

Organización Internacional del Trabajo

GLOBAL
LABOR
RIGHTS



Primera Unidad
Marco Histórico y Conceptual
de la Organización
Internacional del Trabajo
(OIT)



Índice de la Unidad

1

Orígenes de la OIT

El Tratado de Versalles y la Constitución de la OIT

2

Principios y valores fundamentales

La justicia social como pilar de la organización

3

Estructura tripartita

Representación de gobiernos, empleadores y trabajadores

4

Naturaleza jurídica

Relación con la Organización de las Naciones Unidas

5

Influencia en el derecho internacional

Impacto en la legislación laboral mexicana

Observaciones Generales de la Unidad

Esta unidad explora los fundamentos históricos y conceptuales de la OIT como organismo internacional dedicado a la protección de los derechos laborales.

Se analizará la evolución de la OIT desde su creación hasta su papel actual en el sistema de las Naciones Unidas y su impacto en la legislación laboral mexicana.

Se enfatizará la importancia del modelo tripartito como mecanismo innovador de representación y toma de decisiones en el ámbito internacional.



Orígenes de la OIT

Contexto histórico

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) fue fundada en 1919 como resultado del Tratado de Versalles, que marcó el fin de la Primera Guerra Mundial. Su creación fue una respuesta a varios factores clave:

Paz a través de la Justicia Social

La convicción de que la paz mundial duradera solo podía lograrse mediante la justicia social.

Condiciones Laborales Humanitarias

La preocupación humanitaria por las duras condiciones de trabajo resultantes de la industrialización.

Presión de Movimientos Obreros

La creciente presión ejercida por los movimientos obreros internacionales que clamaban por derechos y mejoras.



El Tratado de Versalles y la OIT



Establecimiento formal de la OIT

La Parte XIII del Tratado de Versalles (artículos 387-427) estableció formalmente la Organización Internacional del Trabajo (OIT) como un organismo permanente asociado a la Sociedad de Naciones.



Principio Fundamental: Justicia Social

El preámbulo de la Constitución de la OIT, incorporado en el Tratado, proclamó que: **"La paz universal y permanente sólo puede basarse en la justicia social."** Este principio sigue siendo la piedra angular de la organización hasta el día de hoy.

La Constitución de la OIT

Documento fundacional

Adoptada en 1919, ha sido modificada en varias ocasiones, siendo la Declaración de Filadelfia de 1944 su enmienda más significativa.

Estructura organizativa

Establece los órganos principales: la Conferencia Internacional del Trabajo, el Consejo de Administración y la Oficina Internacional del Trabajo.

Mecanismos de supervisión

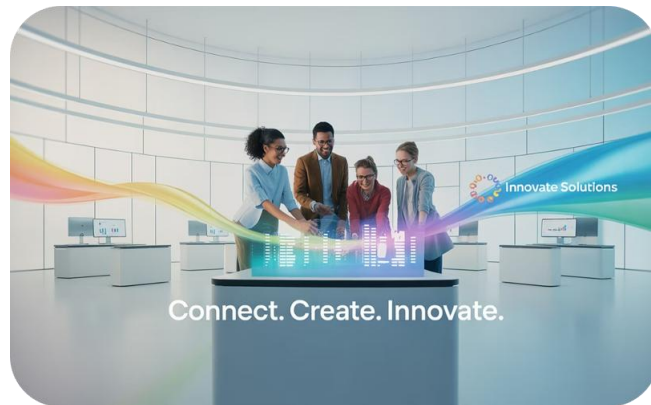
Define los procedimientos para la adopción de convenios y recomendaciones, así como los sistemas de control de su aplicación.



Principios y valores fundamentales

La justicia social como pilar

La OIT se fundamenta en la premisa de que la paz duradera debe basarse en el trato justo a los trabajadores. Sus principios fundamentales son la base de su misión:



El trabajo no es una mercancía

Reconoce que el trabajo humano es más que un simple factor de producción; debe ser tratado con dignidad y respeto, no como un objeto de comercio.



Libertad de expresión y asociación

Garantiza el derecho de los trabajadores y empleadores a organizarse y expresar sus opiniones sin temor, fundamental para el desarrollo social y económico.



La pobreza es un peligro para la prosperidad

Afirma que la pobreza en cualquier lugar representa una amenaza para la prosperidad global, lo que subraya la necesidad de esfuerzos colectivos para erradicarla.



Derecho a perseguir el bienestar

Todos los seres humanos tienen derecho a buscar su bienestar material y desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, con igualdad de oportunidades.

Declaración de Filadelfia (1944)

Reafirmación de principios

Adoptada durante la Segunda Guerra Mundial, reafirmó los objetivos y propósitos de la OIT en un contexto de reconstrucción mundial.

Ampliación de mandato

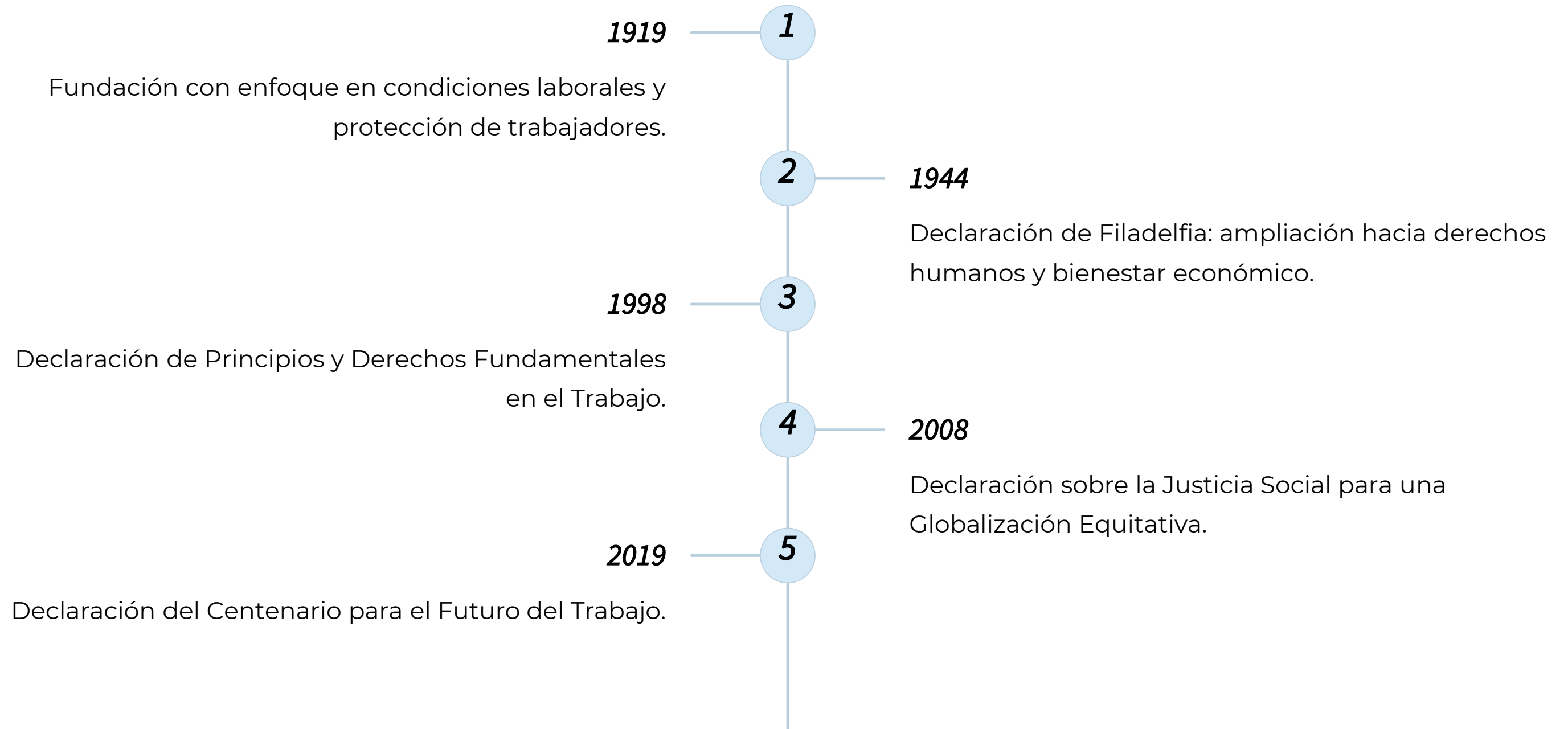
Extendió el ámbito de acción de la OIT más allá de las condiciones de trabajo, abarcando aspectos económicos y financieros de alcance internacional.

Incorporación constitucional

Se incorporó a la Constitución de la OIT, convirtiéndose en parte integral de su marco normativo fundamental.



Evolución de los valores de la OIT



Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo



Libertad sindical

Derecho de trabajadores y empleadores a formar organizaciones de su elección y negociar colectivamente.



Abolición del trabajo infantil

Protección de los niños contra la explotación económica y trabajos peligrosos.



Eliminación del trabajo forzoso

Prohibición de todas las formas de trabajo obligatorio o bajo amenaza.



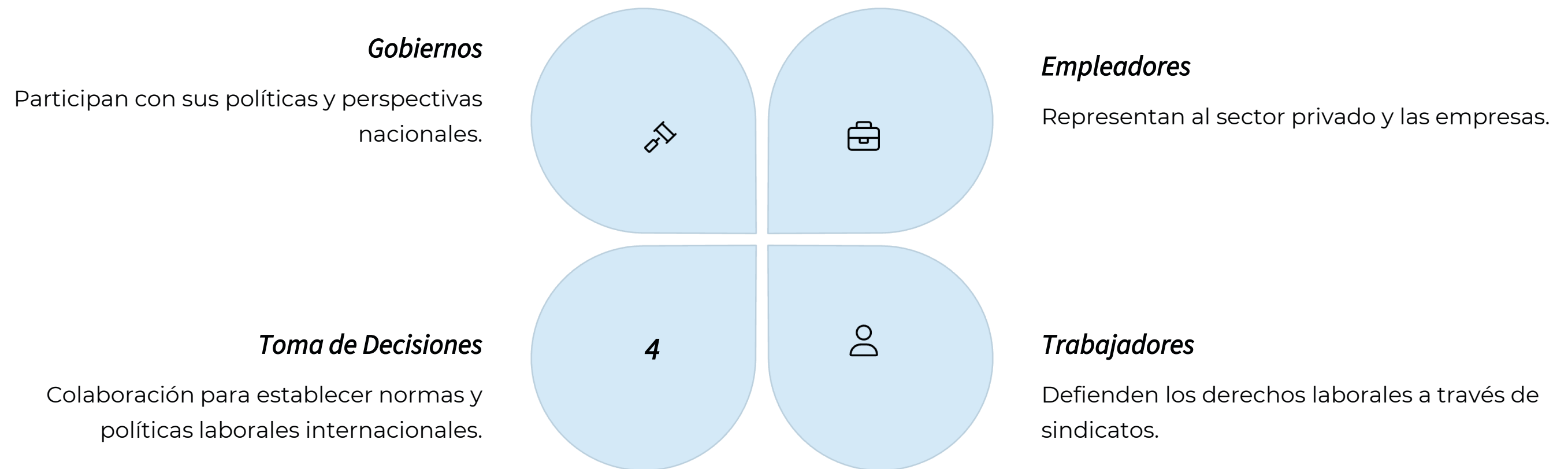
No discriminación

Igualdad de oportunidades y trato en el empleo y la ocupación.

Estructura tripartita

Un modelo único de representación

La OIT es la única organización internacional con una estructura tripartita, donde representantes de gobiernos, empleadores y trabajadores participan en igualdad de condiciones en la formulación de políticas y programas.

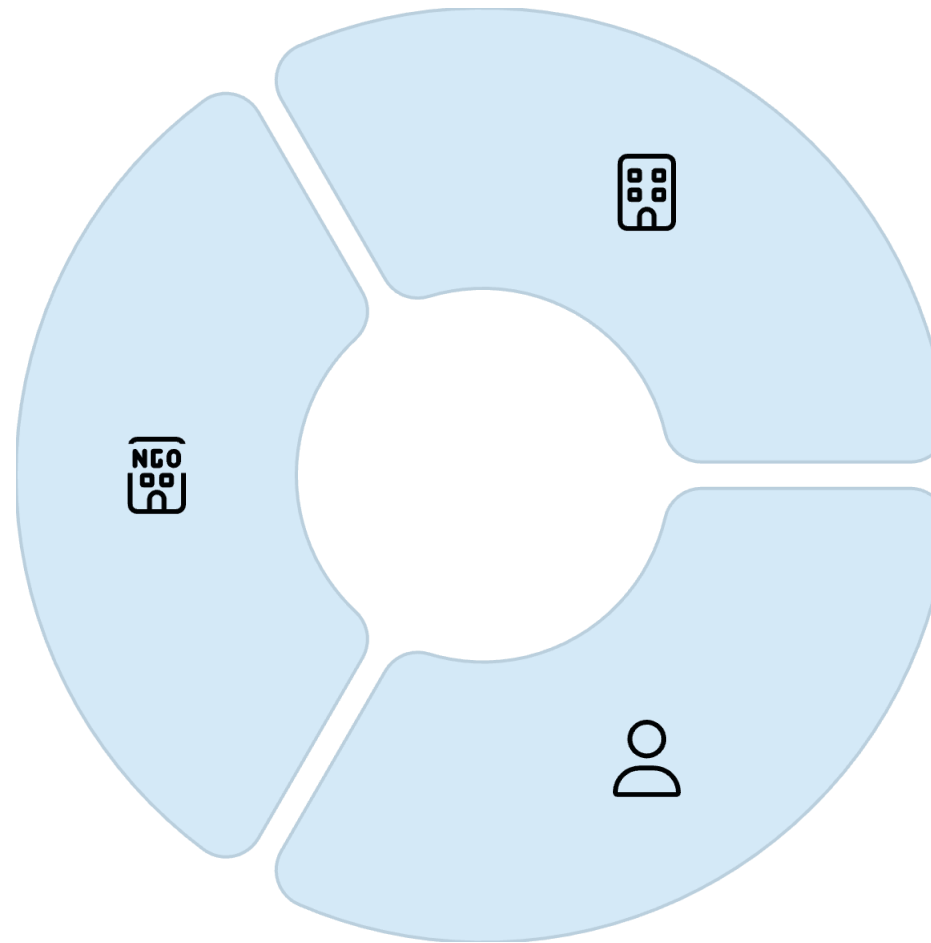


Este modelo garantiza que las perspectivas de los tres actores principales del mundo laboral se reflejen en las normas y políticas de la organización.

Composición de la estructura tripartita

Gobiernos

Representan a los Estados miembros y constituyen el 50% de los votos en la Conferencia Internacional del Trabajo.



Empleadores

Representados por organizaciones empresariales nacionales, constituyen el 25% de los votos.

Trabajadores

Representados por sindicatos y organizaciones de trabajadores, constituyen el 25% restante de los votos.

Órganos principales de la OIT

1

Conferencia Internacional del Trabajo

Órgano supremo que se reúne anualmente. Establece normas internacionales del trabajo y sirve como foro mundial para debatir cuestiones laborales y sociales.

2

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.

3

Oficina Internacional del Trabajo

Secretariado permanente que realiza investigaciones, publica estudios y brinda asistencia técnica a los Estados miembros.

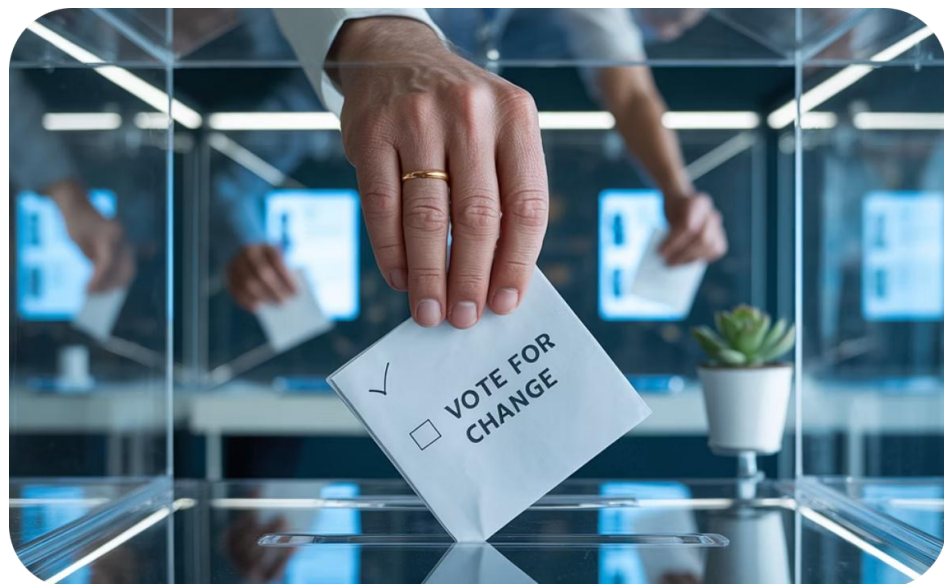
Funcionamiento del tripartismo en la práctica



Consultas Regulares: Los tres grupos mantienen diálogos constantes para abordar los desafíos y oportunidades laborales.



Negociaciones y Consenso: Se busca el acuerdo a través de la negociación, con el objetivo de lograr decisiones unánimes o ampliamente respaldadas.



Votaciones: En casos donde el consenso no es posible, las decisiones se toman mediante votación para avanzar en la formulación de políticas.

