

**MOVIMIENTO SINDICAL, INDÍGENA
Y CAMPESINO GUATEMALTECO
- MSICG -**



INTRODUCCIÓN A LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO Y SU FUNCIONAMIENTO

DICIEMBRE 2015

MOVIMIENTO SINDICAL, INDÍGENA Y CAMPESINO GUATEMALTECO

MSICG



**INTRODUCCIÓN A LA
ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL
DEL TRABAJO Y SU
FUNCIONAMIENTO**

DICIEMBRE, 2015

PRESENTACIÓN

La Organización Internacional del Trabajo –OIT- es el único organismo internacional en el cual los trabajadores y trabajadoras tenemos un papel activo y preponderante en la creación, el control y cumplimiento de los Convenios internacionales de trabajo; si bien es cierto, en muchos casos, carece de la agilidad que se quisiera y la coercibilidad necesaria para frenar las violaciones a nuestros derechos, sus mecanismos no distan de los que se contemplan en otros espacios internacionales, con la diferencia de que en el caso de OIT, la percepción de los derechos previstos por los Convenios suele ser bastante objetiva.

El error, a menudo, es un error nuestro al suponer que la ausencia de acción sindical o la deficiencia en la misma pueden suplirse mediante los mecanismos de control del cumplimiento de Convenios internacionales por parte de la Organización internacional del trabajo o bien porque esperamos una conclusión de estos mecanismos de control sin utilizarlos, sin darles seguimiento o sin proporcionar a los mismos la información puntual necesaria para realizar un análisis de los casos que se le presentan.

Las trabajadoras y trabajadores debemos tener absoluta claridad respecto a que, si bien es cierto, los mecanismos de control de OIT no son un tribunal internacional, si son espacios en los que se puede visibilizar la gravedad de un problema y en donde los señalamientos que se hacen contra un Estado provienen de una comunidad internacional mucho más representativa puesto que no involucra solamente a la voluntad e intereses políticos de los gobiernos, ni los intereses comerciales de los empleadores y las corporaciones multinacionales, sino que trasladan una percepción devenida de un consenso entre gobiernos, empleadores y trabajadores.

De esa cuenta, aún y cuando no es ese su objetivo, los mecanismos de control de OIT generan una imagen de país que es compartida entre los actores del proceso productivo mundial, susceptible de disminuir el atractivo comercial de un país, más allá de que la extrema gravedad, que no se puede evidenciar con una acción aislada de los sindicatos, puede llevar a mecanismos como la comisión de encuesta cuyos impactos y posibilidades son mucho más severos que cualquier otra acción susceptible de imponerse por parte de un organismo internacional multilateral, sobre todo, porque en caso de imponerse, es producto de un consenso que involucra a todos los actores de la producción.

Si bien es cierto, en algunos casos una gestión sindical poco comprometida con la solución de la problemática de fondo que origina las violaciones a los derechos de las trabajadoras y trabajadores puede obstaculizar e incluso impedir la aplicación de estos mecanismos simulando soluciones aparentes a cambio de espacios formales o cuotas con el gobierno, ello no implica que exista falta de eficacia en los mecanismos sino, más bien, falta de legitimidad de quienes asumen nuestra representación por imposición del gobierno.

En ese sentido, es importante que quienes estamos comprometidos con la reconstrucción del sindicalismo y la construcción de un modelo sindical que no reproduzca en sus estructuras y acciones los vicios que han causado la problemática que enfrentamos, tengamos un conocimiento básico sobre lo que es la OIT, como se estructura, cuáles son sus mecanismos de control y como se accionan ante los mismos de manera eficaz.

LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO

La Organización Internacional del Trabajo –OIT- es un órgano especializado en asuntos relativos al trabajo de la Organización de Naciones Unidas –ONU-, es el único órgano de naturaleza tripartita en el cual participan en pie de igualdad los trabajadores organizados en sindicatos, los sindicatos de empleadores y los gobiernos.

Actualmente, es uno de los organismos internacionales que mayor credibilidad mantiene a pesar de su longevidad; ello, probablemente porque de alguna manera se han mantenido esos valores que motivaron su surgimiento, extremo en el que probablemente ha contribuido su configuración tripartita.

No obstante, la situación a nivel global está empezando a reproducir en el seno de la OIT la problemática que se vive en las relaciones obrero-patronales en el nivel local sobre todo en los países donde las relaciones laborales son sumamente precarias; uno ejemplo relevante de ello lo constituye la posición del sector empleador en el año 2012 que boicoteo la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia Internacional del Trabajo como medida de presión para limitar el papel de los Expertos en el estudio de los Convenios relacionados con la libertad sindical específicamente de los Convenios 87 y 98 a pesar de que ha sido dicho trabajo el que constituye una de las mayores riquezas de OIT y el pilar fundamental de los valores en que se asienta la misma y del trabajo de la Comisión de Aplicación de Normas.

De ahí que para los trabajadores y trabajadoras resulta de suma importancia el conocimiento de la OIT y su funcionamiento, así como de sus mecanismos de control y el uso de los mismos puesto que, finalmente, la credibilidad que hasta ahora mantiene la OIT se asienta también en buena medida en la objetividad con que se abordan los casos y situaciones sometidas a su conocimiento.

LOS ORÍGENES DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO -OIT-

La Organización Internacional del Trabajo –OIT- , si bien es cierto es un órgano especializado de la Organización de Naciones Unidas –ONU- en tratamiento de las relaciones entre el capital y el trabajo, su surgimiento data de una fecha anterior a la propia fundación de la ONU, ya que la OIT fue fundada en 1919, como producto del Tratado de Versalles, que fue el tratado de paz que puso fin a la en ese entonces denominada “La gran guerra” y que posteriormente, a raíz de una segunda guerra mundial, fue denominada Primera Guerra Mundial.

El Tratado de Versalles, fue firmado el 28 de junio de 1919 entre los países aliados y Alemania y entró en vigor el 10 de enero de 1920.

Dicho tratado se configura además como la carta constitutiva de la denominada Sociedad de las Naciones, que fue concebido como un órgano multilateral que, no obstante de ser el antecedente más cercano de lo que hoy conocemos como Organización de Naciones de Unidas, tuvo una vigencia reducida ante el acaecimiento de un segundo conflicto bélico mundial.

El Pacto de Versalles, inicia expresando “Las altas partes contratantes, considerando que a fin de desarrollar la cooperación entre las naciones y garantizarles la paz y la seguridad, importa aceptar ciertas obligaciones de no recurrir a la guerra, mantener a plena luz relaciones internacionales fundadas sobre la justicia y el honor, observar rigurosamente las prescripciones del derecho internacional reconocidas de hoy en adelante como regla de conducta efectiva de los gobiernos, hacer reinar la justicia y respetar escrupulosamente todas las obligaciones de los tratados en las relaciones mutuas de los pueblos organizados. Adoptan el presente pacto que instituye la sociedad de las naciones....”.

La Sociedad de las Naciones, fue concebida como un mecanismo encargado de velar por la paz mundial y alcanzar la cooperación internacional en materia económica y social, no obstante, acusó algunos defectos que finalmente pesaron para poder enfrentar la depresión económica y otros conflictos surgidos en las décadas de 1920 y 1930.

