos, Francia, India, Italia, Japón, Reino Unido y Rusia). Además de los miembros titulares, el Consejo cuenta con 66 miembros adjuntos (28 gubernamentales, 19 empleadores y 19 trabajadores) que participan en los debates pero solo votan cuando sustituyen a un miembro titular.

El Consejo de Administración: funciones y atribuciones

Dirección estratégica

Toma decisiones sobre la política de la OIT, decide el orden del día de la Conferencia y establece el programa y presupuesto que se someterán a la Conferencia.

Elección del Director General

Nombra al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, quien implementa las políticas de la organización bajo su supervisión.

Supervisión de actividades

Supervisa las actividades de la Oficina Internacional del Trabajo y vela por la ejecución de las decisiones de la Conferencia.

Examen de reclamaciones

Examina las reclamaciones presentadas contra Estados miembros por incumplimiento de convenios ratificados y puede establecer comisiones de encuesta.

El Consejo de Administración funciona a través de comisiones y comités que se ocupan de temas específicos:

- Comisión de Programa, Presupuesto y Administración
- Comisión de Cuestiones Jurídicas y Normas Internacionales del Trabajo
- Comisión de Empleo y Política Social
- Comisión de Reuniones Sectoriales y Técnicas y Cuestiones Afines
- Comisión de Cooperación Técnica
- Grupo de Trabajo sobre la Dimensión Social de la Mundialización

La Oficina Internacional del Trabajo: estructura



Sede y Función Central

La Oficina Internacional del Trabajo (OIT) es el secretariado permanente de la organización, con sede principal en Ginebra, Suiza. Funciona como su centro operativo, de investigación y de publicaciones, siendo el motor de las actividades de la OIT.



Dirección General

Está encabezada por un Director General, elegido por el Consejo de Administración para un mandato renovable de cinco años. Actualmente, el cargo es ocupado por Gilbert F. Houngbo de Togo, quien fue elegido en 2022.



Equipo Global

La Oficina cuenta con aproximadamente 2,700 funcionarios de más de 150 nacionalidades. Estos expertos trabajan tanto en la sede de Ginebra como en las cerca de 40 oficinas distribuidas globalmente, abarcando diversas disciplinas relacionadas con el mundo del trabajo.

La Oficina Internacional del Trabajo: funciones técnicas y administrativas

1 Preparación documental

Prepara documentos e informes que sirven de base para las conferencias y reuniones de la OIT, incluyendo estudios sobre temas laborales y sociales.

3 Investigación y publicaciones

Realiza investigaciones, recopila y distribuye información sobre temas laborales y publica estudios, informes y revistas especializadas.

2 Asistencia técnica

Proporciona asistencia técnica a los Estados miembros para abordar problemas laborales, desarrollar legislación laboral y fortalecer la administración del trabajo.

4 Administración de programas

Administra los programas de cooperación técnica en todo el mundo y gestiona los recursos humanos y financieros de la organización.



Departamentos y Oficinas Especializadas

La Oficina Internacional del Trabajo está organizada en departamentos técnicos especializados que abordan diferentes aspectos del mundo del trabajo:

- Departamento de Normas Internacionales del Trabajo
- Departamento de Política de Empleo
- Departamento de Empresas
- Departamento de Protección Social
- Departamento de Gobernanza y Tripartismo
- Departamento de Condiciones de Trabajo e Igualdad
- Departamento de Estadística
- Departamento de Investigación

Otros Órganos y Mecanismos

Además de sus tres órganos principales, la OIT cuenta con estructuras complementarias que apoyan su labor y extienden su alcance a nivel global y temático. Estos mecanismos le permiten:



Adaptación Regional

Adaptar su trabajo a las realidades y necesidades específicas de cada región y país, asegurando relevancia y efectividad.



Profundización Técnica

Profundizar en áreas técnicas específicas del mundo del trabajo, desarrollando soluciones y directrices especializadas.



Investigación y Formación

Fortalecer su capacidad de investigación, análisis y formación para enfrentar los desafíos laborales actuales y futuros.

Comités y comisiones técnicas

Comité de Libertad Sindical

Órgano tripartito que examina las quejas sobre violaciones de la libertad sindical, incluso contra Estados que no han ratificado los convenios pertinentes. Establecido en 1951, es uno de los mecanismos de control más importantes de la OIT.

Comisión de Expertos

La Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones examina las memorias de los gobiernos sobre la aplicación de las normas ratificadas. Está compuesta por 20 juristas independientes de diferentes regiones.

Comisiones sectoriales

Abordan problemas laborales en sectores económicos específicos como agricultura, construcción, educación, minería, transporte, etc. Reúnen a expertos tripartitos para desarrollar enfoques sectoriales.

Comisiones de Encuesta y Comités Tripartitos

Estos órganos y mecanismos son clave para garantizar el cumplimiento de los convenios internacionales del trabajo:



Comisiones de Encuesta

Representan el más alto nivel de investigación de la OIT. Se establecen para examinar quejas sobre el incumplimiento grave y persistente por parte de un Estado miembro de un convenio ratificado. Están compuestas por tres miembros independientes designados por el Director General y emiten informes con recomendaciones específicas.



Comités Tripartitos

Se crean para examinar reclamaciones presentadas contra un Estado miembro por el incumplimiento de un convenio ratificado. Están compuestos por miembros del Consejo de Administración de gobiernos, empleadores y trabajadores, y presentan sus conclusiones al Consejo para su consideración.

Oficinas regionales y subregionales



Oficina Regional para América Latina y el Caribe

Con sede en Lima, Perú, coordina las actividades de la OIT en 24 países de la región, incluyendo México. Implementa programas adaptados a las necesidades específicas de la región.



Oficina de País para México y Cuba

Ubicada en Ciudad de México, trabaja directamente con los constituyentes tripartitos mexicanos para implementar programas de trabajo decente y asistencia técnica adaptados al contexto nacional.



Equipos de Trabajo Decente

Equipos multidisciplinarios de especialistas técnicos que brindan asesoramiento y apoyo a los países en áreas como normas laborales, empleo, protección social y diálogo social.

Estructura Regional Global de la OIT

La OIT opera a través de una estructura descentralizada con cinco oficinas regionales:

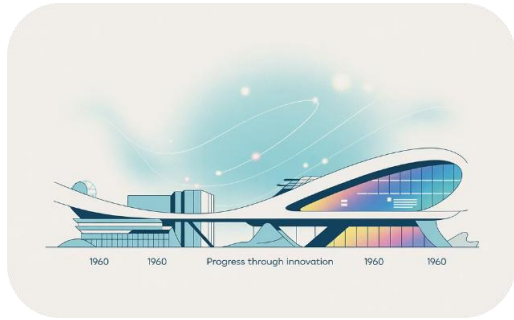
- Oficina Regional para África (Abiyán, Costa de Marfil)
- Oficina Regional para América Latina y el Caribe (Lima, Perú)
- Oficina Regional para los Estados Árabes (Beirut, Líbano)
- Oficina Regional para Asia y el Pacífico (Bangkok, Tailandia)
- Oficina Regional para Europa y Asia Central (Ginebra, Suiza)

Estas oficinas regionales supervisan numerosas oficinas de país y equipos de trabajo decente que implementan programas adaptados a las realidades locales.



El Instituto Internacional de Estudios Laborales

El Instituto Internacional de Estudios Laborales, hoy conocido como Departamento de Investigación de la OIT, es un pilar fundamental para la generación de conocimiento sobre el mundo del trabajo. Desde su fundación, ha evolucionado para seguir abordando los desafíos laborales globales a través de la investigación y el análisis.



Evolución y Reorganización

Fundado en 1960 como un centro autónomo de investigación avanzada sobre políticas laborales y sociales, fue reorganizado en 2013 y rebautizado como Departamento de Investigación de la OIT, manteniendo su misión original.



Funciones Principales

Sus principales funciones incluyen realizar investigaciones sobre temas emergentes, proporcionar un foro para el debate entre académicos y formuladores de políticas, y publicar estudios y análisis sobre tendencias laborales globales.



Informes Emblemáticos

El Departamento publica informes de referencia como "Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo" y "El Informe Mundial sobre Salarios", considerados publicaciones clave para entender las tendencias laborales globales.

Centro Internacional de Formación de la OIT

El Centro Internacional de Formación de la OIT, establecido en 1964 en Turín, Italia, es la rama de capacitación de la organización, dedicada a fortalecer las capacidades en el mundo del trabajo.



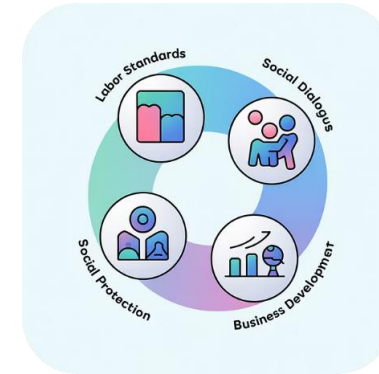
Sede en Turín, Italia

Desde 1964, el Centro ha sido el corazón de la capacitación de la OIT, ofreciendo un entorno de aprendizaje global.



Capacitación Global

Ofrece programas a funcionarios gubernamentales, representantes de empleadores y trabajadores, y personal de organizaciones internacionales.



Cobertura Integral

Sus programas abarcan todas las áreas de trabajo de la OIT, desde normas laborales y diálogo social hasta desarrollo empresarial y protección social.



Metodologías Innovadoras

Utiliza aprendizaje presencial, a distancia y mixto, capacitando a miles de participantes anualmente de todas las regiones del mundo.



Programas Especiales y Alianzas

1

Programa Internacional para la Erradicación del Trabajo Infantil (IPEC)

Creado en 1992, es uno de los programas más grandes de la OIT. Opera en más de 90 países para combatir el trabajo infantil a través de políticas nacionales, programas de acción directa y sensibilización.

2

Better Work

Programa conjunto de la OIT y la Corporación Financiera Internacional que mejora las condiciones laborales y la competitividad en las cadenas mundiales de suministro, particularmente en la industria de la confección.

3

SCORE (Sustaining Competitive and Responsible Enterprises)

Programa global que mejora la productividad y las condiciones de trabajo en pequeñas y medianas empresas a través de capacitación práctica y asesoramiento en el lugar de trabajo.

La OIT y México

México es miembro de la OIT desde 1931 y ha ratificado 81 convenios, incluyendo los ocho convenios fundamentales que cubren derechos laborales básicos.

La relación entre México y la OIT ha sido particularmente significativa en áreas clave:

Reforma laboral y justicia

Apoyo en la reciente reforma laboral de México (2019), alineada con los principios de la OIT y el Convenio 98 sobre el derecho de sindicación y negociación colectiva.

Diálogo social y libertad sindical

Promoción de espacios para el diálogo constructivo entre gobiernos, empleadores y trabajadores, y fortalecimiento de la libertad sindical.

Erradicación del trabajo infantil y forzoso

Programas y acciones conjuntas para combatir y eliminar el trabajo infantil y forzoso en todas sus formas.