Este sistema garantiza que las normas y políticas adoptadas tengan mayor legitimidad y aplicabilidad práctica al contar con el respaldo de los tres sectores involucrados.



Comités Tripartitos: Se forman comités especializados para examinar a fondo cuestiones laborales específicas, garantizando un análisis detallado.

Ventajas del modelo tripartito

Legitimidad

Las decisiones reflejan las perspectivas de todos los actores del mundo laboral, lo que aumenta su aceptación.

Equilibrio

Evita que predominen los intereses de un solo grupo, promoviendo soluciones más equitativas.

Aplicabilidad

Las normas desarrolladas con participación de los tres sectores tienen mayor viabilidad práctica.

Diálogo social

Fomenta una cultura de negociación y búsqueda de consensos que trasciende a los ámbitos nacionales.

Naturaleza jurídica de la OIT

Organismo especializado internacional

La OIT posee una naturaleza jurídica dual, actuando como un organismo internacional con características distintivas:

Personalidad Jurídica Propia

Es un organismo internacional con su propia identidad y derechos legales, separada de sus estados miembros.

Capacidad para Celebrar Tratados

Tiene la facultad de firmar acuerdos y convenios internacionales con otros sujetos de derecho internacional.

Privilegios e Inmunidades

Goza de un estatus especial que le otorga exenciones y protecciones, esenciales para su funcionamiento independiente.

Autonomía Administrativa y Financiera

Gestiona sus propios recursos y operaciones sin intervención externa, garantizando su independencia.

Este estatus jurídico permite a la OIT operar con independencia y eficacia en el cumplimiento de su mandato constitucional.

Relación con la Organización de las Naciones Unidas

1

1919-1946

La OIT se asocia a la Sociedad de Naciones como organización autónoma.

2

1946

Acuerdo entre la OIT y la ONU: la OIT se convierte en el primer organismo especializado asociado al sistema de las Naciones Unidas.

3

1947-presente

Mantiene su autonomía constitucional mientras colabora estrechamente con la ONU y otros organismos especializados.



Acuerdo OIT-ONU de 1946

Reconocimiento mutuo

La ONU reconoce a la OIT como organismo especializado competente en materia laboral.

Representación recíproca

Participación sin derecho a voto en las reuniones de ambas organizaciones.

Intercambio de información

Cooperación en la recopilación y análisis de datos sobre cuestiones laborales.

Coordinación administrativa

Armonización de prácticas presupuestarias y de personal.

Autonomía de la OIT dentro del sistema de la ONU



Estructura Tripartita Única

Incorpora a gobiernos, empleadores y trabajadores, diferenciándose de modelos puramente intergubernamentales.



Marco Normativo Propio

Desarrolla y supervisa sus propios convenios y recomendaciones laborales, con mecanismos de supervisión independientes.



Continuidad Histórica

Fundada antes de la ONU, lo que le otorga una trayectoria y estatus particular en el ámbito internacional.



Capacidad para Convenios Vinculantes

Habilidad para crear normas internacionales del trabajo que los estados miembros pueden ratificar y están obligados a cumplir.

Colaboración con otros organismos internacionales



Banco Mundial

Cooperación en programas de desarrollo económico y social, especialmente en temas de empleo y protección social.



Fondo Monetario Internacional

Coordinación en políticas macroeconómicas con impacto en el empleo y las condiciones laborales.



Organización Mundial del Comercio

Trabajo conjunto sobre la dimensión social del comercio internacional y las normas laborales.



Organización Mundial de la Salud

Colaboración en seguridad y salud en el trabajo y protección de trabajadores sanitarios.

El papel de la OIT en el derecho internacional del trabajo

La OIT ha desarrollado un corpus jurídico internacional en materia laboral a través de:

Convenios: tratados internacionales jurídicamente vinculantes que los Estados miembros ratifican.

Recomendaciones: directrices no vinculantes que complementan y guían la aplicación de los convenios.

Declaraciones: instrumentos solemnes que establecen principios y derechos fundamentales en el ámbito laboral.

Resoluciones: posiciones oficiales adoptadas sobre temas laborales y sociales específicos.

Convenios fundamentales de la OIT

1

Libertad sindical

Convenio 87 sobre libertad sindical (1948) y
Convenio 98 sobre negociación colectiva (1949)

2

Trabajo forzoso

Convenio 29 sobre trabajo forzoso (1930) y
Convenio 105 sobre su abolición (1957)

3

Trabajo infantil

Convenio 138 sobre edad mínima (1973) y
Convenio 182 sobre peores formas de trabajo
infantil (1999)

4

No discriminación

Convenio 100 sobre igualdad de remuneración
(1951) y Convenio 111 sobre discriminación (1958)

Mecanismos de supervisión de la OIT



Memorias periódicas

Los Estados miembros presentan informes regulares sobre la aplicación de convenios ratificados.



Comité de Expertos

Órgano independiente que examina las memorias y formula observaciones técnicas.



Comisión de Aplicación de Normas

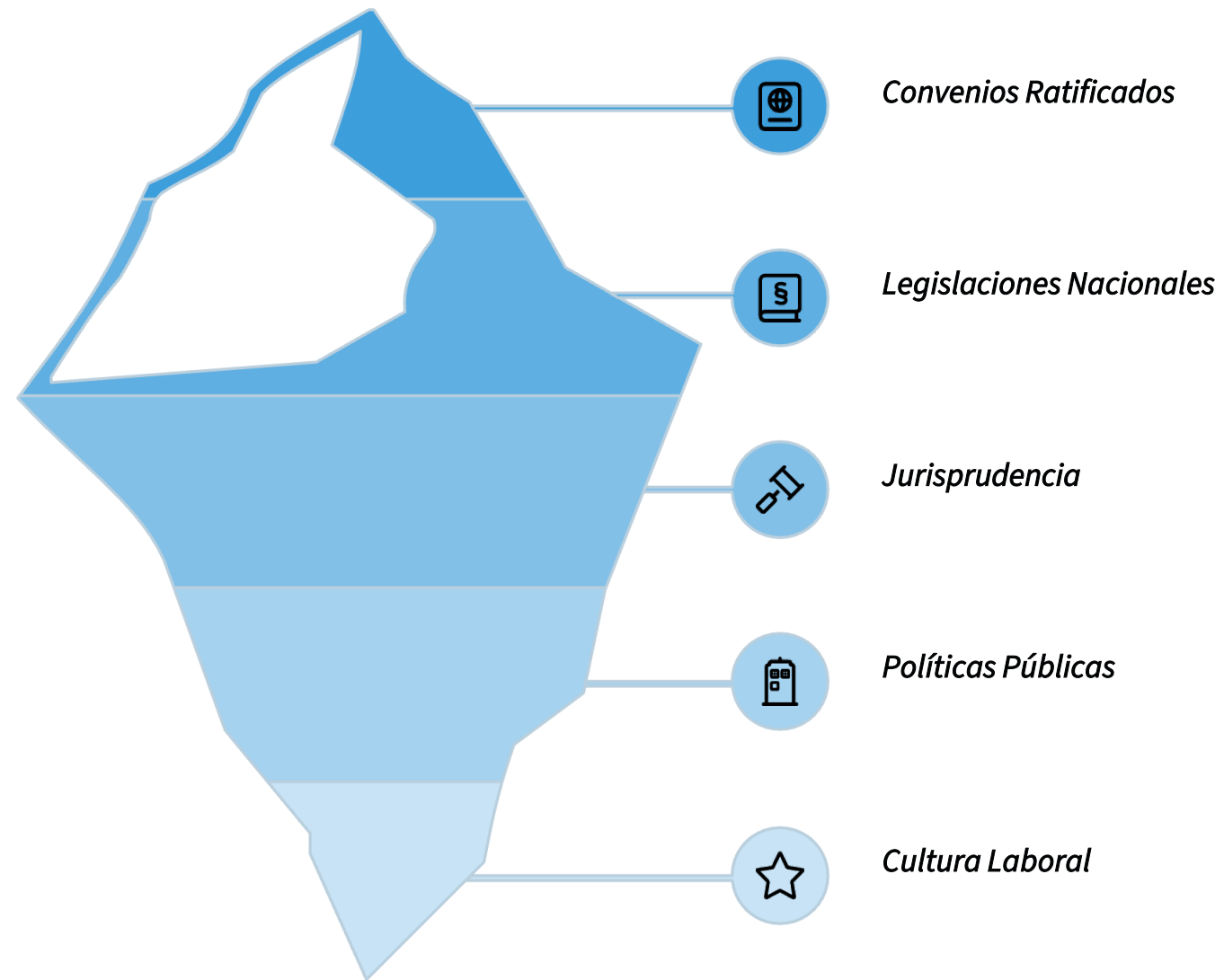
Órgano tripartito que discute los casos más graves de incumplimiento.



Procedimientos especiales

Reclamaciones y quejas para casos específicos de violación de convenios.

Influencia normativa de la OIT



Influencia normativa de la OIT

Convenios Ratificados:

Obligan directamente a los Estados, sirviendo como base del derecho laboral internacional.

Legislaciones Nacionales:

Sirven de guía para la formulación y reforma de leyes laborales en áreas clave como jornada de trabajo o seguridad.

Jurisprudencia:

Es citada por tribunales para interpretar derechos y resolver disputas laborales a nivel internacional y nacional.

Políticas Públicas: Moldea las políticas a través de recomendaciones que promueven el trabajo decente y la protección social.

Cultura Laboral: Fomenta el diálogo social y el respeto a los derechos fundamentales en el entorno de trabajo.

Influencia de la OIT en la legislación mexicana

Contexto histórico



Legislación Avanzada

México se destacó por su avanzada legislación laboral desde la Constitución de 1917 (Artículo 123), marcando un precedente en la protección de los derechos de los trabajadores.



Tradición de Protección

El país ha mantenido una fuerte tradición en la defensa y garantía de los derechos laborales, reflejo de su compromiso social histórico.



Participación Activa

México ha jugado un papel proactivo en los órganos de la OIT, contribuyendo significativamente a la formulación de normas internacionales.

Convenios de la OIT ratificados por México

81

Convenios ratificados

De los 190 convenios adoptados por la OIT, México ha ratificado 81 (datos actualizados a 2023), incluyendo los 8 convenios fundamentales.

72

Convenios en vigor

De los convenios ratificados, 72 permanecen en vigor, mientras que 9 han sido denunciados o reemplazados por versiones más recientes.

4

Convenios de gobernanza

México ha ratificado los 4 convenios prioritarios o de gobernanza relacionados con la inspección del trabajo, la política de empleo y las consultas tripartitas.

Reforma laboral mexicana de 2019

La reforma constitucional y legal de 2019 estuvo fuertemente influenciada por las normas de la OIT, especialmente:



Libertad Sindical

Convenio 87 sobre libertad sindical (1948)



Negociación Colectiva

Convenio 98 sobre negociación colectiva (1949)



Comité de Libertad Sindical

Recomendaciones clave de este órgano de la OIT

Esta reforma transformó el sistema de justicia laboral, fortaleció la democracia sindical y estableció nuevos procedimientos de negociación colectiva.

Principales cambios de la reforma laboral 2019

1

Tribunales laborales

Sustitución de las Juntas de Conciliación y Arbitraje por tribunales laborales del Poder Judicial.

2

Centro Federal de Conciliación

Creación del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral como organismo autónomo.

3

Democracia sindical

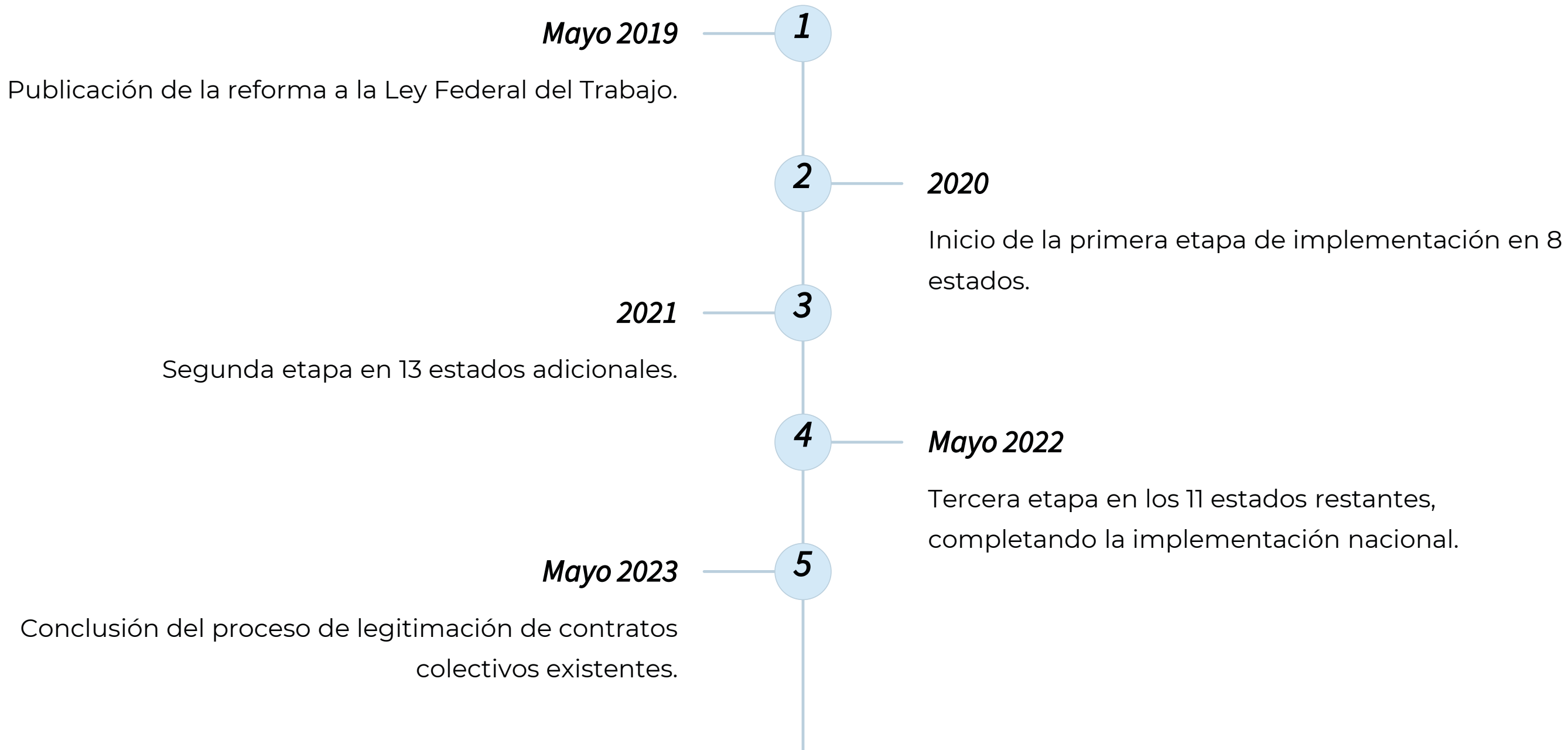
Voto personal, libre, directo y secreto para elección de dirigentes y aprobación de contratos colectivos.

4

Legitimación de contratos

Procedimiento obligatorio para verificar que los trabajadores conocen y aprueban sus contratos colectivos.

Implementación de la reforma laboral



Tratado México-Estados Unidos-Canadá (T-MEC) y la OIT

El T-MEC, vigente desde julio de 2020, incorpora un capítulo laboral (Capítulo 23) con compromisos basados en las normas de la OIT. Esto fortalece la protección de los derechos de los trabajadores en la región mediante:



Derechos Laborales Fundamentales

Compromiso de adoptar y mantener los derechos laborales fundamentales de la OIT en la legislación nacional.



Prohibición del Trabajo Forzoso

Establecimiento de una prohibición explícita sobre las importaciones de bienes producidos con trabajo forzoso.



Mecanismo de Respuesta Rápida

Creación de un mecanismo laboral de respuesta rápida para abordar eficazmente los casos de denegación de derechos laborales.

Casos emblemáticos de influencia de la OIT en México

Caso de los trabajadores de confianza (2018)

La Suprema Corte de Justicia utilizó el Convenio 87 para reconocer el derecho de sindicalización de trabajadores de confianza del sector público.

Caso de contratos de protección (2015-2019)

Las observaciones del Comité de Libertad Sindical sobre los "contratos de protección patronal" influyeron en las reformas para garantizar la representatividad sindical.

Caso de trabajadoras del hogar (2020)

La ratificación del Convenio 189 impulsó reformas para reconocer derechos laborales plenos a las trabajadoras domésticas, incluyendo seguridad social obligatoria.



Desafíos actuales en la relación OIT-México

Implementación efectiva

Asegurar la aplicación práctica de las reformas laborales alineadas con las normas de la OIT.

Economía informal

Extender la protección laboral al 56% de trabajadores en la informalidad (según datos de INEGI 2023).

Trabajo forzoso

Combatir las nuevas formas de trabajo forzoso, especialmente en sectores vulnerables como la agricultura y el trabajo doméstico.

Digitalización del trabajo

Regular adecuadamente las plataformas digitales y el teletrabajo conforme a estándares internacionales.

Cooperación técnica OIT-México

La OIT proporciona asistencia técnica a México en diversas áreas, apoyando el avance de los derechos laborales y el desarrollo social:



Implementación de la reforma laboral

Asistencia para la puesta en marcha de la reforma laboral (2019-2023), asegurando su efectiva aplicación.