Entre estos defectos puede señalarse el hecho de que en la práctica, al haber excluido a Alemania y Turquía, la organización operara como un mecanismo de sanción internacional contra los países perdedores de la guerra, de la misma manera, la falta de reconocimiento de la Unión de Repúblicas Socialistas y Soviéticas (URSS) como uno de los países vencedores del conflicto y la demora de este reconocimiento como una medida anticomunista orienta a impedir la propagación del comunismo y el hecho de que Estados Unidos de América, uno de los promotores de la creación tanto del organismo como de las medidas excluyentes no lograra que su parlamento aprobara el Trabajo de Versalles y en consecuencia no se incorporara a la Sociedad de las Naciones, fueron elementos que restaron la credibilidad y confianza necesarias para que tal organismo pudiera cumplir con los fines que se le encomendaron, siendo la Segunda Guerra mundial la muestra más elocuente de esta imposibilidad.

Ahora bien, el tratado de Versalles es importante toda vez que reconoce la importancia del trabajo y del reconocimiento universal de una serie de derechos fundamentales como elementos necesarios para preservar la estabilidad y la paz mundial.

El artículo 427 del Tratado de Versalles establecía: “Las altas partes contratantes, reconociendo que el bienestar físico, moral e intelectual de los trabajadores asalariados es de una importancia esencial desde el punto de vista internacional, han establecido, para llegar a este objeto elevado, el organismo permanente previsto en la Sección I y asociado al de la Sociedad de las Naciones.

Ellas reconocen que las diferencias de clima, de costumbres y de usos, de oportunidad económica y de tradición industrial, hacen difícil alcanzar de una manera inmediata la uniformidad absoluta en las condiciones del trabajo. Pero, persuadidas como están que el trabajo no debe ser considerado simplemente como un artículo de comercio, piensan que hay métodos y principios de reglamentación de las condiciones del trabajo que todas las comunidades industriales deberán esforzarse en aplicar, en cuanto lo permitan las circunstancias especiales en que puedan encontrarse.

Entre esos métodos y principios, las Altas Partes Contratantes consideran ser de una importancia particular y urgente, los siguientes:

1. El principio director arriba enunciado, de que el trabajo no debe ser considerado simplemente como una mercancía o un artículo de comercio;
2. El derecho de asociación para todos los objetos no contrarios a las leyes, tanto para los asalariados como para los empleadores;
3. El pago a los trabajadores, de un salario que les asegure un nivel de vida conveniente, tal como se comprende en su tiempo y en su país;
4. La adopción de la jornada de ocho horas o de la semana de cuarenta y ocho horas, como objetivo a alcanzar en todas partes en que aún no haya sido obtenido;
5. La adopción de un descanso hebdomadario de veinticuatro horas como mínimum, que debería comprender el domingo, siempre que fuera posible;
6. La supresión del trabajo de los niños y la obligación de introducir en el trabajo de los jóvenes de ambos sexos las limitaciones necesarias que les permitan continuar su educación y asegurar su desarrollo físico;
7. El principio del salario igual, sin distinción de sexo, por un trabajo de igual valor;
8. Las reglas dictadas en cada país sobre las condiciones del trabajo deberán asegurar un tratamiento económico, equitativo a todos los obreros que legalmente residan en el país;
9. Cada Estado deberá organizar un servicio de inspección en el que haya mujeres, con el fin de asegurar la aplicación de las leyes y reglamentos de protección de los obreros.

Sin proclamar que esos principios y esos métodos son completos o definitivos, las Altas Partes Contratantes opinan que son apropiados para guiar la política de la Sociedad de las Naciones; y que si son adoptados por las comunidades industriales que son miembros de la Sociedad de las Naciones, y si son mantenidos intactos en la práctica por un cuerpo apropiado de inspectores, extenderán beneficios permanentes para los asalariados del mundo.”.

Este artículo, además de reconocer una serie de derechos básicos al trabajo así como determinar la naturaleza progresiva de los mismos e instituir la inspección de trabajo reivindicando el derecho a la igualdad de las mujeres encargado de velar en lo interno de cada país por el cumplimiento de estos derechos, se refiere a una estructura de control internacional orientada a

garantizar una estandarización que parta de ese mínimo básico y que permita avanzar y garantizar, como lo establece el primer párrafo del artículo 427: "... el bienestar físico, moral e intelectual de los trabajadores asalariados..."

El tratado de Versalles, en su parte XIII, Trabajo, Sección I, Organización del trabajo, se refiere a la creación de OIT en los siguientes términos: "Visto que la Sociedad de las Naciones tiene por objeto establecer la paz universal, y que tal paz no puede ser fundada sino sobre la base de la justicia social;

Visto que existen condiciones de trabajo que implican para un gran número de personas la injusticia, la miseria y las privaciones, lo que engendra un tal descontento que la paz y la armonía universales son puestas en peligro, y atento que es urgente mejorar esas condiciones: por ejemplo, en lo que concierne a la reglamentación de las horas de trabajo, a la fijación de una duración máxima de la jornada y de la semana de trabajo, al reclutamiento de la mano de obra, la lucha contra la desocupación, la garantía de un salario que asegure condiciones de existencia convenientes, la protección de los trabajadores contra las enfermedades generales o profesionales y los accidentes resultantes del trabajo, la protección de los niños, de los adolescentes y de las mujeres, las pensiones de vejez y de invalidez, la defensa de los intereses de los trabajadores ocupados en el extranjero, la afirmación del principio de la libertad sindical, la organización de la enseñanza profesional y técnica y a otras medidas análogas;

Visto que la no adopción de un régimen de trabajo realmente humano es un obstáculo puesto a los esfuerzos de las demás naciones deseosas de mejorar la suerte de los trabajadores en sus propios países;

Las altas partes, contratantes, movidas por sentimientos de justicia y humanidad, tanto como por el deseo de asegurar una paz mundial duradera, han convenido en lo que sigue..."

En el artículo 387 el Tratado de Versalles regula que: "Se funda una organización permanente encargada de trabajar en la realización del programa expuesto en el preámbulo.

Los miembros originarios de la Sociedad de las Naciones, serán miembros originarios de esta organización, y, en adelante, la calidad de miembro de la Sociedad de las Naciones traerá consigo la de miembro de dicha organización."

El Tratado de Versalles, al crear la OIT, adopta un aspecto novedoso al no restringir la representación de los Estados a sus respectivos gobiernos sino sumar a esta representación tradicional la representación de los sindicatos de trabajadores y sindicatos de empleadores. De hecho, hasta hoy día, la OIT es el único organismo en donde los interlocutores sociales y principales actores del proceso de producción figuran como mandantes de un organismo internacional.