Formalización del empleo informal

Iniciativas para integrar a los trabajadores del sector informal a la economía formal, garantizando sus derechos y protección social.

Igualdad de género laboral

Promoción de la igualdad de género en el ámbito laboral, buscando equidad en oportunidades y condiciones de trabajo.

Programa de Trabajo Decente para México

El Programa de Trabajo Decente por País (PTDP) para México establece las prioridades de cooperación entre la OIT y México. Las prioridades actuales incluyen:

- **Implementación de la reforma laboral**

Apoyo técnico para la implementación efectiva de la reforma laboral de 2019, incluyendo el fortalecimiento de los tribunales laborales y el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral.

- **Formalización del empleo**

Estrategias para reducir la informalidad laboral, que afecta a más del 50% de los trabajadores mexicanos, limitando su acceso a la protección social y derechos laborales.

- **Erradicación del trabajo infantil**

Apoyo a la implementación de la Estrategia Nacional para la Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil y la Protección de Adolescentes Trabajadores en Edad Permitida.

Desafíos y Oportunidades para la OIT

Globalización

Abordar los desafíos de la globalización económica y las cadenas mundiales de suministro para garantizar que el comercio internacional promueva el trabajo decente.

Desigualdades

Abordar las crecientes desigualdades en el mundo del trabajo, incluyendo brechas de género, discriminación y acceso desigual a oportunidades.



Futuro del trabajo

Adaptarse a las transformaciones tecnológicas, demográficas y climáticas que están cambiando fundamentalmente el mundo del trabajo.

Crisis globales

Responder a crisis como la pandemia de COVID-19 que han tenido impactos devastadores en los mercados laborales y han exacerbado las desigualdades.

La OIT y los Objetivos de Desarrollo Sostenible

La OIT desempeña un papel fundamental en la implementación de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, promoviendo la coherencia de políticas entre los objetivos económicos, sociales y ambientales, y abogando por la integración del trabajo decente en las estrategias nacionales de desarrollo sostenible.

ODS 8: Trabajo Decente y Crecimiento Económico

La OIT es clave para la Agenda 2030, enfocándose en el Objetivo 8. Su misión es promover empleo pleno, productivo y sostenible para todos.

ODS 1: Fin de la Pobreza

A través de la promoción del trabajo decente, la OIT contribuye directamente a la erradicación de la pobreza, ofreciendo vías hacia una vida digna y sostenible.

ODS 5: Igualdad de Género

La OIT impulsa la igualdad de género en el ámbito laboral, luchando contra la discriminación y promoviendo el acceso equitativo a oportunidades para mujeres y hombres.

ODS 10: Reducción de las Desigualdades

Trabaja para reducir las desigualdades en el mundo del trabajo, asegurando que todos tengan acceso a derechos laborales y protección social, sin importar su origen.

ODS 16: Paz, Justicia e Instituciones Sólidas

La OIT fortalece las instituciones laborales y fomenta el diálogo social, contribuyendo a la paz, la justicia y la gobernanza efectiva en el mundo del trabajo.

Declaración del Centenario de la OIT

En 2019, con motivo de su centenario, la OIT adoptó la "Declaración del Centenario para el Futuro del Trabajo", que establece una hoja de ruta para un futuro del trabajo centrado en las personas.

La Declaración hace un llamado a todos los Estados miembros a trabajar por:

Capacidades y Transición

Fortalecer las capacidades de las personas para beneficiarse de las oportunidades en un mundo laboral en constante cambio.

Instituciones Laborales Robustas

Fortalecer las instituciones del trabajo para garantizar una protección adecuada a todos los trabajadores.

Crecimiento Sostenible y Trabajo Decente

Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo, y el trabajo decente para todos.

Cooperación Internacional

Reforzar la cooperación internacional y la solidaridad para lograr la igualdad de oportunidades y resultados para todos.

Conclusiones: 5 Puntos Clave sobre la OIT

Estructura Tripartita Única

La OIT es la única organización internacional con una estructura tripartita que garantiza la participación igualitaria de gobiernos, empleadores y trabajadores en la toma de decisiones, lo que le otorga legitimidad y representatividad en el mundo del trabajo.

Sistema Normativo Integral

A través de sus convenios y recomendaciones, la OIT ha desarrollado el código internacional del trabajo más completo, estableciendo estándares mínimos en todas las áreas laborales y mecanismos de supervisión para su cumplimiento.

Relevancia para México

La relación entre México y la OIT ha sido fundamental para el desarrollo del derecho laboral mexicano, influyendo en reformas importantes como la de 2019 y proporcionando asistencia técnica en áreas prioritarias.

Adaptación Constante

A lo largo de sus más de 100 años de historia, la OIT ha demostrado capacidad para adaptarse a los cambios en el mundo del trabajo, desde la revolución industrial hasta la digitalización actual, manteniendo su relevancia.

Enfoque Integral

La OIT aborda el mundo del trabajo desde una perspectiva integral que combina derechos laborales, protección social, creación de empleo y diálogo social, reconociendo la interdependencia de estos elementos para lograr la justicia social.

Tercera Unidad

Normas Internacionales del Trabajo y Mecanismos de Control



Índice de la Unidad

3.1. Las Normas Internacionales del Trabajo (NIT)

- Convenios y Recomendaciones
- Proceso de elaboración y adopción
- Principales categorías
- Declaración de 1998

3.2. Mecanismos de Control y Supervisión

- Mecanismos regulares
- Mecanismos especiales
- Procedimientos específicos

3.3. Impacto en el Ordenamiento Jurídico Nacional

- Jerarquía de tratados
- Armonización legislativa
- Jurisprudencia relevante

Observaciones Generales de la Unidad



Sistema Normativo Internacional

Esta unidad explora el sistema internacional de normas laborales, sus mecanismos de aplicación y su influencia en el derecho mexicano. Aborda los instrumentos de la OIT, los procedimientos de control y cómo se integran al ordenamiento jurídico nacional.



Impacto en la Legislación Nacional

Comprender estos temas es fundamental para entender la dimensión global del derecho laboral y su incidencia en la legislación de México. Esto es especialmente relevante tras las reformas constitucionales en derechos humanos de 2011 y la reforma laboral de 2019, que han fortalecido el papel de las normas internacionales.

Las Normas Internacionales del Trabajo (NIT)

Las Normas Internacionales del Trabajo (NIT) constituyen el sistema normativo fundamental de la OIT, diseñado para:



Promover el Trabajo Decente

Asegurando oportunidades laborales justas, productivas y dignas para todos.



Ofrecer Protección Social

Garantizando la seguridad, el bienestar y la cobertura social para los trabajadores y sus familias.



Fortalecer el Diálogo Social

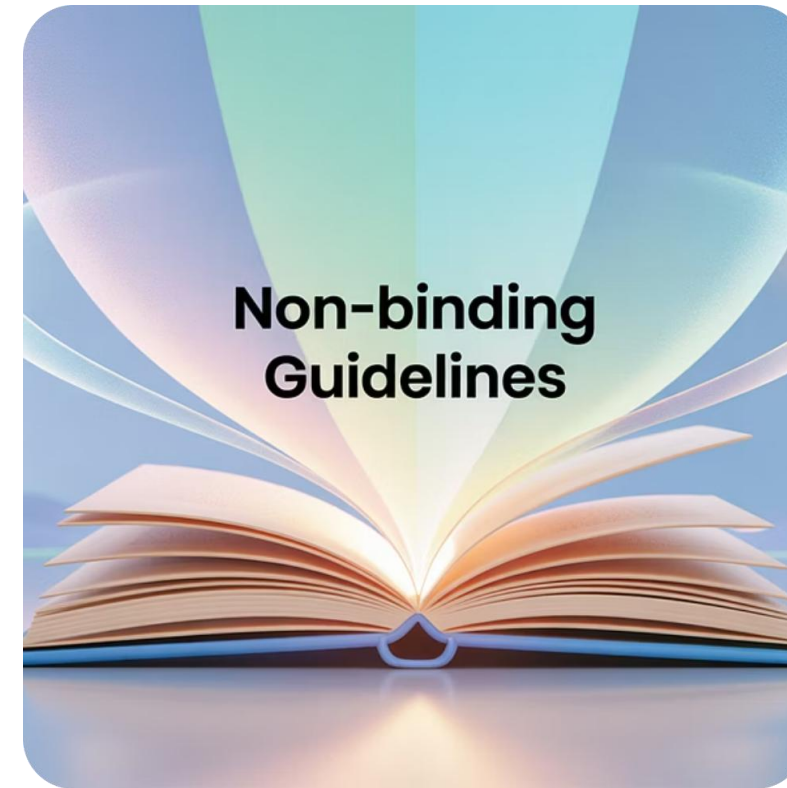
Impulsando la negociación y el consenso entre empleadores, trabajadores y gobiernos en cuestiones laborales.

Convenios y Recomendaciones: naturaleza jurídica y diferencias



Convenios (Tratados Internacionales Vinculantes)

Los convenios son tratados internacionales que, una vez ratificados por los Estados miembros, se convierten en obligaciones jurídicas específicas. En México, su ratificación los integra directamente al ordenamiento jurídico nacional.



Recomendaciones (Directrices No Vinculantes)

Las recomendaciones son instrumentos no vinculantes que complementan o detallan las disposiciones de los convenios. Sirven como guías y referencias para la formulación de políticas nacionales y prácticas legislativas, sin requerir ratificación.

Convenios Fundamentales de la OIT

1

Libertad Sindical

Convenio 87 sobre libertad sindical y protección del derecho de sindicación (1948)

Convenio 98 sobre el derecho de sindicación y negociación colectiva (1949)

2

Trabajo Forzoso

Convenio 29 sobre trabajo forzoso (1930) y su Protocolo de 2014

Convenio 105 sobre la abolición del trabajo forzoso (1957)

3

Trabajo Infantil

Convenio 138 sobre la edad mínima (1973)

Convenio 182 sobre las peores formas de trabajo infantil (1999)

4

No Discriminación

Convenio 100 sobre igualdad de remuneración (1951)

Convenio 111 sobre la discriminación en el empleo (1958)

Proceso de elaboración y adopción de las NIT

Identificación del problema

El Consejo de Administración incluye un tema en la agenda de la Conferencia Internacional del Trabajo

Preparación técnica

La Oficina Internacional del Trabajo prepara un informe sobre legislación y práctica en los Estados miembros

Primera discusión

La Conferencia debate el informe y puede decidir incluir el tema en la agenda de la siguiente reunión

Consultas con gobiernos

La Oficina prepara un proyecto de instrumento basado en los comentarios recibidos

Segunda discusión y adopción

La Conferencia examina el proyecto y lo adopta con una mayoría de dos tercios de los votos

En México, el proceso de ratificación requiere la aprobación del Senado conforme al artículo 76, fracción I, de la Constitución.