Fortalecimiento de la inspección del trabajo

Apoyo para mejorar y modernizar los sistemas de inspección del trabajo en todo el país.



Erradicación del trabajo infantil

Desarrollo e implementación de estrategias para eliminar el trabajo infantil en todas sus formas.



Formalización del empleo

Iniciativas para promover la transición de empleos informales a formales, garantizando derechos y beneficios.



Promoción del trabajo decente

Fomento de condiciones laborales que aseguren un empleo productivo, con derechos, seguridad y diálogo social.

Jurisprudencia mexicana y normas de la OIT



"Los convenios de la Organización Internacional del Trabajo forman parte del parámetro de regularidad constitucional en materia de derechos humanos laborales, conforme al artículo 1º constitucional."

- Suprema Corte de Justicia de la Nación,
Tesis 2a./J. 172/2019



"Las recomendaciones de los órganos de control de la OIT, si bien no son vinculantes en sentido estricto, constituyen una fuente de interpretación autorizada de los convenios."

- Segundo Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo, Tesis aislada 2020



La jurisprudencia mexicana ha incorporado progresivamente las normas de la OIT como parte del bloque de constitucionalidad en materia laboral.



Perspectivas futuras: OIT y México

Trabajo del futuro

Adaptación a las transformaciones tecnológicas y nuevas formas de empleo.

Transición justa

Políticas para una transición ecológica que proteja el empleo y cree nuevas oportunidades laborales.

Protección social universal

Ampliación de la cobertura de seguridad social a todos los trabajadores, incluidos los informales.

Igualdad de género

Eliminación de brechas salariales y de oportunidades entre hombres y mujeres.

Programa de Trabajo Decente de la OIT en México

El Programa de Trabajo Decente para México 2023-2025 establece una hoja de ruta con prioridades acordadas de manera tripartita entre el gobierno, empleadores y trabajadores. Su objetivo es impulsar un desarrollo laboral equitativo y sostenible a través de cuatro pilares fundamentales:

Empleo productivo y de calidad

Fomento de la formalización del empleo, capacitación para nuevas habilidades laborales y promoción de salarios justos. Esto incluye iniciativas para la inserción laboral de jóvenes y grupos vulnerables.

Extensión de la protección social

Ampliación de la cobertura de seguridad social para incluir a trabajadores informales y garantizar acceso a servicios de salud, pensiones y seguros de desempleo.

Garantía de los derechos laborales

Reforzamiento de la aplicación efectiva de la reforma laboral de 2019, combate al trabajo infantil y forzoso, y promoción irrestricta de la libertad sindical y la negociación colectiva.

Fortalecimiento del diálogo social

Consolidación de los espacios de concertación entre el gobierno, el sector empresarial y las organizaciones sindicales para la formulación de políticas públicas y la resolución de conflictos laborales.

Este programa busca asegurar que el crecimiento económico se traduzca en bienestar para todos los trabajadores mexicanos, en línea con los estándares internacionales de la OIT.

Conclusiones

Puntos clave sobre el marco histórico y conceptual de la OIT

1

La OIT surge en 1919 como respuesta a la necesidad de garantizar la paz mundial a través de la justicia social, estableciendo un vínculo directo entre condiciones laborales dignas y estabilidad internacional.

2

El principio fundamental de que "la paz universal y permanente sólo puede basarse en la justicia social" sigue siendo la piedra angular de la organización, reafirmado en la Declaración de Filadelfia de 1944.

Conclusiones (continuación)

1

La estructura tripartita de la OIT constituye un modelo único en el sistema internacional, garantizando la participación igualitaria de gobiernos, empleadores y trabajadores en la formulación de políticas y normas laborales.

2

Como organismo especializado de la ONU desde 1946, la OIT mantiene una autonomía significativa debido a su estructura tripartita, su existencia previa y su sistema normativo propio.

Conclusiones (continuación)

1

La OIT ha desarrollado un corpus jurídico internacional en materia laboral a través de convenios, recomendaciones y declaraciones que establecen estándares mínimos de protección para los trabajadores a nivel global.

2

México, como miembro fundador de la OIT, ha mantenido una relación significativa con la organización, ratificando 81 convenios y alineando progresivamente su legislación con las normas internacionales del trabajo.

Conclusiones (continuación)

1

La reforma laboral mexicana de 2019 representa un ejemplo paradigmático de la influencia de las normas de la OIT en la legislación nacional, transformando el sistema de justicia laboral y fortaleciendo la democracia sindical.

2

Los desafíos futuros en la relación OIT-México incluyen la implementación efectiva de las reformas, la formalización del empleo, la adaptación a las transformaciones tecnológicas y la garantía de una protección social universal.



Segunda Unidad

Normas Internacionales del Trabajo y su Recepción en México



Índice de la Unidad

1

El sistema de normación de la OIT

Convenios y recomendaciones: estructura, adopción y ratificación

2

Declaraciones fundamentales de la OIT

Declaración de 1998 y Declaración del Centenario 2019

3

Mecanismos de aplicación en México

Seguimiento y control de las normas internacionales

4

Reforma laboral mexicana 2019

Relación con los Convenios 87 y 98 de la OIT

5

Convenio 190 sobre violencia y acoso

Impacto en la legislación laboral mexicana

Observaciones Generales de la Unidad

Relevancia académica

Esta unidad es fundamental para comprender la interacción entre el derecho internacional del trabajo y el sistema jurídico mexicano, especialmente tras las reformas constitucionales en materia de derechos humanos de 2011.

Enfoque práctico

Se analizará la aplicación práctica de los convenios de la OIT en casos concretos dentro del sistema judicial mexicano y su impacto en las relaciones laborales.

Actualización normativa

Se incorporan las más recientes modificaciones legislativas hasta 2023, incluyendo la implementación del T-MEC y sus capítulos laborales.



El sistema de normación de la OIT

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) establece normas internacionales a través de dos instrumentos principales:

Convenios

- Tratados internacionales jurídicamente vinculantes
- Requieren ratificación formal por los Estados miembros
- Crean obligaciones legales específicas
- México ha ratificado 81 convenios de la OIT hasta 2023

Recomendaciones

- Directrices no vinculantes
- Complementan los convenios con orientaciones detalladas
- No requieren ratificación
- Sirven como guías para políticas nacionales

Ambos instrumentos son adoptados por la Conferencia Internacional del Trabajo, que se reúne anualmente con representación tripartita: gobiernos, empleadores y trabajadores.

Proceso de creación de normas en la OIT

1

Identificación del problema

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

2

Preparación técnica

La Oficina prepara un informe sobre legislación y práctica con un cuestionario para los gobiernos.

3

Primera discusión

La Conferencia debate el informe y puede decidir incluir el tema para la adopción de una norma.

4

Segunda discusión

La Conferencia examina el proyecto de texto y lo modifica según sea necesario.

5

Adopción

La norma es adoptada si recibe 2/3 de los votos de los delegados presentes.

Convenios fundamentales de la OIT

Libertad sindical y negociación colectiva

- Convenio 87 (1948): Libertad sindical y protección del derecho de sindicación
- Convenio 98 (1949): Derecho de sindicación y negociación colectiva

Eliminación del trabajo forzoso

- Convenio 29 (1930): Trabajo forzoso
- Convenio 105 (1957): Abolición del trabajo forzoso

Eliminación del trabajo infantil

- Convenio 138 (1973): Edad mínima de admisión al empleo
- Convenio 182 (1999): Peores formas de trabajo infantil

Eliminación de la discriminación

- Convenio 100 (1951): Igualdad de remuneración
- Convenio 111 (1958): Discriminación en el empleo y ocupación

México ha ratificado los ocho convenios fundamentales, siendo el Convenio 98 el último en ratificarse en 2018.

Convenios de gobernanza y técnicos

Convenios de gobernanza (prioritarios)

- Convenio 81: Inspección del trabajo (1947)
- Convenio 122: Política del empleo (1964)
- Convenio 129: Inspección del trabajo en agricultura (1969)
- Convenio 144: Consulta tripartita (1976)

México ha ratificado 3 de 4 convenios de gobernanza (falta el C129).

Convenios técnicos

Cubren áreas específicas como:

- Seguridad y salud en el trabajo
- Seguridad social
- Protección a la maternidad
- Trabajadores migrantes
- Gente de mar

México ha ratificado 69 convenios técnicos hasta 2023.



Estatus de los Convenios de la OIT en México

México ha demostrado un compromiso progresivo con la adopción y aplicación de las normas internacionales del trabajo. Hasta la fecha, un número significativo de convenios ha sido ratificado, reflejando la voluntad del país de alinear su legislación laboral con los estándares globales.

81

Convenios Ratificados

Número total de convenios de la OIT que México ha ratificado hasta 2023, otorgándoles fuerza legal en el país.

8

Convenios Fundamentales

México ha ratificado la totalidad de los ocho convenios que abordan principios y derechos esenciales en el trabajo, como la libertad sindical, la eliminación del trabajo forzoso e infantil, y la no discriminación.

3

Convenios de Gobernanza

De los cuatro convenios de gobernanza, que establecen marcos para la administración del trabajo, México ha ratificado tres, fortaleciendo la inspección y la consulta tripartita.

1

Convenio Denunciado

Un convenio ha sido denunciado por México, lo que significa que ha dejado de ser vinculante para el país. Un ejemplo histórico es el Convenio sobre las horas de trabajo (industria), 1919 (Núm. 1), denunciado en 1938.

Impulso al Compromiso de México con la OIT



Reforma Constitucional 2011

Elevó los tratados internacionales de derechos humanos a rango constitucional, fortaleciendo la base legal para la adopción de los convenios de la OIT.



Reforma Laboral 2019

Implementó cambios sustanciales en la legislación nacional para alinearla con los convenios clave de la OIT, marcando un avance significativo en la normativa laboral.



Ratificación del Convenio 98 (2018)

Este fue un hito crucial que reforzó el derecho de sindicación y negociación colectiva, impulsando la libertad sindical y la democracia laboral en el país.



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

Contexto histórico

Adoptada en un momento de creciente globalización económica, la Declaración de 1998 surgió como respuesta a la preocupación por el impacto social de la liberalización del comercio internacional.

Buscaba establecer un "piso mínimo social" en la economía globalizada, garantizando que el progreso económico fuera acompañado de justicia social.

Características principales

- Establece cuatro categorías de principios y derechos fundamentales
- Aplica a todos los Estados miembros de la OIT, independientemente de la ratificación de convenios específicos
- Crea un mecanismo de seguimiento promocional
- No impone nuevas obligaciones convencionales

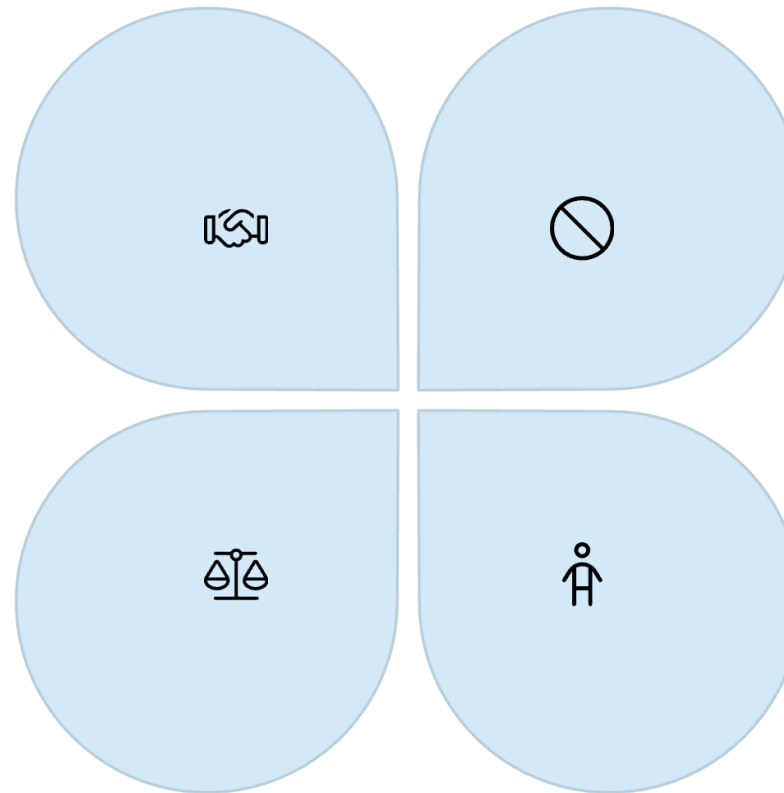
Principios y derechos fundamentales en el trabajo

Libertad de asociación y negociación colectiva

Derecho de trabajadores y empleadores a formar organizaciones y negociar colectivamente sin interferencia indebida.

Eliminación de la discriminación

Igualdad de oportunidades y trato en el empleo sin distinción de raza, sexo, religión u origen social.



Eliminación del trabajo forzoso

Prohibición de todas las formas de trabajo obligatorio o bajo amenaza de castigo.

Abolición del trabajo infantil

Protección de los niños contra la explotación económica y trabajos peligrosos.

Estos principios son considerados universales y aplicables a todos los Estados miembros de la OIT, independientemente de su nivel de desarrollo económico o contexto cultural.

Mecanismo de seguimiento de la Declaración de 1998



Memorias anuales

Los Estados que no han ratificado todos los convenios fundamentales deben presentar informes sobre los avances hacia su cumplimiento.



Informe global

Análisis dinámico de la situación mundial respecto a cada categoría de principios fundamentales, rotando anualmente.



Discusión tripartita

Debate en la Conferencia Internacional del Trabajo sobre los hallazgos del informe global.



Cooperación técnica

Programas de asistencia para ayudar a los países a implementar los principios fundamentales.

Este mecanismo promocional ha contribuido significativamente a aumentar la ratificación de los convenios fundamentales a nivel mundial.

Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo (2019)

Contexto

Adoptada en el centenario de la OIT, esta Declaración responde a las transformaciones profundas en el mundo del trabajo impulsadas por:

- Innovación tecnológica
- Cambios demográficos
- Cambio climático
- Globalización

Enfoque centrado en las personas

La Declaración establece un programa centrado en las personas para el futuro del trabajo que fortalece el contrato social mediante:

- Inversión en las capacidades de las personas
- Fortalecimiento de las instituciones del trabajo
- Promoción del trabajo decente y sostenible



Elementos clave de la Declaración del Centenario

Aprendizaje permanente

Inversión en las capacidades de las personas a lo largo de la vida laboral, facilitando las transiciones y mejorando la empleabilidad.

Protección social universal

Sistemas de protección social completos, adecuados y sostenibles, adaptados a la evolución del mundo del trabajo.

Igualdad de género

Igualdad de oportunidades, participación y trato para mujeres y hombres, incluyendo remuneración igual por trabajo de igual valor.

Transición justa

Políticas para una transición justa hacia economías ambientalmente sostenibles, que generen trabajo decente para todos.

La Declaración reafirma la relevancia del mandato de justicia social de la OIT en el contexto de un mundo del trabajo en transformación.

Impacto de las Declaraciones de la OIT en México

Declaración de 1998

- Impulsó reformas legislativas en materia de libertad sindical
- Fortaleció programas contra el trabajo infantil
- Promovió la ratificación del Convenio 98 en 2018
- Reforzó políticas de igualdad de género en el ámbito laboral

Declaración del Centenario

- Influyó en la reforma laboral de 2019
- Orientó políticas de capacitación para nuevas tecnologías
- Guió estrategias de formalización del empleo
- Inspiró programas de transición ecológica justa

Ambas declaraciones han servido como marcos de referencia para el desarrollo de políticas laborales en México, especialmente tras la reforma constitucional de 2011 que elevó los tratados internacionales de derechos humanos a rango constitucional.



Mecanismos de aplicación y seguimiento de las normas internacionales del trabajo en México

Ratificación

Aprobación por el Senado y publicación en el Diario Oficial de la Federación.

Consulta tripartita

Participación de gobierno, empleadores y trabajadores en la implementación.



Incorporación al derecho interno

Integración a la jerarquía normativa según el artículo 133 constitucional y la reforma de 2011.

