

ASOCIACIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS
VENEZUELA
www.anuv.net

CURSO DE OIT

Instrucciones.

Usted ha recibido, en un solo envío, los materiales de su Curso.

Le aconsejamos, si es posible, que transfiera el contenido a su computadora, para poder manejar su contenido con más flexibilidad y comodidad.

Le aconsejamos que no invierta más de 90 minutos seguidos en la lectura y estudio de los materiales sin, al menos, un periodo de descanso, o cambio de actividad, de 30 minutos.

Una vez terminado el estudio, proceda a contestar su evaluación por completo, envíela al correo electrónico de su tutor, más abajo indicado .

Cordiales saludos,

ANUV

www.anuv.net

Enviar a:

profesoresanuv@yahoo.es

**ASOCIACIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS
VENEZUELA**
www.anuv.net

Curso Organización Internacional del Trabajo



ANTECEDENTES

La Organización Internacional del Trabajo es un organismo especializado de las Naciones Unidas que procura fomentar la justicia social y los derechos humanos y laborales internacionalmente reconocidos. La OIT fue creada en 1919 con el propósito primordial de adoptar normas internacionales que abordaran el problema de las condiciones de trabajo que entrañaban «injusticia, miseria y privaciones». En 1944, la inclusión de la Declaración de Filadelfia en su Constitución amplió el mandato normativo de la organización para dar cabida a asuntos de carácter general relacionados con la política social y los derechos humanos y

civiles, en 1946 se convirtió en el primer organismo especializado de las Naciones Unidas.

Dentro del Sistema de las Naciones Unidas, la OIT es la única organización que cuenta con una **estructura tripartita**, en la que los trabajadores y los empleadores participan en pie de igualdad con los gobiernos en las labores de sus órganos de administración. El actual Director General de la OIT es el señor Juan Somavia, abogado de profesión y de nacionalidad chilena.

Mandato

La Organización Internacional del Trabajo es un organismo especializado de las Naciones Unidas que procura fomentar la justicia social y los derechos humanos y laborales internacionalmente reconocidos. Fue creada en 1919, y es el único resultado importante que aún perdura del Tratado de Versalles, el cual dio origen a la Sociedad de Naciones; en 1946 se convirtió en el primer organismo especializado de las Naciones Unidas.

La Organización Internacional del Trabajo se funda en el principio – inscrito en su Constitución – de que la paz universal y permanente sólo puede basarse en la justicia social. La OIT ha sido la fuente de las conquistas sociales que caracterizan a la sociedad industrial, como la jornada de trabajo de ocho horas, la protección de la maternidad, la legislación sobre el trabajo infantil y otras políticas que promueven la seguridad en el lugar de trabajo y unas relaciones laborales armoniosas. La OIT es el marco institucional internacional que hace posible abordar estas cuestiones y hallar soluciones que permitan la mejora generalizada de las condiciones de trabajo.

Ningún país ni

sector de actividad económica hubiera podido permitirse introducir por sí solo cualesquiera de estas políticas sin una acción concertada y simultánea de sus competidores.

La OIT formula normas internacionales del trabajo, que revisten la forma de convenios y de recomendaciones, por las que se fijan unas condiciones mínimas en materia de derechos laborales fundamentales: libertad sindical, derecho de sindicación, derecho de negociación colectiva, abolición del trabajo forzoso, igualdad de oportunidades y de trato, así como otras normas por las que se regulan condiciones que abarcan todo el espectro de cuestiones relacionadas con el trabajo. Presta asistencia técnica, principalmente en los siguientes campos:

- formación y rehabilitación profesionales;
- política de empleo;
- administración del trabajo;

- legislación del trabajo y relaciones laborales;
- condiciones de trabajo;
- desarrollo gerencial;
- cooperativas;
- seguridad social;
- estadísticas laborales, y seguridad y salud en el trabajo.

Fomenta el desarrollo de organizaciones independientes de empleadores y de trabajadores, y les facilita formación y asesoramiento técnico. Dentro del sistema de las Naciones Unidas, la OIT es la única organización que cuenta con una estructura tripartita, en la que los trabajadores y los empleadores participan en pie de igualdad con los gobiernos en las labores de sus órganos de administración

ESTRUCTURA DE LA OIT

La OIT realiza su labor a través de tres órganos principales, todos los cuales se atienen a la característica singular de la Organización: su estructura tripartita (dado que en ella participan gobiernos, empleadores y trabajadores).

1. Conferencia Internacional del Trabajo

Los Estados Miembros de la OIT participan en la reunión anual de la Conferencia Internacional, celebrada en Ginebra en el mes de junio. Cada Estado Miembro está representado por dos delegados del gobierno, un delegado de los empleadores y un delegado de los trabajadores. Los delegados están acompañados de consejeros técnicos. En general, el Ministro de Trabajo, u otro ministro encargado de las cuestiones laborales, encabeza la delegación de cada país, hace uso de la palabra y presenta las opiniones de su gobierno.

Los delegados de los empleadores y de los trabajadores pueden opinar y votar de acuerdo con las instrucciones recibidas de sus organizaciones. En ocasiones, su voto difiere e incluso puede oponerse al de los representantes de sus gobiernos.

La Conferencia tiene una función muy importante. Establece y adopta el texto de las normas internacionales del trabajo. Sirve de foro en donde se debaten cuestiones sociales y laborales de importancia para todo el mundo. La Conferencia aprueba también el presupuesto de la Organización y elige al Consejo de Administración de la OIT.

2. El Consejo de Administración es el órgano ejecutivo de la OIT y se reúne tres veces por año en Ginebra. Adopta decisiones acerca de la política de la OIT y establece el programa y el presupuesto que, a continuación, presenta a la Conferencia para su adopción. También elige al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

Está integrado por 28 miembros gubernamentales, 14 miembros empleadores y 14 miembros trabajadores. Los diez Estados de mayor importancia industrial están representados con carácter permanente, mientras que los otros miembros son elegidos por la Conferencia cada tres años entre los representantes de los demás países miembros, habida cuenta de la distribución geográfica. Los empleadores y los trabajadores eligen sus propios representantes independientemente unos de otros.

3. La Oficina Internacional del Trabajo es la secretaría permanente de la Organización Internacional del Trabajo y tiene la responsabilidad primordial de las actividades que prepara con la supervisión del Consejo de Administración y la dirección del Director General, elegido por un período renovable de cinco años. La Oficina cuenta con unos 1900 funcionarios de más de cien nacionalidades en su sede de Ginebra y en cuarenta oficinas repartidas en todo el mundo. Además, en virtud del programa de cooperación técnica, unos 600 expertos llevan a cabo misiones en todas las regiones del mundo. La Oficina también actúa en calidad de centro de investigación y documentación ; como casa editora, publica una amplia gama de estudios especializados, informes y periódicos.

Las acciones de la OIT se desenvuelven en dos grandes áreas: la actividad normativa y la cooperación técnica.

Las Normas de la OIT revisten la forma de convenios o recomendaciones. Los primeros son tratados internacionales sujetos a la ratificación de los Estados Miembros de la organización. Las recomendaciones no son instrumentos vinculantes - habitualmente versan sobre los mismos temas que los convenios- y recogen directrices que pueden orientar la política y la acción nacionales. Se entiende que unos y otras incidan concretamente en las condiciones y las prácticas de trabajo de todos los países del mundo.

Las actividades de cooperación técnica de la OIT tienen como propósito fundamental promover los objetivos fijados en las Normas

Internacionales del Trabajo, mejorar las condiciones de vida y de trabajo y, promover el pleno empleo.

A través de los años la OIT se ha convertido en un centro internacional de referencia en materia laboral. La OIT y su mensaje de paz y progreso mediante la justicia social siguen siendo tan pertinentes como cuando se creó la Organización en 1919, a pesar de las convulsiones sociales y políticas que han agitado el último siglo.

Sin embargo, el mundo del nuevo milenio tiene que hacer frente a retos de gran importancia. La mundialización, la liberalización del comercio y la integración regional han traído consigo importantes cambios en la situación económica y social del mundo, que han afectado espectacularmente a los mercados laborales, las estructuras de empleo y las relaciones laborales.

La respuesta de la OIT a este panorama mundial, es la promoción del trabajo decente.

OBJETIVO ESTRATEGICO 1

Promoción de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo

Adoptada en 1998, la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo es la expresión del compromiso de los gobiernos y de las organizaciones de empleadores y de trabajadores de respetar y defender los valores humanos fundamentales - valores de vital importancia para la vida de todos los seres humanos en el plano económico y social. La Declaración abarca 4 áreas:

- La libertad de asociación y la libertad sindical y el derecho de negociación colectiva;
- La eliminación del trabajo forzoso u obligatorio;
- La abolición del trabajo infantil
- La eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

Por consiguiente, la Declaración debe reforzar y respaldar todas las actividades de cooperación técnica de la OIT, que han de responder forzosamente a toda una serie de necesidades de los mandantes en el plano nacional y regirse por los cuatro objetivos estratégicos de la Organización, los cuales están interconectados, por lo que el ejercicio de los derechos fundamentales en el trabajo facilitará los progresos que se consigan en relación con los demás objetivos estratégicos, que facilitarán a su vez dicho ejercicio.

El Programa InFocus sobre la Promoción de la Declaración tiene como propósito fundamental el lograr que los Estados Miembros de

la OIT lleven a la práctica los principios y derechos relacionados con la libertad sindical y la negociación colectiva, la discriminación, el trabajo forzoso y el trabajo infantil, a través de la ratificación de los convenios procedentes y su pleno cumplimiento. Para lograr este propósito la OIT ha iniciado una amplia difusión de la Declaración en los distintos países, así como en los planos regional e internacional y entre los actores socioeconómicos interesados, a fin de realzar la percepción de lo que aportan esos derechos y principios fundamentales al desarrollo, la democracia, la justicia y la habilitación de los hombres y de las mujeres.

Programa Internacional para la Erradicación del Trabajo Infantil (IPEC)

El Programa InFocus sobre el Trabajo Infantil se propone eliminar progresivamente el trabajo infantil, dando la prioridad a la erradicación urgente de las formas más graves y ofreciendo otras oportunidades a los niños y a las familias. La campaña para la ratificación del Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182) cobró impulso y a marzo de 2004, se habían registrado 147 ratificaciones y el procedimiento estaba en curso en muchos más países. Cabe señalar que México se cuenta ya entre los países que han ratificado el Convenio 182 de la OIT. Esto representa una de las mayores tasas de ratificación jamás logradas para un instrumento de la OIT.

OBJETIVO ESTRATEGICO 2

Programa InFocus sobre Intensificación del Empleo mediante el Desarrollo de Pequeñas Empresas

Este Programa destaca la importancia de la creación de puestos de trabajo en las pequeñas y medianas empresas y en las microempresas como componente esencial de una estrategia global para promover el trabajo decente. Para reflejar los valores fundamentales de la OIT, los nuevos estudios y el desarrollo de instrumentos hacen hincapié en mejorar la calidad del empleo, aumentar las oportunidades económicas para las mujeres y promover las asociaciones de empleadores y de trabajadores en la pequeña empresa y en los sectores informales.

Programa InFocus sobre Conocimientos Teóricos y Prácticos y Empleabilidad

El programa incluye la investigación para tratar nuevos problemas, tales como la empleabilidad; la formación basada en la competencia; las agencias privadas de empleo; y los nuevos

enfoques en relación con la transición de la escuela al trabajo y la formación permanente. Se están elaborando instrumentos normativos para promover el empleo de los jóvenes y la redistribución de trabajadores desplazados, y para mejorar la gestión en materia de discapacidad en el lugar de trabajo y la formación de trabajadores del sector informal.

Se propugna el mensaje principal de la OIT de que la igualdad de acceso a la formación y el capital humano, junto con la promoción de las oportunidades económicas, es esencial para la reintegración social y económica. Una nueva e importante iniciativa del Programa es la creación de una red de políticas de alto nivel sobre el empleo de los jóvenes, que establecerá oficialmente el Secretario General de las Naciones Unidas en la Cumbre del milenio. Las labores en relación con esta iniciativa comenzaron en colaboración con el Banco Mundial.

Respuesta a la crisis y reconstrucción

Esta iniciativa apunta a consolidar y ampliar la aportación de la OIT a la creación de ingresos y de empleos, dedicando especial atención a la reconstrucción después de una crisis y en situaciones de pobreza extrema. Para tales efectos se han llevado a cabo diversas misiones las cuales han generado algunos programas de promoción del empleo, de mitigación de la pobreza y otros programas destinados a dar respuesta a las necesidades de reintegración económica de los diversos grupos afectados por la crisis y a reconstruir las instituciones pertinentes y la infraestructura dañada.

OBJETIVO ESTRATEGICO 3 Trabajo sin riesgo (SafeWork)

Las enfermedades y accidentes relacionados con el trabajo siguen planteando un grave problema, tanto en los países en desarrollo como en los desarrollados. La OIT calcula que hay 250 millones de accidentes de trabajo al año, y por lo menos 335 mil muertes se ocasionan por tales accidentes. El programa SafeWork es un modo de atender esta grave situación. Sus objetivos fundamentales son: a) suscitar en todo el mundo el interés por las dimensiones y las consecuencias de los accidentes de trabajo; b) promover una protección básica para todos los trabajadores, acordes con las normas internacionales del trabajo; c) realzar la facultad de los estados Miembros y de la industria de idear y aplicar una política y unos programas de prevención y de protección eficaces.

La OIT está desarrollando una campaña mundial con miras a

conseguir que el trabajo sea más seguro, más salubre y más humano, por un lado, y a crear un programa integrado de apoyo directo a los Estados Miembros y a la industria, por otro. El programa se basa en los ideales y principios universales enunciados en las normas de la OIT, pero se regirá por las circunstancias propias de cada país en su ejecución y se amoldará a la situación nacional, habida cuenta de las diferencias de naturaleza y de los tipos de peligro inherentes al nivel de desarrollo y a la índole de su economía.