El Tratado dota a la OIT de una estructura orgánica que a la presente fecha ha tenido pocas variaciones toda vez que establece una Conferencia general (que hoy día conocemos como Conferencia Internacional del Trabajo –CIT-), un Consejo de administración conformado por 24 miembros (12 representantes de los gobiernos de los cuales 8 corresponden a los países con mayor importancia industrial) 6 representantes de los sindicatos de trabajadores y 6 representantes de los empleadores. Una Oficina internacional del Trabajo a cargo de Un Director así como de dos tipos de procedimiento, uno relacionado a reclamaciones por parte de organizaciones obreras o patronales y un procedimiento de queja contra un Estado presentado por un delegado de la Conferencia General que podía llevar a la implementación de una Comisión de Encuesta.

El Tratado de Versalles establece una primera conferencia para el año 1919, a realizarse en la Ciudad de Washington.

En la Conferencia de 1919 se aprueba la Constitución de la OIT, la cual ha sido reformada en los años 1922, 1945, 1946, 1953, 1962 y 1972. Adicional a ello, el 10 de mayo de 1944 es adoptada la Declaración relativa a los fines y objetivos de la Organización Internacional del Trabajo, conocida como Declaración de Filadelfia, en la misma se ratifican los principios a que hace referencia el Tratado de Versalles.

El 18 de junio de 1998, la Conferencia Internacional de Trabajo adopta la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento, según esta declaración existen cuatro principios fundamentales desarrollados por los Convenios adoptados por la Organización Internacional del Trabajo, sobre los cuales se establece una excepción a la necesidad de que un Convenio haya sido ratificado por el Estado de que se trate para que su cumplimiento sea exigible al regular que los ocho convenios que desarrollan estos derechos fundamentales son exigibles por el solo hecho de que un Estado sea miembro de la OIT.

Los principios a que se refiere esta declaración son los siguientes:

- a) La libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, que se desarrolla en los Convenios 87 y 98;
- b) La eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio, que se desarrolla en los Convenios 29 y 105;
- c) La Abolición efectiva del trabajo infantil, que se desarrolla en los Convenios 138 y 182; y,
- d) La eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación, que se desarrolla en los Convenios 100 y 111.

El 10 de junio de 1998, la Organización Internacional del Trabajo adopta la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa; esta declaración, sin embargo, carece de la contundencia de la declaración de 1998 y de la claridad en cuanto a los objetivos de la OIT que se plasma en la Declaración de Filadelfia. Esta falta de contundencia, se hace evidente en la casi nula incidencia que ha tenido OIT en la crisis europea y la cada vez más tímida acción de los órganos de control.

LA ESTRUCTURA DE LA OIT

La conformación orgánica de la Organización Internacional del Trabajo –OIT– no ha variado significativamente desde que fue concebida en el Tratado de Versalles; de hecho, la Constitución de OIT de 1919 y sus posteriores reformas no han significado una variación significativa en cuanto a sus órganos que esencialmente siguen siendo los mismos que fueron previstos en los artículos 388 y 390 del citado tratado.

Actualmente, los órganos de la OIT se encuentran enumerados en el artículo 2 de la Constitución de OIT, siendo estos:

- a) La Conferencia General de los Representantes de los miembros;
- b) El Consejo de Administración;
- c) La oficina internacional del Trabajo.

LA CONFERENCIA GENERAL DE LOS REPRESENTANTES DE LOS MIEMBROS

Es el máximo órgano de la OIT, se le conoce hoy día como Conferencia Internacional del Trabajo –CIT-, se reúne por lo menos una vez al año al tenor del mandato 3 de la Constitución de OIT aunque puede reunirse extraordinariamente cada vez que lo considere necesario.

Está conformada por los representantes de los gobiernos, de las organizaciones profesionales de trabajadores (sindicatos) y las organizaciones profesionales de patronos, a estos dos últimos, en el argot de la OIT se les denomina como los interlocutores sociales.

La delegación de cada país miembro se integrará con cuatro delegados; dos del gobierno y uno por los sindicatos de trabajadores y otro por los sindicatos patronales; cada delegado podrá contar con un máximo de dos consejeros técnicos por cada uno de los puntos que hayan de tratarse en el orden del día, estableciéndose que cuando se vayan a tratar asuntos de especial relevancia para las mujeres, al menos una deberá ser mujer.

Esta disposición, que establece la inclusión de una mujer en los casos a que se refiere la Constitución de OIT, es un resabio del artículo 389 del Tratado de Versalles que, si bien es cierto fue de avanzada en su momento histórico en el cual existía una negación al reconocimiento de derechos a las mujeres, es ya una disposición obsoleta e incluso violatoria del principio de igualdad entre mujeres y hombres, ya que, al tenor del mismo, debería reconocerse que una delegación debiera integrarse por igual número de mujeres y de hombres, sobre todo, en los casos en que se establece una representación par, igual debiese ocurrir con los consejeros técnicos.

Esta igualdad entre hombres y mujeres, con independencia de las materias que hayan de tratarse en el orden del día, debe ser una demanda fundamental del sindicalismo.

Ahora bien, en la práctica, los gobiernos nombran dos delegados gubernamentales que incorporan un número ilimitado de consejeros técnicos

regularmente funcionarios de los diversos órganos del Estado; igualmente, nombran un titular y un suplente por cada uno de los representantes de los interlocutores sociales y un número casi ilimitado de consejeros técnicos.

No obstante, el gobierno solo tiene la obligación de costear los gastos de un delegado por parte de los trabajadores y uno por parte de los empleadores aunque, si costea los gastos de más de uno de alguno de los interlocutores deberá costear en la misma medida los gastos de los delegados adicionales del otro interlocutor.

En las decisiones de la Conferencia solamente tienen derecho a voz y voto los delegados titulares, no obstante estos pueden nombrar un suplente entre los consejeros técnicos que los asisten comunicándolo previamente al Director de la Organización Internacional del Trabajo.

El voto se ejerce por delegado, es decir, cuando un asunto se somete a votación, el voto por cada país lo ejerce y cuenta un voto por delegado, el delegado del gobierno, el de los sindicatos de trabajadores y el delegado de los patronos; es decir, cada país miembro cuenta con tres votos en la Conferencia.

En la práctica OIT acredita para la Conferencia a otro tipo de delegados, que no tienen voz ni voto en la Conferencia, siendo estos los que se conocen como delegados de las Organizaciones no gubernamentales, esta definición no hace referencia a otra cosa sino a que las personas acreditadas lo hacen por requerimiento de organizaciones no nacionales; es decir, federaciones o confederaciones con estatuto internacional ante la OIT, tal es el caso de la Confederación Sindical Internacional –CSI-, la Federación Sindical Mundial –FSM-, la Organización Internacional de empleadores –OIE- o los conocidos como sindicatos globales. Adicionalmente a esto, pueden acreditarse observadores que participan en calidad de visitantes, categoría que está destinada a las organizaciones que no tienen la naturaleza sindical.

La Conferencia General de los Representantes de los Miembros, que conocemos como Conferencia Internacional del Trabajo –CIT- no opera como una mera asamblea, cuenta con una estructura que permite el cumplimiento

de funciones; entre estas, podemos mencionar entre los principales:

- a) Los grupos sectoriales
- b) Las comisiones

LOS GRUPOS SECTORIALES:

Como sabemos, la Organización Internacional del Trabajo está integrada de manera tripartita; es decir, a diferencia de otros organismos internacionales, la representación de cada Estado miembro no recae en una representación del gobierno sino que complementa la representación gubernamental con representantes de los interlocutores sociales; es decir, la representación de los trabajadores y trabajadoras y la representación de los empleadores.