Memorias periódicas

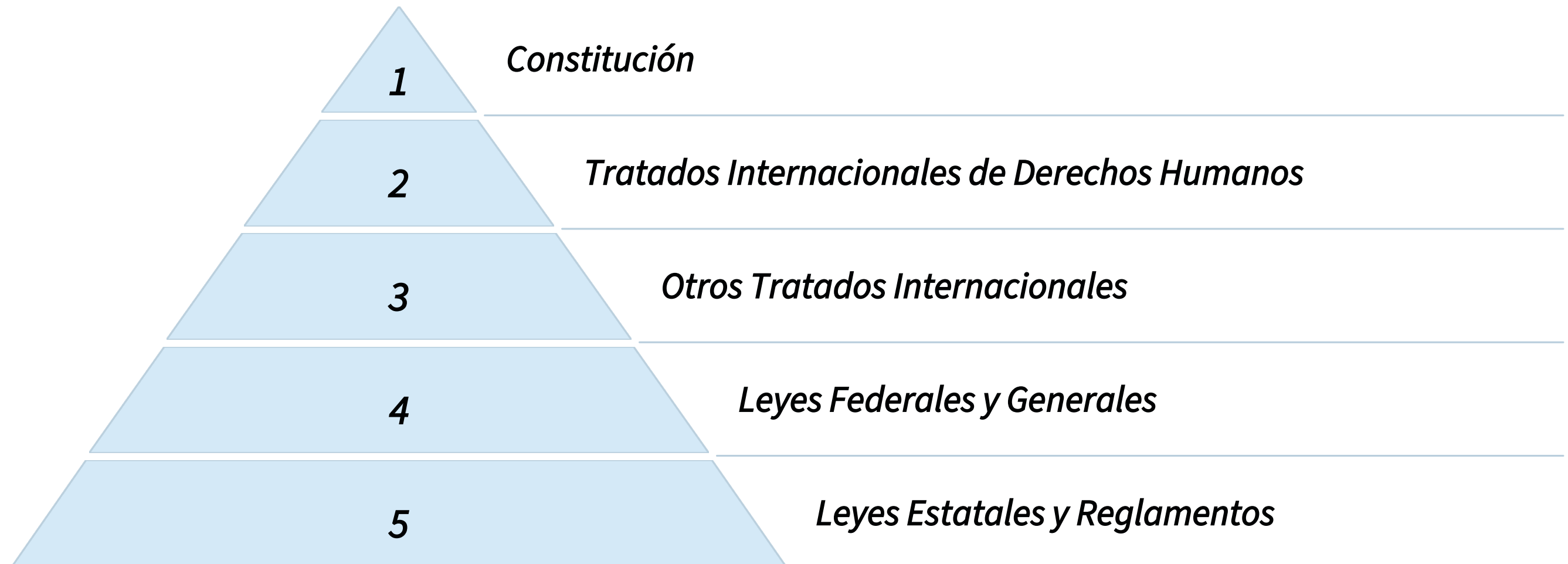
Informes regulares a la OIT sobre la aplicación de convenios ratificados.

Control judicial

Aplicación por tribunales nacionales mediante control de convencionalidad.

Estos mecanismos aseguran que las normas internacionales del trabajo se integren efectivamente en el sistema jurídico mexicano y se apliquen en la práctica.

Jerarquía normativa en México tras la reforma constitucional de 2011



Jerarquía normativa en México tras la reforma constitucional de 2011

Reconfiguración Legal

La reforma constitucional de junio de 2011 redefinió la jerarquía normativa de México. Esta modificación elevó los tratados internacionales de derechos humanos, incluidos los convenios fundamentales y de gobernanza de la OIT, al mismo nivel que la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Principio Pro Persona

En situaciones de conflicto normativo entre la Constitución y un tratado internacional de derechos humanos, se aplica el principio *pro persona*. Este principio establece la obligación de elegir la norma que ofrezca la protección más amplia a las personas, fortaleciendo la aplicación de las normas internacionales del trabajo y promoviendo una mayor coherencia legal.





Sistema de control regular de la OIT

Comisión de Expertos

La Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR) examina las memorias periódicas presentadas por los gobiernos sobre los convenios ratificados.

En el caso de México, la CEACR ha emitido observaciones importantes sobre:

- Libertad sindical (Convenios 87 y 98)
- Trabajo forzoso (Convenio 29)
- Pueblos indígenas (Convenio 169)

Comisión de Aplicación de Normas

Órgano tripartito de la Conferencia Internacional del Trabajo que examina casos seleccionados de incumplimiento.

México ha comparecido ante esta Comisión por temas como:

- Contratos de protección patronal
- Registro sindical
- Violencia contra sindicalistas

Procedimientos especiales de control de la OIT

Reclamaciones (Art. 24 Constitución OIT)

Presentadas por organizaciones de empleadores o trabajadores contra un Estado miembro por incumplimiento de un convenio ratificado. México ha enfrentado reclamaciones sobre libertad sindical y protección de pueblos indígenas.

Quejas (Art. 26 Constitución OIT)

Presentadas por un Estado miembro, un delegado a la Conferencia o el Consejo de Administración. Pueden llevar a la creación de una Comisión de Encuesta. México no ha sido objeto de este procedimiento.

Comité de Libertad Sindical

Examina quejas sobre violaciones a la libertad sindical, incluso contra países que no han ratificado los convenios relevantes. México ha sido objeto de numerosos casos ante este Comité.

Estos procedimientos complementan el sistema de control regular y permiten abordar situaciones específicas de presunto incumplimiento.

Casos emblemáticos ante el Comité de Libertad Sindical

Caso núm. 2694 (2009)

Tema: Contratos de protección patronal

Alegatos: Firma de contratos colectivos sin conocimiento de los trabajadores

Recomendaciones: El Comité pidió al gobierno mexicano tomar medidas para garantizar que los contratos colectivos solo pudieran ser firmados con organizaciones sindicales representativas.

Estos casos contribuyeron significativamente a impulsar la reforma laboral de 2019, que abordó muchas de las preocupaciones planteadas por el Comité de Libertad Sindical.

Caso núm. 2478 (2006)

Tema: Toma de nota sindical

Alegatos: Negativa de registro a sindicatos independientes

Recomendaciones: El Comité instó a México a modificar el sistema de registro sindical para garantizar el pluralismo sindical.



Control de convencionalidad en tribunales mexicanos



Contradicción de Tesis 293/2011

La Suprema Corte estableció que las normas de derechos humanos de fuente internacional tienen rango constitucional, incluyendo los convenios de la OIT.



Amparo Directo 1689/2013

Se aplicó el Convenio 87 para proteger la libertad sindical de trabajadores despedidos por formar un sindicato independiente.



Amparo en Revisión 123/2018

Se utilizó el Convenio 111 para proteger a trabajadores contra discriminación por motivos de género.

Los tribunales mexicanos han incrementado significativamente la aplicación directa de los convenios de la OIT en sus sentencias, especialmente tras la reforma constitucional de 2011 y la creación de tribunales laborales del Poder Judicial en 2019.



Consulta tripartita en México (Convenio 144)

Marco institucional

México ratificó el Convenio 144 sobre consulta tripartita en 1978. La consulta tripartita se implementa principalmente a través de:

- Consejo de Representantes de la CONASAMI
- Comisión Consultiva Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo
- Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades
- Comité Nacional Mixto de Protección al Salario

Desafíos actuales

A pesar de la existencia formal de estos mecanismos, persisten retos importantes:

- Representatividad real de las organizaciones participantes
- Efectividad de las consultas en la toma de decisiones
- Inclusión de sectores tradicionalmente excluidos
- Transparencia en los procesos de consulta



La reforma laboral de 2019 en México

Antecedentes

La reforma laboral de 2019 fue resultado de múltiples factores convergentes:

- Compromisos internacionales (T-MEC, Anexo 23-A)
- Ratificación del Convenio 98 de la OIT (2018)
- Recomendaciones del Comité de Libertad Sindical
- Presión de organizaciones sindicales independientes
- Reforma constitucional previa (2017) que trasladó la justicia laboral al Poder Judicial

Marco normativo

- Reforma constitucional al artículo 123 (2017)
- Reforma a la Ley Federal del Trabajo (1º de mayo de 2019)
- Ley Orgánica del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral (2019)
- Protocolo para la Legitimación de Contratos Colectivos (2019)

Principales ejes de la reforma laboral 2019

Justicia laboral

Transferencia de la función jurisdiccional de las Juntas de Conciliación y Arbitraje a tribunales laborales del Poder Judicial.

Conciliación prejudicial

Creación de Centros de Conciliación como instancia obligatoria previa al juicio, buscando resolver conflictos de manera más rápida y eficiente.

Democracia sindical

Garantía del voto personal, libre, directo y secreto en elecciones sindicales y consultas sobre contratos colectivos.

Representatividad sindical

Requisito de constancia de representatividad (30% de trabajadores) para negociar contratos colectivos y eliminación de contratos de protección.

La implementación de la reforma ha sido gradual, con un calendario de entrada en vigor por estados que culminó en mayo de 2022 para todo el territorio nacional.

Implementación de la reforma laboral: avances a 2023

1

Tribunales laborales

Completamente operativos en todo el territorio.

2

Centros de Conciliación

Totalmente implementados a nivel nacional.

3

Legitimación de contratos colectivos

Avance significativo en la revisión de contratos existentes.

4

Digitalización de expedientes

Progreso sustancial en la modernización de archivos.

5

Capacitación de personal

Fuerza laboral en gran parte preparada para los nuevos procesos.

La implementación ha enfrentado desafíos como la pandemia de COVID-19, restricciones presupuestarias y resistencia de actores tradicionales del sistema laboral. Sin embargo, el avance ha sido significativo, especialmente en la creación de la nueva institucionalidad laboral.



Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral

Funciones principales

- Conciliación prejudicial en conflictos de competencia federal
- Registro de sindicatos y contratos colectivos a nivel nacional
- Verificación de procedimientos de democracia sindical
- Expedición de constancias de representatividad
- Verificación de legitimación de contratos colectivos existentes

Resultados (2020-2023)

- Más de 15,000 procedimientos de conciliación con 70% de efectividad
- Registro de más de 500 nuevos sindicatos
- Verificación de más de 2,000 procedimientos de consulta
- Legitimación de más de 3,500 contratos colectivos existentes
- Cancelación de más de 2,000 contratos colectivos no legitimados

Relación de la reforma laboral con el Convenio 87 de la OIT

Libertad de constitución

La reforma simplificó el registro sindical y eliminó la cláusula de exclusión por separación, fortaleciendo el derecho de los trabajadores a constituir organizaciones sin autorización previa.

Autonomía sindical

Se garantizó el derecho de las organizaciones a redactar sus estatutos, elegir libremente a sus representantes y organizar su administración sin injerencia de las autoridades.

Pluralismo sindical

Se fortaleció el reconocimiento de la diversidad sindical, eliminando obstáculos para la coexistencia de múltiples sindicatos en una misma empresa.

Protección contra la disolución

Se reforzaron las garantías contra la suspensión o disolución administrativa de las organizaciones sindicales.

México ratificó el Convenio 87 en 1950, pero su plena implementación ha sido gradual. La reforma de 2019 representó un avance significativo en la armonización de la legislación nacional con este convenio fundamental.

Relación de la reforma laboral con el Convenio 98 de la OIT

Protección contra actos de discriminación antisindical

La reforma incorporó expresamente la prohibición de actos de injerencia y discriminación antisindical, incluyendo:

- Condicionar la contratación a la afiliación o no afiliación sindical
- Despedir o perjudicar a un trabajador por su afiliación sindical
- Obligar a los trabajadores a afiliarse o retirarse de un sindicato

México ratificó el Convenio 98 en 2018, después de 68 años de haberlo adoptado, como parte del proceso que condujo a la reforma laboral de 2019.

Negociación colectiva libre y voluntaria

Se establecieron garantías para una negociación colectiva auténtica:

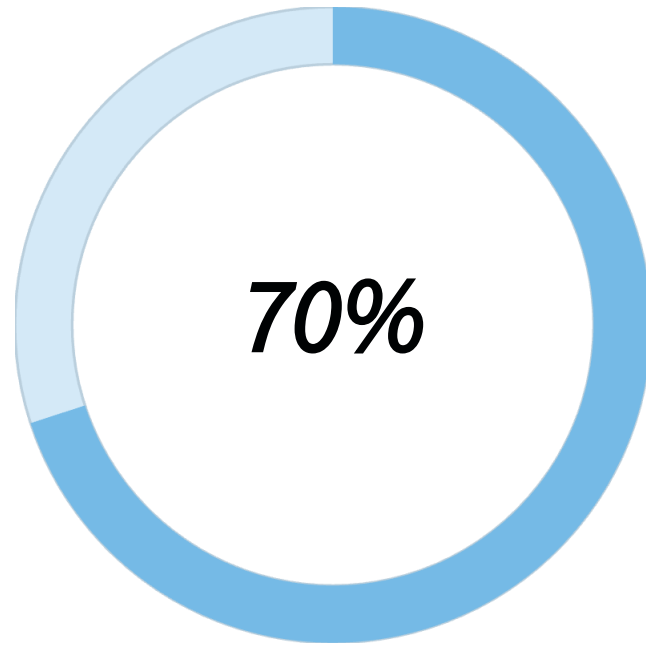
- Constancia de representatividad como requisito previo
- Consulta obligatoria a los trabajadores para la aprobación del contrato
- Legitimación de contratos colectivos existentes
- Publicidad de contratos colectivos

Legitimación de contratos colectivos existentes

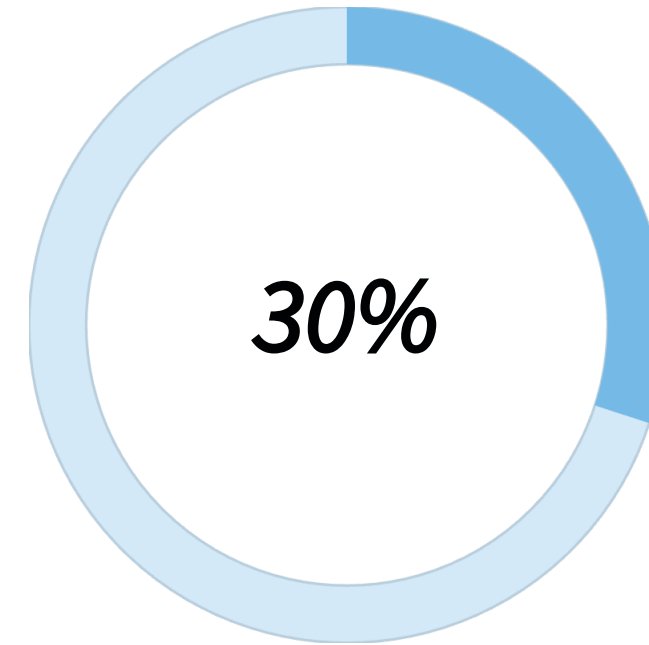


El proceso de legitimación ha revelado que muchos contratos colectivos existentes carecían de respaldo real de los trabajadores. Hasta 2023, aproximadamente el 30% de los contratos sometidos a consulta fueron rechazados por los trabajadores, evidenciando la magnitud del problema de los "contratos de protección patronal".

Resultados de la legitimación de contratos colectivos



Contratos colectivos **aprobados** por los trabajadores.



Contratos colectivos **rechazados** por los trabajadores.

De los aproximadamente 550,000 contratos colectivos registrados antes de la reforma, solo alrededor de 15,000 han sido sometidos al proceso de legitimación. Los no legitimados han sido cancelados automáticamente, lo que ha generado un "saneamiento" del sistema de contratación colectiva en México.

Este proceso ha sido reconocido por la OIT como un avance significativo en la implementación efectiva de los Convenios 87 y 98.

Desafíos pendientes en la implementación de los Convenios 87 y 98

Violencia contra sindicalistas

Persisten casos de agresiones y amenazas contra líderes sindicales independientes, especialmente en sectores como la minería y la maquila.

Contratos de protección

A pesar de los avances, aún existen prácticas de simulación en la contratación colectiva, particularmente en empresas pequeñas y medianas.

Registro sindical

Aunque se ha simplificado el proceso, persisten obstáculos administrativos para el registro de sindicatos independientes en algunos sectores.

Trabajadores informales

Más del 50% de los trabajadores mexicanos están en la economía informal, sin acceso efectivo a la libertad sindical y la negociación colectiva.



El Convenio 190 sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo

Contexto de adopción

El Convenio 190 fue adoptado por la Conferencia Internacional del Trabajo en junio de 2019, en un contexto marcado por:

- Movimiento global #MeToo
- Creciente reconocimiento de la violencia de género como violación de derechos humanos
- Evidencia del impacto económico de la violencia y el acoso en el trabajo
- Centenario de la OIT y su enfoque en el futuro del trabajo

Características innovadoras

- Primer instrumento internacional vinculante sobre violencia y acoso en el trabajo
- Enfoque inclusivo que abarca a todos los trabajadores
- Reconocimiento de la dimensión de género
- Cobertura amplia del "mundo del trabajo"
- Complementado por la Recomendación 206



Definiciones clave del Convenio 190

Violencia y acoso

"Conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico."

Violencia y acoso por razón de género

"Violencia y acoso que van dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual."

Mundo del trabajo

Incluye el lugar de trabajo físico, los espacios públicos y privados cuando son lugares de trabajo, los lugares donde se paga al trabajador, los lugares de descanso, los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo, y las comunicaciones relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y la comunicación.

Obligaciones principales del Convenio 190



Prohibición legal

Adoptar legislación que defina y prohíba la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.



Enfoque inclusivo e integrado

Desarrollar una estrategia integral con medidas de prevención, protección, control de aplicación y reparación.



Responsabilidad de empleadores

Exigir a los empleadores tomar medidas apropiadas para prevenir la violencia y el acoso.



Protección y apoyo

Establecer mecanismos de denuncia, servicios de apoyo y vías de recurso y reparación.

El Convenio adopta un enfoque que reconoce la interrelación entre violencia doméstica y mundo del trabajo, exigiendo a los Estados miembros mitigar su impacto en el ámbito laboral.

