

INTERVENCION DE MARCELO DI STEFANO CONTUA (ONG) CIT-2024, COMISIÓN DE APLICACIÓN DE NORMAS, MÉXICO, CONVENIO 100.

Gracias Señor Presidente, hablo en nombre de la Confederación de los Trabajadores de las Universidades de las Américas CONTUA para referirnos al nivel de compromiso de México con el cumplimiento de las prescripciones del Convenio 100 de la Organización Internacional del Trabajo, también conocido como el Convenio sobre Igualdad de Remuneración, que fue adoptado en 1951, e inmediatamente después, al año siguiente, fue ratificado por México.

En tal sentido, queremos empezar por reconocer los avances en materia de política social que se han producido en México en el último sexenio, sin dudas, esto se ve reflejado en la gran elección realizada por la recientemente electa presidenta Claudia Sheinbaum, quién será la primera mujer de la historia en alcanzar tan alto cargo, y quién ha anticipado durante su campaña electoral una política de brazos abiertos con el movimiento sindical. Saludamos su elección, y esperamos honre ese compromiso.

Señor Presidente, los convenios de la OIT relacionados con los salarios forman un sistema integral que busca garantizar la justicia y equidad laboral en todo el mundo. Entre estos convenios, destacan el aquí analizado Convenio 100 sobre Igualdad de Remuneración, el Convenio 131 sobre la Fijación de Salarios Mínimos, y el Convenio 111 sobre la Discriminación.

El Convenio 100 establece la igualdad de remuneración entre trabajadores y trabajadoras por un trabajo de igual valor, abordando directamente la cuestión de la discriminación salarial por género. Por otro lado, el Convenio 131 promueve la fijación de salarios mínimos adecuados, asegurando que todos los trabajadores reciban una remuneración que les permita vivir con dignidad. Además, el Convenio 111 combate la discriminación en el empleo y la ocupación, incluyendo la discriminación salarial basada en cualquier motivo, como raza, religión, opinión política, origen nacional, entre otros.

Estos convenios no operan de manera aislada; juntos, forman un sistema cohesivo que aborda diferentes aspectos de la remuneración y la igualdad en el trabajo. Mientras el Convenio 100 y el Convenio 111 se centran en eliminar las brechas salariales y la discriminación, el Convenio 131 asegura que exista un umbral mínimo de salario para

todos los trabajadores. Este enfoque integral permite una protección más completa y eficaz de los derechos laborales, fomentando un entorno laboral justo y equitativo.

Es a partir de esta mirada integral del sistema normativo que venimos a realizar algunas observaciones puntuales.

Señor presidente, en los países de nuestra región existen grandes deudas sociales, injusticias, desigualdades, que en algunos casos recaen sobre grupos muy importantes de personas a pesar de la existencias de normas nacionales e internacionales que exigen satisfacer esas demandas.

En razón de esto, queremos solicitar al gobierno que atienda en forma urgente la situación de los trabajadores universitarios de México.

Más allá de los avances importantes con aplicación de políticas que generaron crecimiento en el salario mínimo en México, los salarios contractuales de los trabajadores universitarios no han crecido al mismo ritmo, lo que ha provocado que actualmente existan más de 45.000 trabajadores universitarios con salarios inferiores al mínimo constitucional.

Este grupo de trabajadores, que tenemos el honor de representar desde la CONTUA y la Internacional de Servicios Públicos, son los únicos en

el país, de los sectores públicos y privados en estas condiciones. Es por ello que venimos exigiendo el presupuesto necesario para por lo menos nivelar a estos trabajadores en el nivel mínimo salarial establecido en México.

Solicitamos desde aquí, que el representante del gobierno mexicano, impulse una mesa de diálogo urgente para superar esta situación, otorgando condiciones de dignidad a los salarios de nuestros compañeros y compañeras.

Muchas gracias.