En la Conferencia, se integran tres grupos, cada uno con sus respectivas actividades de coordinación y quienes deciden, en teoría, quienes ocuparán las mesas directivas en las diversas comisiones de la Conferencia.

Estos grupos son, el grupo de los gobiernos, dentro del cual opera desde hace tiempo un grupo que representa a los gobiernos de Latinoamérica y el Caribe (GRULAC) que está integrado por los representantes de los gobiernos; el grupo de los trabajadores que está integrado por los representantes de los trabajadores y el grupo de los empleadores.

Estos grupos, celebran reuniones durante la Conferencia, entre las cuales se encuentra principalmente la designación de quienes van a conformar su representación en los diferentes comisiones; en teoría, se trata de elecciones democráticas; no obstante, al menos en el grupo de los trabajadores, estas designaciones son hechas por la Confederación Sindical Internacional –CSI– y en las reuniones del grupo de los trabajadores simplemente se informa respecto a quienes serán los representantes en las respectivas comisiones. Para ingresar a estas reuniones, el personal de OIT verifica antes de ingresar al Salón el gafete de acreditación permitiendo el ingreso solamente a los gafetes que identifican a los representantes de los trabajadores o a las organizaciones no gubernamentales de trabajadores acreditadas.

LAS COMISIONES:

La Conferencia Internacional del Trabajo distribuye sus actividades en diversas comisiones, estas pueden ser comisiones que se integran por disposición de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo y del Reglamento de la Conferencia Internacional del Trabajo, y otras que son integradas en función de atender una situación específica.

Las Comisiones que se integran por disposición normativa; es decir, que deben integrarse de manera obligada en cada Conferencia son las siguientes:

1. La Comisión de proposiciones (Artículo 4 del Reglamento de la Conferencia Internacional del Trabajo).
2. La Comisión de verificación de poderes (Artículo 5 del Reglamento de la Conferencia Internacional del Trabajo).
3. La Comisión de Redacción de la Conferencia (Artículo 6 del Reglamento de la Conferencia Internacional del Trabajo)
4. La Comisión de Aplicación de Convenios y Recomendaciones (Artículo 7 del Reglamento de la Conferencia Internacional del Trabajo)
5. La Comisión de Representantes Gubernamentales sobre Cuestiones Financieras (Artículo 7 bis del Reglamento de la Conferencia Internacional del Trabajo)

Todas estas comisiones son de naturaleza tripartita con excepción de la Comisión de Representantes Gubernamentales sobre Cuestiones Financieras en la cual solamente participan los representantes de los gobiernos de los Estados Miembros de OIT.

LA COMISIÓN DE PROPOSICIONES:

Esta Comisión se integra por un total de veintiocho miembros electos por el grupo departamental, catorce miembros electos por el Grupo de los Empleadores y catorce miembros nombrados por el Grupo de los Trabajadores.

El reglamento establece que los integrantes de la Comisión en representación de los distintos grupos podrá haber más de un delegado por país.

Entre las principales funciones de esta Comisión encontramos:

1. Fijar la fecha y el orden de día de las sesiones plenarias. Esta función se cumple en la Conferencia emitiendo un boletín que se coloca en los mostradores que se encuentran fuera de los salones a los efectos de que los delegados puedan recoger una copia de los mismos y así ubicar tanto los salones de las plenarias como de las reuniones de los grupos sectoriales. En ese sentido, en la Conferencia es muy importante el acudir día a día a recoger dicho boletín.
2. Actuar en nombre de la conferencia en decisiones de rutina que no sean motivo de controversia.
3. Informar a la Conferencia de cualquier otro asunto que pueda causar controversia y que deba resolverse para la realización de los trabajos de la Conferencia.

LA COMISIÓN DE VERIFICACIÓN DE PODERES:

Esta, es una de las Comisiones más importantes para los trabajadores y trabajadoras, sobre todo en aquellos países en donde existe un ala sindical afín al gobierno ya que, ello suele implicar que se nombre como representantes de los trabajadores a organizaciones poco representativas o carentes de autonomía o bien en los casos en los cuales los gobiernos puedan bloquear la representación legítima de los trabajadores negando la financiación para asistir a la Conferencia o bien, cuando acrediten o financien una delegación en mayor número del sector empleador.

Esta Comisión se integra con un delegado de los gobiernos, un delegado de los trabajadores y un delegado de los empleadores.

La principal función de la Comisión de Verificación de Poderes de la Conferencia es examinar los poderes de los delegados y de sus consejeros técnicos así como cualquier protesta relacionada con los mencionados poderes.

¿Por qué motivos se puede presentar una queja ante la Comisión de Verificación de Poderes?

Las quejas ante la Comisión de poderes pueden plantearse por las siguientes causas:

1. El nombramiento de un delegado no representativo o que ejerza una representatividad ilegítima;
2. El nombramiento de un delegado de manera unilateral por parte del gobierno sin que medie acuerdo o elección por parte de las organizaciones sindicales existentes;
3. El nombramiento de un delegado sin que se haya convocado a alguna organización sindical.
4. El nombramiento de una delegación sectorial desequilibrada; es decir, con más representantes de un interlocutor social que de otro o el financiamiento del gobierno a un mayor número de delegados de determinado sector.
5. La ausencia de pago de los gastos de viaje y estancia de alguno de los delegados de los interlocutores sociales.

Ahora bien, debe tenerse en cuenta que derivado de la naturaleza de norma de derecho internacional público que es la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, los problemas relativos a su interpretación son resuelto por la Corte Internacional de Justicia; en ese sentido, al referirse en opinión consultiva respecto a la interpretación y alcances del artículo 3, párrafo 5 de la Constitución de OIT, que establece: “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.”. La Corte Internacional de Justicia, en opinión consultiva de fecha 31 de julio de 1922 relacionada con la una queja contra la delegación del representante trabajador del Reino de los Países Bajos sostuvo: *“...La obligación se refiere a que las personas nombradas deberían haber sido escogidas previo acuerdo con las organizaciones de empleadores o de trabajadores más representativas, según corresponda. La expresión “representativas” no se define en la Constitución. A estos efectos, las organizaciones más representativas son, por supuesto, aquellas que*

mejor representen a los empleadores y a los trabajadores, respectivamente. Lo representativas que sean estas organizaciones habrá de decidirse en cada caso particular, teniendo en cuenta las circunstancias particulares de cada país. El número de miembros no es el único criterio para determinar el carácter representativo de las organizaciones, pero es un factor importante: en igualdad de condiciones, la organización con mayor número de afiliados será la más representativa... La Conferencia está facultada para rechazar, por mayoría de dos tercios, la admisión de todo delegado que considere no ha sido designado de conformidad con lo dispuesto en el artículo. Dicho rechazo puede basarse en cualquier motivo de orden jurídico o práctico que la Conferencia dé por bueno para decidir que los delegados no fueron nombrados como correspondía..."