Programa InFocus sobre Seguridad Social y Económica

Uno de los postulados de la OIT es que la seguridad es el núcleo mismo de la justicia social y que la inseguridad engendra temores, lleva a la pobreza y suscita comportamientos socialmente irresponsables, a la vez que impide a las personas que actualicen su potencial como trabajadores y como miembros de la sociedad.

Las acciones de este programa partirán de un Informe Diagnóstico, que será un análisis comparado para precisar las principales formas de inseguridad y los factores que la provocan o agudizan. A partir de este análisis se examinarán los planes innovadores emprendidos por los Estados Miembros, a fin de preparar un compendio con toda la gama de iniciativas y opciones normativas que constituya una fuente de informaciones y de orientaciones al día para los Estados Miembros.

Otra vertiente del programa se centrará en la elaboración de indicadores de logros que puedan servir para determinar si un plan o programa da resultados buenos o malos, así como en la elaboración de un informe internacional que analice las situaciones nacionales en función de los niveles y las tendencias en materia de seguridad socioeconómica.

OBJETIVO ESTRATEGICO 4

Refuerzo del diálogo social y el tripartismo

El Ministerio o Secretaría del Trabajo, que es el interlocutor tradicional de la OIT, compite cada vez más con las decisiones de otros Ministerios o instancias gubernamentales que afectan al empleo y la política social, en lo tocante, por ejemplo, a las privatizaciones, el ajuste estructural y la estrategia en materia de inversiones.

La posible aportación de las organizaciones de trabajadores y de empleadores es frecuentemente menospreciada por los gobiernos y por ciertos sectores de la sociedad civil. Se desaprovechan el diálogo y las instituciones tripartitas como instrumentos para la resolución de problemas.

El punto de partida del Programa InFocus sobre Fortalecimiento del Diálogo Social ha sido la evaluación entre los mandantes de la OIT, de información sobre enfoques innovadores de consulta y negociación, que muestran, entre otras cosas, de qué manera el diálogo social constituye un medio para fomentar la democracia, los derechos humanos y el desarrollo socioeconómico. Llegar hasta los mandantes implica ayudar a las partes a crear mecanismos y procesos institucionales o a adaptar los existentes para facilitar la realización de un diálogo social útil.

El Programa está trabajando con otros departamentos del Sector de Diálogo Social para ayudar a reforzar a los interlocutores sociales, así como con los ministros del trabajo y demás organismos conexos, para utilizar de manera más eficaz el diálogo social. El plan de aplicación del Programa de los próximos meses incluye a la vez la prestación de asistencia a los mandantes para reforzar su capacidad para participar en un diálogo social útil y un programa de investigaciones para mejorar la calidad y la comparabilidad de la información sobre el diálogo social.

HISTORIA DE LA OIT

La Organización Internacional del Trabajo fue creada en 1919, al término de la Primera Guerra Mundial, cuando se reunió la Conferencia de la Paz, primero en París y luego en Versalles. Ya en el siglo XIX dos industriales, el galés Robert Owen (1771-1853) y el francés Daniel Legrand (1783-1859), habían abogado por la creación de una organización de este tipo.

Las ideas que éstos formularon, tras haber sido puestas a prueba en la Asociación Internacional para la Protección Legal de los Trabajadores, fundada en Basilea en 1901, se incorporaron en la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, adoptada por la Conferencia de la Paz en abril de 1919.

Su fundación respondía, en primer lugar, a una preocupación humanitaria. La situación de los trabajadores, a los que se explotaba sin consideración alguna por su salud, su vida familiar y su progreso profesional y social, resultaba cada vez menos aceptable. Esta preocupación queda claramente reflejada en el Preámbulo de la Constitución de la OIT, en el que se afirma que «existen condiciones de trabajo que entrañan ... injusticia, miseria y privaciones para gran número de seres humanos».

También se basó en motivaciones de carácter político. De no mejorarse la situación de los trabajadores, cuyo número crecía constantemente a causa del proceso de industrialización, éstos

acabarían por originar conflictos sociales, que podrían desembocar incluso en una revolución. El Preámbulo señala que el descontento causado por la injusticia «constituye una amenaza para la paz y armonía universales».

La tercera motivación fue de tipo económico. Cualquier industria o país que adoptara medidas de reforma social se encontraría en situación de desventaja frente a sus competidores, debido a las inevitables consecuencias de tales medidas sobre los costos de producción. El Preámbulo señala que «si cualquier nación no adoptare un régimen de trabajo realmente humano, esta omisión constituiría un obstáculo para otras naciones que deseen mejorar la suerte de los trabajadores en sus propios países».

Los participantes en la Conferencia de la Paz aportaron un motivo adicional para la creación de la Organización Internacional del Trabajo, motivo relacionado con el final de la guerra, a la que tanto habían contribuido los trabajadores en el campo de batalla y en la industria. Esta idea queda reflejada en la propia frase inicial de la Constitución: «la paz universal y permanente sólo puede basarse en la justicia social».

La Comisión de Legislación Internacional del Trabajo, instituida por la Conferencia de la Paz, redactó la Constitución de la OIT entre los meses de enero y abril de 1919. Integraban esta Comisión los representantes de nueve países (Bélgica, Cuba, Checoslovaquia, Estados Unidos, Francia, Italia, Japón, Polonia y Reino Unido) bajo la presidencia de Samuel Gompers, presidente de la Federación Estadounidense del Trabajo (AFL). Como resultado de todo ello, se creaba una organización tripartita, única en su género, que reúne en sus órganos ejecutivos a los representantes de los gobiernos, de los empleadores y de los trabajadores. La Constitución de la OIT se convirtió en la Parte XIII del Tratado de Versalles.

La primera reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, que en adelante tendría una periodicidad anual, se celebró a partir del 29 de octubre de 1919 en Washington, y cada uno de los Estados Miembros envió dos representantes gubernamentales, uno de las organizaciones de empleadores y otro de las organizaciones de trabajadores. Se aprobaron durante dicha reunión los seis primeros convenios internacionales del trabajo, que se referían a las horas de trabajo en la industria, al desempleo, a la protección de la maternidad, al trabajo nocturno de las mujeres y a la edad mínima y al trabajo nocturno de los menores en la industria.

El Consejo de Administración, órgano ejecutivo de la OIT elegido por la Conferencia - la mitad de cuyos miembros son representantes gubernamentales, una cuarta parte representantes de los trabajadores y la cuarta parte restante representantes de los empleadores - eligió a Albert Thomas como primer Director de la

Oficina Internacional del Trabajo, que es la secretaría permanente de la Organización. Albert Thomas era un político francés que demostraba un profundo interés por los problemas sociales, y que fue miembro del Gobierno durante la guerra como responsable en materia de municiones. Dio un fuerte impulso a la Organización desde el primer momento. En menos de dos años, se aprobaron 16 convenios internacionales del trabajo y 18 recomendaciones. La OIT se estableció en Ginebra en el verano de 1920. Pronto, el celo que guió a la Organización en sus primeros años fue atenuándose. Algunos gobiernos opinaban que el número de convenios era excesivo, que las publicaciones eran demasiado críticas y que el presupuesto era muy elevado. En consecuencia, era necesario proceder a una reducción global. Sin embargo, la Corte Internacional de Justicia declaró, a instancias del Gobierno de Francia, que la reglamentación internacional de las condiciones de trabajo del sector agrícola se encontraba asimismo dentro del ámbito de acción de la OIT.

En 1926 se introdujo una innovación importante: la Conferencia Internacional del Trabajo creó un mecanismo para supervisar la aplicación de sus normas, mecanismo que aún existe en nuestros días. La Conferencia creó una Comisión de Expertos, compuesta por juristas independientes y cuya misión consistía en examinar las memorias sometidas por los gobiernos y presentar cada año su propio informe a la Conferencia.

Albert Thomas falleció repentinamente en 1932, tras haber logrado durante 13 años que la OIT mantuviera una fuerte presencia en el mundo. Su sucesor, el inglés Harold Butler, adjunto de Albert Thomas desde la creación de la Organización, hubo de enfrentarse a la Gran Depresión y al consiguiente desempleo masivo. En este período, los representantes de los trabajadores y los de los empleadores debatieron sobre el tema de la reducción del número de horas de trabajo, sin lograr resultados apreciables. En 1934, durante la presidencia de Franklin D. Roosevelt, los Estados Unidos, que no pertenecían a la Sociedad de Naciones, se adhirieron a la OIT en calidad de Miembro.

En 1939, el estadounidense John Winant, antiguo Gobernador de New Hampshire y primer director del sistema de seguridad de social de su país, que ocupaba a la sazón el puesto de Director Adjunto de la OIT, sucedió a Harold Butler, que había presentado su dimisión. Su principal tarea consistió en preparar a la Organización para la guerra que ya era inminente. En mayo de 1940, la situación reinante en Suiza, país que se encontraba aislado y amenazado en el centro mismo de una Europa en guerra, indujo al nuevo Director a trasladar temporalmente la sede de la Organización a Montreal, en Canadá. En 1941, el Presidente Roosevelt nombró a John Winant como

Embajador de los Estados Unidos en Londres, puesto en el que sustituyó a Joseph Kennedy.

En 1941, fue nombrado Director el irlandés Edward Phelan, quien conocía perfectamente la OIT, puesto que había participado en la redacción de su Constitución. Había desempeñado asimismo un importante papel durante la reunión, en medio de la Segunda Guerra Mundial, de la Conferencia Internacional del Trabajo en Filadelfia, a la que asistieron los representantes de gobiernos, empleadores y trabajadores de 41 países. Los delegados aprobaron la Declaración de Filadelfia que, como anexo a la Constitución, sigue siendo todavía la carta en la que se fijan los fines y objetivos de la OIT. En 1948, aún durante el mandato de Phelan, la Conferencia Internacional del Trabajo adoptó el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87).

En 1948 fue nombrado al frente de la OIT el estadounidense David Morse, quien desempeñaba importantes funciones, aunque de poca notoriedad, dentro de la administración del Presidente Harry Truman. David Morse ocupó el cargo hasta 1970. Durante este prolongado período de 22 años, el número de Estados Miembros se duplicó, la Organización adquirió su carácter universal, los países industrializados quedaron en minoría frente a los países en desarrollo, el presupuesto se quintuplicó y el número de funcionarios se multiplicó por cuatro. En 1960, la OIT creó en su sede de Ginebra el Instituto Internacional de Estudios Laborales y, más tarde, en 1965, el Centro Internacional de Perfeccionamiento Profesional y Técnico, con sede en Turín. Por último, en 1969, la OIT recibió el Premio Nobel de la Paz, al conmemorar su 50 aniversario.

El señor David Morse recibió el Premio Nobel de la Paz en nombre de la OIT

El británico Wilfred Jenks, Director General desde 1970 hasta su fallecimiento en 1973, hubo de hacer frente a una politización de los problemas laborales debida al enfrentamiento Este-Oeste. En esta labor le resultó de gran utilidad su profundo conocimiento de la Organización. De hecho, había sido coautor, junto con Edward Phelan, de la Declaración de Filadelfia. Jurista de renombre, se constituyó en firme defensor de los derechos humanos, del imperio de la ley, del tripartismo y de la autoridad moral de la OIT en relación con los problemas internacionales. Realizó una contribución muy importante al desarrollo de las normas internacionales del trabajo y del mecanismo de supervisión de la aplicación de éstas y, de manera muy especial, a la promoción de la libertad sindical y del derecho de sindicación.

Le sucedió en el cargo Francis Blanchard, que había sido alto funcionario del Gobierno de Francia y había dedicado la mayor parte de su carrera profesional a la OIT, participando activamente en el desarrollo de la cooperación técnica a gran escala. Diplomático y hombre de principios, desempeñó el cargo durante 15 años, de 1974 a 1989. Cuando se produjo la crisis causada por la retirada de los Estados Unidos de la Organización (entre 1977 y 1980), que dio lugar a una reducción del 25 por ciento del presupuesto de la Organización, logró evitar que los daños fueran importantes. Los Estados Unidos se reincorporaron en la Organización al iniciarse la administración del Presidente Reagan. Durante este período, la OIT continuó resueltamente con su labor en defensa de los derechos humanos. De este modo, la OIT desempeñó un papel principal en la lucha por librar a Polonia de la dictadura, al apoyar con todas sus fuerzas la legalización del Sindicato Solidaridad según lo dispuesto en el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), ratificado por Polonia en 1957.

El señor David Morse y el Presidente John F. Kennedy en la Casa Blanca en 1963

En 1989, Michel Hansenne, antiguo Ministro del Trabajo y de la Función Pública de Bélgica, se convirtió en el primer Director General después del final del período de la Guerra Fría. Reelegido en 1993, ha señalado que su objetivo primordial es el de lograr que la OIT entre en el siglo XXI con toda la autoridad moral, competencia profesional y eficacia administrativa que la Organización había sido capaz de demostrar a lo largo de 75 años. Frente a los nuevos problemas que se plantean, tiene intención de dotar a la OIT de los medios necesarios para garantizar su plena participación en las principales reuniones internacionales en materia de desarrollo económico y social, con el fin de situar la justicia social en el centro de los debates. A través de la política de asociación activa, ha puesto en marcha en la OIT un proceso de mayor descentralización de las actividades y de los recursos que hasta ahora se localizaban en Ginebra.

El 4 de marzo de 1999, Juan Somavia, abogado de profesión asumió las funciones de Director General. El Sr. Somavia, el noveno Director General de la OIT, ha desarrollado una extensa y distinguida carrera en el servicio público y las relaciones internacionales, habiendo asumido, entre otras, las funciones de presidente del Consejo Preparatorio de la Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social (celebrada en Copenhague en 1995) y Presidente del Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas (de 1993 a 1994). También ha desempeñado las funciones de Embajador de

Chile y Consejero sobre cuestiones económicas y sociales del Ministerio de Asuntos Exteriores de Chile.