Principales categorías de NIT

Derechos fundamentales

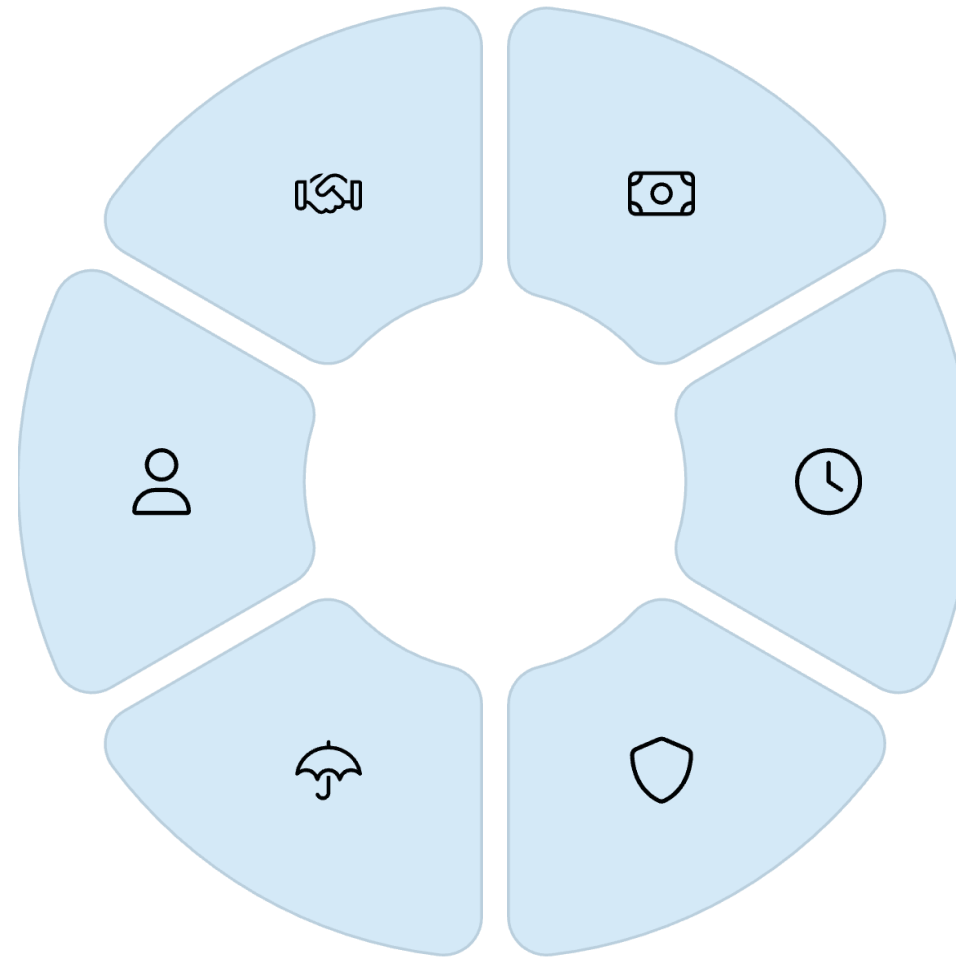
Libertad sindical, eliminación del trabajo forzoso, abolición del trabajo infantil, eliminación de la discriminación

Protección especial

Protección de la maternidad, trabajadores migrantes, pueblos indígenas, trabajadores domésticos

Seguridad social

Normas generales, protección en las diferentes ramas de seguridad social



Salarios

Protección, métodos de fijación, cláusulas laborales en contratos públicos

Tiempo de trabajo

Horas de trabajo, descanso semanal, vacaciones pagadas, trabajo nocturno

Seguridad y salud

Normas generales, protección contra riesgos específicos, protección en ocupaciones particulares

Convenios ratificados por México

México ha ratificado 81 convenios de la OIT, lo que demuestra su compromiso con los estándares laborales internacionales. Entre ellos, destacan los 8 convenios fundamentales que abordan principios clave del trabajo decente:

Libertad Sindical (C87, 1950)
Sobre libertad sindical y protección del derecho de sindicación.

Trabajo Forzoso (C29, 1934)
Sobre la eliminación del trabajo forzoso.

Igualdad de Remuneración (C100, 1952)
Sobre igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor.

Abolición del Trabajo Forzoso (C105, 1959)
Sobre la abolición de toda forma de trabajo forzoso u obligatorio.

No Discriminación (C111, 1961)
Sobre la discriminación en materia de empleo y ocupación.

Edad Mínima (C138, 2015)
Sobre la edad mínima de admisión al empleo.

Peores Formas de Trabajo Infantil (C182, 2000)
Sobre la prohibición de las peores formas de trabajo infantil y la acción inmediata para su eliminación.

Sindicación y Negociación Colectiva (C98, 2018)
Sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva.

La ratificación del Convenio 98 en 2018 fue particularmente significativa para México, ya que se dio en el contexto de una profunda reforma laboral en 2019. Esta ratificación y la subsiguiente reforma buscaron fortalecer de manera crucial la libertad sindical y la negociación colectiva auténtica en el país, alineando la legislación nacional con los principios internacionales.

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

Esta Declaración compromete a los Estados miembros a respetar y promover los principios y derechos en cuatro categorías, independientemente de si han ratificado los convenios pertinentes.

Estos principios y derechos son considerados como condiciones necesarias para el desarrollo y la justicia social en el contexto de la globalización económica.

- **Libertad de asociación y reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva**
- **Eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio**
- **Abolición efectiva del trabajo infantil**
- **Eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación**

Seguimiento de la Declaración de 1998



Memorias anuales

Los Estados que no han ratificado uno o más de los convenios fundamentales deben presentar memorias anuales sobre los avances realizados hacia su cumplimiento.



Informe global

El Director General prepara un informe sobre una de las cuatro categorías de principios y derechos fundamentales, siguiendo un ciclo de cuatro años.



Cooperación técnica

La OIT proporciona asistencia técnica para ayudar a los países a implementar estos principios y derechos fundamentales.

En México, este seguimiento ha contribuido a importantes reformas, como la reforma constitucional en materia de justicia laboral de 2017 y la reforma a la Ley Federal del Trabajo de 2019.

**Ensuring fair
practices
worldwide**

Mecanismos de Control y Supervisión

La OIT ha desarrollado diversos mecanismos para supervisar la aplicación de las normas internacionales del trabajo en los Estados miembros, garantizando que los compromisos adquiridos se traduzcan en legislación y práctica efectivas.



Supervisión

Asegurar la implementación



Cumplimiento

Verificar la legislación



Cooperación

Apoyo a Estados Miembros

Mecanismos de control regulares

Sistema basado en informes periódicos

Los Estados miembros deben presentar informes regulares sobre las medidas que han adoptado para aplicar los convenios ratificados.

Examen por órganos independientes

Estos informes son examinados por órganos independientes que evalúan el cumplimiento y pueden solicitar información adicional o sugerir cambios.

Diálogo constructivo

El sistema busca establecer un diálogo constructivo con los Estados para mejorar la aplicación de las normas, no solo señalar incumplimientos.

En México, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social coordina la elaboración de estos informes, con la participación de otras dependencias y consultas con organizaciones de empleadores y trabajadores.



Presentación de memorias por los Estados miembros

Tipos de memorias

- Memorias detalladas: solicitadas dos años después de la entrada en vigor de un convenio
- Memorias simplificadas: presentadas periódicamente según el tipo de convenio
- Memorias solicitadas específicamente por los órganos de control

Contenido

- Medidas legislativas adoptadas
- Aplicación práctica
- Estadísticas relevantes
- Copias de decisiones judiciales o administrativas

Ciclo de presentación

Convenios fundamentales y de gobernanza: cada 3 años

Convenios técnicos: cada 6 años

Participación tripartita

Los gobiernos deben consultar con las organizaciones de empleadores y trabajadores, quienes pueden enviar comentarios directamente a la OIT.

En México, la STPS coordina con la Secretaría de Relaciones Exteriores, el IMSS, INFONAVIT y otras dependencias para la elaboración de memorias.



Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR)

Composición

20 juristas independientes de alto nivel nombrados por el Consejo de Administración por periodos de tres años renovables.

Funciones

- Examinar las memorias presentadas por los gobiernos
- Analizar la conformidad de legislación y práctica con los convenios ratificados
- Señalar obstáculos y dificultades en la aplicación
- Sugerir medidas para superar estos obstáculos

Tipos de comentarios

Observaciones: comentarios públicos sobre cuestiones fundamentales, publicados en el informe anual

Solicitudes directas: cuestiones técnicas o peticiones de información adicional, comunicadas directamente al gobierno

Estudios generales

Análisis profundos sobre temas específicos basados en informes de todos los Estados miembros, independientemente de la ratificación

Comité de Aplicación de Normas de la Conferencia Internacional del Trabajo

Composición tripartita

Integrado por representantes de gobiernos, empleadores y trabajadores, refleja la estructura tripartita de la OIT.

Selección de casos

Examina una selección de casos individuales basados en las observaciones de la Comisión de Expertos, generalmente los más graves o persistentes.

Diálogo tripartito

Los gobiernos presentan información sobre los casos seleccionados y se establece un diálogo con los representantes de empleadores y trabajadores.

Conclusiones y recomendaciones

Adopta conclusiones que pueden incluir recomendaciones específicas, solicitudes de misiones técnicas o de alto nivel, o llamados a presentar información adicional.

México ha comparecido ante este Comité en varias ocasiones, notablemente por cuestiones relacionadas con la libertad sindical antes de la reforma laboral de 2019.

Mecanismos de control especiales

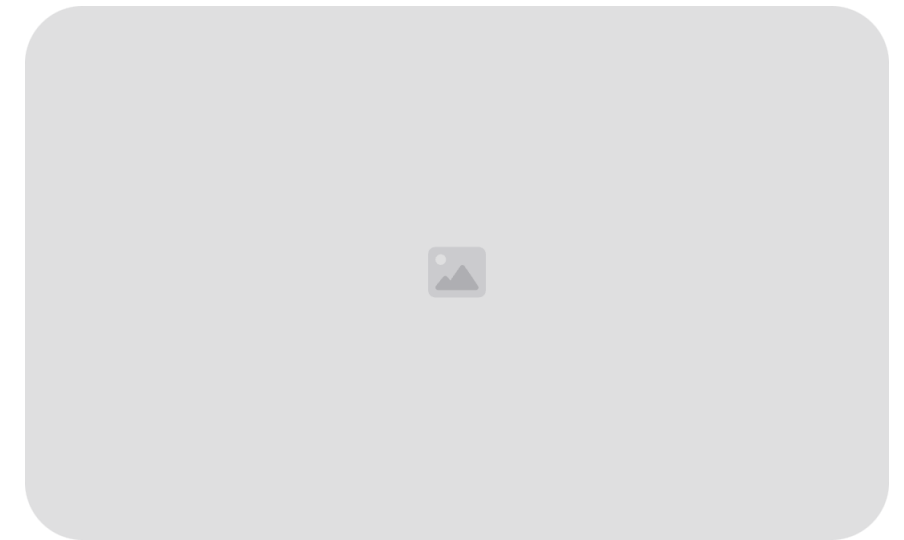
Además de los mecanismos regulares, la OIT ha establecido procedimientos específicos para abordar alegaciones de incumplimiento de convenios ratificados.