La Comisión de Verificación de Poderes, al tratar algunas de las quejas que a lo largo del tiempo le han sido planteadas, ha establecido algunos criterios que consideramos importante enumerar:

1. Que los procesos de elecciones sindicales celebrados con mucha antelación a la fecha de la Conferencia no pueden servir como base para determinar la representatividad relativa de las organizaciones [1982, queja contra la delegación del representante de los trabajadores de Marruecos]
2. Que el solo hecho de que el gobierno remita a las organizaciones de trabajadores una solicitud para que estas le remitieran una lista de nombres a los efectos de seleccionar de entre ellos al representante de los trabajadores no permitía establecer que se había cumplido la exigencia de que dicha representación haya sido delegada por acuerdo de las organizaciones de trabajadores. [1955, queja contra la delegación del representante de los trabajadores de Chile].
3. Que no se puede imponer un sistema de rotación de organizaciones rivales para la representación en la conferencia sin la existencia de un acuerdo previo entre las partes interesadas para que dicha rotación sea aplicada. [1982, queja contra la delegación del representante de los trabajadores de la India]

¿Cómo presentar una queja ante la Comisión de Verificación de Poderes?

El procedimiento para la presentación de una queja ante la Comisión de

Verificación de Poderes se encuentra previsto en el artículo 26 del Reglamento de la Conferencia Internacional del Trabajo en el cual se establecen dos procedimientos con algunas diferencias dependiendo del motivo de la queja que se presente contra la acreditación de un delegado.

Para la presentación de las quejas relativas al incumplimiento por los Gobiernos al nombrar y acreditar la delegación que representa a los trabajadores de conformidad con el párrafo 5 del artículo 3 de la Constitución de la Organización Internacional de Trabajo; es decir, las que se refieran a:

1. El nombramiento de un delegado no representativo o que ejerza una representatividad ilegítima;
2. El nombramiento de un delegado de manera unilateral por parte del gobierno sin que medie acuerdo o elección por parte de las organizaciones sindicales existentes;
3. El nombramiento de un delegado sin que se haya convocado a alguna organización sindical.
4. El nombramiento de una delegación sectorial desequilibrada; es decir, con más representantes de un interlocutor social que de otro o el financiamiento del gobierno a un mayor número de delegados de determinado sector.

Cuando la queja proteste la acreditación de un delegado por los motivos antes señalados, sigue el siguiente procedimiento al cual incorporamos algunas consideraciones prácticas que nos pueden permitir identificar en qué casos se debe proceder de esta manera y qué condiciones debemos tratar de asegurar para dotar de mayores posibilidades de éxito a nuestro planteamiento:

- a) La protesta debe presentarse al Secretario General de la Conferencia (Que es el Director de la Organización Internacional del Trabajo de conformidad con el artículo 22 párrafo 1 del Reglamento de la Conferencia aún y cuando el documento mediante el cual se plantee la protesta se entregue físicamente en la sede de la Comisión de Verificación de Poderes) dentro de un plazo de 72 horas contadas a partir de las 10:00 AM (hora de Ginebra, Suiza) del día en que se publique el número de Actas provisionales de la reunión en que figuren el nombre y las funciones de la persona o personas contra cuya

designación se proteste. En términos prácticos, este plazo cuenta a partir de las 10:00 horas del primer día de la Conferencia. Si el nombre del delegado que se protesta no aparece en el listado inicial sino en una versión revisada de la misma, el plazo es de 48 horas a partir de la publicación del listado revisado.

- b)** La protesta debe establecer con claridad cómo, cuándo y con quien se celebraron las consultas para la designación del representante de los trabajadores; de ser posible, debe documentarse; en caso de ausencia de consulta con nuestra organización hay que hacer ver tal situación y pedir que se requiera al gobierno la documentación relativa a la consulta. Un gobierno, no puede argumentar la realización de una convocatoria por una vía que no permita documentar que esta fue comunicada a la organización interesada, tampoco si la misma se realiza sobre la base de criterios establecidos de manera deliberada para excluir a determinada organización. En cada uno de estos casos, debe tratar de documentarse y razonarse con la mayor claridad posible cada uno de los aspectos alegados y la forma en que vulneran los derechos de nuestra organización.
- c)** También se debe establecer cómo se tomó la decisión de nombrar al representante protestado, si esta decisión fue parte de un acuerdo entre las organizaciones o para arribar al mismo se tuvo en cuenta a nuestra organización.
- d)** Si la protesta se refiere a un aspecto de legitimidad relativa deben establecerse con claridad los criterios sobre cuya base estimamos que el representante nombrado no es representativo, sea porque provenga de una organización de un solo sector, sea porque no existen parámetros objetivos para anteponer su representatividad a la de nuestra organización o si, la organización de donde proviene el representante nombrado carece de legitimidad por no representar los intereses de los trabajadores y trabajadoras, sea por encontrarse bajo el control del gobierno o del sector empleador; en estos casos, deben argumentarse y probarse en la medida de lo posible cada uno de los extremos alegados.
- e)** La protesta también debe hacer referencia a la participación de la organización de donde proviene el representante en cuestiones sociales o laborales comparándola con la de nuestra organización, también debe compararse el accionar de ambas organizaciones cuestionando

al Estado por violaciones a los Convenios Internacionales de Trabajo ante los órganos de control de la OIT, así como también a las acciones judiciales entabladas contra el Estado por ambas organizaciones ya que ello puede ayudarnos a establecer como motivo de la exclusión de nuestra organización y el nombramiento del delegado de otra obediencia a la intención de contar con un interlocutor “cómodo” por parte del gobierno.

- f)** La Comisión de verificación de poderes examinará si la protesta es admisible, no son admisibles las protestas en los siguientes casos:
1. Si la protesta no se presenta dentro de los plazos establecidos por el Reglamento de la Conferencia;
 2. Si la protesta se presenta de manera anónima;
 3. Si el autor de la protesta es consejero técnico del delegado contra el cual se presenta la propuesta.
 4. Si la protesta se refiere a hechos o alegaciones que la Conferencia ya hubiere discutido y declarado no pertinentes o infundados en un debate y en una decisión relativa a hechos o alegaciones idénticos.
- g)** Si la protesta es declarada inadmisibles por unanimidad de los miembros de la Comisión esta decisión tendrá carácter definitivo; en cambio, si la decisión no es unánime, la Comisión remitirá las actas y discusiones así como la opinión de la mayoría o minoría de los integrantes de la comisión a la Conferencia que decidirá en definitiva sobre la protesta.
- h)** Si la protesta es declarada admisible, la Comisión de Verificación de poderes deberá estudiar si está fundada y deberá presentar un informe urgente a la Conferencia.
- i)** Al recibir el informe, la Conferencia debe tomar una decisión y necesita el voto de las dos terceras partes del total de los representantes en la Conferencia para rechazar al representante contra el cual se haya presentado la protesta.

Ahora bien, existe un segundo procedimiento ante la Comisión de Verificación de poderes que es el que procede cuando:

1. El nombramiento de una delegación sectorial desequilibrada; es decir, con más representantes de un interlocutor social que de otro o

el financiamiento del gobierno a un mayor número de delegados de determinado sector o de un mayor número de consejeros técnicos en la delegación gubernamental.