Organización Internacional del Trabajo

La Oficina Internacional del Trabajo está presidida por un Director General, nombrado por el Consejo de Administración. Desde 1919, la OIT ha sido dirigida por:

Albert Thomas, de Francia (1919-1932),
Harold Butler, del Reino Unido (1932-1938),
John Winant, de los Estados Unidos (1939-1941),
Edward Phelan, de Irlanda (1941-1948),
David Morse, de los Estados Unidos (1948-1970),
Wilfred Jenks, del Reino Unido (1970-1973),
Francis Blanchard, de Francia (1973-1989),
Michel Hansenne, de Bélgica (1989-1999), y,
desde marzo de 1999, por Juan Somavia, de Chile.

Sede de la OIT en Ginebra

Juan Somavia, Director General de la OIT

“... si cualquier nación no adoptare un régimen de trabajo realmente humano, esta omisión constituiría un obstáculo a los esfuerzos de otras naciones que deseen mejorar la suerte de los trabajadores en sus propios países.”

Los orígenes de la OIT

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) fue creada por el Tratado de Versalles en 1919, junto con la Sociedad de las Naciones. La creación de la OIT respondía a la toma de conciencia, después de la Primera Guerra Mundial, de la necesidad de llevar a cabo reformas sociales y reflejaba la convicción de que estas reformas sólo podían realizarse con éxito en el plano internacional. Después de la Segunda Guerra Mundial, la OIT adoptó la Declaración de Filadelfia, que reafirmaba con vigor sus principios fundamentales a la vez que ampliaba sus fines y objetivos. Esta declaración anticipaba el acceso a la independencia de numerosos países después de la guerra y anunciaba el inicio de un importante esfuerzo de cooperación técnica con los países en desarrollo. En 1946, la OIT se convirtió en el primer organismo especializado asociado a la recién creada Organización de las Naciones Unidas. En 1969, con motivo de su 50o aniversario, la Organización fue galardonada con el Premio Nobel de la Paz. Organización Internacional del Trabajo La primera Conferencia Internacional del Trabajo, reunida en Washington en octubre y noviembre de 1919, adoptó seis convenios y seis recomendaciones

(incluyendo el Convenio núm. 1 sobre la duración de la jornada de trabajo)

Cómo funciona la OIT

La OIT tiene una estructura tripartita, única en el sistema de las Naciones Unidas, en virtud de la cual los representantes de los empleadores y de los trabajadores – “los interlocutores sociales” – participan en pie de igualdad con los gobiernos en la formulación de las políticas y programas. La OIT fomenta también el tripartismo dentro de cada Estado Miembro, promoviendo un “diálogo social” en el que las organizaciones sindicales y de empleadores participan en la formulación y, cuando proceda, en la aplicación de las políticas nacionales en los ámbitos social y económico, así como respecto a otras muchas cuestiones. La Conferencia Internacional del Trabajo,

que se reúne una vez al año, establece las normas internacionales mínimas del trabajo y define las políticas generales de la Organización. Cada dos años, adopta el programa de trabajo bienal de la OIT, así como su presupuesto, que es financiado por los Estados Miembros. La Conferencia constituye también un foro internacional en el que se discuten problemas laborales y sociales de alcance mundial. Cada Estado Miembro tiene derecho a enviar cuatro delegados a la Conferencia: dos delegados gubernamentales, un delegado empleador y un delegado trabajador. Cada uno de estos delegados puede intervenir y votar de manera independiente. Entre dos sesiones de la Conferencia, las actividades de la OIT son dirigidas por el Consejo de Administración, órgano compuesto por 28 miembros gubernamentales, 14 miembros empleadores y 14 miembros trabajadores. La Oficina Internacional del Trabajo, con sede en Ginebra, es el secretariado de la Organización y funciona asimismo como centro operativo, de investigación y de publicaciones. La administración y gestión están descentralizadas en oficinas regionales, de zona y de correspondencia, situadas en más de 40 países. El Consejo de Administración y la Oficina son asistidos en sus labores por comisiones tripartitas que se ocupan de los principales sectores económicos (comisiones sectoriales) y por comités de expertos en materia de formación profesional, desarrollo gerencial, seguridad y salud en el trabajo, relaciones laborales, educación obrera y problemas especiales que afectan a las trabajadoras y a los jóvenes trabajadores.

La OIT organiza periódicamente conferencias regionales de los Estados Miembros a los fines de examinar los asuntos que revisten especial interés para las respectivas regiones.

El cometido de la OIT

La OIT tiene cuatro objetivos estratégicos principales:

- Promover y materializar las normas laborales, así como los principios y derechos fundamentales en el trabajo;
- Crear mayores oportunidades para las mujeres y los hombres que aseguren un empleo digno;
- Aumentar la cobertura y la eficacia de la protección social para todos;
- Fortalecer el tripartismo y el diálogo social.

Para alcanzar estos objetivos, la OIT

1. Formula políticas y programas internacionales para promover los derechos humanos fundamentales, mejorar las condiciones de trabajo y de vida y aumentar las oportunidades de empleo;
 2. Establece normas internacionales del trabajo, respaldadas por un sistema singular de control de su aplicación, que sirven de orientación a las autoridades nacionales para poner en ejecución estas políticas;
 3. Formula y lleva a cabo, en asociación activa con sus mandantes, un amplio programa de cooperación técnica internacional que ayuda a los países a llevar a la práctica dichas políticas;
 4. Lleva a cabo actividades de formación, educación, investigación y publicación que contribuyen al progreso de todos estos esfuerzos.
- Políticas y Programas

La Declaración de Filadelfia

En 1944, la Conferencia Internacional del Trabajo, reunida en Filadelfia (Estados Unidos), adoptó la Declaración de Filadelfia en la que se definen nuevamente los fines y objetivos de la Organización basándose en los principios siguientes:

- El trabajo no es una mercancía.
- La libertad de expresión y de asociación es esencial para el progreso constante.
- La pobreza, en cualquier lugar, constituye un peligro para la prosperidad de todos.
- Todos los seres humanos sin distinción de raza, credo o sexo, tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad, dignidad, seguridad económica e igualdad de oportunidades.

La Declaración relativa a los principios y derechos Fundamentales en el trabajo

En 1998, la Conferencia Internacional del Trabajo adoptó la Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el

trabajo, en la que se reafirma el compromiso de la comunidad Internacional “de respetar, promover y hacer realidad de buena fe” la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva de los trabajadores y de los empleadores. Con esta declaración, los Estados Miembros se comprometieron también en colaborar en la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio, la abolición efectiva del trabajo infantil y la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

La Declaración pone de relieve que todos los Estados Miembros están obligados a respetar estos derechos fundamentales, tanto si han ratificado los convenios correspondientes como si no.

Washington, 1944: el Presidente Roosevelt recibe a una delegación de la Conferencia Internacional del Trabajo, que acaba de reunirse en Filadelfia.

Una de las funciones más antiguas e importantes de la OIT consiste en establecer normas internacionales bajo la forma de convenios o recomendaciones.

Estos instrumentos son adoptados por la Conferencia Internacional del Trabajo, órgano tripartita que reúne a los empleadores, los trabajadores y los gobiernos. Los Estados Miembros que ratifican un convenio tienen la obligación de aplicar sus disposiciones. Las recomendaciones, que no requieren ratificación, les brindan orientaciones sobre las políticas, la legislación y la práctica que adoptan en el plano nacional.

Los convenios y las recomendaciones adoptados desde 1919 abarcan

prácticamente todas las cuestiones que se plantean en el mundo del trabajo: el respeto de los derechos humanos fundamentales (especialmente la libertad sindical, el derecho de sindicación y negociación colectiva, la erradicación del trabajo forzoso y del trabajo infantil y la eliminación de la discriminación en el empleo), la administración del trabajo, las relaciones laborales, la política de empleo, las condiciones de trabajo, la seguridad social, la seguridad y salud en el trabajo, el empleo de la mujer y el empleo de ciertas categorías especiales como los trabajadores migrantes y la gente de mar.

Normas Internacionales del Trabajo

Cada Estado Miembro tiene que someter todos los convenios y recomendaciones adoptados por la Conferencia a las autoridades nacionales competentes para que éstas decidan la acción a

emprender. El número de ratificaciones de los convenios aumenta regularmente. Para garantizar la aplicación de estos textos, en la legislación y en la práctica, la OIT ha establecido un sistema de control que es el más avanzado de todos los dispositivos de este tipo: expertos independientes evalúan objetivamente la manera en que se cumplen las obligaciones contraídas y los casos de no conformidad son examinados por los órganos tripartitos de la Organización. Existe un procedimiento especial para procesar las quejas por violación de la libertad sindical.

NORMAS INTERNACIONALES DEL TRABAJO

¿Qué son? El tipo de instrumento, el contenido y las características de las normas internacionales del trabajo.

¿Cómo se aplican? Los mecanismos que utiliza la OIT y la comunidad internacional para asegurar la aplicación de las normas internacionales del trabajo.

¿Por qué son necesarias? Las razones por las que las normas internacionales del trabajo son necesarias, las razones por las que la OIT fue inicialmente creada, y las bases para su programa de trabajo en curso.

¿De donde vienen? Como los gobiernos del mundo, junto con las organizaciones de empleadores y trabajadores, establecen normas sobre las condiciones de los seres humanos en el trabajo.

¿Cómo se utilizan? Como las normas internacionales del trabajo han sido utilizadas durante los últimos 75 años en tanto que patrón - él único aceptado universalmente - con el que se han medido los derechos y las condiciones de los seres humanos en el trabajo.

La Conferencia Internacional del Trabajo

Los Estados Miembros de la OIT se reúnen en la Conferencia Internacional del Trabajo, la cual tiene lugar cada año en Ginebra, Suiza, durante el mes de junio.

Cada Estado Miembro está representado por una delegación integrada por dos delegados gubernamentales, un delegado empleador y un delegado trabajador, más sus consejeros técnicos respectivos; los delegados empleador y trabajador se designan de acuerdo con las organizaciones nacionales más representativas de los empleadores y de los trabajadores.

Todos los delegados disfrutan de los mismos derechos y pueden expresarse con entera libertad y votar como consideren oportuno. Así, ocurre que los delegados de los trabajadores y de los empleadores voten en sentido opuesto, o en sentido opuesto al de sus delegados gubernamentales. Esta diversidad de puntos de vista no impide que las decisiones se adopten con frecuencia por amplia mayoría de votos, o incluso por unanimidad.

Muchos representantes gubernamentales son ministros encargados de los asuntos sociolaborales en sus países. Durante la reunión de la Conferencia, también hacen uso de la palabra jefes de Estado o de gobierno. Las organizaciones internacionales, tanto gubernamentales como no gubernamentales, asisten en calidad de observador.

Las funciones de la Conferencia, a la que se alude a menudo como el parlamento mundial del trabajo, son varias:

- En primer lugar está la de elaborar y adoptar normas internacionales del trabajo, que revisten la forma de convenios y recomendaciones. Los convenios son tratados internacionales que, una vez adoptados, se someten a la ratificación de los Estados Miembros. La ratificación crea una obligación jurídica de aplicar las disposiciones del convenio de que se trate. Por su parte, las recomendaciones pretenden orientar la acción en el plano nacional, pero no están abiertas a la ratificación ni son jurídicamente vinculantes.
- La Conferencia también supervisa la aplicación de los convenios y recomendaciones en el plano nacional. Examina las memorias que todos los Estados Miembros han de presentar para facilitar información detallada acerca del cumplimiento de las obligaciones contraídas en virtud de los convenios que han ratificado, y acerca de su legislación y práctica respecto de los convenios (ratificados o no) y recomendaciones sobre los cuales el Consejo de Administración haya solicitado la presentación de memorias.
- Desde la adopción, en 1998, de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, otro cometido importante de la Conferencia es el examen del Informe Global preparado por la Oficina en virtud de los procedimientos de seguimiento establecidos por la Declaración. A lo largo de un ciclo de cuatro años, la Conferencia examina por turnos los informes globales que abarcan los cuatro derechos fundamentales, a saber: a) libertad sindical y de asociación y reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva; b) la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio; c) la abolición

efectiva del trabajo infantil, y d) la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación.

- La Conferencia es además un foro en el que se debaten con entera libertad cuestiones sociales y laborales que revisten importancia para el mundo entero. Los delegados estudian la evolución del progreso social en el mundo, pero el tema central es la Memoria que presenta cada año el Director General de la OIT. Durante los últimos años, estas memorias han tratado de los temas siguientes: *El seguro social y la protección social* (1993), *Preservar los valores, promover el cambio: La justicia social en una economía que se mundializa* (1994), *Promover el empleo* (1995), *La actividad normativa de la OIT en la era de la mundialización* (1997), *Trabajo Decente* (1999), *Reducir el déficit de trabajo decente - un desafío global* (2001) y *Por una globalización justa: Crear oportunidades para todos* (2004).
- La Conferencia también adopta resoluciones que proporcionan orientaciones para la política general y las actividades futuras de la OIT.
- Cada dos años la Conferencia aprueba el programa de trabajo y el presupuesto bienales de la Organización, financiados por los Estados Miembros.

Los convenios fundamentales de la OIT

Núm. 29

Trabajo forzoso (1930)

Dispone la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio en todas sus formas. Se

admiten algunas excepciones, tales como el servicio militar, el trabajo penitenciario

adecuadamente controlado y el trabajo obligatorio en situaciones de emergencia,

tales como guerras, incendios o terremotos.

