

I. BREVES ANTECEDENTES SOBRE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO¹

La OIT fue creada por el Tratado de Versalles en 1919 como “una parte de la organización de la liga”, que refirió a ella en su parte XIII. Desde 1919 ha tenido una vida ininterrumpida que le ha permitido pasar sobre la crisis de la Segunda Guerra Mundial, superar la desaparición de la Sociedad de Naciones, con la que estaba unida desde su nacimiento, pero de la que paulatinamente se había independizado, e incluirse luego en el sistema de Naciones Unidas.

La misma OIT reconoce que ya en el siglo XIX, dos industriales, Robert Owen (1771-1853) de Inglaterra y Daniel Le-grand (1783-1859)² de Francia, habían abogado por la creación

1 En el presente ensayo se intenta realizar un análisis socio-económico, cultural y jurídico (interdisciplinario) del objeto de estudio, y fue concebido como un material destinado para apoyo docente, en especial para las acciones que venimos realizando en el Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, en el diplomado “Etnicidad, etnodesarrollo y derechos humanos”, y cursos de capacitación destinados a dirigentes indígenas en Guatemala. En ese sentido, se transfiere información de amplio conocimiento de los expertos de la materia.

2 El primero, sociólogo inglés, nació y murió en Newton. Fue el fundador del cooperativismo y se le considera como uno de los más destacados representantes del socialismo utópico. Siendo copropietario y director de una fábrica textil en Escocia, realizó en ella una serie de reformas con las cuales se anticipó a la moderna legislación obrera, tales como la reducción de la jornada de trabajo, fundación de un economato, y la instalación de una escuela infantil y otras varias, que convirtieron a su industria en una de las más prósperas y ejemplares de toda Europa. Escribió: *A new view of society; A book of the new moral world; Autobiography*. Véase *Diccionario Enciclopédico Espasa-Calpe*, Madrid, 1992, t. 18, p. 8754. Legrand, Daniel, industrial francés (1783-1859). Sobre la fundación de la OIT, véase: Johnston, G. A., *The International Labour Organi-*

de una organización semejante. Sus ideas, tras haber sido puestas a prueba en la Asociación Internacional para la Protección de los Trabajadores, fundada en Basilea en 1901, fueron integradas en la Constitución de la OIT, adoptada por la Conferencia de la Paz de 1919.

La Constitución de la OIT fue redactada entre los meses de enero y abril de 1919 por la Comisión de Legislación Internacional. Esta comisión estuvo compuesta por 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 Americana de Trabajo.

La primera Conferencia Internacional de Trabajo, que se reunió en Washington a partir del 29 de octubre de 1919, probó los seis primeros convenios internacionales de trabajo, referentes a las horas de trabajo en la industria, el desempleo, la protección de la maternidad, el trabajo nocturno de las mujeres y la edad mínima, y el trabajo nocturno de los menores de la industria.

La labor desarrollada por la OIT entre 1919 y 1939 permitió el desarrollo del derecho internacional del trabajo y la hizo blanco de los ataques totalitarios de la época, que se tradujeron en los retiros de la Alemania nazi y de la Italia fascista de la organización.

Durante la guerra fueron trasladadas sus oficinas a Canadá. En 1944, la OIT programa su acción futura en el mundo de la posguerra. En ese entonces se aprobó la Declaración de Filadelfia, documento de trascendental importancia que reitera, actualiza y amplía los principios y objetivos de la Organización, tal como habían sido definidos en el Preámbulo de su Constitución en 1919, en función de las nuevas realidades del mundo.

zation its work for social and economic progress, Europa Publications, Londres, 1970, y Seara Vázquez, Modesto, *Tratado general de la Organización Internacional del Trabajo*, México, FCE, 1974. Al final, en la bibliografía se incluye una lista de obras y artículos especializados que versan sobre la OIT.

La Declaración de Filadelfia fue adoptada el 10 de mayo de 1944, durante la 26a. reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, congregada en Filadelfia, Estados Unidos. El presidente Franklin D. Roosevelt la calificó de resumen de las aspiraciones de una época marcada por dos guerras mundiales: “Creo rotundamente [añadió, dirigiéndose en la Casa Blanca a los delegados a la Conferencia] que las generaciones futuras la considerarán un hito en la evolución del pensamiento mundial”.

Puede decirse que la Declaración mencionada preparó el advenimiento de la Carta de las Naciones Unidas y de la Declaración Universal de Derechos Humanos, a las que sirvió de pauta.

El texto expone diez objetivos programáticos de la OIT que abarca la mayoría de los elementos esenciales del progreso social: pleno empleo y elevación de los niveles de vida; satisfacción en el puesto de trabajo; formación; política salarial; derecho de negociación colectiva; seguridad social; protección de la seguridad y la salud de los trabajadores; protección de la infancia y de la maternidad; alimentación, vivienda, medios de recreo y cultura adecuados e igualdad de oportunidades educativas y profesionales.