2. La ausencia de pago de los gastos de viaje y estancia de alguno de los delegados de los interlocutores sociales.

En estos casos, el procedimiento es el siguiente:

- a) La protesta debe presentarse al Secretario General de la Conferencia (Que es el Director de la Organización Internacional del Trabajo de conformidad con el artículo 22 párrafo 1 del Reglamento de la Conferencia aún y cuando el documento mediante el cual se plantee la protesta se entregue físicamente en la sede de la Comisión de Verificación de Poderes) antes de las 10:00 AM (hora de Ginebra, Suiza) del Séptimo día de la Conferencia.
- b) En la protesta, si se refiere al desequilibrio de delegaciones, existe una mayor facilidad de ser demostrado ya que ello obra en las acreditación; si se refiere a un mayor número de consejeros técnicos del gobierno, también es un extremo sencillo de demostrar ya que obra en las acreditaciones; si bien es cierto, un gobierno puede pretender justificar este desequilibrio incorporando a funcionarios de otros organismos o poderes del Estado dentro de su delegación bajo el argumento de que sus gastos están siendo sufragados por sus respectivas instituciones toda vez que, igual, son fondos del mismo Estado.
- c) Si la protesta se refiere a la falta de pago de gastos de viaje y estadía de un representante, simplemente debe indicarse tal extremo y requerir que el gobierno acredite el pago anticipado de los mismos.
- d) La Comisión de Verificación de poderes evaluará si la protesta es admisible; es decir, si concurre alguno de los casos de inadmisibilidad, siendo estos:
 1. Si la protesta fue presentada antes de las 10:00 AM (Hora de Ginebra, Suiza) del séptimo día de la Conferencia;
 2. Si quien presenta la queja no es un delegado o un consejero técnico acreditado afectado por la falta de pago de los gastos de viaje y estancia o bien por una organización o persona que actúe en su nombre.

3. Si la protesta no se refiere a la falta de pago de los gastos de viaje y estancia de un delegado, el establecimiento de una representación desequilibrada o bien un número desigual de consejeros técnicos del gobierno; es decir, a las circunstancias previstas en los apartados *a)* o *b)* del párrafo 9 del artículo 26 del Reglamento de la Conferencia Internacional del Trabajo.

Si bien es cierto, ni el reglamento ni la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo –OIT- establecen los alcances de lo que puede resolverse, a menudo estos casos son remitidos al Comité de Libertad Sindical o se saldan con una serie de recomendaciones por parte de la Comisión de verificación de poderes al gobierno cuestionado.

Este mecanismo ha sido adoptado en virtud de que la remisión del caso a la Conferencia Internacional del Trabajo somete la cuestión a un análisis más de índole jurídico que político y ello se traduce muchas veces en que los criterios objetivos que han sido desarrollados por la Comisión de verificación de poderes a lo largo de décadas de análisis de casos sean suplidos por criterios de índole político y poco objetivos a la luz de la disposiciones constitucionales de OIT.

EL COMITÉ DE REDACCIÓN DE LA CONFERENCIA

El artículo 6 de la Constitución de la OIT establece que a propuesta de la Comisión de Proposiciones se constituirá un Comité de Redacción de la Conferencia que compuestos de por lo menos tres miembros de los cuales no se requiere se encuentren participando en la Conferencia como delegados o consejeros técnicos.

Las funciones de este comité son las siguientes:

1. Las funciones que le encomiendan las disposiciones de procedimiento sobre convenios y recomendaciones (sección E) y las disposiciones de procedimiento para enmendar la Constitución de la Organización (sección F).
2. Expresar, en forma de convenios y recomendaciones, las decisiones adoptadas por la Conferencia.

3. Poner en concordancia las versiones inglesa y francesa de los textos de todos los instrumentos formales que se presenten a la Conferencia para su adopción.

Ahora bien, el mismo artículo establece que cada comisión puede constituir su propio Comité de redacción cuando la comisión de que se trate someta a la Conferencia un proyecto de Convenio o Recomendación.

Este debe constituirse en sus primeras reuniones y se integrará:

1. Un delegado gubernamental;
2. Un delegado de los trabajadores;
3. Un delegado de los empleadores;
4. El ponente de la Comisión y;
5. El consejero jurídico de la Conferencia;

El Reglamento de la Conferencia Internacional del Trabajo establece, aunque no es obligatorio, que los delegados que integren este Comité manejen los dos idiomas oficiales de la Conferencia; es decir, el inglés y el francés.

COMISIÓN DE REPRESENTANTES GUBERNAMENTALES SOBRE CUESTIONES FINANCIERAS

Esta Comisión se encuentra integrada por un delegado gubernamental de cada uno de los Estados miembros de OIT, en la misma no existe participación ni poder de decisión por parte del grupo de los trabajadores y de los empleadores en razón de que se trata de asuntos que involucran la administración financiera de la OIT.

El reglamento de la Conferencia Internacional del Trabajo de la OIT asigna como funciones de esta comisión, el estudiar y resolver sobre las cuestiones siguientes:

1. Las disposiciones relativas a la aprobación, al prorrateo y a la recaudación del presupuesto de la Organización, incluidas:

- a. Las provisiones presupuestarias;
 - b. Las disposiciones relativas al prorrateo de los gastos entre los Miembros de la Organización;
2. La intervención de cuentas de la Organización, junto con el informe del interventor;
 3. Toda solicitud o proposición para que, de conformidad con el párrafo 4 del artículo 13 de la Constitución, la Conferencia permita que un Miembro que se halle atrasado en el pago de su contribución tome parte en las votaciones;
 4. Cualquier otra cuestión que le haya referido la Conferencia.

Es esta la Comisión que debe conocer, por ejemplo, cuando por algún motivo o por acuerdo en la Comisión de aplicación de normas se propone la instalación de una oficina permanente en determinado país, derivado de que tal decisión implica la asignación de un presupuesto para su funcionamiento.

De conformidad con el reglamento de la Conferencia el Director General de la OIT tiene el derecho de asistir a las reuniones de esta Comisión acompañado por una delegación tripartita del Consejo de Administración.

Esta Comisión puede rendir uno o varios informes a la Conferencia y adoptará sus decisiones con una mayoría de dos tercios de los votos emitidos por los miembros de la Comisión presentes en la sesión.

COMISIÓN DE APLICACIÓN DE NORMAS DE LA CONFERENCIA INTERNACIONAL DEL TRABAJO

La Comisión de Aplicación Normas de la Conferencia Internacional del Trabajo, conocida comúnmente como la Comisión de Aplicación de Normas, es probablemente una de las Comisiones más importantes en la Conferencia, al menos para los trabajadores y trabajadoras ya que esta Comisión es la encargada entre otras cuestiones de revisar los casos de los países que de manera más severa incumplan los Convenios y recomendaciones de la OIT.

Esta Comisión no nació como previsión de la Constitución de la Organización

Internacional del Trabajo de 1919 sino que surge en el año 1926 como producto de la “Resolución relativa a los métodos por los cuales la Conferencia puede hacer uso de los informes presentados en virtud del artículo 408 del Tratado de Versalles”, que es la misma resolución que da origen a la Comisión de Expertos en la Aplicación de Convenios y Recomendaciones.