Núm. 87

Libertad sindical y protección del derecho de sindicación (1948)

Establece el derecho de todos los trabajadores y empleadores a constituir las

organizaciones que estimen convenientes y a afiliarse a ellas, sin autorización

previa, y dispone una serie de garantías para el libre funcionamiento de tales

organizaciones, sin la injerencia de las autoridades públicas.

Núm. 98

Derecho de sindicación y de negociación colectiva (1949)

Prevé garantías contra los actos de discriminación antisindical y la protección de las organizaciones de trabajadores y de empleadores contra actos de injerencia de unas respecto de otras, así como medidas destinadas a alentar la negociación colectiva.

Núm. 100

Igualdad de remuneración (1951)

Establece el principio de la igualdad de remuneración y de prestaciones entre las mujeres y los hombres por un trabajo de igual valor.

Núm. 105

Abolición del trabajo forzoso (1957)

Prohíbe el uso de toda forma de trabajo forzoso u obligatorio como medio de coerción o de educación políticas, como castigo por haber expresado determinadas opiniones políticas o posturas ideológicas, como método de movilización de la mano de obra, como medida de disciplina en el trabajo, como castigo por haber participado en una huelga o como medida de discriminación.

Núm. 111

Discriminación (empleo y ocupación) (1958)

Prevé la adopción de una política nacional destinada a eliminar toda discriminación en materia de empleo, formación y condiciones de trabajo que esté basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social, y a promover la igualdad de oportunidades y de trato.

Núm. 138

Edad mínima (1973)

Tiene por finalidad la abolición del trabajo infantil y estipula que la edad mínima de admisión al empleo no debe ser inferior a la edad en que cesa la enseñanza obligatoria.

Núm. 182

Las peores formas de trabajo infantil (1999)

Exige la adopción de medidas inmediatas y eficaces para garantizar la prohibición y

la eliminación de las peores formas de trabajo infantil, especialmente todas las formas de esclavitud y prácticas similares, el reclutamiento forzoso de niños para su utilización en los conflictos armados o su explotación en la prostitución, la pornografía y cualquier actividad ilícita, así como el trabajo que pueda perjudicar la salud, la seguridad y la moralidad de los niños.

El trabajo infantil

El trabajo infantil constituye un problema apremiante desde el punto de vista social, económico y de los derechos humanos. Se estima que hay 250 millones de niños trabajando en todo el mundo, a los que se priva de una educación adecuada y de las libertades fundamentales, al tiempo que se pone en grave peligro su salud.

Los niños son

los que pagan el precio más elevado de esta situación, pero los países también salen perjudicados. Acabar con el trabajo infantil constituye un fin en sí mismo, pero es también un modo muy eficaz de promover el desarrollo económico y humano.

El Convenio de la OIT sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138), que establece el principio de la abolición efectiva del trabajo infantil, ha sido reforzado por la adopción en 1999 del nuevo Convenio (núm. 182) sobre las peores formas de trabajo infantil, mediante el cual los Estados signatarios se comprometen en tomar medidas inmediatas para eliminar todas las formas intolerables de trabajo infantil, desde la esclavitud y el trabajo forzoso

hasta la utilización de niños en actividades ilícitas o cualquier trabajo que pueda perjudicar su salud, su seguridad o su moralidad.

A medida que la comunidad internacional fue tomando conciencia del carácter abyecto del trabajo infantil, el movimiento surgido para combatirlo se convirtió en una causa mundial de un alcance y un vigor sin precedentes.

Es un movimiento que va más allá de las fronteras políticas, lingüísticas, culturales o religiosas y que reúne a todos los actores de la sociedad civil – gobiernos, empleadores, sindicatos, ONG y organizaciones religiosas – en torno al objetivo común de acabar con

la explotación de los niños por el trabajo. El Programa Internacional para la Erradicación del Trabajo Infantil (IPEC) administra actualmente, en diferentes regiones del mundo, más de 1 000 programas destinados a promover alternativas al trabajo infantil.

Género y empleo

La igualdad entre los géneros es un elemento clave del programa de acción de la OIT a favor de un trabajo decente para todos. Constituye, como el desarrollo, una problemática que se plantea en el ámbito de los cuatro objetivos estratégicos de este programa. En este campo, la OIT ha adoptado un enfoque específico que consiste en integrar en todas sus políticas y programas las cuestiones relativas a la igualdad entre los sexos.

Las mujeres han transformado los mercados de trabajo en el mundo entero. En ciertos casos, han conseguido un aumento de sus oportunidades de empleo y una mayor independencia económica. No obstante estos progresos, las mujeres siguen estando globalmente desfavorecidas en el mercado laboral: en casi todos los países, siguen siendo mayoría entre los trabajadores no retribuidos, entre los que ocupan empleos precarios y entre aquellos que renunciaron a buscar trabajo. La OIT se esfuerza por remediar las desigualdades entre hombres y mujeres en el mercado de trabajo mediante un enfoque integrado que está basado principalmente en dos programas:

- El Programa internacional de más y mejores empleos para la mujer, que apunta a incrementar el número de empleos accesibles a las mujeres (creación de empleos, formación, desarrollo del espíritu empresarial, mejor acceso al mercado de trabajo, igualdad de oportunidades) y a mejorar la calidad de estos empleos (igualdad de remuneración, lucha contra la segregación profesional, seguridad y protección de la salud, mejora de las condiciones de trabajo en los empleos atípicos, seguridad social, medidas que permitan conciliar responsabilidades familiares y obligaciones profesionales, protección de los trabajadores vulnerables).
- El Programa de robustecimiento de la capacidad para la igualdad entre los sexos, la erradicación de la pobreza y el fomento del empleo, cuyos objetivos son favorecer el acceso de las mujeres a empleos de calidad, reforzar su poder de negociación y encontrar soluciones innovadoras para mejorar la protección social, especialmente en el sector no estructurado.

Empleos e ingresos decentes

Una de las misiones más importantes de la OIT es promover el empleo productivo y libremente escogido, condición sin la cual no se pueden conseguir ni el desarrollo social y económico ni la realización personal. La mundialización, que ha traído consigo tanto un aumento de la prosperidad como de las desigualdades, pone a prueba los límites de nuestra responsabilidad colectiva. Ahora más que nunca, la Organización sigue

comprometida en alcanzar el pleno empleo en el mundo entero. Para que todo el mundo en todas partes pueda acceder a un trabajo decente, en condiciones de libertad, igualdad, seguridad y dignidad, la OIT, en contacto permanente con sus mandantes – trabajadores, empleadores y gobiernos – contribuye a elaborar políticas innovadoras en materia de empleo, de mercado de trabajo y de formación. Una mejor coordinación internacional de las políticas macroeconómicas es indispensable para reducir los costes sociales de la mundialización. Con la investigación, análisis y asesoramiento que les brinda, la OIT ayuda a sus mandantes y a otros actores, especialistas en desarrollo de las empresas, del comercio, de las inversiones o de la banca y directivos de empresas, a favorecer la creación de empleos decentes, especialmente promoviendo las pequeñas empresas, el microfinanciamiento y sistemas de formación eficaces. Los objetivos de la OIT en materia de empleo son:

- Proporcionar a sus mandantes los instrumentos que necesitan para analizar la evolución de la actividad económica y del mercado de trabajo, así como elaborar y negociar políticas y programas eficaces de fomento del empleo a nivel mundial y regional;
- Fomentar el empleo mediante el desarrollo de las pequeñas empresas;
- Ayudar a las mujeres a obtener más y mejores empleos;
- Aplicar eficazmente políticas y programas que contribuyan a revalorizar las actividades del sector informal;
 - Asesorar a los gobiernos de los países en proceso de transición de una economía de planificación centralizada a una economía de mercado, sobre todo en el campo de las políticas de empleo, de mercado de trabajo y de recursos humanos;
- Adoptar o reforzar programas diseñados específicamente para ciertas categorías de trabajadores como los jóvenes, los discapacitados, los migrantes o las poblaciones indígenas para que puedan acceder a un empleo decente. El fomento de las pequeñas empresas es un elemento clave de la acción de la OIT a favor de la creación de empleos, dentro de la cual la reestructuración de las empresas constituye un aspecto importante.

Desde comienzos de los años cincuenta, la OIT ha brindado asistencia técnica a países de todas las latitudes y de todos los niveles de desarrollo económico. En el pasado decenio, el gasto medio anual en proyectos de cooperación técnica fue de 130 millones de dólares. Estos proyectos se llevan a cabo en estrecha colaboración entre los países receptores, los donantes y la OIT, que mantiene a tal efecto una red de oficinas regionales

y de zona en todo el mundo. A través de sus proyectos de cooperación técnica, la OIT busca principalmente favorecer la implementación, a escala nacional, del programa de acción a favor del trabajo decente ayudando a sus mandantes a concretizar este objetivo para cada hombre y cada mujer. Para tal efecto, dispone de una amplia red de oficinas en el mundo entero – en África, Asia, América Latina, Europa central y oriental y Oriente Medio – que brindan orientación técnica sobre las políticas a adoptar y asisten en la formulación y aplicación de los programas de desarrollo. La Cooperación Técnica

Una amplia gama de programas

Formar empresarios en la administración de pequeñas empresas, reforzar los sistemas de seguridad social, ayudar a soldados desmovilizados a reintegrarse en la economía nacional, asesorar a los sindicatos en materia de salud y seguridad en el trabajo, crear cooperativas en las zonas rurales, colaborar con los gobiernos en la revisión

de la legislación laboral: he aquí algunos ejemplos de los muchos programas de cooperación técnica que la OIT lleva a cabo en unos 140 países y territorios. Estos programas se centran actualmente en los ámbitos que corresponden a los cuatro objetivos estratégicos de la Organización: promover los derechos fundamentales en el trabajo, crear empleos decentes para los hombres y las mujeres, reforzar la protección

social y promover el tripartismo y el diálogo social. En este marco, la OIT dedica la mayor

parte de sus actividades de cooperación técnica a las políticas de desarrollo, a los programas de reducción de la pobreza y de creación de empleos, así como al desarrollo de empresas y cooperativas. Pone especial énfasis en la formación y la consolidación del papel de sus mandantes, especialmente de las organizaciones de trabajadores y de empleadores, y en la integración de las cuestiones relativas a la igualdad entre hombres y mujeres. Ofrece también su asistencia para la protección de los trabajadores en el lugar de trabajo y el desarrollo de los sistemas de seguridad social. La adopción de la declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo ha dado un nuevo impulso a los programas de cooperación técnica vinculados con la acción normativa de la OIT (promoción de la libertad sindical, del diálogo social y de la negociación colectiva) y a las actividades conducentes a la erradicación del trabajo infantil, especialmente en sus formas más intolerables.

El Centro Internacional de Formación

En sus amplios locales docentes y residenciales de Turín (Italia), el Centro Internacional de Formación ofrece una amplia gama de programas de capacitación en ámbitos de interés prioritario para la OIT y para el sistema de las Naciones Unidas en general. Concebido para respaldar el desarrollo económico y social de los Estados Miembros y reforzar el papel de los mandantes de la OIT, el Centro se propone reunir, adecuar y ofrecer las mejores teorías, prácticas y experiencias relativas a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, el acceso a un empleo y un ingreso decentes para mujeres y hombres, la protección social para todos, la gestión del proceso de desarrollo, así como el tripartismo y el diálogo social. Ofrece actividades de formación y aprendizaje y otros servicios conexos a los responsables, directivos, especialistas y formadores de los gobiernos, de las organizaciones de trabajadores y de empleadores, así como de sus instituciones asociadas. Colabora también con las instituciones de formación regionales y nacionales y sus servicios se encuentran a disposición del sistema de las Naciones Unidas en su conjunto, incluido el personal de la OIT. Más de noventa mil mujeres y hombres procedentes de 170 países y territorios han beneficiado de los servicios del Centro desde su inauguración, en 1965. Cada año, organiza más de 300 actividades, incluyendo cursos ordinarios, programas de aprendizaje personalizados, proyectos globales de formación, servicios de asesoramiento e incluso la elaboración y producción de material didáctico. Aproximadamente la mitad de estas actividades se realizan en el campus de Turín, mientras que las otras se llevan a cabo en el país o la región de los participantes. Además de la formación colectiva, el Centro organiza para las personas interesadas programas individuales de formación que se desarrollan como pasantías en instituciones y organizaciones públicas o privadas. Recurre cada vez más a las tecnologías de la información, especialmente el Internet, para ofrecer cursos de formación a distancia y servicios de tutoría.

Oficina de Información Pública

El Instituto Internacional de Estudios Laborales

El Instituto Internacional de Estudios Laborales de la OIT, con sede en Ginebra, promueve la investigación y el debate público sobre temas nuevos que competen a la OIT y a sus mandantes. El eje central de su labor es el concepto de “trabajo decente”. Sus programas

están diseñados para contribuir al desarrollo de las bases teóricas y analíticas del trabajo decente y promover una mejor comprensión de los instrumentos políticos necesarios para su materialización. El Instituto dispone de tres marcos principales de acción:

- los foros internacionales sobre política social, que permiten a los gobiernos, los empleadores y los trabajadores debatir de manera informal con otros entes decisorios, la comunidad académica y los encargados de investigación;
- las redes y los programas internacionales de investigación, que vinculan al mundo académico con los especialistas de las empresas, de las organizaciones de trabajadores y de los gobiernos, con el fin de analizar los problemas actuales que corresponden al campo de acción de la OIT y contribuir a la formulación de nuevas políticas;
- programas de formación diseñados para ayudar a los sindicatos, las organizaciones de empleadores y las administraciones nacionales del trabajo a desarrollar sus respectivas capacidades de investigación, de análisis y de formulación de políticas económicas y sociales. Para alcanzar sus objetivos, las actividades del Instituto incluyen programas de investigación, debates sobre política social, conferencias públicas, cursos, seminarios, pasantías, un programa para investigadores asociados, el programa de becas “Phelan”, así como las publicaciones. El Instituto organiza también una conferencia sobre política social, subvencionada por el Fondo del Premio Nobel de la Paz atribuido a la OIT en 1969. Esta conferencia se organiza, por rotación, en las principales universidades del mundo.