Estado actual del Convenio 190 en México

Proceso de ratificación

México aún no ha ratificado el Convenio 190, aunque ha expresado su intención de hacerlo. El proceso incluye:

1. Análisis de compatibilidad con la legislación nacional (en curso)
2. Consulta tripartita (pendiente)
3. Aprobación por el Senado (pendiente)
4. Depósito del instrumento de ratificación ante la OIT (pendiente)

Avances legislativos relacionados

Aunque no se ha ratificado el Convenio, México ha avanzado en legislación relacionada:

- Reforma a la LFT en materia de teletrabajo (2021)
- NOM-035-STPS-2018 sobre factores de riesgo psicosocial
- Reformas a la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (2020-2022)
- Protocolos para prevenir y atender el acoso sexual en la administración pública federal



Legislación mexicana actual sobre violencia y acoso laboral

Ley Federal del Trabajo

Artículo 3 Bis: Define el hostigamiento y el acoso sexual

Artículo 47: Establece como causa de rescisión cometer actos de hostigamiento o acoso sexual

Artículo 51: Permite al trabajador rescindir la relación laboral si sufre acoso

Artículo 133: Prohíbe a los patrones o sus representantes realizar actos de hostigamiento o acoso sexual

NOM-035-STPS-2018

Establece los elementos para identificar, analizar y prevenir los factores de riesgo psicosocial, incluyendo la violencia laboral

Obliga a los empleadores a implementar políticas de prevención

Requiere evaluaciones del entorno organizacional

Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia

Define la violencia laboral y docente

Establece obligaciones para prevenir y sancionar el hostigamiento y acoso sexual

Prevé mecanismos de coordinación interinstitucional



Brechas entre la legislación mexicana y el Convenio 190

Ámbito de aplicación

- El Convenio 190 cubre un "mundo del trabajo" amplio, mientras que la legislación mexicana se enfoca principalmente en la relación laboral formal
- La protección a trabajadores informales, en plataformas digitales y en la economía de cuidados es limitada en México
- El Convenio incluye explícitamente el trayecto al trabajo, aspecto no cubierto en la legislación mexicana

Enfoque integral

- El Convenio exige un enfoque inclusivo, integrado y que tenga en cuenta las consideraciones de género
- La legislación mexicana aborda el tema de manera fragmentada en diferentes instrumentos
- Falta un reconocimiento explícito del impacto de la violencia doméstica en el trabajo
- Mecanismos de reparación limitados para las víctimas

Impacto potencial de la ratificación del Convenio 190 en México

Marco normativo

Fortalecimiento y armonización de la legislación existente, creando un marco integral contra la violencia y el acoso laboral.

Políticas públicas

Desarrollo de estrategias nacionales con enfoque de género para prevenir y eliminar la violencia y el acoso en el trabajo.

Prácticas empresariales

Adopción generalizada de políticas internas, evaluaciones de riesgo y mecanismos de denuncia en los centros de trabajo.

Acceso a la justicia

Mejora en los mecanismos de denuncia, investigación y reparación para las víctimas de violencia y acoso laboral.

La ratificación del Convenio 190 complementaría la reforma laboral de 2019, fortaleciendo la protección de los derechos fundamentales en el trabajo en México.

Iniciativas legislativas relacionadas con el Convenio 190

Iniciativas en el Congreso (2020-2023)

- Reforma al artículo 3 Bis de la LFT para ampliar la definición de acoso laboral (2021)
- Iniciativa para incluir el acoso laboral como riesgo de trabajo (2022)
- Propuesta para establecer protocolos obligatorios contra el acoso y hostigamiento sexual (2022)
- Iniciativa para reconocer el impacto de la violencia doméstica en el ámbito laboral (2023)

Avances a nivel local

- Ley para prevenir y eliminar el acoso laboral en la Ciudad de México (2021)
- Protocolos contra el acoso laboral en administraciones estatales
- Reformas a códigos penales estatales para tipificar el acoso laboral
- Programas de capacitación para funcionarios públicos

Estas iniciativas muestran un creciente interés en abordar la violencia y el acoso laboral, preparando el terreno para una eventual ratificación del Convenio 190.

Conclusiones: Normas internacionales del trabajo en México

1

Evolución normativa

México ha experimentado una evolución significativa en la recepción de las normas internacionales del trabajo, especialmente tras la reforma constitucional de 2011 y la reforma laboral de 2019.

2

Implementación efectiva

La brecha entre ratificación e implementación efectiva se ha reducido, aunque persisten desafíos importantes, especialmente en materia de libertad sindical y negociación colectiva.

3

Control judicial

Los tribunales mexicanos han incrementado la aplicación directa de los convenios de la OIT, fortaleciendo su efectividad como fuente de derechos laborales.

4

Reforma laboral

La reforma de 2019 representa un hito en la armonización del marco normativo mexicano con los estándares internacionales, especialmente los Convenios 87 y 98.

Conclusiones:

1 *Jerarquía constitucional*

Los convenios de la OIT en materia de derechos humanos tienen rango constitucional en México tras la reforma de 2011, lo que ha fortalecido su aplicación directa por los tribunales.

2 *Libertad sindical*

La implementación efectiva de los Convenios 87 y 98 ha avanzado significativamente con la reforma laboral de 2019, aunque persisten desafíos en sectores específicos y en la economía informal.

3 *Mecanismos de control*

México ha respondido progresivamente a las observaciones y recomendaciones de los órganos de control de la OIT, incorporándolas en reformas legislativas y políticas públicas.

4 *Democracia sindical*

El proceso de legitimación de contratos colectivos ha revelado la magnitud del problema de los contratos de protección y ha comenzado a sanear el sistema de relaciones colectivas.

Puntos conclusivos

1 *Nueva institucionalidad*

La creación de tribunales laborales y del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral representa un cambio paradigmático en la administración de justicia laboral en México.

2 *Violencia y acoso*

Aunque México aún no ha ratificado el Convenio 190, ha avanzado en legislación relacionada, preparando el terreno para una eventual ratificación.

3 *Desafíos pendientes*

Persisten retos importantes en la implementación efectiva de las normas internacionales, especialmente en relación con la economía informal, que representa más del 50% de la fuerza laboral.

4 *Perspectivas futuras*

La consolidación de la reforma laboral y la posible ratificación del Convenio 190 representan oportunidades para continuar fortaleciendo la protección de los derechos laborales en México conforme a estándares internacionales.

Tercera Unidad
Mecanismos de Control y
Supervisión de la OIT

Índice de la Unidad

1

Introducción a la Unidad 3

Observaciones generales y contexto de los mecanismos de control de la OIT

2

Órganos de Control Regulares

Comisión de Expertos y Conferencia Internacional del Trabajo

3

Procedimientos Especiales

Comité de Libertad Sindical y procedimiento de quejas

4

Misiones de la OIT

Contacto directo y asistencia técnica

1

Casos de México

Análisis de casos relevantes ante los órganos de control

2

Marco Jurídico Mexicano

Legislación mexicana actualizada en relación con la OIT

3

Estudios de Caso

Análisis detallado de casos emblemáticos

4

Conclusiones

Puntos conclusivos y reflexiones finales



Observaciones Generales de la Unidad

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha desarrollado un sistema de supervisión único en el ámbito internacional para garantizar la aplicación de sus normas. Este sistema combina mecanismos regulares y procedimientos especiales que permiten un seguimiento efectivo de los convenios ratificados por los Estados miembros.

La eficacia de estos mecanismos depende de la colaboración entre los gobiernos, los empleadores y los trabajadores, reflejando la estructura tripartita característica de la OIT. México, como miembro fundador de la OIT desde 1931, ha estado sujeto a estos mecanismos de control y ha tenido una participación activa en los mismos.

Observaciones Generales (continuación)

Fundamento Jurídico

Los mecanismos de control se fundamentan en la Constitución de la OIT y en los reglamentos de sus órganos, estableciendo un marco normativo internacional vinculante para los Estados miembros que han ratificado los convenios.

Evolución Histórica

Desde su fundación en 1919, la OIT ha desarrollado progresivamente sus mecanismos de supervisión, adaptándolos a los cambios en el mundo del trabajo y fortaleciendo su capacidad para promover el cumplimiento de las normas internacionales del trabajo.

Relevancia Actual

En el contexto de la globalización y las transformaciones del trabajo, los mecanismos de control de la OIT adquieren mayor importancia para garantizar condiciones laborales dignas y prevenir el dumping social.



Órganos de Control Regulares

Visión General

Los órganos de control regulares de la OIT constituyen el núcleo del sistema de supervisión, realizando un examen periódico del cumplimiento de las obligaciones derivadas de los convenios ratificados por los Estados miembros. Este sistema se basa en el análisis de informes presentados por los gobiernos y las observaciones formuladas por las organizaciones de empleadores y de trabajadores.

La efectividad de estos órganos radica en su composición independiente, su experiencia técnica y su capacidad para mantener un diálogo constructivo con los Estados miembros, promoviendo mejoras progresivas en la aplicación de las normas internacionales del trabajo.

Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones

Composición

- 20 juristas independientes de reconocido prestigio
- Nombrados por el Consejo de Administración
- Mandato renovable de tres años
- Representación geográfica equilibrada

Funciones

- Examinar los informes periódicos de los gobiernos
- Formular observaciones sobre la aplicación de convenios
- Solicitar información adicional mediante solicitudes directas
- Elaborar un informe anual para la Conferencia Internacional del Trabajo

La Comisión se reúne anualmente en Ginebra durante aproximadamente tres semanas para analizar la información recibida y preparar su informe, que constituye la base técnica para el trabajo de la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia.

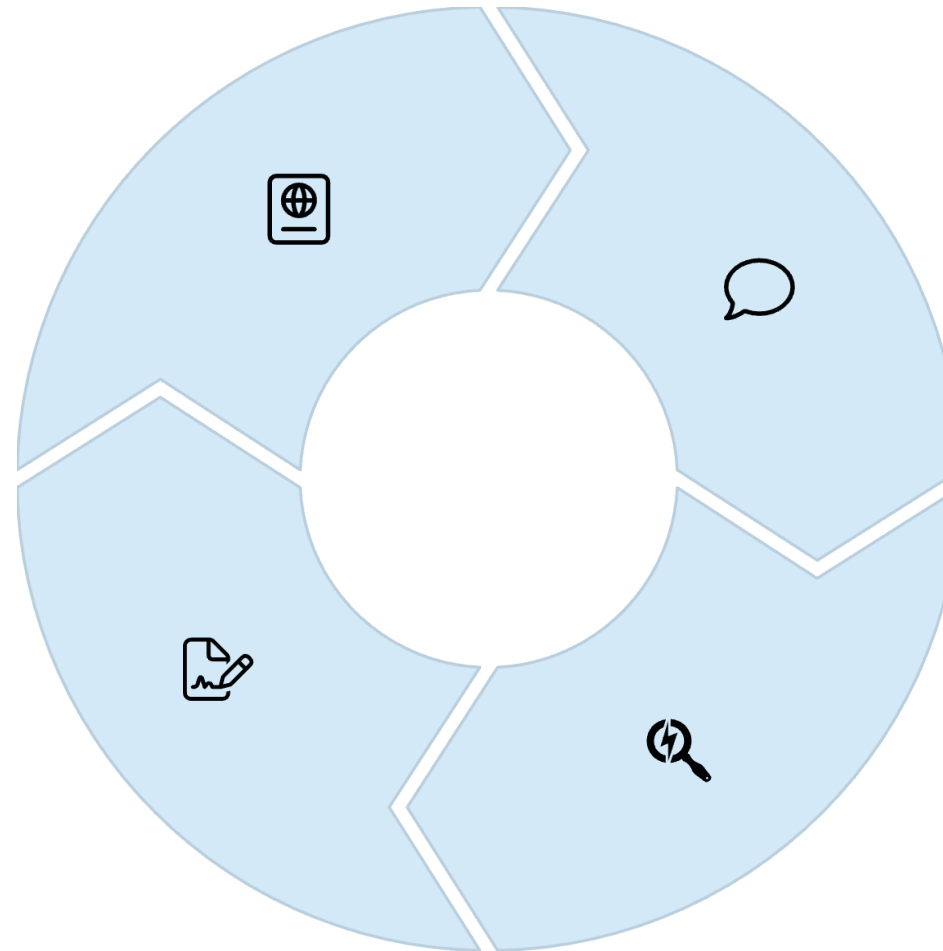
Metodología de Trabajo de la Comisión de Expertos

Recepción de informes

Los gobiernos presentan informes periódicos sobre los convenios ratificados según un ciclo establecido

Formulación de comentarios

Elaboración de observaciones públicas o solicitudes directas a los gobiernos



Comentarios de interlocutores sociales

Organizaciones de empleadores y trabajadores pueden presentar observaciones

Análisis técnico

Los expertos examinan la conformidad de la legislación y práctica nacionales con los convenios

Este proceso cíclico permite un seguimiento continuo y sistemático de la aplicación de los convenios ratificados, generando un diálogo técnico entre la OIT y los Estados miembros.

Tipos de Comentarios de la Comisión de Expertos

Observaciones

Comentarios públicos sobre cuestiones fundamentales planteadas por la aplicación de un convenio. Se publican en el informe anual de la Comisión y suelen referirse a casos de incumplimiento grave o persistente.

Solicitudes Directas

Comunicaciones enviadas directamente a los gobiernos solicitando información adicional o aclaraciones sobre cuestiones técnicas. No se publican en el informe anual pero están disponibles en la base de datos NORMLEX.



Conferencia Internacional del Trabajo

Comisión de Aplicación de Normas

Composición

- Órgano tripartito permanente de la Conferencia
- Representantes de gobiernos, empleadores y trabajadores
- Se reúne anualmente durante la Conferencia Internacional del Trabajo

Funciones

- Examinar el informe de la Comisión de Expertos
- Seleccionar casos individuales para discusión
- Invitar a gobiernos a responder y proporcionar información
- Adoptar conclusiones con recomendaciones específicas



Procedimiento de la Comisión de Aplicación de Normas

Selección de casos

Los representantes de empleadores y trabajadores negocian una lista de aproximadamente 24 casos individuales para discusión, basados en el informe de la Comisión de Expertos

Adopción de conclusiones

La Comisión adopta conclusiones que pueden incluir recomendaciones para acciones legislativas, misiones de asistencia técnica u otras medidas

Discusión tripartita

Los gobiernos concernidos presentan información, seguida de comentarios de los empleadores y trabajadores y de otros delegados gubernamentales

Seguimiento

La Comisión de Expertos da seguimiento a la implementación de las conclusiones en su próximo ciclo de examen

Impacto del Sistema Regular de Control



Diálogo Constructivo

Promueve un diálogo continuo entre la OIT y los Estados miembros, facilitando mejoras progresivas en la aplicación de las normas



Reformas Legislativas

Ha impulsado numerosas reformas de la legislación laboral nacional para alinearla con los estándares internacionales



Participación Tripartita

Fortalece el diálogo social al involucrar a gobiernos, empleadores y trabajadores en el proceso de supervisión



Coherencia Internacional

Contribuye a la armonización de las normas laborales a nivel global, previniendo el dumping social

Procedimientos Especiales de Reclamación

Visión General

Además del sistema regular de control, la OIT ha establecido procedimientos especiales para abordar alegaciones específicas de incumplimiento. Estos mecanismos permiten a las organizaciones de empleadores y de trabajadores, así como a los gobiernos, presentar reclamaciones o quejas formales cuando consideran que un Estado miembro no ha asegurado el cumplimiento efectivo de un convenio ratificado.

Estos procedimientos complementan el sistema regular, proporcionando vías adicionales para abordar situaciones particulares que requieren una atención más inmediata o específica, especialmente en casos de violaciones graves o persistentes.



Reclamaciones según el Artículo 24 de la Constitución de la OIT

Legitimación Activa

- Organizaciones profesionales de empleadores o de trabajadores
- Nacionales o internacionales

Requisitos de Admisibilidad

- Referirse a un convenio ratificado
- Indicar en qué aspectos el Estado no garantiza su cumplimiento
- Presentarse por escrito

Procedimiento

1. El Consejo de Administración designa un comité tripartito
2. El comité examina la reclamación y la respuesta del gobierno
3. El comité presenta un informe con conclusiones y recomendaciones
4. El Consejo de Administración adopta el informe y decide su publicación

Este procedimiento permite abordar situaciones específicas de incumplimiento sin la necesidad de recurrir al procedimiento más formal de queja.

Quejas según el Artículo 26 de la Constitución de la OIT



Presentación

Cualquier Estado miembro, delegado a la Conferencia o el Consejo de Administración puede presentar una queja contra otro Estado miembro por incumplimiento de un convenio ratificado



Comisión de Encuesta

El Consejo de Administración puede nombrar una Comisión de Encuesta compuesta por tres miembros independientes para investigar la queja y formular recomendaciones



Informe y Recomendaciones

La Comisión presenta un informe con sus conclusiones y recomendaciones para remediar la situación

Cumplimiento o Recurso

El Estado debe indicar si acepta las recomendaciones o puede recurrir a la Corte Internacional de Justicia

Comisiones de Encuesta: Casos Históricos

Desde 1919, la OIT ha establecido 13 Comisiones de Encuesta, reservadas para los casos más graves de incumplimiento persistente. Algunos casos emblemáticos incluyen:

Myanmar (1998)

Sobre trabajo forzoso sistemático, llevó a medidas sin precedentes bajo el artículo 33 de la Constitución de la OIT

Zimbabwe (2009)

Sobre violaciones a la libertad sindical y derecho de negociación colectiva

Venezuela (2018)

Sobre incumplimiento de convenios sobre libertad sindical, consulta tripartita y fijación de salarios mínimos



A circular inset image on the left side of the slide shows three people (two men and one woman) sitting around a small white table in a modern office setting with large windows in the background. They are engaged in a discussion, with one man gesturing with his hands.

