

LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO:

[Función](#)

[Historia](#)

[Propósitos](#)

[Estructura](#)

[Sistema de control de la OIT](#)

[Procedimientos básicos relativos a la protección de la libertad sindical](#)

Función:

La OIT, como organización tripartita formada por delegados gubernamentales y representantes de los trabajadores y empleadores, es un foro adecuado para desarrollar políticas regionales relacionadas con el trabajo y las condiciones de vida de las comunidades de trabajadores y para garantizar la existencia y funcionamiento de las organizaciones de trabajadores y empleadores.

Historia:

La OIT fue fundada en 1919 luego de la Primera Guerra Mundial. Sus orígenes responden, 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 (1). También se basó su fundación 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 (2). 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 (3).

Propósitos:

El principal objetivo de la Organización es promover oportunidades para que hombres y mujeres obtengan un trabajo decente productivo en condiciones de igualdad, equidad, seguridad y dignidad. La OIT dirige sus esfuerzos hacia cuatro objetivos estratégicos:

1. Normas y principios fundamentales en el trabajo
2. Empleo

3. Protección social
4. Diálogo social

Persisten en la actualidad problemas de subempleo y, lo que es peor aún, desempleo; un índice alarmante de precarización de los derechos laborales; disminución y muchas veces carencia de sistemas de protección social; y debilitamiento de los interlocutores sociales, especialmente del sector sindical, que torna imposible un diálogo social para mejorar las condiciones laborales o la participación de los trabajadores en la elaboración, implementación, control y revisión de las políticas laborales. Muchas de estas falencias se exteriorizan en el sector no estructurado y al cual la OIT está priorizando en sus actividades.

El logro de condiciones de trabajo dignas y equitativas exige una participación que garantice igualdad de oportunidades a mujeres, jóvenes, discapacitados, trabajadores migrantes y otros integrantes de los principales grupos vulnerables. Exige también un umbral de derechos fundamentales del trabajo que se vaya ampliando gradualmente con el progreso económico y social.

Frente al actual panorama de globalización en el cual es más relativa la posibilidad de cada Estado de dictar con independencia sus propias políticas laborales es importante la influencia de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, de 1998, emitida luego de la Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social de Copenhague, de 1995, en la cual se adoptó un programa de acción que definió como "derechos básicos de los trabajadores" la libertad de asociación, el derecho de negociación colectiva y la no discriminación en el empleo, y reafirmó la necesidad de la abolición del trabajo forzoso y la erradicación del trabajo infantil. La Declaración de la Conferencia Ministerial de la Organización Mundial del Comercio de Singapur, de 1996, recordó que la OIT es la organización competente para garantizar el respeto de esos derechos. Las ventajas que pueda acarrear la globalización deben utilizarse también para mejorar las condiciones de trabajo y de vida de la población activa, desarrollando los cuatro objetivos estratégicos arriba enunciados. Debe dotarse a la globalización de cimientos sociales.

La OIT está tomando muy seriamente el fortalecimiento de su sistema de información para mejorar su capacidad de diagnosticar, evaluar y formular políticas laborales y sociales en el marco de asistencia técnica que brinda a los Estados miembros. También considera de manera especial el ofrecimiento de apoyo y de servicios estratégicos a los gobiernos y a los interlocutores sociales para dotarlos de una mayor y más eficaz capacidad de respuesta ante los requerimientos del progreso social, y para que adapten su dinámica al nuevo panorama de la economía y a los desafíos que reclama el sector informal.

Estructura:

La OIT lleva a cabo su labor a través de una estructura tripartita que da intervención a representantes de gobiernos y a representantes de las organizaciones de trabajadores y de empleadores.

A. Conferencia Internacional del Trabajo

En este órgano se adoptan los instrumentos internacionales del trabajo. Es el foro donde se discuten cuestiones sociales y laborales de importancia mundial, se adopta el presupuesto de la Organización y se eligen los miembros del Consejo de Administración.

Se reúne una vez por año, durante el mes de junio, en Ginebra. En ella participan todos los Estados miembros de la Organización. Cada Estado tiene dos representantes del gobierno, un delegado de los trabajadores y un delegado de los empleadores.

Generalmente, el responsable del Ministerio de Trabajo encabeza la delegación del Estado miembro y presenta los puntos de vista de su gobierno.

Los delegados de los interlocutores sociales pueden expresar y votar de acuerdo con su propio criterio siguiendo las instrucciones recibidas de sus organizaciones. Muchas veces votan en forma encontrada entre ellos o frente a la postura de su gobierno.

B. Consejo de Administración

El Consejo de Administración es el órgano ejecutivo de la Organización y se reúne tres veces al año. Toma decisiones sobre la política de la Organización, establece el programa, prepara el presupuesto que es sometido a la Conferencia y elige al Director General. En su seno se forman diversos grupos de trabajo para preparar informes sobre temas de preocupación actual.

Está compuesto por 56 miembros, 28 representando a los gobiernos y 14 a cada grupo de los interlocutores sociales. Diez (10) gobiernos, por su importancia industrial, son miembros permanentes del Consejo de Administración (Brasil; Estados Unidos; Alemania; Francia; Italia; Reino Unido; India; China; Japón, Federación de Rusia) y el resto rota cada 3 años tomando en cuenta una equitativa distribución geográfica (hasta 2002 de América Latina están Guatemala; Venezuela y Perú). Cada organización de trabajadores y de empleadores elige a sus propios representantes.