Las publicaciones de la OIT

Las publicaciones de la OIT se dirigen principalmente a las instancias decisorias y a todos los interesados en la evolución de la naturaleza del trabajo. Abarcan diversos temas como el empleo, la seguridad social, la seguridad y salud en el trabajo, las relaciones laborales, la legislación laboral, la formación, el desarrollo de las empresas y otros aspectos del mundo laboral. Las publicaciones más recientes presentan los resultados de los estudios realizados sobre el desempleo de los jóvenes, el acceso de las mujeres a los cargos directivos, los aspectos sociales de la mundialización y los trabajadores migrantes. El informe **El Empleo en el Mundo**, la publicación emblemática de la OIT, contiene análisis de actualidad sobre las tendencias sociales y económicas más importantes.

La OIT publica además diversos materiales estadísticos, jurídicos y bibliográficos, tanto en versión impresa como en formato electrónico

interactivo. El **Anuario de Estadísticas del Trabajo** constituye una exhaustiva recopilación de datos anuales de todas las partes del mundo sobre la población económicamente activa, el empleo, el desempleo, las horas de trabajo y los precios al consumo. El informe **Indicadores Claves del Mercado de Trabajo** (conocido bajo el acrónimo inglés KILM) brinda un análisis de los datos del Anuario y de otros documentos de referencia publicados en el mundo entero; está disponible en línea, en forma impresa y en CD-ROM. **La Revista Internacional del Trabajo**, que se publica trimestralmente en inglés, francés y español, ofrece unos análisis sobre las políticas de empleo y de trabajo implementadas en el mundo entero. La OIT publica también **Educación Obrera** y la revista **Trabajo**, que se dirige a todos los que siguen de cerca la evolución del mundo del trabajo.

La biblioteca y los servicios de información

La mayor parte de los servicios de información de la OIT están basados en una red de información conectada con la Biblioteca de la OIT, en Ginebra. El objetivo de esta red es acrecentar la capacidad de los mandantes de la OIT, así como de su personal y de sus

instituciones asociadas, de utilizar con eficiencia los recursos informativos de la Organización.

La Biblioteca de la OIT ofrece no sólo unv servicio de asesoramiento informativo, sino también el acceso a una colección multilingüe de más de un millón de libros, informes, periódicos, textos jurídicos y publicaciones estadísticas, así como a fuentes de información electrónicas sobre todos los aspectos del mundo del trabajo. Posee también

una base de datos, única en su género, que contiene informaciones provenientes del mundo entero sobre todas las cuestiones sociales y laborales. Esta base, que se llama LABORDOC, puede consultarse por el Internet. Además, la Biblioteca brinda servicios de búsqueda de información y lleva a cabo proyectos y cursos de formación para responsables de servicios de información especializados en cuestiones laborales. Además de la Biblioteca, la red de información de la OIT incluye varios centros de información especializados en Ginebra, tres centros de documentación regionales en Abidján, Bangkok y Lima, y otros centros en oficinas de la OIT en todo el mundo. Otros departamentos, omo los de estadísticas y de legislación, participan también en la difusión de información a través de la red. Biblioteca de la OIT

CONSTITUCION DE LA OIT

Preámbulo

Considerando que la paz universal y permanente sólo puede basarse en la justicia social;

Considerando que existen condiciones de trabajo que entrañan tal grado de injusticia, miseria y privaciones para gran número de seres humanos, que el descontento causado constituye una amenaza para la paz y armonía universales; y considerando que es urgente mejorar dichas condiciones, por ejemplo, en lo concerniente a reglamentación de las horas de trabajo, fijación de la duración máxima de la jornada y de la semana de trabajo, contratación de la mano de obra, lucha contra el desempleo, garantía de un salario vital adecuado, protección del trabajador contra las enfermedades, sean o no profesionales, y contra los accidentes del trabajo, protección de los niños, de los adolescentes y de las mujeres, pensiones de vejez y de invalidez, protección de los intereses de los trabajadores ocupados en el extranjero, reconocimiento del principio de salario igual por un trabajo de igual valor y del principio de libertad sindical, organización de la enseñanza profesional y técnica y otras medidas análogas;

Considerando que si cualquier nación no adoptare un régimen de trabajo realmente humano, esta omisión constituiría un obstáculo a los esfuerzos de otras naciones que deseen mejorar la suerte de los trabajadores en sus propios países:

Las Altas Partes Contratantes, movidas por sentimientos de justicia y de humanidad y por el deseo de asegurar la paz permanente en el mundo, y a los efectos de alcanzar los objetivos expuestos en este preámbulo, convienen en la siguiente Constitución de la Organización Internacional del Trabajo.

Capítulo I: Organización

Artículo 1

1. Se funda una organización permanente encargada de trabajar por la realización del programa expuesto en el preámbulo a esta Constitución y en la Declaración relativa a los fines y objetivos de la Organización Internacional del Trabajo, adoptada en Filadelfia el 10 de mayo de 1944, cuyo texto figura como anexo a esta Constitución.

Establecimiento

2. Serán Miembros de la Organización Internacional del Trabajo los Estados que eran Miembros de la Organización el 1.º de noviembre de 1945 y cualquier otro Estado que adquiera la calidad de Miembro de conformidad con las disposiciones de los párrafos 3 y 4 de este artículo.

Miembros

3. Cualquier Miembro originario de las Naciones Unidas y cualquier Estado admitido como Miembro de las Naciones Unidas por decisión de la Asamblea General, de acuerdo con las disposiciones de la Carta podrán adquirir la calidad de Miembro de la Organización Internacional del Trabajo comunicando al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo la aceptación formal de las obligaciones que emanan de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo.

4. La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo podrá también admitir a un Estado en calidad de Miembro de la Organización por mayoría de dos tercios de los delegados presentes en la reunión, incluidos dos tercios de los delegados gubernamentales presentes y votantes. Esta admisión surtirá efecto cuando el gobierno del nuevo Miembro comunique al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo la aceptación formal de las obligaciones que emanan de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo.

Establecimiento

5. Ningún Miembro de la Organización Internacional del Trabajo podrá retirarse de la Organización sin dar aviso previo de su intención al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo. Dicho aviso surtirá efecto dos años después de la fecha de su recepción por el Director General, a reserva de que en esa última fecha el Miembro haya cumplido todas las obligaciones financieras que se deriven de su calidad de Miembro. Cuando un Miembro haya ratificado un convenio internacional del trabajo, su retiro no menoscabará la validez de todas las obligaciones que se deriven del convenio o se refieran a él, respecto del período señalado en dicho convenio.

Retiro

6. En caso de que un Estado hubiere dejado de ser Miembro de la Organización, su readmisión como Miembro se regirá por las disposiciones de los párrafos 3 o 4 de este artículo.

Readmisión

Artículo 2

La Organización permanente comprende:

- a) la Conferencia General de los representantes de los Miembros;
- b) el Consejo de Administración, compuesto como lo indica el artículo 7; y
- c) la Oficina Internacional del Trabajo; que estará bajo la dirección del Consejo de Administración.

Organos

Artículo 3

1. La Conferencia General de los representantes de los Miembros celebrará reuniones cada vez que sea necesario y, por lo menos, una vez al año; se compondrá de cuatro representantes de cada uno de los Miembros, dos de los cuales serán delegados del gobierno y los otros dos representarán, respectivamente, a los empleadores y a los trabajadores de cada uno de los Miembros.

Conferencia Reuniones y delegados

2. Cada delegado podrá estar acompañado de dos consejeros técnicos como máximo, por cada uno de los puntos que figuren en el orden del día de la reunión. Cuando en la Conferencia deban discutirse cuestiones de especial interés para las mujeres, entre las personas designadas como consejeros técnicos una, por lo menos, deberá ser mujer.

Consejeros técnicos

3. Todo Miembro que sea responsable de las relaciones internacionales de territorios no metropolitanos podrá designar como consejeros técnicos adicionales para acompañar a cada uno de sus delegados:

- a) a personas nombradas por dicho Miembro en calidad de representantes de cualquiera de esos territorios para los asuntos que sean de la competencia de las autoridades de tales territorios; y
- b) a personas nombradas por dicho Miembro para asesorar a sus delegados en los asuntos relativos a territorios no autónomos.

4. Cuando un territorio esté bajo la autoridad conjunta de dos o más Miembros, podrán designarse personas para asesorar a los delegados de dichos Miembros.

Representación de los territorios no metropolitanos

5. Los Miembros se obligan a designar a los delegados y consejeros técnicos no gubernamentales de acuerdo con las organizaciones profesionales más representativas de empleadores o de trabajadores según sea el caso, siempre que tales organizaciones existan en el país de que se trate.

Designación de los representantes no gubernamentales

6. Los consejeros técnicos sólo podrán hacer uso de la palabra a petición del delegado a quien acompañen y con autorización especial del Presidente de la Conferencia; no podrán participar en las votaciones.

7. Cualquier delegado podrá, por nota escrita dirigida al Presidente, designar como suplente a uno de sus consejeros técnicos, quien, en tal caso, podrá participar en los debates y en las votaciones.

Facultades de los consejeros técnicos

8. Los nombres de los delegados y de sus consejeros técnicos serán comunicados a la Oficina Internacional del Trabajo por el gobierno de cada uno de los Miembros.

Poderes de los delegados y consejeros técnicos

9. Los poderes de los delegados y de sus consejeros técnicos serán examinados por la Conferencia, la cual podrá, por mayoría de dos tercios de los votos de los delegados presentes, rechazar la admisión de cualquier delegado o consejero técnico que en opinión de la misma no haya sido designado de conformidad con el presente artículo.

Artículo 4

1. Cada delegado tendrá derecho a votar individualmente en todas las cuestiones sometidas a la Conferencia.

Derecho de voto

2. En caso de que uno de los Miembros no hubiere designado a uno de los delegados no gubernamentales a que tiene derecho, el otro delegado no gubernamental tendrá derecho a participar en los debates de la Conferencia, pero no a votar.

3. En caso de que la Conferencia, en virtud de las facultades que le confiere el artículo 3, rechazare la admisión de un delegado de uno de los Miembros, las disposiciones del presente artículo se aplicarán como si dicho delegado no hubiere sido designado.

Artículo 5

Las reuniones de la Conferencia se celebrarán, a reserva de las decisiones que pueda haber tomado la propia Conferencia en una reunión anterior, en el lugar que decida el Consejo de Administración.

Lugar de la reunión de la Conferencia

Artículo 6

Cualquier cambio en la sede de la Oficina Internacional del Trabajo lo decidirá la Conferencia por mayoría de dos tercios de los votos emitidos por los delegados presentes.

**Sede de la Oficina
Internacional
del Trabajo**

Artículo 7

1. El Consejo de Administración se compondrá de cincuenta y seis personas:

- veintiocho representantes de los gobiernos;
- catorce representantes de los empleadores, y
- catorce representantes de los trabajadores.

**Consejo de Administración.
Composición**

2. De los veintiocho representantes de los gobiernos, diez serán nombrados por los Miembros de mayor importancia industrial, y los dieciocho restantes, por los Miembros designados al efecto por los delegados gubernamentales a la Conferencia, con exclusión de los delegados de los diez Miembros primeramente mencionados.

Representantes de los gobiernos

3. El Consejo de Administración determinará, cada vez que sea necesario, cuáles son los Miembros de la Organización de mayor importancia industrial y fijará las normas para que todas las cuestiones relacionadas con la designación de dichos Miembros sean examinadas por una comisión imparcial antes de que el Consejo de Administración adopte una decisión al respecto. Toda apelación interpuesta por un Miembro contra la decisión del Consejo de Administración por la que determine cuáles son los Miembros de mayor importancia industrial será resuelta por la Conferencia; pero dicha apelación no suspenderá la aplicación de la decisión mientras la Conferencia no se haya pronunciado.

Estados de mayor importancia industrial

4. Los representantes de los empleadores y los de los trabajadores serán elegidos, respectivamente, por los delegados empleadores y los delegados trabajadores a la Conferencia.

Representantes de los empleadores y de los trabajadores

5. El Consejo de Administración se renovará cada tres años. Si por cualquier razón las elecciones del Consejo de Administración no pudieren celebrarse al expirar este plazo, el

Consejo de Administración continuará en funciones hasta que puedan realizarse.

Renovación

6. La forma de proveer los puestos vacantes y de designar los suplentes, y otras cuestiones análogas, podrán ser resueltas por el Consejo, a reserva de la aprobación de la Conferencia.

Puestos vacantes, designación de suplentes, etc.

7. El Consejo de Administración elegirá entre sus miembros un presidente y dos vicepresidentes. Uno de estos tres cargos deberá ser desempeñado por una persona que represente a un gobierno y los otros dos por personas que representen, respectivamente, a los empleadores y a los trabajadores.

Mesa

8. El Consejo de Administración fijará su propio reglamento, así como las fechas de sus reuniones. Se celebrará reunión extraordinaria cuando lo soliciten por escrito por lo menos dieciséis miembros del Consejo de Administración.

Reglamento

Artículo 8

1. El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo será nombrado por el Consejo de Administración, del que recibirá instrucciones y ante el cual será responsable de la buena marcha de la Oficina y de la ejecución de cualesquiera otras funciones que pudieren serle confiadas.

Director General

2. El Director General o su suplente asistirá a todas las sesiones del Consejo de Administración.

Artículo 9

1. El personal de la Oficina Internacional del Trabajo será nombrado por el Director General, de acuerdo con las reglas aprobadas por el Consejo de Administración.