Procedimientos Especiales: La OIT ha establecido mecanismos adicionales para situaciones específicas donde se requieren acciones más directas.



Reclamaciones y Quejas: Estos mecanismos se activan mediante la presentación formal de alegaciones por parte de los Estados miembros, organizaciones de empleadores o trabajadores.



Incumplimiento de Convenios: Están diseñados para abordar casos donde se alega el no cumplimiento de los convenios internacionales del trabajo ratificados.

Quejas y reclamaciones

Reclamaciones (Art. 24 Constitución OIT)

- Presentadas por organizaciones de empleadores o de trabajadores
- Alegan que un Estado miembro no ha cumplido un convenio ratificado
- Examinadas por un comité tripartito designado por el Consejo de Administración
- El comité presenta un informe con conclusiones y recomendaciones

Quejas (Art. 26 Constitución OIT)

- Presentadas por un Estado miembro contra otro, por delegados a la Conferencia o por el Consejo de Administración
- Procedimiento más formal para violaciones graves y persistentes
- Puede llevar al nombramiento de una Comisión de Encuesta
- Las recomendaciones de la Comisión pueden ser sometidas a la Corte Internacional de Justicia

México ha sido objeto de varias reclamaciones, principalmente en materia de libertad sindical, trabajo forzoso y discriminación.

Casos emblemáticos contra México

1995-1996

1

Reclamación sobre libertad sindical (Convenio 87) presentada por el Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana, relacionada con el registro sindical.

2

2009-2011

Reclamación sobre discriminación (Convenio 111) presentada por el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación, relacionada con la evaluación docente.

2016-2018

3

Reclamación sobre libertad sindical (Convenio 87) presentada por IndustriALL Global Union, relacionada con los contratos de protección patronal.

Estos casos han contribuido a impulsar cambios legislativos importantes, como la reforma constitucional de 2017 y la reforma a la Ley Federal del Trabajo de 2019, que buscaron eliminar prácticas como los contratos de protección patronal y fortalecer la democracia sindical.

Procedimiento especial sobre libertad sindical (Comité de Libertad Sindical)

Características

- Órgano tripartito del Consejo de Administración
- Examina quejas sobre violaciones a la libertad sindical
- Aplicable incluso si el país no ha ratificado los convenios sobre libertad sindical
- Procedimiento contradictorio con oportunidad de defensa para el gobierno

Procedimiento

- Recepción de la queja y solicitud de observaciones al gobierno
- Examen del caso por el Comité
- Conclusiones y recomendaciones
- Seguimiento de la implementación
- Posibilidad de misiones de contactos directos

México ha sido objeto de numerosos casos ante el Comité de Libertad Sindical, especialmente relacionados con la representatividad sindical y la negociación colectiva.

Casos emblemáticos ante el Comité de Libertad Sindical

1

Caso 2694 (2009)

Presentado por la Federación Internacional de Trabajadores de las Industrias Metalúrgicas (FITIM) sobre contratos de protección patronal y obstáculos al registro sindical.

2

Caso 2478 (2006)

Presentado por el Sindicato Nacional de Trabajadores Mineros sobre la destitución del secretario general Napoleón Gómez Urrutia.

3

Caso 3541 (2021)

Presentado por la Confederación de Trabajadores de México (CTM) sobre presuntas violaciones a la libertad sindical en el marco de la implementación de la reforma laboral.

Las recomendaciones del Comité en estos casos han influido significativamente en la evolución del sistema de relaciones laborales en México, contribuyendo a la reforma laboral de 2019 que busca garantizar la libertad y democracia sindicales.

Encuestas y estudios sobre casos específicos

Comisiones de Encuesta

El más alto nivel de investigación, establecidas para examinar quejas bajo el artículo 26 de la Constitución de la OIT. Compuestas por expertos independientes, realizan una investigación exhaustiva y formulan recomendaciones vinculantes.

Misiones de Contactos Directos

Visitas in situ por representantes del Director General para establecer un diálogo directo con el gobierno y los interlocutores sociales. Buscan resolver dificultades en la aplicación de convenios o en el funcionamiento de mecanismos de control.

Asistencia Técnica

Apoyo práctico para superar obstáculos en la aplicación de las normas. Puede incluir asesoramiento sobre reformas legislativas, fortalecimiento institucional, formación de funcionarios y actividades de sensibilización.

México ha recibido varias misiones de contactos directos y asistencia técnica, especialmente en relación con la implementación de la reforma laboral de 2019.

Misiones de la OIT en México

Misión de Alto Nivel (2016)

Visitó México para examinar alegatos sobre contratos de protección patronal y obstáculos a la libertad sindical. Sus conclusiones contribuyeron a la reforma constitucional de 2017 en materia de justicia laboral.

Misión de Asistencia Técnica (2018-2019)

Proporcionó asesoramiento durante la elaboración de la reforma a la Ley Federal del Trabajo de 2019, especialmente en temas de libertad sindical, negociación colectiva y registro sindical.

Misión de Seguimiento (2020-2022)

Ha estado apoyando la implementación de la reforma laboral, particularmente en lo relacionado con:

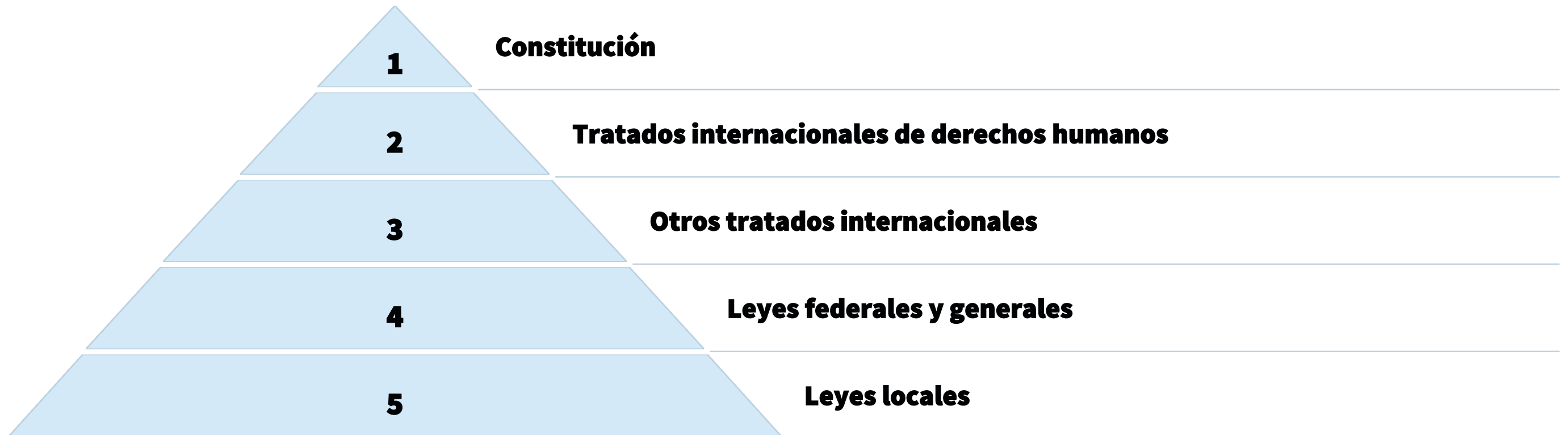
- Establecimiento del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral
- Procedimientos de democracia sindical
- Legitimación de contratos colectivos existentes
- Capacitación de operadores del nuevo sistema de justicia laboral



Impacto de las NIT en el Ordenamiento Jurídico Nacional

Las Normas Internacionales del Trabajo tienen un impacto significativo en el sistema jurídico mexicano. Este impacto se ha visto fortalecido tras la reforma constitucional en materia de derechos humanos de 2011, la cual elevó la jerarquía de los tratados internacionales en esta materia al mismo nivel que la Constitución.

Jerarquía de los tratados internacionales en el derecho interno



La reforma constitucional de 2011 al artículo 1º estableció que todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en la Constitución y en los tratados internacionales de los que México sea parte, así como de las garantías para su protección.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación ha desarrollado el concepto de "bloque de constitucionalidad" y el principio de interpretación conforme, que obliga a interpretar las normas relativas a derechos humanos de conformidad con la Constitución y los tratados internacionales.

Contradicción de Tesis 293/2011

Aspectos clave de la resolución

- Los derechos humanos de fuente internacional tienen rango constitucional
- Existe un "parámetro de control de regularidad constitucional"
- En caso de restricción expresa en la Constitución, prevalece la norma constitucional
- La jurisprudencia de la Corte Interamericana es vinculante, incluso en casos donde México no fue parte

Implicaciones para las NIT

Los convenios de la OIT que contienen derechos humanos laborales forman parte del bloque de constitucionalidad, entre ellos:

- Convenios fundamentales (libertad sindical, no discriminación, etc.)
- Convenios sobre seguridad social
- Convenios sobre protección a grupos vulnerables

Los tribunales deben aplicar estos convenios directamente y realizar control de convencionalidad.

Armonización y adecuación de la legislación nacional a las NIT



Identificación de brechas

Análisis comparativo entre las NIT ratificadas y la legislación nacional para identificar discrepancias o vacíos normativos.



Reforma legislativa

Modificación de leyes existentes o creación de nuevas normas para alinearlas con los estándares internacionales.



Implementación efectiva

Desarrollo de políticas públicas, fortalecimiento institucional y asignación de recursos para garantizar la aplicación práctica.



Monitoreo y evaluación

Seguimiento continuo de la implementación y evaluación de resultados para identificar áreas de mejora.

En México, este proceso ha sido especialmente visible en la reforma laboral de 2019, que buscó armonizar la legislación nacional con los Convenios 87 y 98 de la OIT sobre libertad sindical y negociación colectiva.

Reforma Laboral de 2019: Armonización con las NIT

Libertad sindical

Implementación del voto personal, libre, directo y secreto para la elección de dirigentes sindicales y consultas sobre contratos colectivos (Convenio 87).

Negociación colectiva

Eliminación de los contratos de protección patronal mediante requisitos de representatividad y procedimientos de legitimación (Convenio 98).

Justicia laboral

Transferencia de la función jurisdiccional de las Juntas de Conciliación y Arbitraje al Poder Judicial y creación de centros de conciliación (Recomendaciones de la OIT).

Igualdad de género

Disposiciones para prevenir la discriminación y el acoso laboral, y promover la igualdad sustantiva (Convenios 100 y 111).