C. Oficina Internacional del Trabajo

Es el secretariado permanente de la Organización y el punto focal para la mayoría de las actividades. Bajo la supervisión del Consejo de Administración y el liderazgo del Director

General, quien es elegido por un periodo de 5 años renovable, la Oficina Internacional del Trabajo emplea cerca de 1.900 oficiales de más de 110 nacionalidades en su sede de Ginebra y en sus 40 oficinas en el terreno. Además, 600 expertos llevan a cabo misiones en varias regiones del mundo en el marco de programas de cooperación técnica. La OIT realiza tareas de investigación y acopio de documentación publicando estudios especializados sobre diversas cuestiones de política social y laboral.

Sistema de control de la OIT:

La aplicación de los convenios -tanto en la legislación como en la práctica- es examinada periódicamente por la "Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones". Esta comisión analiza las memorias de los gobiernos, los comentarios de las organizaciones de trabajadores y de empleadores y las recomendaciones de otros mecanismos de control. La Comisión está integrada por veinte juristas independientes de gran prestigio, representando distintas zonas geográficas, que son nombrados por el Consejo de Administración. Se reúne una vez por año a fines de noviembre. Sus conclusiones son presentadas a la Conferencia Internacional del Trabajo. Luego del debate se publica un informe con los comentarios que la comisión realizó sobre la implementación de los convenios por parte de los Estados miembros (4).

Cuando un Estado hace caso omiso a los comentarios de la Comisión de Expertos se puede enviar una misión de "contactos directos" integrada por representantes de la OIT para discutir en forma "personal" con las autoridades las dificultades para llevar adelante las recomendaciones efectuadas.

Independientemente del sistema de control regular referido, de acuerdo con la Constitución de la OIT existen procedimientos extraordinarios tales como las "reclamaciones" y las "quejas".

La "reclamación" es la denuncia que se hace por parte de una organización de trabajadores o empleadores ante el Consejo de Administración por violaciones de un Estado miembro a un convenio que ha ratificado. Para el caso que el Consejo no reciba una respuesta satisfactoria del Estado en cuestión puede hacer pública una denuncia. La "queja" es la denuncia que hace un Estado miembro respecto de otro Estado miembro por no cumplir con la implementación de un convenio que ambos hayan ratificado. También esta iniciativa puede provenir del Consejo de Administración ante denuncia efectuada por uno de los delegados durante la Conferencia Internacional del Trabajo. Recibida la queja, el Consejo puede nombrar una "comisión de encuesta", integrada por tres personas designadas por sus calidades personales, para que la examine. Si el Gobierno en cuestión no acepta las recomendaciones de la comisión puede someter el caso ante la Corte Internacional de Justicia.

Los comentarios y denuncias de las organizaciones de empleadores y de trabajadores a los órganos de control de la OIT son elementos muy útiles para conocer si las normas internacionales son aplicadas, tanto en la ley como en la práctica, por los Estados miembros.

Procedimientos básicos relativos a la protección de la libertad sindical:

Los derechos sindicales, inseparables de los demás derechos humanos, representan la suma de todos los derechos y libertades imprescindibles para que puedan existir y funcionar eficazmente sindicatos democráticos que estén en condiciones de defender y promover los intereses de los trabajadores. Por la importancia que le brinda la OIT a estos derechos y libertades se crearon mecanismos complementarios a los ya descritos. Uno de ellos se aplica incluso a los Estados miembros que no han ratificado los convenios respectivos. Por acuerdo con el Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas en 1950 se crearon la Comisión de Investigación y de Conciliación en Materia de Libertad Sindical y el Comité de Libertad Sindical.

El Comité de Libertad Sindical funciona desde 1951 en el seno del Consejo de Administración, está conformado por un presidente independiente y por nueve miembros del Consejo, se reúne 3 veces al año y es el mecanismo más utilizado. Su misión es analizar las denuncias que formule un gobierno o una organización sindical o gremial por la inobservancia de los principios básicos de libertad sindical por parte de los Estados Miembros de la OIT. Contempla un procedimiento cuasi jurisdiccional dando intervención al Gobierno en cuestión para que presente sus descargos. El Comité adopta sus decisiones por unanimidad. De comprobar los hechos denunciados, formula recomendaciones al Gobierno en cuestión, las cuales se publican en informes periódicos (5). Si el Gobierno ha ratificado los convenios sobre libertad sindical se transmite la cuestión a la Comisión de Expertos para que dé seguimiento a las recomendaciones periódicamente, de conformidad con su procedimiento habitual.

Dirección postal:

Organización Internacional del Trabajo
4, route des Morillons
CH-1211 Geneva 22
Switzerland
E-mail: ilo@ilo.org

1. 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».

2. El Preámbulo señala que el descontento causado por la injusticia «constituye una amenaza para la paz y armonía universales».

3. 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».

4. Pueden consultarse los comentarios en el sitio de internet de la OIT: www.ilo.org

5. Pueden consultarse estas recomendaciones en el sitio internet de la OIT: www.ilo.org