Personal Nombramiento

2. Los nombramientos que efectúe el Director General deberán recaer en personas de diferentes nacionalidades, siempre que ello sea compatible con la eficacia de las labores de la Oficina.

3. Algunas de estas personas deberán ser mujeres.

4. Las funciones del Director General y del personal serán exclusivamente de carácter internacional. En el cumplimiento de sus funciones, el Director General y el personal no solicitarán ni aceptarán instrucciones de ningún gobierno ni de ninguna autoridad ajena a la Organización. Se abstendrán de toda acción incompatible con su condición de funcionarios internacionales, responsables únicamente ante la Organización.

Carácter internacional de las funciones

5. Todo Miembro de la Organización se obliga a respetar el carácter exclusivamente internacional de las funciones del Director General y del personal y no tratará de ejercer influencia sobre ellos en el cumplimiento de sus funciones.

Artículo 10

1. Las funciones de la Oficina Internacional del Trabajo comprenderán la compilación y distribución de todas las informaciones concernientes a la reglamentación internacional de las condiciones de vida y de trabajo de los trabajadores y, en particular, el estudio de las cuestiones que hayan de someterse a la Conferencia con miras a la adopción de convenios internacionales, así como la realización de encuestas especiales ordenadas por la Conferencia o por el Consejo de Administración.

Funciones de la Oficina

2. A reserva de las instrucciones que pueda darle el Consejo de Administración, la Oficina:

- a) preparará los documentos sobre los diversos puntos del orden del día de las reuniones de la Conferencia;
- b) prestará a los gobiernos, cuando éstos la soliciten, toda la ayuda posible para elaborar una legislación basada en las decisiones de la Conferencia y para mejorar las prácticas administrativas y los sistemas de inspección;
- c) cumplirá, de conformidad con las disposiciones de esta Constitución, los deberes que le incumban en relación con la aplicación efectiva de los convenios;
- d) redactará y editará, en los idiomas que el Consejo de Administración considere convenientes, publicaciones sobre cuestiones relativas a la industria y al trabajo que tengan interés internacional.

3. De un modo general, la Oficina tendrá cualesquiera otras facultades y obligaciones que la Conferencia o el Consejo de Administración considere conveniente encomendarle.

Artículo 11

Las dependencias gubernamentales de los Estados Miembros que se ocupen de cuestiones de trabajo podrán comunicarse directamente con el Director General por conducto del representante de su gobierno en el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, o, en su defecto, por conducto de cualquier otro funcionario debidamente calificado y designado al respecto por el gobierno interesado.

Relaciones con los gobiernos

Artículo 12

1. La Organización Internacional del Trabajo colaborará, de acuerdo con lo dispuesto en esta Constitución, con cualquier organización internacional de carácter general encargada de coordinar las actividades de las organizaciones de derecho internacional público que tengan funciones especializadas, y con las organizaciones de derecho internacional público que tengan funciones especializadas en esferas afines.

Relaciones con las organizaciones internacionales

2. La Organización Internacional del Trabajo podrá adoptar medidas apropiadas para que los representantes de las organizaciones de derecho internacional público participen, sin voto, en sus debates.

3. La Organización Internacional del Trabajo podrá adoptar cuantas medidas estime necesarias para efectuar consultas, cuando lo considere conveniente, con las organizaciones internacionales no gubernamentales reconocidas, comprendidas las organizaciones internacionales de empleadores, de trabajadores, de agricultores y de cooperativistas.

Artículo 13

1. La Organización Internacional del Trabajo podrá celebrar con las Naciones Unidas los acuerdos financieros y presupuestarios que considere apropiados.

Acuerdos financieros y presupuestarios

2. Mientras no se hayan concluido tales acuerdos, o si en un momento dado no estuvieren en vigor:

- a) cada uno de los Miembros pagará los gastos de viaje y estancia de sus delegados y consejeros técnicos, así como los de sus representantes que participen en las

reuniones de la Conferencia o del Consejo de Administración, según sea el caso;

- b) todos los demás gastos de la Oficina Internacional del Trabajo y de las reuniones de la Conferencia o del Consejo de Administración serán sufragados por el Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, con cargo al presupuesto general de la Organización Internacional del Trabajo;
- c) las disposiciones relativas a la aprobación del presupuesto de la Organización Internacional del Trabajo, así como las concernientes al prorrateo y recaudación de las contribuciones, las fijará la Conferencia por mayoría de dos tercios de los votos emitidos por los delegados presentes, y en dichas disposiciones se establecerá que el presupuesto y las reglas concernientes al prorrateo de los gastos entre los Miembros de la Organización serán aprobados por una comisión de representantes gubernamentales.

3. Los gastos de la Organización Internacional del Trabajo correrán a cargo de los Miembros, conforme a las disposiciones vigentes en virtud del párrafo 1 o del apartado c) del párrafo 2 de este artículo.

4. El Miembro de la Organización que esté atrasado en el pago de su contribución financiera a la Organización no podrá votar en la Conferencia, en el Consejo de Administración, en ninguna comisión ni en las elecciones de miembros del Consejo de Administración, si la suma adeudada fuere igual o superior al total de la contribución que deba pagar por los dos años anteriores completos. Sin embargo la Conferencia podrá, por mayoría de dos tercios de los votos emitidos por los delegados presentes, permitir que dicho Miembro vote, si llegare a la conclusión de que el retraso se debe a circunstancias ajenas a la voluntad del Miembro.

Retraso en el pago de contribuciones

5. El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo será responsable, ante el Consejo de Administración, del empleo de los fondos de la Organización Internacional del Trabajo.

Responsabilidad financiera del Director General

Capítulo II: Funcionamiento

Artículo 14

1. El Consejo de Administración fijará el orden del día de las reuniones de la Conferencia, después de examinar todas las proposiciones presentadas al respecto por los gobiernos de los Miembros, por cualquiera de las organizaciones representativas a que se hace referencia en el artículo 3, o por cualquier organización de derecho internacional público.

Orden del día de la Conferencia

2. El Consejo de Administración fijará reglas para lograr que se efectúe una preparación técnica y cabal y se consulte adecuadamente a los Miembros principalmente interesados, por medio de una conferencia preparatoria o de cualquier otro modo, antes de la adopción de un convenio o de una recomendación por la Conferencia.

Preparación de los trabajos de la Conferencia

Artículo 15

1. El Director General actuará como Secretario General de la Conferencia y, cuatro meses antes de la sesión de apertura, pondrá el orden del día de cada reunión en conocimiento de los Miembros y por conducto de éstos, en conocimiento de los delegados no gubernamentales, una vez que hayan sido designados.

Comunicación del orden del día y de los informes para la Conferencia

2. Los informes sobre cada punto del orden del día serán enviados a los Miembros en tiempo oportuno a fin de que puedan ser examinados adecuadamente antes de la reunión de la Conferencia. El Consejo de Administración fijará las reglas para la aplicación de esta disposición.

Artículo 16

1. Cada uno de los gobiernos de los Miembros tendrá derecho a oponerse a la inscripción de una o varias cuestiones propuestas en el orden del día de la reunión. Los motivos que justifiquen dicha oposición deberán ser expuestos en una nota dirigida al Director General, quien deberá comunicarla a los Miembros de la Organización.

Objeciones al orden del día

2. Sin embargo, las cuestiones que hayan sido objeto de oposición continuarán inscritas en el orden del día si la Conferencia así lo decidiere por mayoría de dos tercios de los votos emitidos por los delegados presentes.

3. Cuando la Conferencia decida, por la misma mayoría de dos tercios, que una cuestión deba ser examinada (y no se trate del caso previsto en el párrafo precedente), dicha cuestión será inscrita en el orden del día de la reunión siguiente.

Inscripción, por la Conferencia, de una nueva cuestión en el orden del día

Artículo 17

1. La Conferencia elegirá un presidente y tres vicepresidentes. De los tres vicepresidentes, uno será delegado gubernamental, otro delegado de los empleadores y el otro delegado de los trabajadores. La Conferencia reglamentará su propio funcionamiento y nombrará comisiones encargadas de informar sobre todas las cuestiones que a su juicio deban estudiarse.

Mesa de la Conferencia, funcionamiento y comisiones

2. Las decisiones de la Conferencia se adoptarán por simple mayoría de los votos emitidos por los delegados presentes, en todos aquellos casos en que no se requiera mayor número de votos por disposición expresa de esta Constitución, de cualquier convenio u otro instrumento que confiera facultades a la Conferencia, o de los acuerdos financieros y presupuestarios que se adopten en virtud del artículo 13.

Votación

3. Ninguna votación surtirá efecto si el total de votos emitidos fuere inferior a la mitad del número de delegados presentes en la reunión.

Quórum

Artículo 18

La Conferencia podrá agregar expertos técnicos, sin derecho a voto a las comisiones que constituya.

Expertos técnicos

Artículo 19

1. Cuando la Conferencia se pronuncie a favor de la adopción de proposiciones relativas a una cuestión del orden del día, tendrá que determinar si dichas proposiciones han de revestir la forma: a) de un convenio internacional, o b) de una recomendación, si la cuestión tratada, o uno de sus aspectos, no se prestare en ese momento para la adopción de un convenio.

**Convenios y recomendaciones.
Decisiones de la Conferencia**

2. En ambos casos, para que la Conferencia adopte en votación final el convenio o la recomendación será necesaria una mayoría de dos tercios de los votos emitidos por los delegados presentes.

Mayoría necesaria

3. Al elaborar cualquier convenio o recomendación de aplicación general, la Conferencia deberá tener en cuenta aquellos países donde el clima, el desarrollo incompleto de la organización industrial u otras circunstancias particulares hagan esencialmente diferentes las condiciones de trabajo, y deberá proponer las modificaciones que considere necesarias de acuerdo con las condiciones peculiares de dichos países.

Modificaciones para adaptarse a las condiciones locales

4. El Presidente de la Conferencia y el Director General autenticarán, con sus firmas, dos copias del convenio o de la recomendación. De estas copias, una se depositará en los archivos de la Oficina Internacional del Trabajo y la otra se enviará al Secretario General de las Naciones Unidas. El Director General remitirá una copia certificada del convenio o de la recomendación a cada uno de los Miembros.

Textos auténticos

5. En el caso de un convenio:

- a) el convenio se comunicará a todos los Miembros para su ratificación;
- b) cada uno de los Miembros se obliga a someter el convenio, en el término de un año a partir de la clausura de la reunión de la Conferencia (o, cuando por circunstancias excepcionales no pueda hacerse en el término de un año, tan pronto sea posible, pero nunca más de dieciocho meses después de clausurada la reunión de la Conferencia), a la autoridad o autoridades a quienes compete el asunto, al efecto de que le den forma de ley o adopten otras medidas;
- c) los Miembros informarán al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo sobre las medidas adoptadas de acuerdo con este artículo para someter el convenio a la autoridad o autoridades competentes, comunicándole, al mismo tiempo, los datos relativos a la autoridad o autoridades consideradas competentes y a las medidas por ellas adoptadas;
- d) si el Miembro obtuviere el consentimiento de la autoridad o autoridades a quienes compete el asunto, comunicará la ratificación formal del convenio al

Director General y adoptará las medidas necesarias para hacer efectivas las disposiciones de dicho convenio;

- e) si el Miembro no obtuviere el consentimiento de la autoridad o autoridades a quienes compete el asunto, no recaerá sobre dicho Miembro ninguna otra obligación, a excepción de la de informar al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, con la frecuencia que fije el Consejo de Administración, sobre el estado de su legislación y la práctica en lo que respecta a los asuntos tratados en el convenio, precisando en qué medida se ha puesto o se propone poner en ejecución cualquiera de las disposiciones del convenio, por vía legislativa o administrativa, por medio de contratos colectivos, o de otro modo, e indicando las dificultades que impiden o retrasan la ratificación de dicho convenio.

Obligaciones de los Miembros en cuanto a los convenios

6. En el caso de una recomendación:

- a) la recomendación se comunicará a todos los Miembros para su examen, a fin de ponerla en ejecución por medio de la legislación nacional o de otro modo;
- b) cada uno de los Miembros se obliga a someter la recomendación, en el término de un año a partir de la clausura de la reunión de la Conferencia (o, cuando por circunstancias excepcionales no pueda hacerse en el término de un año, tan pronto sea posible, pero nunca más de dieciocho meses después de clausurada la reunión de la Conferencia), a la autoridad o autoridades a quienes compete el asunto, al efecto de que le den forma de ley o adopten otras medidas;
- c) los Miembros informarán al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo sobre las medidas adoptadas de acuerdo con este artículo para someter la recomendación a la autoridad o autoridades competentes, comunicándole, al mismo tiempo, los datos relativos a la autoridad o autoridades consideradas competentes y las medidas por ellas adoptadas;
- d) salvo la obligación de someter la recomendación a la autoridad o autoridades competentes, no recaerá sobre los Miembros ninguna otra obligación, a excepción de la de informar al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, con la frecuencia que fije el

Consejo de Administración, sobre el estado de su legislación y la práctica en lo que respecta a los asuntos tratados en la recomendación, precisando en qué medida se han puesto o se propone poner en ejecución las disposiciones de la recomendación, y las modificaciones que se considere o pueda considerarse necesario hacer a estas disposiciones para adoptarlas o aplicarlas.