La referida resolución fue adoptada en virtud de las dificultades que representaba para la Conferencia internacional del Trabajo la revisión de las memorias enviadas por los Gobiernos relativas al cumplimiento y medidas adoptadas para ello de los Convenios ratificados ante la OIT así como del cumplimiento de las recomendaciones adoptadas en razón de que el incremento de los Estados miembros y de los instrumentos internacionales aprobados por la Conferencia fue multiplicando el volumen de trabajo.

La Comisión de Aplicación de Normas somete a discusión anualmente los casos de un promedio de entre 25 y 30 países que en teoría son lo que presentan las violaciones más graves a algunos de los Convenios que han ratificado ante la OIT para que expliquen las medidas adoptadas para su cumplimiento o bien de los Convenios fundamentales que son de observancia para todos los Estados miembros hayan o no ratificado los mismos.

Estos países se eligen sobre la base de dos criterios de elección; siendo estos criterios:

- a) Que la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones les haya asignado un doble pie de página, lo cual presupone la inclusión obligatoria del país en el listado de casos que se analizarán la Comisión de Normas de la Conferencia.
- b) Que su inclusión haya sido acordada por los representantes del grupo de los trabajadores y de los empleadores de la Comisión.

Con respecto al primer criterio, es algo que abordaremos al referirnos a los mecanismos de control de la OIT y específicamente a la Comisión de Expertos en la Aplicación de Convenios y Recomendaciones.

En cuanto al segundo criterio, se atiende al nivel de gravedad de los incumplimientos de un Estado respecto a un Convenio que ha ratificado ante la

OIT o bien al Convenio fundamental de que se trate, a criterio de los grupos de los trabajadores y los empleadores.

Sin embargo, esta percepción obedece esencialmente a un criterio más de índole política que jurídica; de hecho, el grupo de los trabajadores a menudo es presionado por el grupo de los empleadores para aceptar la inclusión dentro del listado de casos a revisar en la Comisión de aquellos países con una tendencia progresista; de hecho, en su momento, el grupo de los empleadores pretendía anualmente la inclusión entre este listado de Cuba, luego fue Venezuela, Ecuador, Bolivia y Argentina, para citar algunos de los casos.

Ahora bien, aún y cuando el doble pie de página otorgado al caso de un país respecto a un Convenio determina su comparecencia obligada ante la Comisión de Aplicación de Normas, la denominada lista consensuada es la que resulta determinante puesto que en el año 2012, la negativa del grupo de los empleadores de aprobar una lista consensuada determinó que no se integrara Comisión de Normas en dicha Conferencia aun existiendo casos de países que contaban con el doble pie de página por el incumplimiento de algún convenio por parte de la CEACR.

Este procedimiento, si bien otorga una cuota de poder a los grupos, al menos para los trabajadores no puede considerarse conveniente porque a su vez admite la posibilidad, como pasó en el año 2012, que los trabajos de la Comisión puedan ser boicoteados por el grupo de los empleadores.

Por otra parte, esto ha producido también que el mecanismo se ocupe básicamente de la situación en países subdesarrollados y obvие situaciones igualmente graves que acontecen en los países de Europa o en la potencias industriales y que, al final, marcan tendencias que de alguna manera pueden conducir al debilitamiento del efecto de los Convenios vigentes en OIT teniendo en cuenta la situación tan asimétrica que suele existir entre estos países y los que son objeto de examen de la Comisión de normas de la Conferencia.

Estos criterios han sido también asentados por el criterio de la propia Confederación Sindical Internacional –CSI-, que es quien básicamente controla dichos mecanismos por parte de los trabajadores toda vez que minimiza la problemática Europea y muestra una peligrosa flexibilidad ante las políticas que

se aplican en Europa y que afectan las condiciones que constituyen el estado de bienestar europeo.

Esta flexibilidad ha llevado a extremos como los acontecidos en la Conferencia de 2012 en donde el trabajo de los Expertos fue duramente atacado y el grupo de los trabajadores fue presionado para imponer limitaciones a los expertos a cambio de los propios mecanismos de control de la OIT, esto, aún y cuando la propia vigencia y coherencia de los mecanismos de control es producto de la labor de los expertos.

Si bien es cierto, aún con la problemática en Europa las condiciones son mucho mejores que las que imperan en otros lugares del mundo, resultaría importante que los mecanismos de control de la OIT, esos mismos a través de los cuales se intenta mejorar las condiciones de vida de la sociedad en estos países, sirvieran en la misma medida para proteger el estado de bienestar que han construido sus sindicatos.

LA COMISIÓN DE EXPERTOS EN APLICACIÓN DE CONVENIOS Y RECOMENDACIONES:

La Comisión de Expertos en la Aplicación de Convenios y Recomendaciones –CEACR- de la OIT es un órgano creado por la Conferencia Internacional del Trabajo en 1926 junto a la Comisión de Aplicación de Normas como producto de la “Resolución relativa a los métodos por los cuales la Conferencia puede hacer uso de los informes presentados en virtud del artículo 408 del Tratado de Versalles”.

Se trata de un órgano eminentemente técnico que encabeza uno de los mecanismos regulares de control de la OIT y cuya importancia es vital para mantener la actualidad y pertinencia de los Convenios surgidos en el seno de la OIT.

No obstante, derivado de que consideramos más prudente abordar el sistema de control de que hace parte en un material específico, en esta ocasión nos

limitaremos a indicar que es un órgano que depende directamente de la Conferencia Internacional del Trabajo y cumple con la función de auxiliarle en el análisis de memorias enviadas por los gobiernos y comentarios de los interlocutores sociales sobre el cumplimiento de los convenios y recomendaciones de que los Estados hacen parte, de la misma manera que apoya y sustenta los trabajos de la Comisión de Aplicación de Normas de la misma Conferencia Internacional del Trabajo.

Es un órgano también que debido a su calidad, independencia e impacto ha sufrido un duro ataque por parte del grupo de los empleadores orientado a limitar el alcance de sus estudios relativos a los Convenios internacionales y derechos que regulan.

EL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN

El Consejo de administración es un órgano que responde a la composición tripartita de la Organización Internacional del Trabajo aunque no aplica un tripartismo en igualdad de condiciones, es el máximo órgano administrativo de la OIT y está compuesto por 56 personas que serán nombradas por un período de 3 años, pudiendo ser reelectos. El actual Consejo de administración finaliza su período en el año 2017. No obstante, según lo establece la Constitución de OIT, si no puede realizarse la elección, los miembros actuales continuarán ejerciendo esos cargos hasta que la elección pueda realizarse.