Jurisprudencia nacional e internacional relevante

Jurisprudencia nacional

- Amparo Directo 55/2015 (SCJN): Aplicación directa del Convenio 87 sobre libertad sindical
- Amparo en Revisión 1475/2018 (SCJN): Inconstitucionalidad de la exclusión de trabajadores domésticos del régimen obligatorio del IMSS, con base en el Convenio 189
- Contradicción de Tesis 422/2016 (SCJN): Aplicación del principio pro persona en materia laboral

Jurisprudencia internacional

- Caso Baena Ricardo y otros vs. Panamá (Corte IDH): Libertad sindical como derecho humano
- Caso Lagos del Campo vs. Perú (Corte IDH): Reconocimiento de los derechos laborales como derechos humanos justiciables
- Caso Trabajadores Cesados de Petroperú y otros vs. Perú (Corte IDH): Estabilidad laboral como derecho protegido

Estas decisiones judiciales han contribuido a fortalecer la aplicación de las NIT en el ámbito nacional, estableciendo precedentes importantes para la protección de los derechos laborales.

Caso emblemático: Trabajadoras del hogar en México

Amparo en Revisión 1475/2018

Una trabajadora del hogar demandó la inconstitucionalidad del artículo 13, fracción II, de la Ley del Seguro Social, que excluía a las trabajadoras domésticas del régimen obligatorio.

La SCJN determinó que esta exclusión era discriminatoria y violaba el derecho a la seguridad social, con base en:

- Artículo 123 constitucional
- Convenio 189 de la OIT sobre trabajo doméstico
- Recomendación 201 de la OIT
- Observación General No. 19 del Comité DESC

Impacto

La sentencia ordenó al IMSS implementar un programa piloto para la incorporación de trabajadoras del hogar al régimen obligatorio.

En 2019 se reformó la Ley Federal del Trabajo para reconocer derechos específicos de las trabajadoras del hogar.

En 2020 se reformó la Ley del Seguro Social para incluir obligatoriamente a las trabajadoras del hogar.

En 2020 México ratificó el Convenio 189 de la OIT sobre trabajo doméstico.

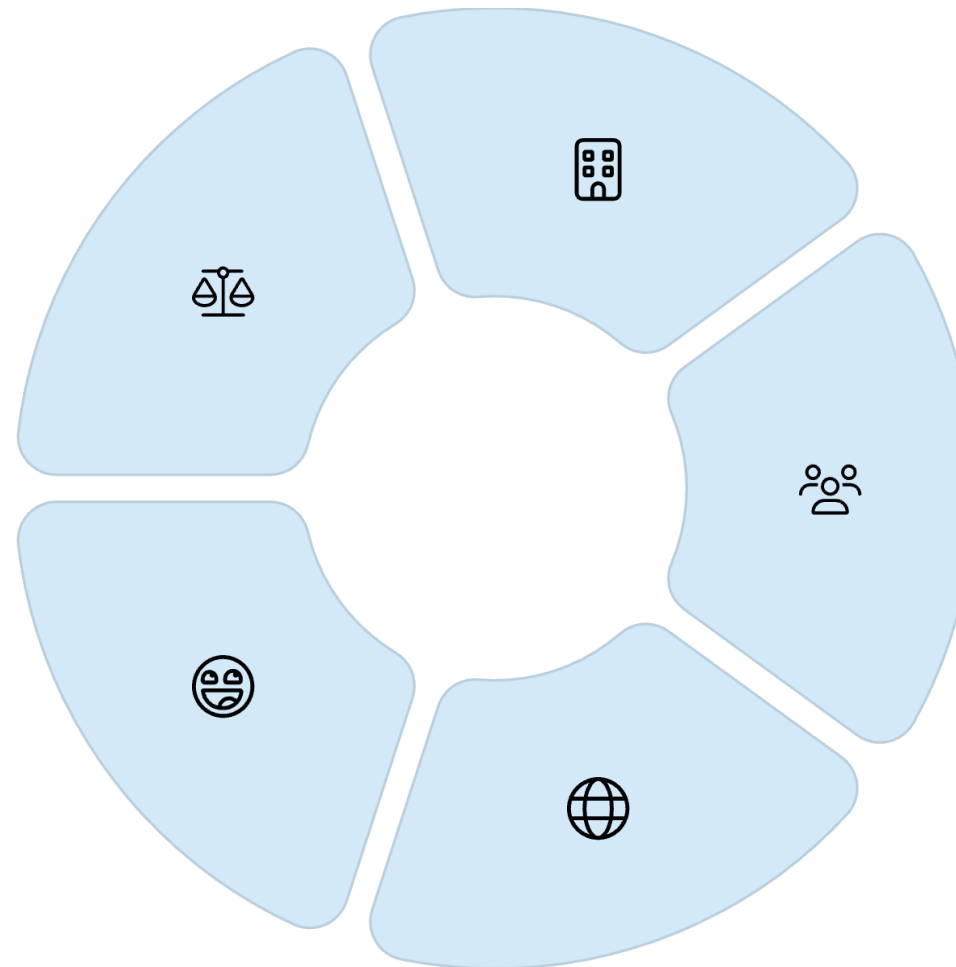
Desafíos en la implementación de las NIT en México

Armonización legislativa

Persisten inconsistencias entre algunos convenios ratificados y la legislación nacional, especialmente en materia de libertad sindical.

Aplicación judicial

Conocimiento limitado de las NIT entre operadores judiciales y aplicación inconsistente en resoluciones.



Capacidad institucional

Recursos limitados para la inspección del trabajo y aplicación efectiva de las normas laborales, particularmente en sectores informales.

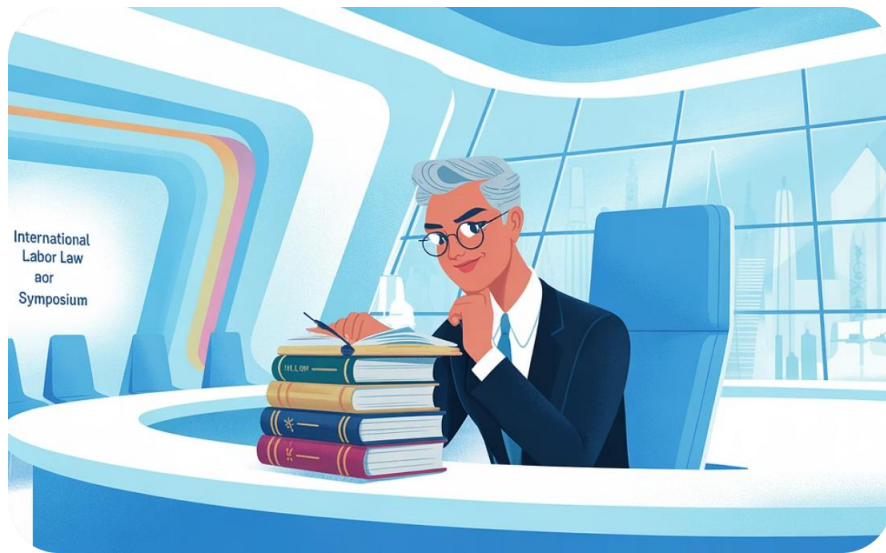
Diálogo social

Necesidad de fortalecer mecanismos de diálogo tripartito genuino para la implementación de las NIT.

Economía informal

Gran parte de la fuerza laboral trabaja en la economía informal, fuera del alcance efectivo de la protección laboral.

Oportunidades para fortalecer la aplicación de las NIT en México



Capacitación judicial

Fortalecer la formación de jueces y operadores del sistema de justicia laboral en la aplicación de las NIT y el control de convencionalidad.



Diálogo social

Consolidar espacios de diálogo tripartito efectivo para la implementación y seguimiento de las NIT, con participación de organizaciones representativas.



Inspección laboral

Fortalecer el sistema de inspección del trabajo con recursos adecuados y capacitación en estándares internacionales.

La implementación efectiva del T-MEC y su Anexo 23-A sobre representación de los trabajadores en la negociación colectiva en México representa una oportunidad para fortalecer la aplicación de las NIT, especialmente los Convenios 87 y 98.

T-MEC y su relación con las NIT

Capítulo 23: Laboral

- Compromiso de adoptar y mantener en leyes y regulaciones los derechos laborales reconocidos en la Declaración de la OIT de 1998
- Prohibición de importaciones producidas con trabajo forzoso
- Protección contra la discriminación en el empleo
- Mecanismo de respuesta rápida para casos de denegación de derechos de libertad sindical y negociación colectiva

Estos compromisos refuerzan la aplicación de los Convenios 87 y 98 de la OIT en México, con un mecanismo de supervisión internacional adicional.

Anexo 23-A: Representación de los trabajadores en la negociación colectiva en México

- Voto personal, libre, secreto y directo para elecciones sindicales y aprobación de contratos colectivos
- Verificación de representatividad para la negociación colectiva
- Legitimación de contratos colectivos existentes
- Tribunales laborales independientes e imparciales

Conclusiones

1

Importancia fundamental

Las Normas Internacionales del Trabajo constituyen un marco jurídico esencial para la protección de los derechos laborales a nivel global, estableciendo estándares mínimos que deben ser respetados por todos los Estados miembros de la OIT.

2

Sistema de control efectivo

Los mecanismos de control de la OIT, tanto regulares como especiales, han demostrado ser herramientas eficaces para promover la aplicación de las NIT, identificar obstáculos y proponer soluciones adaptadas a cada contexto nacional.

3

Impacto transformador

En México, las NIT han tenido un impacto significativo en la evolución del marco jurídico laboral, especialmente tras la reforma constitucional de 2011 y la reforma laboral de 2019, que han buscado armonizar la legislación nacional con los estándares internacionales.

4

Desafíos persistentes

A pesar de los avances, persisten desafíos importantes en la implementación efectiva de las NIT en México, relacionados con la capacidad institucional, la economía informal y la aplicación judicial de los estándares internacionales.

5

Oportunidades de fortalecimiento

El T-MEC y su mecanismo laboral representan una oportunidad para fortalecer la aplicación de las NIT en México, complementando los mecanismos de supervisión de la OIT con compromisos comerciales vinculantes.

Puntos conclusivos

1. Integración normativa

Las NIT forman parte del bloque de constitucionalidad en México tras la reforma de 2011, lo que obliga a todas las autoridades a aplicarlas directamente y realizar control de convencionalidad.

2. Reforma laboral transformadora

La reforma laboral de 2019 representa el esfuerzo más significativo para armonizar la legislación mexicana con las NIT, especialmente en materia de libertad sindical y negociación colectiva.

3. Jurisprudencia progresiva

Los tribunales mexicanos, especialmente la SCJN, han desarrollado una jurisprudencia progresiva que incorpora las NIT en la interpretación y aplicación del derecho laboral nacional.

4. Supervisión internacional

México está sujeto a múltiples mecanismos de supervisión internacional que se refuerzan mutuamente: OIT, Sistema Interamericano de Derechos Humanos y T-MEC.

5. Desafío de implementación

El principal reto actual no es la adopción formal de las NIT, sino su implementación efectiva en todos los sectores económicos y regiones del país, lo que requiere fortalecer la capacidad institucional y el diálogo social.