Obligaciones de los Miembros en cuanto a las recomendaciones

7. En el caso de un Estado federal, se aplicarán las siguientes disposiciones:

- a) respecto a los convenios y recomendaciones que el gobierno federal considere apropiados de acuerdo con su sistema constitucional para la adopción de medidas en el ámbito federal, las obligaciones del Estado federal serán las mismas que las de los Miembros que no sean Estados federales;
- b) respecto a los convenios y recomendaciones que el gobierno federal considere más apropiados, total o parcialmente, de acuerdo con su sistema constitucional, para la adopción de medidas por parte de los Estados, provincias o cantones constitutivos que por parte del Estado federal, el gobierno federal:
 - i) adoptará, de acuerdo con su constitución o las constituciones de los Estados, provincias o cantones interesados, medidas efectivas para someter tales convenios y recomendaciones, a más tardar dieciocho meses después de clausurada la reunión de la Conferencia a las autoridades federales, estatales, provinciales o cantonales apropiadas, al efecto de que les den forma de ley o adopten otras medidas;
 - ii) adoptará medidas, condicionadas al acuerdo de los gobiernos de los Estados, provincias o cantones interesados, para celebrar consultas periódicas entre las autoridades federales y las de los Estados, provincias o cantones interesados, a fin de promover dentro del Estado federal, medidas coordinadas para poner en ejecución las disposiciones de tales convenios y recomendaciones;
 - iii) informará al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo sobre las medidas adoptadas de acuerdo con este artículo para

- someter tales convenios y recomendaciones a las autoridades federales, estatales, provinciales o cantonales apropiadas comunicándole al mismo tiempo los datos relativos a las autoridades consideradas apropiadas y a las medidas por ellas adoptadas;
- iv) informará al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo respecto a cada uno de esos convenios que no haya ratificado, con la frecuencia que fije el Consejo de Administración, sobre el estado de la legislación y la práctica de la federación y sus Estados, provincias o cantones constitutivos, precisando en qué medida se ha puesto o se propone poner en ejecución cualquiera de las disposiciones del convenio, por vía legislativa o administrativa, por medio de contratos colectivos, o de otro modo;
 - v) informará al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo respecto a cada una de esas recomendaciones, con la frecuencia que fije el Consejo de Administración, sobre el estado de la legislación y la práctica de la federación y sus Estados provincias o cantones constitutivos, precisando en qué medida se han puesto o se propone poner en ejecución las disposiciones de la recomendación y las modificaciones que se considere o pueda considerarse necesario hacer a estas disposiciones para adoptarlas o aplicarlas.

Obligaciones de los Estados federales

8. En ningún caso podrá considerarse que la adopción de un convenio o de una recomendación por la Conferencia, o la ratificación de un convenio por cualquier Miembro, menoscabará cualquier ley sentencia, costumbre o acuerdo que garantice a los trabajadores condiciones más favorables que las que figuren en el convenio o en la recomendación.

Efectos de los convenios y recomendaciones sobre disposiciones que establezcan condiciones más favorables

Artículo 20

Todo convenio así ratificado será comunicado por el Director General de la Oficina Internacional del Trabajo al Secretario General de las Naciones Unidas, para ser registrado de acuerdo con las disposiciones del artículo 102 de

la Carta de las Naciones Unidas pero sólo obligará a los Miembros que lo hayan ratificado.

Registro en las Naciones Unidas

Artículo 21

1. Cualquier proyecto de convenio sometido a la Conferencia que en la votación final no obtuviere una mayoría de dos tercios de los votos emitidos por los Miembros presentes podrá ser objeto de un convenio particular entre los Miembros de la Organización que así lo deseen.

Proyectos de convenio no adoptados por la Conferencia

2. Todo convenio concertado en esta forma deberá ser comunicado por los gobiernos interesados al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo y al Secretario General de las Naciones Unidas, para ser registrado de acuerdo con las disposiciones del artículo 102 de la Carta de las Naciones Unidas.

Artículo 22

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

Memorias anuales sobre los convenios ratificados

Artículo 23

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

Examen y comunicación de las memorias

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

Artículo 24

Toda reclamación dirigida a la Oficina Internacional del Trabajo por una organización profesional de empleadores o de trabajadores en la que se alegue que cualquiera de los Miembros no ha adoptado medidas para el cumplimiento

satisfactorio, dentro de su jurisdicción, de un convenio en el que dicho Miembro sea parte podrá ser comunicada por el Consejo de Administración al gobierno contra el cual se presente la reclamación y podrá invitarse a dicho gobierno a formular sobre la materia la declaración que considere conveniente.

Reclamaciones respecto a la aplicación de un convenio

Artículo 25

Si en un plazo prudencial no se recibiere ninguna declaración del gobierno contra el cual se haya presentado la reclamación, o si la declaración recibida no se considerare satisfactoria por el Consejo de Administración, éste podrá hacer pública la reclamación y, en su caso, la respuesta recibida.

Posibilidad de hacer pública la reclamación

Artículo 26

1. Cualquier Miembro podrá presentar ante la Oficina Internacional del Trabajo una queja contra otro Miembro que, a su parecer, no haya adoptado medidas para el cumplimiento satisfactorio de un convenio que ambos hayan ratificado en virtud de los artículos precedentes.

Queja respecto a la aplicación de un convenio

2. El Consejo de Administración podrá, si lo considerare conveniente y antes de referir el asunto a una comisión de encuesta, según el procedimiento que más adelante se indica, ponerse en relación con el gobierno contra el cual se presente la queja, en la forma prevista en el artículo 24.

3. Si el Consejo de Administración no considerare necesario comunicar la queja al gobierno contra el cual se haya presentado, o si, hecha la comunicación, no se recibiere dentro de un plazo prudencial una respuesta que le satisfaga, el Consejo de Administración podrá nombrar una comisión de encuesta encargada de estudiar la cuestión planteada e informar al respecto.

4. El Consejo podrá seguir el mismo procedimiento de oficio o en virtud de una queja presentada por un delegado de la Conferencia.

5. Cuando el Consejo de Administración examine una cuestión suscitada por la aplicación de los artículos 25 o 26, el

gobierno interesado, si no estuviere ya representado en el Consejo de Administración, tendrá derecho a designar un delegado para que participe en las deliberaciones del Consejo relativas a dicha cuestión. La fecha en que deban efectuarse las deliberaciones se notificará en tiempo oportuno al gobierno interesado.

Artículo 27

En caso de que se decidiera someter a una comisión de encuesta una queja recibida en virtud del artículo 26, cada Miembro, le concierna o no directamente la queja, se obliga a poner a disposición de la comisión todas las informaciones que tuviere en su poder relacionadas con el objeto de dicha queja.

Colaboración con la comisión de encuesta

Artículo 28

La comisión de encuesta, después de examinar detenidamente la queja, redactará un informe en el cual expondrá el resultado de sus averiguaciones sobre todos los hechos concretos que permitan precisar el alcance del litigio, así como las recomendaciones que considere apropiado formular con respecto a las medidas que debieran adoptarse para dar satisfacción al gobierno reclamante, y a los plazos dentro de los cuales dichas medidas debieran adoptarse.

Informe de la comisión de encuesta

Artículo 29

1. El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo comunicará el informe de la comisión de encuesta al Consejo de Administración y a los gobiernos a los cuales concierna la queja, y procederá a su publicación.

Medidas ulteriores respecto al informe de la comisión de encuesta

2. Cada uno de los gobiernos interesados deberá comunicar al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, dentro de un plazo de tres meses, si acepta o no las recomendaciones contenidas en el informe de la comisión y, en caso de que no las acepte, si desea someter la queja a la Corte Internacional de Justicia.

Artículo 30

En caso de que uno de los Miembros no adoptare, para la aplicación de un convenio o de una recomendación, las medidas prescritas por los párrafos 5 b), 6 b) o 7 b) i) del artículo 19, cualquier otro Miembro podrá someter la cuestión al Consejo de Administración. Si el Consejo de Administración reconociere que el Miembro no ha adoptado dichas medidas, informará a la Conferencia sobre el particular.

Incumplimiento de la obligación de someter los convenios y recomendaciones a las autoridades competentes

Artículo 31

La decisión de la Corte Internacional de Justicia sobre cualquier reclamación o cuestión que se le haya sometido en virtud del artículo 29 será inapelable.

Decisiones de la Corte Internacional de Justicia

Artículo 32

La Corte Internacional de Justicia podrá confirmar, modificar o anular las conclusiones o recomendaciones que pudiere haber formulado la comisión de encuesta.

Artículo 33

En caso de que un Miembro no dé cumplimiento dentro del plazo prescrito a las recomendaciones que pudiere contener el informe de la comisión de encuesta o la decisión de la Corte Internacional de Justicia, según sea el caso, el Consejo de Administración recomendará a la Conferencia las medidas que estime convenientes para obtener el cumplimiento de dichas recomendaciones.

Incumplimiento de las recomendaciones de la comisión de encuesta o de la CIJ

Artículo 34

El gobierno acusado de incumplimiento podrá informar en cualquier momento al Consejo de Administración que ha adoptado las medidas necesarias para cumplir las recomendaciones de la comisión de encuesta o las contenidas en la decisión de la Corte Internacional de Justicia, y podrá pedir que se constituya una comisión de encuesta encargada de comprobar sus aseveraciones. En este caso serán aplicables las disposiciones de los artículos 27, 28, 29, 31 y 32, y si el informe de la comisión de encuesta o la decisión de la Corte Internacional de Justicia fueren favorables al gobierno acusado de incumplimiento, el Consejo de Administración

deberá recomendar que cese inmediatamente cualquier medida adoptada de conformidad con el artículo anterior.

Aplicación de las recomendaciones de la comisión de encuesta o de la CIJ

Capítulo III: Prescripciones generales

Artículo 35

1. Los Miembros se obligan a aplicar los convenios que hayan ratificado, de conformidad con las disposiciones de esta Constitución, a los territorios no metropolitanos de cuyas relaciones internacionales sean responsables, incluidos los territorios en fideicomiso de los cuales sean la autoridad administrativa, excepto cuando las cuestiones tratadas en el convenio caigan dentro de la competencia de las autoridades del territorio, o cuando el convenio sea inaplicable debido a las condiciones locales, o a reserva de las modificaciones que se requieran para adaptarlo a las condiciones locales.

Aplicación de los convenios a los territorios no metropolitanos

2. Todo Miembro que ratifique un convenio deberá comunicar al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, tan pronto sea posible después de la ratificación, una declaración en la que indique, respecto a los territorios que no estén comprendidos en los párrafos 4 y 5 de este artículo, en qué medida se obliga a que se apliquen las disposiciones del convenio y en la que proporcione las informaciones prescritas en tal convenio.

3. Todo Miembro que haya comunicado una declaración en virtud del párrafo precedente podrá comunicar periódicamente, de acuerdo con las disposiciones del convenio, una nueva declaración que modifique los términos de cualquiera otra anterior y dé a conocer la situación en lo que concierne a tales territorios.

4. Cuando las cuestiones tratadas en el convenio caigan dentro de la competencia de las autoridades de cualquier territorio no metropolitano, el Miembro responsable de las relaciones internacionales de dicho territorio deberá comunicar el convenio al gobierno del territorio, tan pronto sea posible, a fin de que ese gobierno promulgue la legislación pertinente o adopte otras medidas. Posteriormente, el Miembro, de acuerdo con el gobierno del territorio, podrá comunicar al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo una declaración

por la que acepte las obligaciones del convenio en nombre de dicho territorio.

5. Cualquier declaración en virtud de la cual se acepten las obligaciones de un convenio podrá ser comunicada al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo:

- a) por dos o más Miembros de la Organización, respecto a cualquier territorio que esté bajo su autoridad conjunta; o
- b) por cualquier autoridad internacional responsable de la administración de un territorio en virtud de las disposiciones de la Carta de las Naciones Unidas o de cualquier otra disposición vigente para dicho territorio.

6. La aceptación de las obligaciones de un convenio en virtud de los párrafos 4 o 5 implicará la aceptación, en nombre del territorio interesado, de las obligaciones establecidas en el convenio y de las obligaciones que según las Constituciones de la Organización se apliquen a los convenios ratificados. En la declaración de aceptación se podrán especificar las modificaciones a las disposiciones del convenio que sean necesarias para adaptarlo a las condiciones locales.

7. Todo Miembro o autoridad nacional que haya comunicado una declaración en virtud de los párrafos 4 o 5 de este artículo podrá comunicar periódicamente, de acuerdo con las disposiciones del convenio, una nueva declaración por la que modifique los términos de cualquier declaración anterior o por la que deje sin efecto la aceptación de las obligaciones de cualquier convenio en nombre del territorio interesado.

8. Si no se aceptaren las obligaciones de un convenio en nombre de un territorio al que se refieren los párrafos 4 o 5 de este artículo, el Miembro o los Miembros o la autoridad internacional según sea el caso, deberán informar al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo sobre la legislación y la práctica que rigen en ese territorio respecto a las cuestiones tratadas en el convenio, y el informe deberá señalar en qué medida se ha puesto o se propone poner en ejecución cualquiera de las disposiciones del convenio, por vía legislativa o administrativa, por medio de contratos colectivos, o de otro modo. También deberán exponer en el informe las dificultades que impiden o retrasan la aceptación de tal convenio.

Artículo 36

Las enmiendas a la presente Constitución que adopte la Conferencia por mayoría de dos tercios de los votos emitidos por los delegados presentes surtirán efecto cuando sean ratificadas o aceptadas por dos tercios de los Miembros de la Organización, incluidos cinco de los diez Miembros representados en el Consejo de Administración como Miembros de mayor importancia industrial, de conformidad con las disposiciones del párrafo 3 del artículo 7 de esta Constitución.

Enmiendas a la Constitución

Artículo 37

1. Todas las cuestiones o dificultades relativas a la interpretación de esta Constitución y de los convenios ulteriormente concluidos por los Miembros en virtud de las disposiciones de esta Constitución serán sometidas a la Corte Internacional de Justicia para su resolución.

Interpretación de la Constitución y de los convenios

2. Sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo 1 del presente artículo, el Consejo de Administración podrá formular y someter a la aprobación de la Conferencia reglas para establecer un tribunal encargado de solucionar rápidamente cualquier cuestión o dificultad relacionada con la interpretación de un convenio que le fuere referida por el Consejo de Administración o en virtud de los términos de dicho convenio. Cualquier fallo u opinión consultiva de la Corte Internacional de Justicia obligará a cualquier tribunal establecido en virtud del presente da por tal tribunal deberá ser comunicada a los Miembros de la Organización, y cualquier observación que éstos formulen al respecto deberá someterse a la Conferencia.