La composición del Consejo de administración será la siguiente:

- a) 28 delegados de los gobiernos de los cuales 10 serán de los países de mayor importancia industrial que no están sujetos a elección en tanto que los 18 restantes serán elegidos por los representantes gubernamentales en la Conferencia Internacional del Trabajo. Cuando lo considere oportuno, el Consejo de administración determinará cuáles son los 10 países de mayor importancia industrial. Esta resolución es apelable y será resuelta por la Conferencia Internacional del Trabajo pero la apelación no tendrá efectos suspensivos. Actualmente, los países de mayor importancia industrial, es decir los que disponen de los miembros no electivos, son los siguientes:

1. Alemania
2. Brasil
3. China
4. Estados Unidos
5. Francia
6. India
7. Italia
8. Japón
9. Reino Unido
10. Federación de Rusia

- b) 14 delegados de los trabajadores que serán electos por los delegados de los trabajadores en la Conferencia Internacional del Trabajo.
- c) 14 delegados de los empleadores que serán electos por los delegados de estos en la Conferencia Internacional del Trabajo.

El Consejo de administración elegirá de entre sus miembros un Presidente y dos vicepresidentes, uno de estos cargos debe ser ocupado por un representante gubernamental, otro por un representante de los trabajadores y el restante por un representante de los empleadores.

El Consejo establecerá las fechas y periodicidad de sus reuniones ordinarias, no obstante, puede reunirse de manera extraordinaria cuando lo soliciten al menos 16 de sus miembros.

El Consejo de administración de la OIT tiene múltiples funciones, como máximo órgano administrativo de OIT y como órgano intermedio de decisiones en la OIT por lo cual citaremos solamente las de mayor relevancia:

1. Elegir y girar instrucciones al Director de la Oficina Internacional del Trabajo, dicho funcionario es el que conocemos como Director de la OIT.
2. Determinar el lugar en el cual se celebrará la Conferencia Internacional del Trabajo, salvo que la propia Conferencia haya decidido al respecto. Esta facultad, es una facultad que aunque existe ha quedado en desuso esencialmente porque OIT cuenta actualmente con una sede en Ginebra, Suiza que cuenta con todas las condiciones de infraestructura física y de

servicios adaptadas a las necesidades de la organización, condiciones que son difíciles de reproducir en otros lugares o que implicarían demasiados costos, pese a ello, la facultad existe formalmente.

3. Determinar cuáles son los países de mayor importancia industrial, extremo que es de suma importancia ya que de esta calidad depende el nombramiento de los 10 miembros no electivos, representantes de los gobiernos, del Consejo de administración.
4. Elegir a su Presidente y dos vicepresidentes.
5. Aprobar los informes del Comité de libertad sindical.
6. Tomar la decisión relativa a la instauración de una comisión de encuesta para un país por una queja presentada al tenor de las disposiciones del artículo 26 de la Constitución de OIT.

En este aspecto, es necesario remarcar que el procedimiento de queja previsto en el artículo 26 de la Constitución de la OIT es un aspecto jurídico derivado del incumplimiento por parte de un Estado miembro de alguno de los Convenios que ha ratificado ante la OIT, el traslado de la decisión relativa a la instauración de una Comisión de Encuesta al Consejo de Administración, somete a un órgano político una decisión de índole jurídico; o mejor dicho, condiciona el procedimiento jurídico a una decisión política y ello no necesariamente se traduce en una mayor persuasión respecto al cumplimiento de los Convenios.

EL COMITÉ DE LIBERTAD SINDICAL DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN DE LA OIT

Adscrito al Consejo de Administración fue creado el Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración, que es un órgano de muchísima importancia para los trabajadores y trabajadoras puesto que es el único órgano especializado específicamente en la libertad sindical y los derechos conexos a la misma, como la negociación colectiva y el derecho de huelga.

Derivado de que cuenta con un procedimiento específico y constituye uno de los mecanismos ordinarios de control de OIT, lo abordaremos específicamente en otro documento, no obstante para los efectos de lograr una mayor y mejor comprensión, es necesario que lo situemos en la estructura de OIT ya que, además, hace parte de la misma.

LA OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO

A menudo se bromea respecto a que OIT tiene un doble significado ya que son las siglas que identifican a la Organización Internacional del Trabajo y también las siglas de la Oficina Internacional del Trabajo.

La oficina internacional del trabajo, es básicamente un órgano de naturaleza ejecutiva que depende del Consejo de Administración y este a su vez de la Conferencia Internacional del Trabajo.

Está dirigida por el Director o Directora que es electo por el Consejo de Administración siendo el Director el encargado de nombrar al personal de la Oficina Internacional del Trabajo.

El Director o Directora de la Oficina es reconocido como Director General de la OIT.

Entre las funciones de la Oficina internacional del trabajo tenemos:

1. Realizar la compilación y distribución de todas las informaciones concernientes a la reglamentación internacional de las condiciones de vida y de trabajo de los trabajadores.
2. Realizar 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.
3. Preparar los documentos sobre los diversos puntos del orden del día de las reuniones de la Conferencia;
4. Prestar 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;
5. Cumplir, de conformidad con las disposiciones de esta Constitución, los deberes que le incumban en relación con la aplicación efectiva de los convenios;
6. Redactar y editar, en los idiomas que el Consejo de Administración considere convenientes, publicaciones sobre cuestiones relativas a la industria y al trabajo que tengan interés internacional.
7. Las que específicamente le asignen la Conferencia Internacional del Trabajo y el Consejo de Administración.

EL DIRECTOR DE LA OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO:

El director de la Oficina internacional del Trabajo es electo por el Consejo de Administración para un período de 5 años pudiendo ser reelecto, es de quien depende la Oficina Internacional del Trabajo, y quien actúa como Secretario General de la Conferencia Internacional del Trabajo y el responsable por la administración de los recursos de la Organización Internacional del Trabajo de los cuales rinde cuentas al Consejo de administración y a la Conferencia Internacional del Trabajo.

De conformidad con la Constitución de OIT, es un funcionario de naturaleza diplomática, que solamente recibirá instrucciones del Consejo de Administración y de la Conferencia internacional del Trabajo en su calidad de órgano máximo de decisiones de la OIT.

Del Director de la Oficina Internacional del Trabajo dependen oficinas y dependencias muy importantes de OIT como lo es el caso de la Oficina de Actividades para los trabajadores -ACTRAV-, la Oficina de actividades para los empleadores -ACT/EMP-, el Centro de formación de Turín -ITC- y la Oficina de Diálogo Social, solamente para citar algunas.



**fundació
pau i
solidaritat**



AJUNTAMENT DE
SANT BOI DE LLOBREGAT



Ajuntament
de Santa Coloma
de Gramenet



Ajuntament
de Sant Adrià de Besòs

Ajuntament



d'Igualada



AJUNTAMENT
VILAFRANCA
DEL PENEDÈS



Ajuntament
de Mataró



AJUNTAMENT D'ESPLUGUES
BAIX LLOBREGAT



Ajuntament
de Gavà



Ajuntament de Lleida



Ajuntament
de Cerdanyola del Vallès



AJUNTAMENT
DE LA GARRIGA



Diputació de Lleida



AJUNTAMENT DE
VILANOVA I LA GELTRÚ

MSICG

**MOVIMIENTO SINDICAL INDÍGENA
Y CAMPESINO GUATEMALTECO**

5ta. Avenida 10-68 Zona 1, Oficina 511 5to. Nivel,

Edificio Helvetia Ciudad de Guatemala

movimientosicg@gmail.com

Tel:(502) 2230-5282