Cuarta Unidad

La OIT en el Siglo XXI: Desafíos y Perspectivas



Observaciones Generales de la Unidad



Desafíos del Siglo XXI

Esta unidad explora el papel de la OIT frente a la globalización, las nuevas tecnologías como la inteligencia artificial y los cambios sociales que han transformado el mundo laboral.



Adaptación de Estrategias

Examinaremos cómo la OIT ha ajustado sus enfoques y prioridades para responder eficazmente a estos desafíos contemporáneos en el ámbito del trabajo.



Relevancia Global y en México

Analizaremos la influencia de la OIT en las políticas laborales a nivel nacional, especialmente en México, y su contribución fundamental a la gobernanza mundial del trabajo.

Índice de la Unidad

4.1. La OIT y la Globalización

- El trabajo decente como objetivo central
- Impacto de la globalización en el trabajo
- Desafíos de la competencia internacional

4.2. Temas de Actualidad en la Agenda de la OIT

- El futuro del trabajo y la tecnología
- Nuevas formas de empleo
- Migración laboral
- Cambio climático y empleo
- Igualdad de género

4.3. El Papel de la OIT en la Gobernanza Global

- Cooperación técnica
- Diálogo social
- OIT y los ODS
- Desafíos futuros

La OIT y la Globalización

La globalización ha transformado profundamente las relaciones laborales, presentando tanto oportunidades como desafíos para los trabajadores y las economías.

Ante este panorama, la OIT ha adaptado sus estrategias, enfocándose en la promoción de estándares laborales universales y el trabajo decente en un contexto de creciente competencia internacional. Este apartado analizará cómo la OIT ha evolucionado para enfrentar estos retos y el impacto de sus políticas, especialmente en México.

International
Cooperation and
global Connectivity.



El trabajo decente como objetivo central de la OIT

El concepto de "trabajo decente" se ha convertido en el eje central de las políticas de la OIT desde 1999, cuando fue introducido por el entonces Director General Juan Somavía. Este concepto integra cuatro objetivos estratégicos fundamentales:

Promoción de los derechos fundamentales en el trabajo

Garantizando libertades sindicales, negociación colectiva, eliminación del trabajo forzoso e infantil, y no discriminación.

Creación de empleo de calidad

Impulsando oportunidades de trabajo productivo y justamente remunerado para todos, con énfasis en el empleo juvenil y la empleabilidad.

Extensión de la protección social

Asegurando el acceso a la seguridad social, atención médica y condiciones laborales seguras, como el derecho a la salud y seguridad en el trabajo.

Fortalecimiento del diálogo social

Fomentando la participación de gobiernos, empleadores y trabajadores en la toma de decisiones laborales, promoviendo la paz social.

El trabajo decente representa un paradigma integral que busca garantizar condiciones laborales justas y dignas para todos los trabajadores, independientemente de su ubicación geográfica o sector económico. Es el pilar para un desarrollo sostenible y equitativo.

Trabajo Decente en el Contexto Mexicano

Reformas Laborales

México ha implementado importantes reformas laborales en las últimas décadas, alineándose con los principios de trabajo decente de la OIT, especialmente tras la reforma constitucional de 2017 y la nueva Ley Federal del Trabajo de 2019.

Desafíos Persistentes

A pesar de los avances, México enfrenta retos significativos como la informalidad laboral (que afecta a más del 50% de la fuerza laboral), brechas salariales y limitaciones en la representación sindical efectiva.

Programas de Cooperación

La OIT mantiene diversos programas de cooperación técnica con México para fortalecer las instituciones laborales, promover el diálogo social y mejorar las condiciones de trabajo en sectores vulnerables.



El impacto de la globalización en el mundo del trabajo

La globalización ha transformado radicalmente el panorama laboral mundial, generando efectos contradictorios:



Nuevas Oportunidades

La globalización ha impulsado la creación de nuevas oportunidades de empleo y desarrollo económico en diversos sectores.



Aumento de la Desigualdad

Sin embargo, también ha generado un aumento de la desigualdad y la precarización laboral en muchos sectores.



Presión a la Baja Salarial

La competencia internacional ejerce presión a la baja sobre los salarios y las condiciones laborales.



Deslocalización de la Producción

Se observa la deslocalización de la producción hacia regiones con menores costos laborales.



Debilitamiento Negociador

El poder de negociación de los trabajadores se ha visto debilitado en este nuevo contexto global.

Globalización y Trabajo en México

1994

Entrada en vigor del TLCAN, que transformó profundamente el mercado laboral mexicano, especialmente en el sector manufacturero y maquilador.

2000-2010

Expansión de cadenas globales de valor con México como plataforma exportadora, generando empleos pero con presiones competitivas sobre salarios.

2018-2020

Negociación e implementación del T-MEC con capítulo laboral reforzado, influenciado por estándares de la OIT.

2020-Presente

Tendencias de nearshoring y reorganización de cadenas de suministro global que presentan nuevas oportunidades y desafíos para México.



Desafíos de la competencia internacional y los estándares laborales

La competencia internacional plantea dilemas significativos para el mantenimiento de estándares laborales adecuados:



Competencia por inversiones

Países compiten por atraer inversión extranjera, a veces flexibilizando normativas laborales.



Equilibrio complejo

Tensión entre mantener competitividad económica y garantizar derechos laborales fundamentales.



Estándares universales

La OIT promueve un "piso mínimo" de derechos laborales aplicables globalmente.



Acuerdos comerciales

Creciente inclusión de cláusulas laborales en tratados comerciales internacionales.

Estándares Laborales en el Contexto Mexicano

México ha experimentado una evolución significativa en la adopción de estándares laborales internacionales, demostrando un compromiso creciente con la protección de los derechos de los trabajadores:



Convenios Ratificados

México ha ratificado 81 convenios de la OIT, incluyendo los 8 fundamentales, consolidando su marco legal con principios globales.

Reforma Laboral 2019

La reforma de 2019 incorporó estándares internacionales clave en libertad sindical y negociación colectiva, fortaleciendo los derechos de los trabajadores.



Impacto del T-MEC

El T-MEC incluye mecanismos de respuesta rápida para violaciones laborales, directamente vinculados a los estándares de la OIT.

Desafíos Persistentes

A pesar de los avances, persisten brechas de implementación efectiva, especialmente en sectores informales y rurales.

Temas de Actualidad en la Agenda de la OIT

La OIT ha ampliado su agenda para abordar los desafíos emergentes del siglo XXI, buscando respuestas innovadoras que equilibren la protección de los trabajadores con la adaptabilidad económica.



Tecnología y Automatización

La inteligencia artificial y la automatización redefinen las habilidades y los empleos del futuro.



Nuevas Formas de Empleo

La economía de plataformas y el trabajo independiente plantean desafíos sobre protección social y derechos laborales.



Migración Laboral

La movilidad de trabajadores a través de fronteras requiere marcos que aseguren su protección y derechos.



Cambio Climático y Empleo

El calentamiento global genera la necesidad de una transición justa hacia economías más verdes.



Igualdad de Género

Eliminar las brechas salariales y promover la participación equitativa de todos los géneros es fundamental.



El futuro del trabajo: tecnología, inteligencia artificial y automatización

Transformación Digital

La digitalización está reconfigurando fundamentalmente los procesos productivos y las competencias requeridas en el mercado laboral.

Automatización

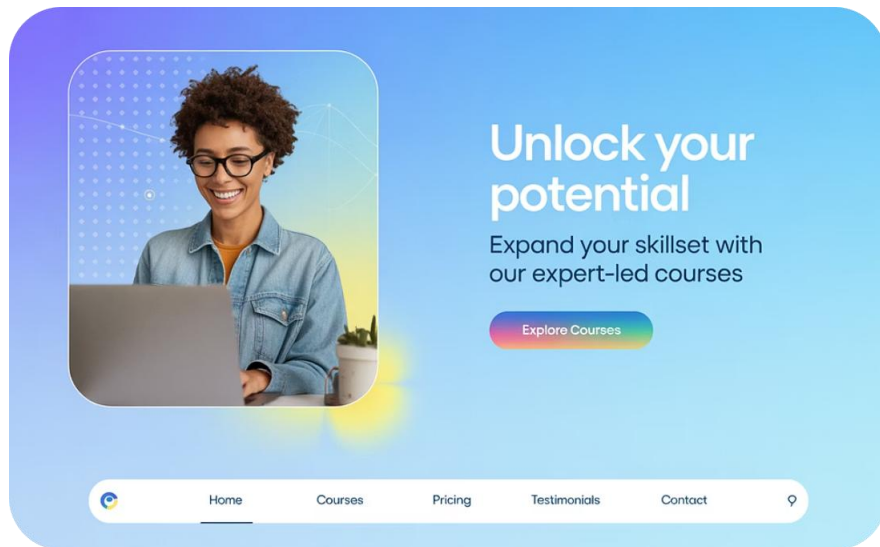
La OIT estima que entre el 15% y 30% de los empleos actuales podrían ser automatizados en las próximas décadas, con impactos diferenciados por sector y nivel de desarrollo.

Inteligencia Artificial

La IA está generando nuevos dilemas sobre supervisión algorítmica, privacidad en el trabajo y toma de decisiones automatizadas en la gestión de personal.

Iniciativa del Centenario sobre el Futuro del Trabajo

En 2019, con motivo de su centenario, la OIT lanzó una iniciativa global sobre el futuro del trabajo que culminó con la Declaración del Centenario para el Futuro del Trabajo. Esta declaración establece un enfoque centrado en las personas para abordar las transformaciones laborales, articulado en tres pilares de acción:



Inversión en Capacidades

Aumentar la inversión en las capacidades de las personas, promoviendo la educación continua y el desarrollo de nuevas habilidades para adaptarse a los cambios del mercado laboral.



Inversión en Instituciones

Incrementar la inversión en las instituciones del trabajo, fortaleciendo el diálogo social, la negociación colectiva y el marco regulatorio para proteger los derechos laborales.



Inversión en Trabajo Decente

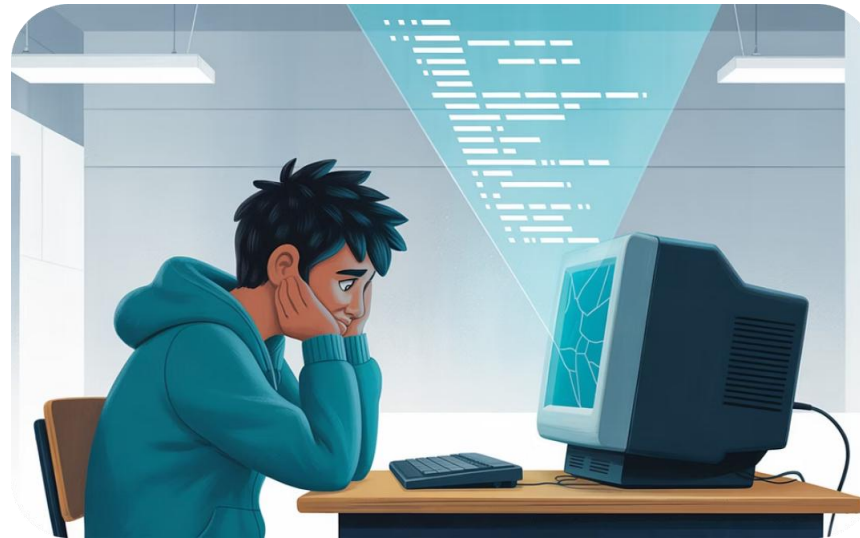
Incrementar la inversión en trabajo decente y sostenible, asegurando condiciones laborales justas, protección social y oportunidades equitativas para todos.