Comité de Libertad Sindical

Características

- Órgano tripartito del Consejo de Administración
- Compuesto por 9 miembros (3 de cada grupo)
- Presidido por una personalidad independiente
- Se reúne tres veces al año

Competencia

- Examina quejas sobre violaciones a la libertad sindical
- Aplicable a todos los Estados miembros de la OIT
- No requiere ratificación de convenios específicos
- Ha examinado más de 3,000 casos desde 1951

Procedimiento ante el Comité de Libertad Sindical

1 *Presentación de la queja*

Organizaciones de trabajadores o empleadores presentan una queja por escrito, detallando los hechos alegados

2 *Admisibilidad*

El Comité determina si la queja cumple con los requisitos formales para su examen

3 *Solicitud de observaciones*

Se comunica la queja al gobierno concernido solicitando sus observaciones

4 *Examen del caso*

El Comité analiza la información proporcionada por ambas partes

5 *Conclusiones y recomendaciones*

El Comité adopta un informe con conclusiones y recomendaciones

6 *Seguimiento*

El Comité puede solicitar información adicional o remitir aspectos legislativos a la Comisión de Expertos

Jurisprudencia del Comité de Libertad Sindical

A lo largo de más de 70 años de actividad, el Comité de Libertad Sindical ha desarrollado un extenso cuerpo de principios sobre la libertad sindical y la negociación colectiva, que constituye una referencia internacional en la materia.

Estos principios se recopilan en la "Recopilación de decisiones del Comité de Libertad Sindical", actualizada periódicamente, que aborda temas como:

- Derecho de los trabajadores y empleadores a constituir organizaciones sin autorización previa
- Libre funcionamiento de las organizaciones sin injerencia de las autoridades
- Derecho de huelga
- Negociación colectiva
- Protección contra la discriminación antisindical



Misiones de Contacto Directo

Definición

Las misiones de contacto directo son visitas de representantes del Director General de la OIT a un país para examinar in situ cuestiones relacionadas con la aplicación de convenios ratificados o con alegaciones de violaciones a la libertad sindical.

Características

- Requieren el consentimiento del gobierno concernido
- Permiten un diálogo directo con autoridades y actores sociales
- Facilitan la comprensión del contexto nacional
- Pueden proponer soluciones prácticas



Tipos de Misiones de la OIT

Misiones de Contacto Directo

Enviadas en el marco de los procedimientos de control para dialogar con el gobierno y los interlocutores sociales sobre cuestiones planteadas por los órganos de control

Misiones de Alto Nivel

Encabezadas por altos funcionarios de la OIT para abordar situaciones particularmente graves o complejas

Misiones de Asistencia Técnica

Centradas en proporcionar asesoramiento técnico para superar obstáculos en la aplicación de convenios

Misiones Tripartitas

Incluyen representantes de gobiernos, empleadores y trabajadores para abordar cuestiones que requieren un enfoque tripartito



Asistencia Técnica de la OIT

Objetivos

- Fortalecer la capacidad de los Estados miembros para cumplir con sus obligaciones
- Superar obstáculos técnicos o prácticos en la aplicación de convenios
- Prevenir problemas de aplicación mediante acciones proactivas

Modalidades

- Asesoramiento sobre reformas legislativas
- Formación de funcionarios gubernamentales y actores sociales
- Desarrollo de herramientas y materiales
- Proyectos de cooperación técnica

Programas de Asistencia Técnica Relevantes

Better Work

Programa conjunto de la OIT y la Corporación Financiera Internacional para mejorar las condiciones laborales y la competitividad en las cadenas mundiales de suministro, particularmente en el sector de la confección

IPEC+

Programa Internacional para la Erradicación del Trabajo Infantil y el Trabajo Forzoso, que proporciona asistencia técnica para la aplicación efectiva de los convenios fundamentales relacionados

Programa de Administración e Inspección del Trabajo

Fortalece los sistemas nacionales de administración e inspección del trabajo para garantizar el cumplimiento efectivo de la legislación laboral

Interacción entre Mecanismos de Control y Asistencia Técnica

Identificación de problemas

Los órganos de control identifican dificultades en la aplicación de convenios

Seguimiento

Los órganos de control evalúan los progresos realizados gracias a la asistencia técnica



Oferta de asistencia

La OIT ofrece asistencia técnica para superar los obstáculos identificados

Implementación

Se desarrollan actividades de asistencia técnica adaptadas a las necesidades específicas

Casos Relevantes de México ante los Órganos de Control de la OIT

Contexto General

México, como miembro fundador de la OIT desde 1931, ha ratificado 81 convenios, incluyendo los ocho convenios fundamentales. A lo largo de su historia como Estado miembro, México ha sido objeto de diversos procedimientos ante los órganos de control de la OIT, reflejando tanto avances como desafíos en la aplicación de las normas internacionales del trabajo en el país.

Estos casos han abordado diversas temáticas, desde la libertad sindical y la negociación colectiva hasta la consulta a pueblos indígenas y la igualdad de género, contribuyendo a la evolución del marco jurídico laboral mexicano.



Casos ante el Comité de Libertad Sindical

Estadísticas

- México ha sido objeto de más de 100 quejas ante el Comité de Libertad Sindical desde 1954
- Aproximadamente el 60% de los casos se han referido a alegaciones de discriminación antisindical
- Otros temas recurrentes: contratos de protección patronal, injerencia en asuntos sindicales y obstáculos al registro sindical

Impacto

Las recomendaciones del Comité han contribuido significativamente a la reforma laboral de 2019, que introdujo:

- Voto personal, libre, directo y secreto para elecciones sindicales
- Eliminación de la toma de nota para registro sindical
- Creación de un Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral independiente



Caso 2694: Contratos de Protección Patronal

Presentación

Presentado en 2009 por varias organizaciones sindicales internacionales y nacionales, alegando la existencia generalizada de contratos colectivos de protección patronal

Alegaciones

Firma de contratos colectivos sin conocimiento de los trabajadores, complicidad de autoridades laborales, obstáculos para obtener la titularidad de contratos colectivos y violencia contra sindicalistas independientes

Recomendaciones

El Comité recomendó fortalecer la protección contra prácticas antisindicales, garantizar la representatividad de los sindicatos y asegurar la publicidad de los contratos colectivos

Impacto del Caso 2694 en la Legislación Mexicana





Caso 2478: Radio y Televisión

Antecedentes

Presentado en 2006 por el Sindicato de Trabajadores de la Industria de Radio y Televisión (STIRT) contra la Ley Federal de Radio y Televisión y la Ley Federal de Telecomunicaciones

Alegaba que las reformas legislativas afectaban los derechos laborales de los trabajadores del sector

Conclusiones del Comité

El Comité consideró que las cuestiones planteadas se referían principalmente a aspectos de política económica y no directamente a la libertad sindical

Sin embargo, subrayó la importancia de la consulta tripartita en la elaboración de legislación que afecta los intereses de trabajadores y empleadores



Reclamaciones según el Artículo 24: Caso del Convenio 169

1

Reclamación de 1996

Presentada por el Sindicato de Trabajadores de la Universidad Autónoma de México (STUNAM) alegando falta de consulta a comunidades indígenas afectadas por la construcción de la presa hidroeléctrica La Parota

2

Reclamación de 2004

Presentada por el Frente Auténtico del Trabajo (FAT) sobre la falta de consulta en relación con la reforma constitucional en materia indígena de 2001

3

Reclamación de 2016

Presentada por el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación (SNTE) alegando falta de consulta adecuada a docentes indígenas en el marco de la reforma educativa

Impacto de las Reclamaciones sobre el Convenio 169

Desarrollo Jurisprudencial

Las recomendaciones de los comités tripartitos han contribuido al desarrollo de la jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación sobre el derecho a la consulta previa, libre e informada de los pueblos indígenas

La Ley Federal de Consulta Indígena y Afromexicana, promulgada en 2021, incorpora muchos de los principios desarrollados a través de estos casos ante la OIT.

Reformas Legislativas

Han impulsado la adopción de protocolos de consulta y la inclusión de requisitos de consulta en legislación sectorial, como la Ley de Hidrocarburos y la Ley de la Industria Eléctrica



Observaciones de la Comisión de Expertos sobre México

Convenio 87 sobre Libertad Sindical

Observaciones recurrentes sobre la representatividad sindical, la publicidad de registros sindicales y contratos colectivos, y restricciones al derecho de huelga de funcionarios públicos

Convenio 100 sobre Igualdad de Remuneración

Comentarios sobre la persistente brecha salarial de género y la necesidad de medidas más efectivas para aplicar el principio de igual remuneración por trabajo de igual valor

Convenio 182 sobre las Peores Formas de Trabajo Infantil

Observaciones sobre la necesidad de fortalecer los mecanismos de inspección y la protección de niños indígenas y migrantes contra la explotación laboral

Casos de Progreso Reconocidos por la Comisión de Expertos



Reforma Constitucional de 2017

La Comisión expresó satisfacción por la reforma al artículo 123 que estableció principios de representatividad sindical y creó nuevas instituciones laborales

Reforma Laboral de 2019

Se reconoció como un avance significativo la implementación legislativa de la reforma constitucional, especialmente las disposiciones sobre democracia sindical



Ratificación del Convenio 98

La Comisión tomó nota con satisfacción de la ratificación en 2018 del Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva

Marco Jurídico Mexicano Actualizado

Reformas Recientes Relacionadas con la OIT

Reforma Constitucional 2019

- Paridad de género en todos los niveles de gobierno
- Reconocimiento de derechos laborales de trabajadores del hogar

Reforma a la Ley Federal del Trabajo 2021

- Regulación del teletrabajo
- Implementación del Convenio 190 sobre violencia y acoso

Ley del Seguro Social 2023

- Ampliación de cobertura para trabajadores independientes
- Mejora de prestaciones por maternidad

Normas Oficiales Mexicanas

- NOM-035-STPS-2018 sobre factores de riesgo psicosocial
- NOM-037-STPS-2023 sobre teletrabajo



Implementación de la Reforma Laboral 2019-2023



Estudio de Caso: Legitimación de Contratos Colectivos

Proceso

- Consulta a trabajadores mediante voto personal, libre, secreto y directo
- Verificación por parte del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral
- Plazo de 4 años para legitimar todos los contratos existentes (mayo 2019 - mayo 2023)

Resultados (Mayo 2023)

- Aproximadamente 13,000 contratos colectivos legitimados
- Más de 2 millones de trabajadores participaron en consultas
- Cerca de 5,000 contratos no legitimados fueron terminados

Este proceso, derivado de recomendaciones de los órganos de control de la OIT, representa un avance histórico en la democratización de las relaciones laborales en México.



Estudio de Caso: Implementación del Convenio 189

Ratificación

México ratificó el Convenio 189 sobre trabajadoras y trabajadores domésticos en 2020, tras años de observaciones de la Comisión de Expertos

Reforma Legal

Reforma a la Ley Federal del Trabajo en 2019 que reconoció derechos laborales plenos a trabajadores del hogar, incluyendo contrato escrito, jornada máxima, salario mínimo y seguridad social

Programa Piloto

El IMSS implementó un programa piloto para la incorporación de trabajadores del hogar a la seguridad social, que se convirtió en obligatorio en 2022

Resultados

Más de 50,000 trabajadores del hogar inscritos en el IMSS para 2023, aunque representa menos del 5% del total estimado de 2.3 millones



Desafíos Pendientes

Implementación Efectiva

Asegurar la plena implementación de la reforma laboral, especialmente en materia de libertad sindical y negociación colectiva auténtica

Inspección del Trabajo

Fortalecer el sistema de inspección laboral para garantizar el cumplimiento de la legislación, particularmente en sectores informales y de difícil acceso

Trabajo Informal

Desarrollar estrategias efectivas para extender la protección laboral y social a los aproximadamente 30 millones de trabajadores en la economía informal

Consulta Indígena

Implementar efectivamente los mecanismos de consulta previa, libre e informada a pueblos indígenas en proyectos de desarrollo que les afecten

Conclusiones

1 *Sistema Integral de Supervisión*

La OIT ha desarrollado un sistema integral de supervisión que combina mecanismos regulares y procedimientos especiales, proporcionando múltiples vías para promover la aplicación efectiva de las normas internacionales del trabajo.

3 *Diálogo Constructivo*

El enfoque de la OIT se basa en el diálogo constructivo con los Estados miembros, buscando soluciones prácticas a los problemas identificados más que la simple condena de incumplimientos.

2 *Complementariedad de Mecanismos*

Los diferentes mecanismos de control se complementan entre sí y con la asistencia técnica, creando un círculo virtuoso que promueve mejoras progresivas en la legislación y práctica nacionales.

4 *Participación Tripartita*

La participación de gobiernos, empleadores y trabajadores en los mecanismos de control fortalece su legitimidad y eficacia, reflejando la estructura tripartita única de la OIT.

1 *Impacto en México*

Los mecanismos de control de la OIT han tenido un impacto significativo en la evolución del marco jurídico laboral mexicano, contribuyendo a reformas históricas como la de 2019.

3 *Desafíos Persistentes*

Persisten desafíos importantes, especialmente en la implementación efectiva de las reformas, la extensión de la protección laboral a la economía informal y la consulta a pueblos indígenas.

2 *Avances Reconocidos*

La Comisión de Expertos ha reconocido importantes avances en México, particularmente en materia de libertad sindical, democracia sindical y protección de trabajadores vulnerables.

4 *Compromiso Continuo*

El compromiso continuo con los mecanismos de control de la OIT y la asistencia técnica será fundamental para consolidar los avances y abordar los desafíos pendientes en la aplicación de las normas internacionales del trabajo en México.



Cuarta Unidad *La OIT en el siglo XXI: Desafíos y Perspectivas*

Índice de la Unidad

1

La OIT y el futuro del trabajo

Cuarta Revolución Industrial, trabajo en plataformas y desafíos del teletrabajo

2

Trabajo decente y ODS

Promoción del trabajo decente y su relación con los Objetivos de Desarrollo Sostenible

3

Respuesta a crisis globales

Estrategias frente a la pandemia y el cambio climático

4

Gobernanza económica mundial

Papel de la OIT en la economía global y la responsabilidad social empresarial

5

Perspectivas de reforma

El futuro de la cooperación internacional en materia laboral

Observaciones Generales de la Unidad

Contexto Actual

La OIT enfrenta un panorama laboral transformado por la tecnología, crisis sanitarias y ambientales, y cambios en los modelos de negocio globales.

Marco Normativo

Análisis desde la perspectiva de la legislación mexicana actualizada y su armonización con las normas internacionales del trabajo.

Enfoque Tripartito

Importancia del diálogo entre gobiernos, empleadores y trabajadores para enfrentar los desafíos contemporáneos del mundo laboral.

Esta unidad examina cómo la OIT se adapta a los retos del siglo XXI, manteniendo su misión fundamental de promover la justicia social y el trabajo digno en un contexto de rápida transformación global.

La OIT y el Futuro del Trabajo

La Cuarta Revolución Industrial

La Cuarta Revolución Industrial está transformando radicalmente el mundo del trabajo mediante:

- Automatización y robotización de procesos productivos
- Inteligencia artificial y aprendizaje automático
- Internet de las cosas y sistemas ciberfísicos
- Biotecnología y nuevos materiales

La OIT ha respondido con la "Iniciativa del Centenario sobre el Futuro del Trabajo" (2019), que busca entender y orientar estos cambios hacia un futuro del trabajo justo e inclusivo.



Impacto de la Cuarta Revolución Industrial

Transformación de empleos

Se estima que el 85% de los empleos que existirán en 2030 aún no han sido creados. La OIT promueve políticas de adaptación y reconversión laboral.

Brecha digital

Existe el riesgo de ampliar desigualdades entre países y dentro de ellos. La OIT impulsa el acceso equitativo a tecnologías y competencias digitales.

Nuevas formas de organización

Surgen modelos de negocio que desafían las relaciones laborales tradicionales. La OIT trabaja en marcos regulatorios adaptados a estas realidades.

En México, la reforma a la Ley Federal del Trabajo de 2019 comenzó a abordar algunos de estos desafíos, pero aún se requieren actualizaciones para responder plenamente a la transformación digital del trabajo.

El Trabajo en Plataformas Digitales

El trabajo mediado por plataformas digitales ha emergido como un nuevo modelo laboral, redefiniendo las formas tradicionales de empleo con características distintivas:



Intermediación Algorítmica

Las plataformas conectan la oferta y demanda de trabajo mediante algoritmos, gestionando tareas y asignaciones.



Flexibilidad Laboral

Ofrece a los trabajadores una gran autonomía en cuanto a horarios y lugares, adaptándose a sus necesidades.



Relaciones Laborales Difusas

A menudo, las relaciones contractuales no se ajustan a los marcos laborales existentes, generando incertidumbre sobre derechos y protecciones.