Artículo 38

1. La Organización Internacional del Trabajo podrá convocar las conferencias regionales y establecer los organismos regionales que considere convenientes para la consecución de los fines y objetivos de la Organización.

Conferencias regionales

2. Las facultades, funciones y procedimiento de las conferencias regionales se regirán por reglas establecidas por el Consejo de Administración y sometidas a la Conferencia para su confirmación.

Capítulo IV: Disposiciones diversas

Artículo 39

La Organización Internacional del Trabajo gozará de completa personalidad jurídica y especialmente de capacidad para:

- a) contratar;
- b) adquirir bienes muebles e inmuebles y disponer de ellos;
- c) comparecer en juicio.

Estatuto jurídico de la Organización

Artículo 40

1. La Organización Internacional del Trabajo gozará, en el territorio de cada uno de sus Miembros, de los privilegios e inmunidades que sean necesarios para la consecución de sus fines.

Privilegios e inmunidades

2. Los delegados a la Conferencia, los miembros del Consejo de Administración, así como el Director General y los funcionarios de la Oficina, gozarán igualmente de los privilegios e inmunidades que sean necesarios para ejercer con toda independencia las funciones relacionadas con la Organización.

3. Estos privilegios e inmunidades serán determinados en un acuerdo separado que preparará la Organización para su aceptación por los Estados Miembros.

Anexo

Declaración relativa a los fines y objetivos de la Organización Internacional del Trabajo

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, congregada en Filadelfia en su vigésima sexta reunión, adopta, el día diez de mayo de 1944, la presente Declaración de los fines y objetivos de la Organización Internacional del Trabajo y de los principios que debieran inspirar la política de sus Miembros.

I

La Conferencia reafirma los principios fundamentales sobre los cuales está basada la Organización y, en especial, los siguientes:

- a) el trabajo no es una mercancía;

- b) la libertad de expresión y de asociación es esencial para el progreso constante;
- c) la pobreza, en cualquier lugar, constituye un peligro para la prosperidad de todos;
- d) la lucha contra la necesidad debe proseguirse con incesante energía dentro de cada nación y mediante un esfuerzo internacional continuo y concertado, en el cual los representantes de los trabajadores y de los empleadores, colaborando en un pie de igualdad con los representantes de los gobiernos, participen en discusiones libres y en decisiones de carácter democrático, a fin de promover el bienestar común.

II

La Conferencia, convencida de que la experiencia ha demostrado plenamente cuán verídica es la declaración contenida en la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, según la cual la paz permanente sólo puede basarse en la justicia social afirma que:

- a) todos los seres humanos, sin distinción de raza, credo o sexo tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades;
- b) el logro de las condiciones que permitan llegar a este resultado debe constituir el propósito central de la política nacional e internacional;
- c) cualquier política y medida de índole nacional e internacional, particularmente de carácter económico y financiero, deben juzgarse desde este punto de vista y aceptarse solamente cuando favorezcan, y no entorpezcan, el cumplimiento de este objetivo fundamental;
- d) incumbe a la Organización Internacional del Trabajo examinar y considerar, teniendo en cuenta este objetivo fundamental, cualquier programa o medida internacional de carácter económico y financiero; y
- e) al cumplir las tareas que se le confíen, la Organización Internacional del Trabajo, después de tener en cuenta todos los factores económicos y financieros pertinentes, puede incluir, en sus decisiones y recomendaciones, cualquier disposición que considere apropiada.

III

La Conferencia reconoce la obligación solemne de la Organización Internacional del Trabajo de fomentar, entre todas las naciones del mundo, programas que permitan:

- a) lograr el pleno empleo y la elevación del nivel de vida;
- b) emplear trabajadores en ocupaciones en que puedan tener la satisfacción de utilizar en la mejor forma posible sus habilidades y conocimientos y de contribuir al máximo al bienestar común;
- c) conceder, como medio para lograr este fin y con garantías adecuadas para todos los interesados, oportunidades de formación profesional y medios para el traslado de trabajadores, incluidas las migraciones de mano de obra y de colonos;
- d) adoptar, en materia de salarios y ganancias y de horas y otras condiciones de trabajo, medidas destinadas a garantizar a todos una justa distribución de los frutos del progreso y un salario mínimo vital para todos los que tengan empleo y necesiten esta clase de protección;
- e) lograr el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, la cooperación de empleadores y de trabajadores para mejorar continuamente la eficiencia en la producción, y la colaboración de trabajadores y empleadores en la preparación y aplicación de medidas sociales y económicas;
- f) extender las medidas de seguridad social para garantizar ingresos básicos a quienes los necesiten y prestar asistencia médica completa;
- g) proteger adecuadamente la vida y la salud de los trabajadores en todas las ocupaciones;
- h) proteger a la infancia y a la maternidad;
- i) suministrar alimentos, vivienda y medios de recreo y cultura adecuados;
- j) garantizar iguales oportunidades educativas y profesionales.

IV

La Conferencia, convencida de que la utilización más completa y amplia de los recursos productivos del mundo, necesaria para el cumplimiento de los objetivos enunciados en esta Declaración, puede obtenerse mediante una acción eficaz en el ámbito internacional y nacional, que incluya medidas para aumentar la producción y el consumo, evitar fluctuaciones económicas graves, realizar el progreso económico y social de las regiones menos desarrolladas asegurar mayor estabilidad

de los precios mundiales de materias primas y productos alimenticios básicos y fomentar un comercio internacional de considerable y constante volumen, ofrece la entera colaboración de la Organización Internacional del Trabajo a todos los organismos internacionales a los que pudiere confiarse parte de la responsabilidad en esta gran tarea, así como en el mejoramiento de la salud, de la educación y del bienestar de todos los pueblos.

V

La Conferencia afirma que los principios enunciados en esta Declaración son plenamente aplicables a todos los pueblos, y que si bien en las modalidades de su aplicación hay que tener debidamente en cuenta el grado de desarrollo social y económico de cada pueblo su aplicación progresiva a los pueblos que todavía son dependientes y a los que ya han llegado a gobernarse por si mismos interesa a todo el mundo civilizado.

Los Estados Miembros de la OIT

Afganistán
Albania
Alemania
Angola
Antigua y Barbuda
Arabia Saudita
Argelia
Argentina
Armenia
Australia
Austria
Azerbaiyán
Bahamas
Bahrein
Bangladesh
Barbados
Belarús
Bélgica
Belice
Benin
Bolivia
Bosnia y Herzegovina
Botswana
Brasil

Bulgaria
Burkina Faso
Burundi
Cabo Verde
Camboya
Camerún
Canadá
República Centroafricana
Chad
República Checa
Chile
China
Chipre
Colombia
Comoras
Congo
República de Corea
Costa Rica
Côte d'Ivoire
Croacia
Cuba
República Democrática del Congo
Dinamarca
Djibouti
Dominica
República Dominicana
Ecuador
Egipto
El Salvador
Emiratos Arabes Unidos
Guinea Ecuatorial
Eritrea
Eslovaquia
Eslovenia
España
Estados Unidos
Estonia
Etiopía
Ex República Yugoslava de Macedonia
Fiji
Filipinas
Finlandia
Francia
Gabón
Gambia

Georgia
Ghana
Granada
Grecia
Guatemala
Guinea
Guinea-Bissau
Guinea Ecuatorial
Guyana
Haití
Honduras
Hungría
India
Indonesia
Irán, República Islámica del
Iraq
Irlanda
Islandia
Islas Salomón
Israel
Italia
Jamaica
Japón
Jordania
Kazajstán
Kenya
Kirguistán
Kiribati
Kuwait
República Democrática Popular Lao
Lesotho
Letonia
Líbano
Liberia
Jamahiriya Árabe Libia
Lituania
Luxemburgo
Madagascar
Malasia
Malawi
Malí
Malta
Marruecos
Mauricio
Mauritania

México
Moldova, República de
Mongolia
Mozambique
Myanmar
Namibia
Nepal
Nicaragua
Níger
Nigeria
Noruega
Nueva Zelandia
Omán
Países Bajos
Pakistán
Panamá
Papua Nueva Guinea
Paraguay
Perú
Polonia
Portugal
Qatar
Reino Unido
Rumania
Rusia, Federación de
Rwanda
San Marino
San Vicente y las Granadinas
Santa Lucía
Saint Kitts y Nevis
Santo Tomé y Príncipe
Senegal
Seychelles
Sierra Leona
Singapur
República Arabe Siria
Somalia
Sri Lanka
Sudáfrica
Sudán
Suecia
Suiza
Suriname
Swazilandia
Tailandia

Tanzanía, República Unida de
Tayikistán
Togo
Trinidad y Tabago
Túnez
Turkmenistán
Turquía
Ucrania
Uganda
Uruguay
Uzbekistán
Venezuela
Viet Nam
Yemen
Yugoslavia
Zambia
Zimbabwe

ASOCIACIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS

VENEZUELA

www.anuv.org

www.anuv.net

CURSO DE OIT

EVALUACIÓN

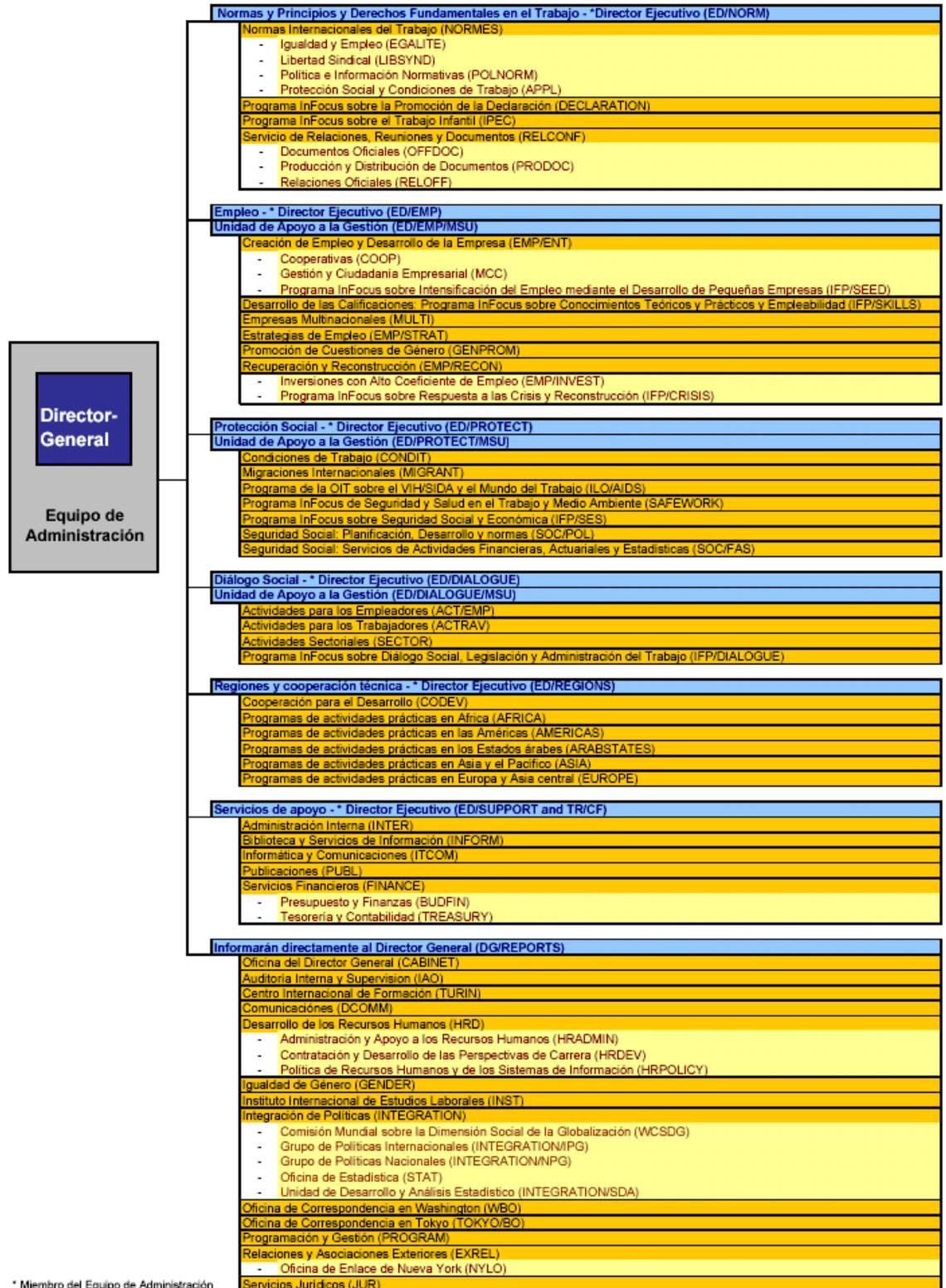
Le sugerimos conteste a las siguientes preguntas en sus propios términos, y de la forma más sencilla posible.

- ❖ ¿Cuál es el objetivo primordial de la OIT?
- ❖ ¿Qué es lo que hace, básicamente, la OIT?
- ❖ ¿En que consisten las normas internacionales del trabajo; de donde vienen; como se aplican?
- ❖ ¿En que consiste la Conferencia Internacional del Trabajo; como está organizada?
- ❖ ¿En qué consiste el Convenio sobre derecho de sindicación y de negociación colectiva?
- ❖ ¿Qué es el Centro Internacional de Formación y como funciona?

Enviar a: evaluacionesanuv@yahoo.es

Oficina Internacional del Trabajo

Organigrama



* Miembro del Equipo de Administración