Tecnología y Futuro del Trabajo en México



Empleos en Riesgo por Automatización

Se estima que un **23%** de los empleos mexicanos tienen un alto riesgo de automatización, según estudios de la OCDE.



Brecha Digital Existente

Aproximadamente el **70%** de los trabajadores mexicanos carecen de habilidades digitales avanzadas, lo que representa un desafío significativo para la fuerza laboral.



Creación de Nuevos Empleos

La transformación digital podría generar hasta **3.8 millones** de nuevos empleos en México para el año 2030.

México enfrenta el doble desafío de prepararse para la automatización mientras cierra brechas digitales existentes. La OIT recomienda políticas de formación continua y protección social adaptativa.

Nuevas formas de empleo y la economía gig

La economía gig o de plataformas digitales ha generado modalidades de trabajo que desafían los marcos regulatorios tradicionales:

Servicios ofrecidos a través de aplicaciones, como transporte o entrega de alimentos.

Realización de tareas digitales remotas a través de plataformas en línea.

Acuerdos sin horas fijas, donde el trabajo se ofrece "a llamada" según la necesidad.

Modelos donde los trabajadores son dueños o gestionan la plataforma digital.

Estas formas de empleo plantean interrogantes sobre la clasificación de los trabajadores, la protección social y los derechos colectivos.

Respuesta de la OIT a la Economía de Plataformas

1

Investigación y Datos

La OIT ha desarrollado estudios globales sobre condiciones de trabajo en plataformas digitales, documentando jornadas, ingresos y protección social.

2

Diálogo Social

Promoción de espacios de diálogo entre trabajadores de plataformas, empresas y gobiernos para desarrollar marcos regulatorios equilibrados.

3

Principios Orientadores

Desarrollo de principios para garantizar trabajo decente en la economía digital, incluyendo transparencia algorítmica y portabilidad de derechos.

4

Cooperación Técnica

Asistencia a países miembros para adaptar sus legislaciones laborales a los desafíos de la economía de plataformas.

Economía Gig en México

La economía de plataformas ha crecido exponencialmente en México en los últimos años:

Crecimiento Exponencial

Se estima que más de
500,000 mexicanos
trabajan en plataformas
digitales.

Servicios Predominantes

Predominan servicios de
transporte, reparto y tareas
domésticas.

Falta de Protección Social

La mayoría opera sin
protección social ni
derechos laborales plenos.

Iniciativas Legislativas

Recientes iniciativas legislativas buscan
regular el trabajo en plataformas.

Criterios de la Suprema Corte

La Suprema Corte ha emitido criterios sobre
la relación laboral en plataformas.

La migración laboral y la protección de los trabajadores migrantes

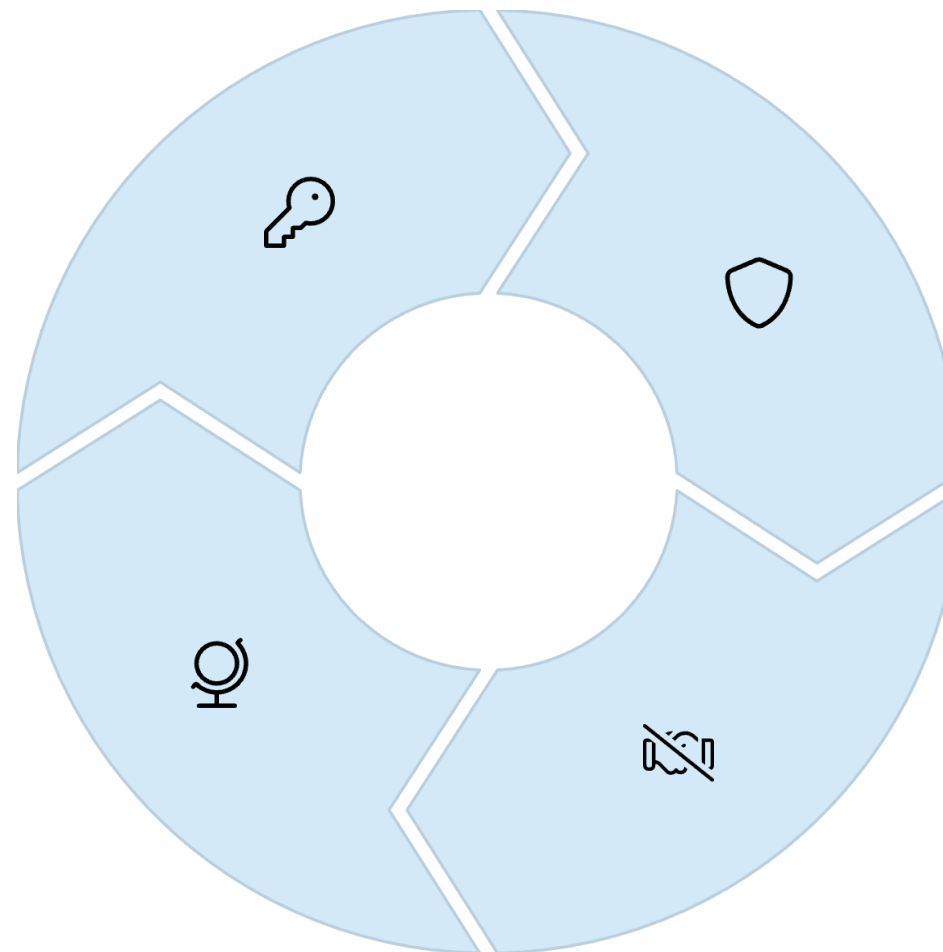
La migración laboral representa uno de los fenómenos más significativos del siglo XXI, con aproximadamente 169 millones de trabajadores migrantes a nivel mundial según la OIT.

Gobernanza migratoria

Desarrollo de marcos bilaterales y multilaterales para gestionar flujos migratorios laborales.

Cooperación internacional

Coordinación entre países de origen, tránsito y destino para políticas coherentes.



Protección de derechos

Garantizar derechos laborales fundamentales independientemente del estatus migratorio.

Reconocimiento de competencias

Sistemas para validar habilidades y calificaciones entre países.

México como País de Origen, Tránsito y Destino



País de Origen

Aproximadamente 12 millones de mexicanos viven en Estados Unidos. Las remesas que envían constituyen una fuente crucial de ingresos para el país, superando los 50 mil millones USD anuales. Existen programas de trabajo temporal regulados por acuerdos bilaterales para facilitar esta migración.



País de Tránsito

México es un punto clave de tránsito para un creciente número de migrantes centroamericanos, caribeños y extracontinentales. Esto presenta grandes desafíos en la protección de los derechos humanos y laborales de los migrantes que atraviesan el territorio mexicano.



País de Destino

El país también se ha convertido en un destino para migrantes, aunque en menor medida. La OIT colabora activamente con México en el desarrollo de políticas migratorias laborales que buscan equilibrar las necesidades del mercado de trabajo con la fundamental protección de los derechos humanos y laborales de todas las personas migrantes.

El cambio climático y su impacto en el empleo



La OIT estima que la transición a una economía baja en carbono podría crear 24 millones de nuevos empleos a nivel mundial para 2030, principalmente en energías renovables y eficiencia energética.



Aproximadamente 6 millones de empleos podrían perderse en industrias intensivas en carbono, requiriendo políticas de transición justa para los trabajadores afectados.



El cambio climático afecta la productividad laboral, especialmente en agricultura y trabajo al aire libre, con pérdidas estimadas del 2% de horas de trabajo global para 2030.

Iniciativa Verde de la OIT

La OIT ha desarrollado el concepto de "transición justa" hacia economías ambientalmente sostenibles, basado en los siguientes pilares clave:

Diálogo social: Fomento de la cooperación entre gobiernos, empleadores y trabajadores para diseñar políticas de transición.

Protección social: Implementación de medidas de protección para aquellos que pierdan sus empleos debido a la transición verde.

Desarrollo de competencias: Capacitación y reconversión de la fuerza laboral para los nuevos empleos en sectores verdes.

Políticas macroeconómicas: Diseño de políticas que impulsen la creación de empleo sostenible y el crecimiento verde.

En 2015, la OIT adoptó las "Directrices de política para una transición justa hacia economías y sociedades ambientalmente sostenibles para todos".

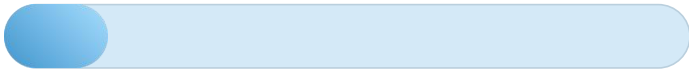
Transición Justa en el Contexto Mexicano



70%

Potencial de energía renovable

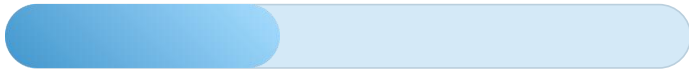
México tiene un enorme potencial para desarrollar energías limpias, especialmente solar y eólica, que podrían generar cientos de miles de empleos verdes.



15%

Empleos en riesgo

Porcentaje aproximado de empleos mexicanos en sectores potencialmente afectados por políticas de descarbonización, como petróleo, gas y ciertas manufacturas.



40%

Vulnerabilidad climática

Proporción de territorio mexicano altamente vulnerable a impactos climáticos que afectan actividades económicas, especialmente agricultura y turismo.

La igualdad de género en el mundo del trabajo

A pesar de los avances, las desigualdades de género persisten en los mercados laborales globales, manifestándose en diversas formas:

Brecha Salarial

Una brecha salarial global del 20% entre hombres y mujeres persiste, reflejando una valoración desigual de su trabajo y un acceso limitado a puestos mejor remunerados.

Menor Participación

La participación femenina en la fuerza laboral es significativamente menor (47% frente al 72% de los hombres), lo que limita la autonomía económica de las mujeres.

Empleos Precarios

Las mujeres están sobrerrepresentadas en empleos informales y precarios, a menudo sin protección social, estabilidad laboral ni acceso a derechos básicos.

Carga de Cuidados

Soportan una carga desproporcionada de trabajo de cuidados no remunerado, lo que impacta su tiempo y oportunidades para el desarrollo profesional y laboral.

Violencia y Acoso

La persistencia de violencia y acoso en el lugar de trabajo sigue siendo una barrera significativa, creando entornos laborales hostiles e inseguros.