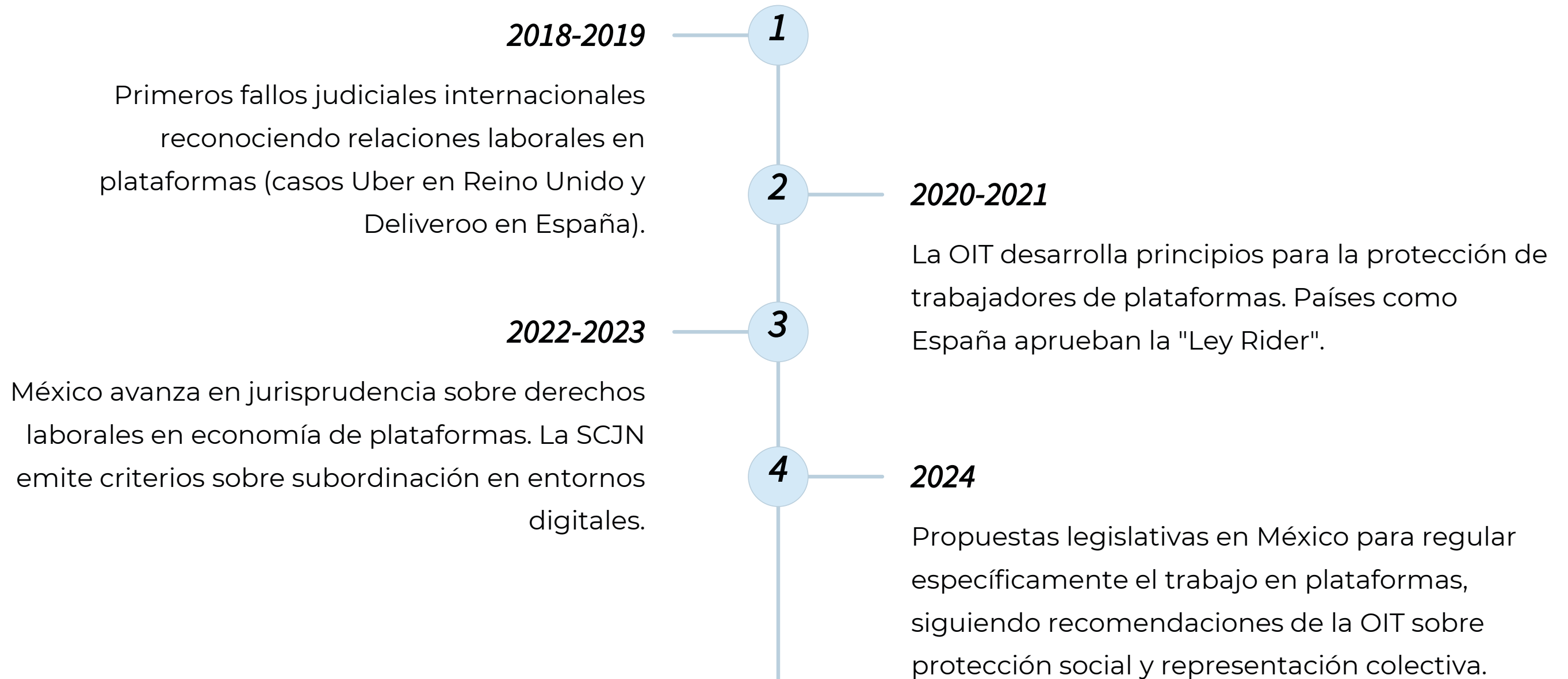


Sistemas de Reputación

El rendimiento se evalúa a través de calificaciones y comentarios, afectando directamente las oportunidades de trabajo futuras.

Para abordar estos desafíos, la OIT publicó en 2021 el informe "Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo: El papel de las plataformas digitales en la transformación del mundo del trabajo", que incluye recomendaciones clave para su regulación.

Regulación del Trabajo en Plataformas



Los Desafíos del Teletrabajo

El teletrabajo, impulsado por su reciente expansión, presenta varios retos clave que la OIT ha identificado:



Desconexión Digital

Establecer límites claros entre el tiempo de trabajo y el personal para evitar la sobrecarga.



Seguridad y Privacidad

Garantizar la protección de datos y la confidencialidad en entornos remotos.



Bienestar Psicosocial

Abordar el aislamiento y mantener la salud mental en el trabajo a distancia.



Infraestructura y Costos

Asegurar el equipamiento y la conectividad adecuados, así como la asignación de sus costos.

En respuesta a estos desafíos, México reformó en 2021 la Ley Federal del Trabajo (artículos 330-A a 330-K) para regular específicamente el teletrabajo, incorporando principios fundamentales promovidos por la OIT.

Marco Normativo del Teletrabajo en México

Definición legal

El artículo 330-A de la LFT define el teletrabajo como "forma de organización laboral subordinada que consiste en el desempeño de actividades remuneradas... utilizando primordialmente las tecnologías de la información y comunicación".

Obligaciones patronales

Proporcionar equipos, pagar servicios de telecomunicación, respetar el derecho a la desconexión y garantizar mecanismos de capacitación (Art. 330-E).

Inspección laboral

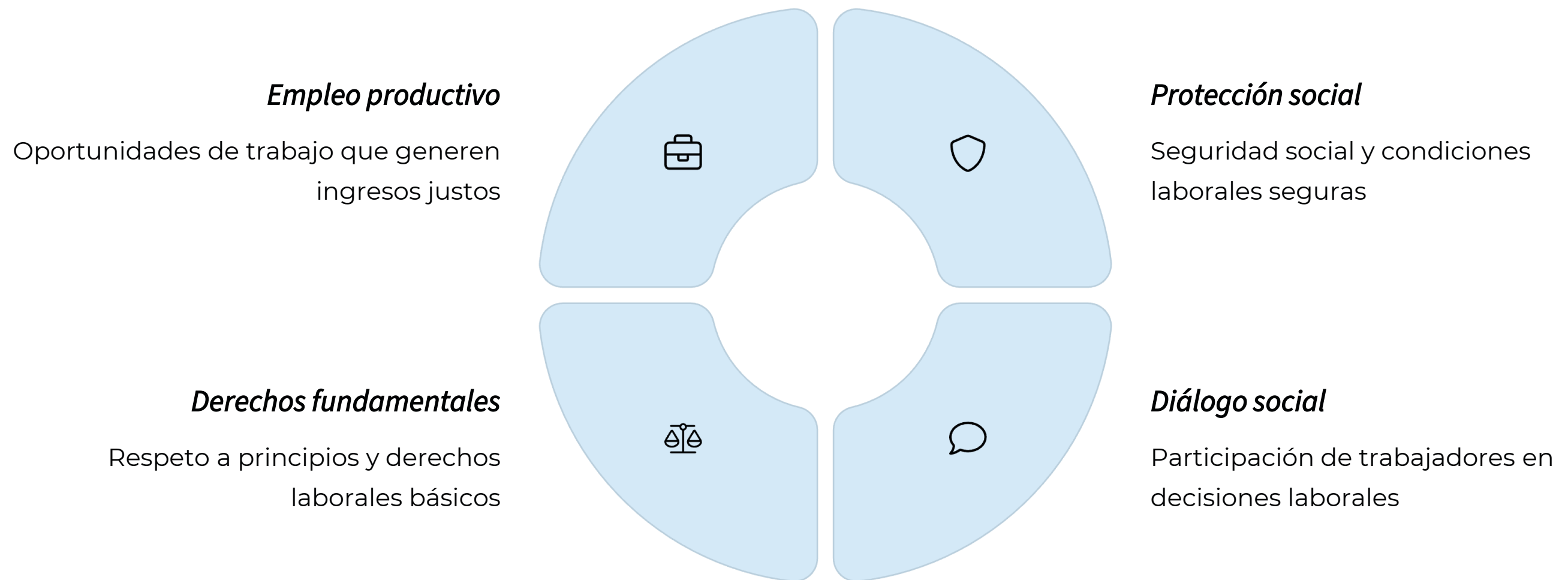
La autoridad laboral debe desarrollar protocolos específicos para verificar condiciones de trabajo a distancia, respetando la inviolabilidad del domicilio (Art. 330-H).

La NOM-037-STPS-2023 sobre Teletrabajo, publicada en el DOF el 4 de abril de 2023, complementa este marco normativo estableciendo condiciones específicas de seguridad y salud.

La Promoción del Trabajo Decente

Concepto de Trabajo Decente

El trabajo decente, concepto acuñado por la OIT en 1999, comprende:



El trabajo decente se ha convertido en el eje articulador de todas las políticas y programas de la OIT, representando una visión integral del desarrollo centrado en las personas.

Decent Work and Economic Growth,

Sustainable Development Goal 8

Trabajo Decente y Objetivos de Desarrollo Sostenible

La Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible incorporó explícitamente el trabajo decente como parte del ODS 8: "Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos".



Alianzas estratégicas

La OIT colabora con otras agencias de la ONU, gobiernos y actores sociales para implementar el ODS 8



Indicadores específicos

Desarrollo de métricas para medir avances en trabajo decente (tasa de empleo, informalidad, brecha salarial)



Programas nacionales

Apoyo técnico para integrar trabajo decente en planes nacionales de desarrollo

Interrelación con otros ODS

El trabajo decente (ODS 8) no es un objetivo aislado, sino un pilar fundamental que cataliza el progreso en múltiples dimensiones del desarrollo sostenible. Su cumplimiento impacta directamente en la erradicación de la pobreza, la mejora de la educación, la promoción de la igualdad de género, la reducción de las desigualdades, y fomenta instituciones más sólidas y patrones de producción responsables, demostrando la profunda interconexión de la Agenda 2030.

ODS 8: Trabajo Decente

Promueve crecimiento económico, empleo pleno y productivo, y trabajo justo para todos.

ODS 1: Fin de la Pobreza

El empleo digno y justamente remunerado es clave para erradicar la pobreza y reducir la desigualdad de ingresos.

ODS 4: Educación de Calidad

Una fuerza laboral bien educada y con habilidades relevantes es esencial para acceder a empleos decentes y fomentar la innovación.

ODS 5: Igualdad de Género

Eliminar la brecha salarial y combatir la discriminación laboral impulsa la igualdad sustantiva.

ODS 10: Reducción de Desigualdades

El trabajo decente reduce las desigualdades económicas y sociales, garantizando derechos y protección para todos, especialmente grupos vulnerables.

ODS 12: Producción y Consumo Responsables

La promoción de cadenas de suministro justas y el respeto de los derechos laborales son fundamentales para un consumo y producción sostenibles y éticos.

ODS 16: Paz, Justicia e Instituciones Sólidas

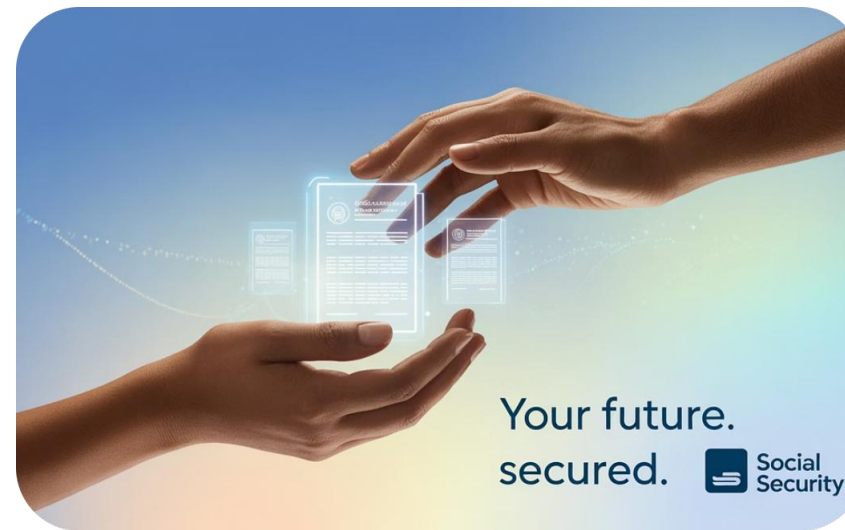
Un mercado laboral justo con instituciones que protejan los derechos laborales es crucial para la paz social y la justicia.

México ha integrado activamente la promoción del trabajo decente en sus políticas nacionales, reflejando su compromiso con un desarrollo equitativo y sostenible.



Formalización del Empleo

Políticas específicas buscan la formalización del empleo, asegurando que más trabajadores operen dentro del marco legal.



Ampliación de la Seguridad Social

Se trabaja en la extensión de la cobertura de seguridad social para brindar protección integral a un mayor número de ciudadanos.



Inclusión Laboral

Programas enfocados en la inclusión laboral de poblaciones históricamente marginadas como jóvenes, mujeres y personas con discapacidad.

Programas de la OIT para Promover el Trabajo Decente



Programas de Trabajo Decente por País (PTDP)

Estos programas son marcos de cooperación entre la OIT y cada país para integrar el trabajo decente en las políticas de desarrollo. El PTDP más reciente de México (2022) se enfoca en la formalización del empleo, el fortalecimiento de la inspección laboral, la implementación de reformas laborales y la inclusión de grupos vulnerables.



Better Work

Un programa conjunto de la OIT y la Corporación Financiera Internacional (IFC) que busca mejorar las condiciones laborales en las cadenas globales de suministro. En México, opera principalmente en los sectores textil y de manufactura de exportación, promoviendo el cumplimiento de estándares laborales.



La Respuesta de la OIT a la Crisis Global

Impacto de la Pandemia de COVID-19

Empleos perdidos

Equivalente a tiempo completo durante 2020 a nivel mundial

Pérdida de ingresos

Billones de dólares en ingresos laborales durante la pandemia

Mayor impacto

En mujeres, jóvenes y trabajadores informales

Países afectados

Implementaron algún tipo de medida de cierre de lugares de trabajo

Marco de Políticas de la OIT frente a la COVID-19

En junio de 2020, la Conferencia Internacional del Trabajo adoptó la "Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo", que sirvió como base para la respuesta a la pandemia, estructurada en cuatro pilares:

Pilar 1

Estimular la economía y el empleo mediante políticas fiscales activas, apoyo financiero a sectores específicos y programas de empleo público.

Pilar 2

Apoyar a empresas, empleos e ingresos a través de extensión de protección social, medidas de retención del empleo y alivio fiscal para MiPyMEs.

Pilar 3

Proteger a los trabajadores en el lugar de trabajo reforzando medidas de SST, adaptando modalidades de trabajo y previniendo discriminación.

Pilar 4

Buscar soluciones mediante el diálogo social, fortaleciendo capacidades de organizaciones de empleadores y trabajadores y respetando derechos laborales.

Respuesta de México a la Crisis Laboral por COVID-19

México implementó diversas medidas alineadas con las recomendaciones de la OIT para mitigar el impacto de la crisis laboral:

Regulación del Teletrabajo

Se realizó una reforma a la Ley Federal del Trabajo en enero de 2021 para establecer un marco legal para el teletrabajo.

Apoyo a MiPyMEs

Se lanzó un programa de apoyo a micro, pequeñas y medianas empresas a través de créditos solidarios.

Adelanto de Pensiones y Programas Sociales

Se implementaron adelantos de pensiones y la aceleración de programas sociales para brindar apoyo económico directo.

Guías de Retorno Seguro

La STPS emitió guías técnicas para un retorno seguro a los centros de trabajo, adaptándose a los protocolos sanitarios.

Inspecciones Laborales

Se realizaron inspecciones laborales enfocadas específicamente en la verificación del cumplimiento de los protocolos sanitarios en los centros de trabajo.

A pesar de estas medidas, México no implementó subsidios al empleo o programas de retención de puestos de trabajo a gran escala, como recomendaba la OIT, lo que limitó el alcance de su respuesta en algunos aspectos.

Lecciones Aprendidas de la Pandemia

Sistemas de protección social

La crisis evidenció la insuficiencia de los sistemas de protección social, especialmente para trabajadores informales y en formas atípicas de empleo. La OIT impulsa ahora el concepto de "protección social universal".

Digitalización acelerada

La pandemia aceleró la transición digital, creando oportunidades pero también riesgos de exclusión. La OIT promueve políticas de "transición justa" hacia la economía digital.

Importancia del diálogo social

Los países con mecanismos sólidos de diálogo social respondieron más eficazmente a la crisis. La OIT refuerza su apoyo al tripartismo como herramienta de resiliencia.

Estas lecciones han sido incorporadas en la "Llamada mundial a la acción para una recuperación centrada en las personas" adoptada por la OIT en 2021.

La OIT frente al Cambio Climático



El cambio climático representa un desafío fundamental para el mundo del trabajo, con impactos en:

- Productividad laboral (reducción estimada del 2.2% global para 2030)
- Salud y seguridad de los trabajadores
- Desplazamiento de empleos en sectores intensivos en carbono
- Migración laboral por factores ambientales

La OIT promueve el concepto de "transición justa" hacia economías ambientalmente sostenibles, adoptado en las Directrices de 2015 y reforzado en el Acuerdo de París sobre cambio climático.

Iniciativas de Transición Justa



Diálogo social

Participación de trabajadores y empleadores en el diseño de políticas climáticas y estrategias de descarbonización



Protección social

Sistemas de apoyo para comunidades y trabajadores afectados por el cierre de industrias contaminantes



Recalificación laboral

Programas de formación para trabajadores de sectores en transformación hacia empleos verdes



Empleos verdes

Promoción de sectores sostenibles generadores de trabajo decente (energías renovables, economía circular)

México se adhirió en 2022 a la "Alianza de Acción para una Transición Justa" impulsada por la OIT, comprometiéndose a desarrollar estrategias nacionales que integren dimensiones laborales y sociales en sus políticas climáticas.

Empleos Verdes en México

Según estimaciones de la OIT y la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, México tiene potencial para generar:

Energías Renovables

empleos potenciales

Eficiencia Energética

empleos potenciales

Gestión de Residuos

empleos potenciales

Agricultura Sostenible

empleos potenciales

Turismo Sustentable

empleos potenciales

Otros Sectores

empleos potenciales

Empleos Verdes en México



Marco Legal

La Ley General de Cambio Climático (reforma DOF 11-05-2022) promueve los empleos verdes y la transición justa, alineándose con las recomendaciones de la OIT.



Programas Sectoriales

El Programa Sectorial de Trabajo y Previsión Social 2020-2024 tiene como objetivo impulsar la creación de empleos verdes y trabajo decente en sectores sustentables.