Iniciativas de la OIT para la Igualdad de Género

Convenio 190

Primer instrumento internacional que aborda específicamente la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, adoptado en 2019, con perspectiva de género.

Iniciativa Mujeres en el Trabajo

Programa global para identificar y abordar obstáculos estructurales a la igualdad de género en el ámbito laboral.

Economía del Cuidado

Promoción de políticas para reconocer, reducir y redistribuir el trabajo de cuidados no remunerado y crear empleos decentes en el sector de cuidados.

Transversalización de Género

Integración de la perspectiva de género en todas las políticas, programas y actividades de cooperación técnica de la OIT.

Igualdad de Género Laboral en México

Con una tasa de participación del 45% para mujeres frente al 76% para hombres, existe una notable disparidad en la incorporación al mercado laboral.

La informalidad afecta al 57% de las mujeres trabajadoras frente al 52% de los hombres, dejando a muchas sin protección social ni derechos laborales.

Aunque la brecha ha disminuido, las mujeres aún ganan, en promedio, el 85% del salario de los hombres por el mismo trabajo.

Las mujeres dedican 39 horas semanales al trabajo de cuidados no remunerado, en contraste con las 12 horas de los hombres, limitando sus oportunidades laborales.

México ha avanzado en su marco normativo con la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres y la NOM-025 sobre igualdad laboral, pero persisten desafíos significativos en la implementación efectiva.

El Papel de la OIT en la Gobernanza Global



Estructura Tripartita Única

La OIT se distingue por su estructura tripartita, que reúne a gobiernos, empleadores y trabajadores. Esta composición le confiere una legitimidad especial para desarrollar y promover normas laborales internacionales.



Coordinación Global y Trabajo Decente

En un mundo interconectado, la OIT busca coordinar políticas laborales a nivel internacional. Su objetivo es asegurar que el crecimiento económico global se traduzca en mejores condiciones y trabajo decente para todos los trabajadores.

Cooperación técnica y asistencia a los Estados miembros



Asesoría legislativa

Apoyo en la elaboración y reforma de legislación laboral alineada con estándares internacionales.



Fortalecimiento institucional

Desarrollo de capacidades en ministerios de trabajo, inspecciones laborales y sistemas de resolución de conflictos.



Sistemas de información

Mejora de la recolección y análisis de estadísticas laborales para informar políticas públicas.



Programas específicos

Intervenciones focalizadas en áreas como trabajo infantil, trabajo forzoso y seguridad ocupacional.

La cooperación técnica de la OIT se basa en las necesidades específicas de cada país y se implementa en colaboración con los constituyentes tripartitos nacionales.

Cooperación Técnica OIT-México

México ha mantenido una relación de cooperación técnica con la OIT en diversas áreas prioritarias:

Implementación de la reforma laboral de 2019, enfocada en la justicia y la libertad sindical.

Erradicación del trabajo infantil mediante el programa IPEC.

Formalización del empleo y ampliación de la protección social.

Fortalecimiento del diálogo social y la negociación colectiva.

Cumplimiento de los compromisos laborales del T-MEC.

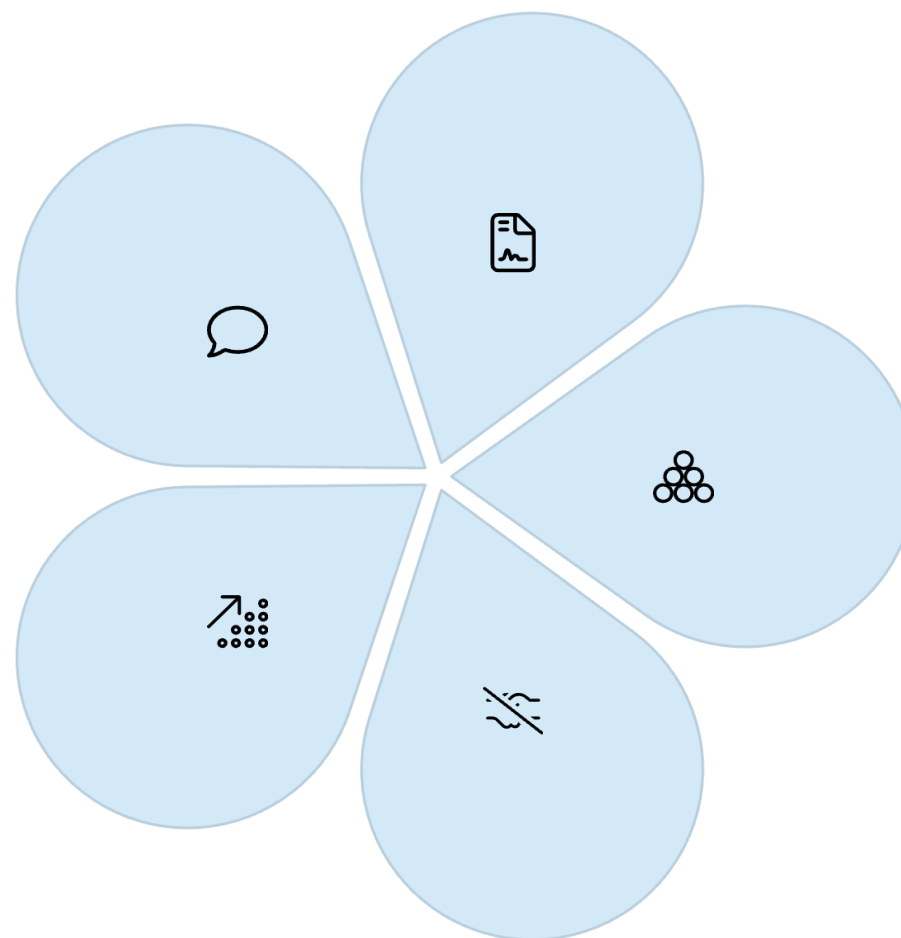
Diálogo social y la promoción de la negociación colectiva

Diálogo Social

Proceso de comunicación entre gobiernos, empleadores y trabajadores para formular políticas laborales consensuadas.

Productividad

Promoción de acuerdos que vinculen mejoras en condiciones laborales con incrementos en productividad.



Negociación Colectiva

Mecanismo fundamental para establecer condiciones de trabajo y resolver conflictos laborales mediante acuerdos.

Equilibrio de Poder

Fortalecimiento de la representación de trabajadores y empleadores para negociaciones más equitativas.

Paz Laboral

Prevención y resolución de conflictos mediante mecanismos institucionalizados de diálogo.

Diálogo Social en México

El diálogo social en México ha experimentado transformaciones significativas:

Históricamente, dominado por un corporativismo estatal con sindicatos oficialistas.

La reforma laboral de 2019 busca democratizar las relaciones laborales.

Nuevos mecanismos como el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral.

Persisten desafíos en la representatividad sindical auténtica.

Experiencias exitosas de diálogo social sectorial en industrias como la automotriz.

La OIT y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la ONU

La OIT juega un papel fundamental en la implementación de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, particularmente en el ODS 8: "Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos".

Metas Laborales en los ODS

- Crecimiento económico sostenible (8.1, 8.2)
- Emprendimiento e innovación (8.3)
- Eficiencia en el uso de recursos (8.4)
- Empleo pleno y productivo (8.5)
- Reducción de jóvenes sin empleo o educación (8.6)
- Erradicación del trabajo forzoso e infantil (8.7)
- Derechos laborales y entornos seguros (8.8)

Contribución de la OIT

- Desarrollo de indicadores para medir avances
- Asistencia técnica para implementación
- Movilización de recursos y alianzas
- Monitoreo y evaluación de progresos
- Integración de políticas laborales en estrategias nacionales de desarrollo sostenible

México y los ODS Laborales



Desafíos futuros y adaptabilidad de la OIT

La OIT enfrenta importantes retos para mantener su relevancia y efectividad en un mundo laboral en rápida transformación. Para ello, debe considerar los siguientes puntos clave:

Adaptación normativa: A nuevas formas de empleo y relaciones laborales.

Fortalecimiento de mecanismos: De supervisión y cumplimiento de normas.

Ampliación de la representatividad: Para incluir trabajadores informales y de plataformas.

Coordinación: Con otras organizaciones internacionales como OMC, FMI y Banco Mundial.

Equilibrio: Entre estándares universales y diversidad de contextos nacionales.

Financiamiento sostenible: Para programas de cooperación técnica.

Reforma y Modernización de la OIT



Transformación Digital

Modernización de sistemas y procesos para mayor eficiencia y alcance global.



Alianzas Estratégicas

Colaboración con actores no tradicionales como empresas tecnológicas y organizaciones de la sociedad civil.



Innovación Normativa

Desarrollo de instrumentos más ágiles y adaptables a contextos cambiantes.



Gobernanza Inclusiva

Reforma de estructuras de gobierno para reflejar mejor la diversidad del mundo del trabajo actual.

La capacidad de la OIT para reinventarse mientras mantiene sus valores fundamentales será clave para su relevancia futura.

Conclusiones: 5 Puntos Clave

Adaptación Continua

La OIT ha demostrado capacidad para evolucionar desde su fundación en 1919, adaptándose a transformaciones históricas como la globalización y la revolución digital, manteniendo su misión fundamental de promover la justicia social.

Relevancia para México

Los convenios, recomendaciones y asistencia técnica de la OIT han influido significativamente en la evolución del marco laboral mexicano, especialmente en las recientes reformas constitucionales y legislativas.

Desafíos Emergentes

La automatización, la economía de plataformas, el cambio climático y la migración representan fronteras críticas que requieren respuestas innovadoras y colaborativas entre la OIT y sus Estados miembros.

Tripartismo como Fortaleza

La estructura tripartita de la OIT sigue siendo su principal ventaja comparativa, permitiendo desarrollar políticas laborales con legitimidad y perspectivas diversas de gobiernos, empleadores y trabajadores.

Trabajo Decente como Horizonte

El paradigma de trabajo decente ofrece un marco integral para abordar los desafíos laborales del siglo XXI, vinculando derechos fundamentales, protección social, diálogo y oportunidades de empleo de calidad.

Bibliografía



Obras de Referencia Principales

1

OIT (Organización Internacional del Trabajo)

(2019). *La OIT: Cien años al servicio de la justicia social*. Ginebra:

2

Valticos, N., & Von Potobsky, G.

(1995). *Derecho Internacional del Trabajo*. Madrid: Editorial Tecnos.

3

Montoya Melgar, A.

(2018). *Derecho del Trabajo*. Madrid: Editorial Tecnos.



Recursos Adicionales



Compendio Especializado

Ojeda Avilés, A. (2016). *Compendio de Derecho del Trabajo*. Madrid: Editorial Tecnos.



Recursos Oficiales de la OIT

OIT (Organización Internacional del Trabajo). *Documentos y publicaciones de la OIT*. Se recomienda encarecidamente consultar directamente el sitio web oficial de la OIT (www.ilo.org), el cual contiene numerosos recursos, informes y publicaciones actualizadas sobre normativa laboral internacional.