Estándares de Competencia

La STPS, con apoyo de la OIT, ha desarrollado el "Estándar de Competencia EC1333" para la implementación de prácticas verdes en el lugar de trabajo (DOF 17-03-2023).

La OIT en la Gobernanza Económica Mundial

Posición de la OIT en el Sistema Internacional



Evolución Histórica

La OIT ha evolucionado desde una agencia centrada en normas laborales a un actor clave en la gobernanza económica global.



Expansión Post-2008

Tras la crisis financiera de 2008, su papel se expandió, reconociéndose la necesidad de integrar dimensiones sociales y laborales para la estabilidad económica.



Colaboración Estratégica

Esto ha impulsado una mayor colaboración con instituciones financieras internacionales y foros económicos como el G20.

La OIT y las Instituciones Financieras Internacionales



Colaboración con el FMI y el Banco Mundial

La OIT ha establecido mecanismos de cooperación con las instituciones de Bretton Woods para:

- Integrar objetivos de empleo y protección social en programas de ajuste estructural.
- Desarrollar "pisos de protección social" como parte de la recuperación económica.
- Evaluar el impacto laboral de políticas macroeconómicas.

El "Memorándum de Entendimiento OIT-FMI" de 2010 marcó un hito en esta colaboración, reconociendo la importancia de los estándares laborales para la estabilidad económica.



Participación en el G20

Desde 2009, la OIT participa activamente en el G20, contribuyendo a:

- La Estrategia de Formación del G20.
- Los Principios sobre Empresas y Derechos Humanos.
- La Iniciativa sobre Empleo Juvenil.

La OIT y la Organización Mundial del Comercio

Debate sobre cláusulas laborales

La OIT ha participado en el debate sobre la inclusión de estándares laborales en acuerdos comerciales, promoviendo un enfoque basado en incentivos más que en sanciones.

Investigación conjunta

Estudios OIT-OMC sobre "Comercio y Empleo" (2007) y "Haciendo que la Globalización sea Socialmente Sostenible" (2011) han influido en políticas comerciales.

Asistencia técnica

La OIT proporciona apoyo a países para implementar compromisos laborales en tratados comerciales y aprovechar oportunidades de exportación.

México ha incorporado capítulos laborales en sus principales acuerdos comerciales, notablemente en el T-MEC (Capítulo 23), que establece mecanismos de cooperación con la OIT para su implementación efectiva.

Disposiciones Laborales en el T-MEC



El Tratado entre México, Estados Unidos y Canadá (T-MEC) contiene el capítulo laboral más avanzado en la historia de los acuerdos comerciales mexicanos, con:

- Compromiso de adoptar y mantener los derechos laborales fundamentales de la OIT
- Prohibición de importaciones producidas con trabajo forzoso
- Protección contra la discriminación de género
- Mecanismo Laboral de Respuesta Rápida para casos de denegación de derechos

La reforma laboral mexicana de 2019 fue impulsada en gran medida por estos compromisos, y la OIT proporciona asistencia técnica para su implementación.

La OIT y la Responsabilidad Social Empresarial



Declaración Tripartita sobre Empresas Multinacionales

Adoptada en 1977 y revisada por última vez en 2017, establece directrices para empresas multinacionales en materia laboral y social.



Iniciativa Better Work

Programa conjunto OIT-CFI que mejora condiciones laborales en cadenas globales de suministro, especialmente en sectores como textil y electrónica.



Plataforma sobre Trabajo Infantil

Red de empresas comprometidas con la erradicación del trabajo infantil en sus operaciones y cadenas de valor.

La OIT ha sido fundamental en el desarrollo de marcos internacionales de conducta empresarial responsable, como los Principios Rectores de la ONU sobre Empresas y Derechos Humanos (2011) y las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales.

RSE y Debida Diligencia en México



Avances en RSE en México

México ha progresado en la promoción de la responsabilidad social empresarial, con iniciativas como el Distintivo ESR del CEMEFI y la Norma Mexicana NMX-SAST-26000-IMNC-2011.



Desafío de la Debida Diligencia

A pesar de los avances, México aún no posee legislación específica sobre debida diligencia en derechos humanos, lo que difiere de la creciente tendencia internacional.



Promoción de la OIT

La OIT impulsa en México la adopción de prácticas de debida diligencia en derechos laborales, especialmente crucial para sectores exportadores como el automotriz y el agrícola.

Perspectivas de Reforma y Futuro de la Cooperación

Desafíos Contemporáneos de la OIT

Universalidad vs. Flexibilidad

Tensión entre mantener estándares universales y adaptarse a realidades económicas y sociales diversas. La OIT explora mecanismos de "geometría variable" en la aplicación de normas.

Representatividad

Necesidad de incluir nuevas voces como trabajadores informales, de plataformas o autónomos que no encajan en el modelo tradicional de representación sindical.

Efectividad normativa

Brecha entre ratificación y aplicación efectiva de convenios. La OIT busca fortalecer mecanismos de supervisión y cumplimiento.

Financiamiento

Recursos limitados frente a mandato ampliado. Exploración de alianzas público-privadas y cooperación Sur-Sur como complemento al presupuesto regular.

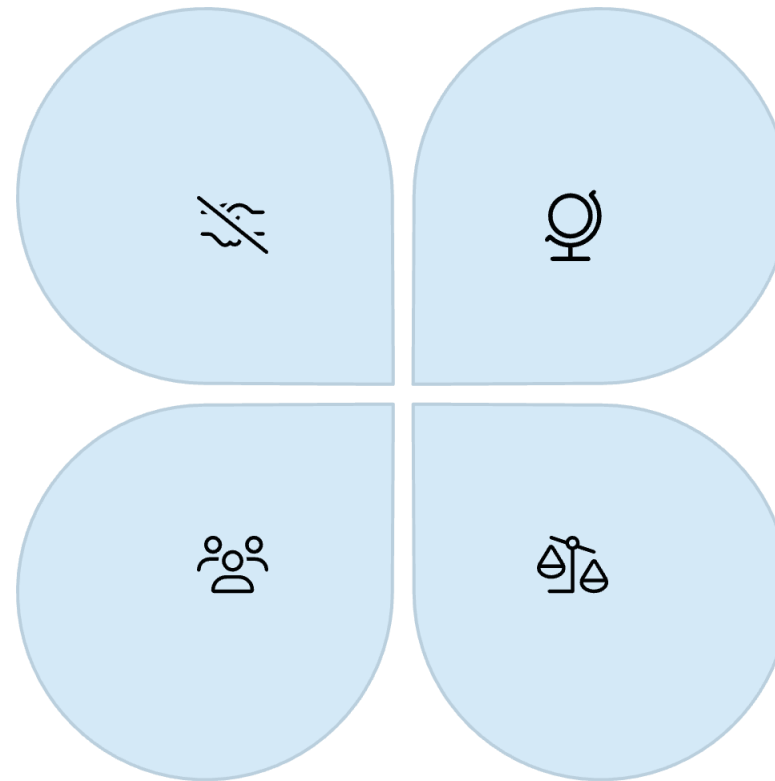
Coalición Mundial por la Justicia Social

Alianzas estratégicas

Colaboración con instituciones financieras, comerciales y de desarrollo para promover coherencia de políticas

Inclusión

Participación de actores no tradicionales como economía social, plataformas y sociedad civil



Enfoque multilateral

Fortalecimiento del sistema multilateral para abordar desafíos laborales transnacionales

Justicia social

Reducción de desigualdades y promoción de trabajo decente como núcleo del desarrollo sostenible

Lanzada en 2022 por el Director General Gilbert Houngbo, la Coalición busca situar la justicia social en el centro de la agenda internacional y movilizar apoyo para implementar la Declaración del Centenario.

El Futuro de la Cooperación Internacional en Materia Laboral



Cooperación digital

Desarrollo de plataformas digitales para intercambio de conocimientos y buenas prácticas entre países



Cooperación Sur-Sur

Fortalecimiento de intercambios entre países en desarrollo con desafíos laborales similares



Alianzas público-privadas

Movilización de recursos y conocimientos del sector privado para objetivos de trabajo decente



Cooperación triangular

Esquemas que combinan apoyo de países desarrollados, en desarrollo y organismos internacionales

México ha evolucionado de ser principalmente receptor a convertirse en proveedor de cooperación técnica en materia laboral, compartiendo experiencias como la reforma de justicia laboral con países de Centroamérica y el Caribe.

Acelerador Global para el Empleo y la Protección Social

Iniciativa lanzada por la OIT y la ONU en 2021 para:



Crear 400 millones de empleos decentes, especialmente en la economía verde y de cuidados.



Extender la protección social a 4.000 millones de personas actualmente sin cobertura.

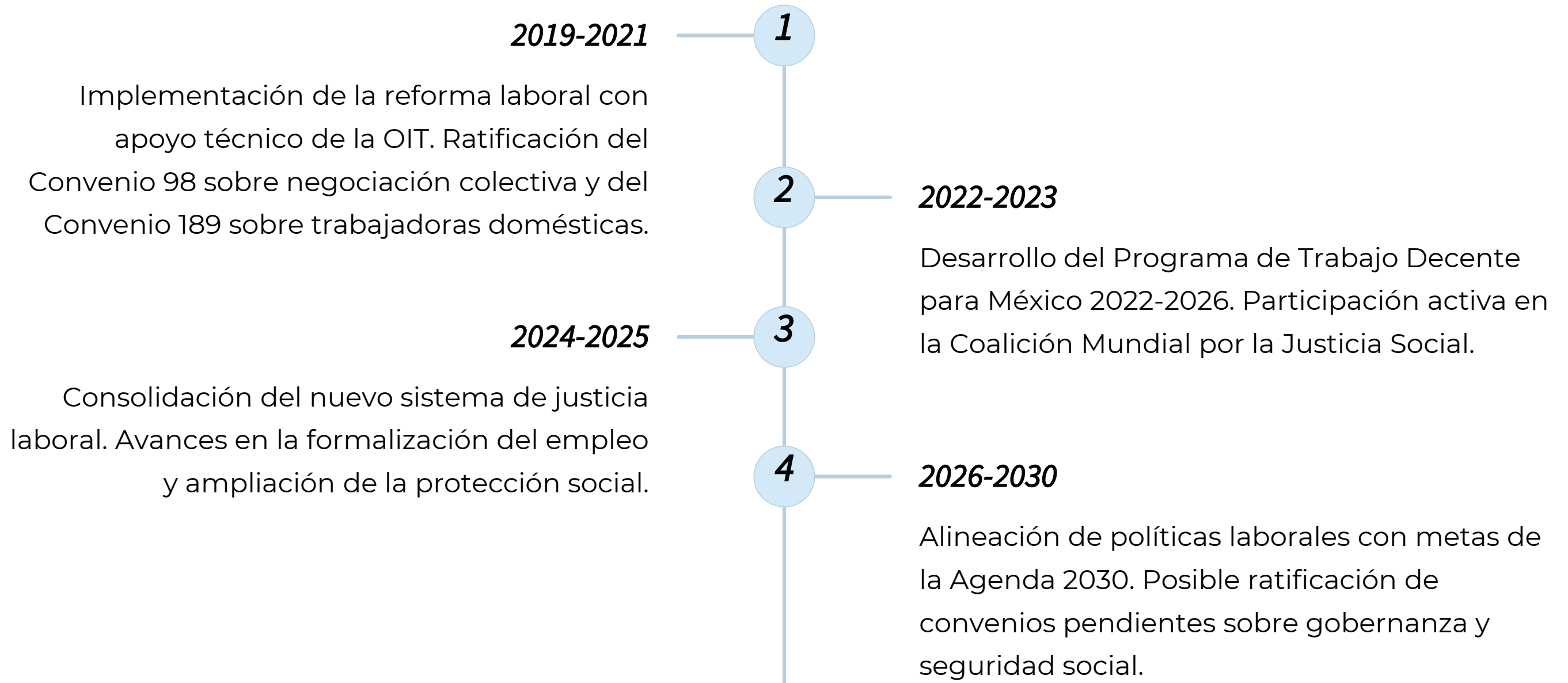


Promover transiciones justas hacia economías sostenibles e inclusivas.

El Acelerador busca movilizar financiamiento internacional y alinear políticas macroeconómicas, de empleo y de protección social para una recuperación centrada en las personas.

México participa en el Acelerador a través del programa "Jóvenes Construyendo el Futuro" y la expansión de programas de protección social no contributiva, con apoyo técnico de la OIT para su evaluación y mejora.

Perspectivas para México en la OIT



Convenios Fundamentales de la OIT y México

Convenio	Tema	Estatus	Año ratificación
C029	Trabajo forzoso	Ratificado	1934
C087	Libertad sindical	Ratificado	1950
C098	Negociación colectiva	Ratificado	2018
C100	Igualdad de remuneración	Ratificado	1952
C105	Abolición trabajo forzoso	Ratificado	1959
C111	No discriminación	Ratificado	1961
C138	Edad mínima	Ratificado	2015
C182	Peores formas trabajo infantil	Ratificado	2000
C155	Seguridad y salud en el trabajo	Ratificado	1984
C187	Marco promocional para SST	No ratificado	-

Estatus de Ratificación de los Convenios Fundamentales por México



8 Convenios Fundamentales Ratificados

México ha ratificado los 8 convenios fundamentales de la OIT, demostrando un sólido compromiso con derechos laborales esenciales como la libertad sindical, la no discriminación y la abolición del trabajo forzoso e infantil.



Seguridad y Salud en el Trabajo

México ha ratificado el Convenio C155 sobre Seguridad y Salud de los Trabajadores. La ratificación del Convenio C187, que promueve un marco para la seguridad y salud en el trabajo, aún está pendiente, representando una oportunidad de mejora.



Convenios Pendientes: Inspección Agrícola

El Convenio C129 sobre inspección del trabajo en la agricultura está en consideración. Su ratificación mejoraría las condiciones laborales en el sector agrícola, asegurando la aplicación efectiva de la legislación y protección de los trabajadores.

Conclusiones

Adaptación continua

La OIT ha demostrado capacidad para evolucionar y responder a los cambiantes desafíos del mundo del trabajo, desde su fundación hasta la era digital.

Relevancia creciente

Lejos de perder importancia, la OIT ha ampliado su influencia en la gobernanza económica global, especialmente tras las crisis de 2008 y 2020.

Enfoque integral

La visión de trabajo decente ha permitido a la OIT abordar de manera holística las dimensiones económica, social y ambiental del desarrollo.



Puntos Conclusivos

1 *Transformación digital y futuro del trabajo*

La OIT juega un papel crucial en la gobernanza de la transformación digital del trabajo, promoviendo políticas que maximicen sus beneficios y minimicen sus riesgos, especialmente para grupos vulnerables.

3 *Respuesta a crisis globales*

La OIT ha desarrollado marcos efectivos para responder a crisis como la pandemia y el cambio climático, enfatizando la centralidad de las personas en las estrategias de recuperación.

2 *Trabajo decente como eje de desarrollo sostenible*

El concepto de trabajo decente se ha consolidado como elemento central de la Agenda 2030, demostrando la interconexión entre progreso económico, social y ambiental.

4 *Influencia en la gobernanza económica*

La OIT ha logrado posicionar la dimensión social en instituciones económicas y comerciales internacionales, promoviendo coherencia entre políticas económicas y laborales.

1 *Promoción de la responsabilidad empresarial*

A través de diversos instrumentos, la OIT ha contribuido significativamente al desarrollo de marcos de conducta empresarial responsable y debida diligencia en derechos humanos.

3 *Nuevos modelos de cooperación*

El futuro de la cooperación internacional en materia laboral se orienta hacia esquemas más flexibles, inclusivos y digitales, con mayor protagonismo de la cooperación Sur-Sur y triangular.

2 *Reforma institucional*

La OIT avanza en un proceso de modernización para mantener su relevancia y eficacia, adaptando sus estructuras y métodos de trabajo a las realidades del siglo XXI.

4 *México como actor relevante*

México ha fortalecido su participación en la OIT, ratificando convenios fundamentales, implementando reformas alineadas con estándares internacionales y transitando hacia un rol más activo en la cooperación regional.

Bibliografía





Obras Fundamentales sobre Derecho Laboral Internacional

Valticos, N. (1983)

**Derecho internacional del
trabajo**

Editorial Tecnos.

*Oficina Internacional del
Trabajo (2020)*

**La Declaración del Centenario
de la OIT para el futuro del
trabajo y sus repercusiones en
América Latina y el Caribe**

OIT.

*Gernigon, B., Otero, A., & Guido,
H. (2000)*

**Principios de la OIT sobre la
libertad sindical**

Oficina Internacional del Trabajo.

Obras sobre Derecho Laboral Mexicano

De la Cueva, M. (2018)

Derecho mexicano del trabajo

Editorial Porrúa.

Cámara de Diputados (2019)

Reforma a la Ley Federal del Trabajo

[Consulta en línea del texto vigente].





Estudios Especializados sobre Convenios de la OIT

Peralta, J. L. (2017)

**El control de convencionalidad de los derechos
laborales por los jueces nacionales**

Ius et Praxis, 23(1), 329-354.

Sánchez-Castañeda, A. (2020)

**El Convenio 190 de la OIT y la reforma laboral en
México**

Revista de Derecho Social, (81), 1-17.

Investigaciones Recientes sobre Teletrabajo

Vázquez, A. (2021)

El teletrabajo en México y los desafíos regulatorios a la luz de las recomendaciones de la OIT

Revista del Instituto de la Judicatura Federal, (51), 1-25.