En la Declaración de Filadelfia se manifiesta el convencimiento de que podrá lograrse una utilización mejor de los recursos productivos del mundo, indispensable para el logro de sus objetivos, mediante medidas internacionales y nacionales eficaces, y se contrae el compromiso de la OIT de cooperar en la realización de tales medidas.

La Declaración termina afirmando que sus principios son plenamente aplicables a todos los pueblos, y que su aplicación progresiva a los pueblos, que todavía son dependientes, interesa a todo el mundo civilizado. Este concepto universal, firmado en vísperas de la adhesión a la independencia de multitud de países del “tercer mundo”, ha hecho que la Declaración de Filadelfia sea calificada como “carta de los pueblos dependientes”. El documento fue adoptado en 1944 por 41 Estados miembros de la OIT; en la actualidad, los Estados que se adhieren son 170.

En 1969 le fue otorgado el Premio Nobel. En los actos celebrados en esos días en Oslo y Ginebra, se le hizo el reco-

nocimiento a la labor cumplida por el organismo en favor de la paz, y, con ello, la aceptación de la idea de que sin justicia social y sin libertad es imposible pensar en el establecimiento de una paz verdadera y permanente.

La Organización Internacional del Trabajo constituye, dentro del sistema de Naciones Unidas, un organismo especializado. La inclusión de normas referentes a los organismos especializados, en la Declaración, se debió, en gran medida, al ejemplo de acción cumplida por la OIT en la época de la Sociedad de Naciones y a las cuestiones que en 1945 planteaban su existencia.

Las normas de la OIT son de dos tipos: convenios y recomendaciones. Los convenios son normas obligatorias para los países que los ratifican y se vuelve derecho nacional después de la ratificación; las recomendaciones no tienen ninguna fuerza obligatoria y constituyen orientación para la aplicación de los convenios.³

3 “Normas internacionales del trabajo. Las normas internacionales del trabajo se sitúan en el núcleo de las actividades de la Organización Internacional del Trabajo. A lo largo de los años, los gobiernos de los Estados miembros y sus organizaciones de empleadores y de trabajadores han elaborado normas internacionales que se refieren a todos los ámbitos laborales, como son, por ejemplo, la abolición del trabajo forzoso; la libertad de asociación; la igualdad de oportunidades y de trato; la promoción del empleo y de la formación profesional; la seguridad social; las condiciones de trabajo; la prevención de los accidentes del trabajo; la protección de la maternidad; la edad mínima para acceder al empleo; la protección de los trabajadores migrantes, y de categorías de trabajadores como la gente de mar, los pescadores, el personal de enfermería o los trabajadores de las plantaciones”. La Comisión presenta un informe anual a la Conferencia Internacional del Trabajo, que se somete al examen de un comité tripartito integrado por delegados de los gobiernos, de los empleadores y de los trabajadores.

Junto a este mecanismo ordinario de supervisión, la Constitución de la OIT prevé también otros procedimientos para velar por el respeto del sistema de normas internacionales del trabajo. Las organizaciones de empleadores y de trabajadores pueden presentar reclamaciones ante la Oficina Internacional del Trabajo, alegando el incumplimiento por parte de un Estado miembro de un Convenio que éste haya ratificado. Si el Consejo de Administración de la OIT considera admisible la reclamación, nombra una comisión tripartita para que examine la cuestión. Esta comisión presenta un informe al Consejo de Administración, en el que se recogen sus conclusiones y recomendaciones. Además, cualquier miembro puede presentar una reclamación ante la Oficina Interna-

Cabe resaltar el carácter tripartito de la OIT, que la hace particular y excepcional dentro del sistema de Naciones Unidas. En su funcionamiento, los representantes de los trabajadores y de los empleadores tienen voz y voto en pie de igualdad con los gobiernos, elegidos libremente e independientes entre sí. Aunque la OIT es un organismo intergubernamental en el sentido de que ha sido creado por un acuerdo entre Estados, y los Estados son los únicos miembros de la Organización.⁴

De acuerdo con la propia información de la OIT sobre su historia, encontramos que su fundación responde a una preocupación humanitaria. La situación de los trabajadores, cada vez más numerosos, explotados sin consideración alguna por su salud, su vida familiar y su progreso profesional y social,

cional del Trabajo contra otro miembro que, en su opinión, no haya adoptado medidas para el cumplimiento satisfactorio de un convenio que ambos hayan ratificado. El Consejo de Administración puede nombrar una comisión de encuesta para examinar la cuestión planteada e informar al respecto. El Consejo de Administración puede seguir este mismo procedimiento, ya sea de oficio, en virtud de una queja presentada por un delegado de la Conferencia. La Comisión de encuesta formula, si procede, recomendaciones sobre las medidas que deben adoptarse. Los gobiernos afectados disponen a continuación de tres meses para dar cumplimiento a dichas recomendaciones. De no mostrarse de acuerdo, pueden someter el litigio a la Corte Internacional de Justicia.

Si un miembro no da cumplimiento, dentro del plazo prescrito, a las recomendaciones formuladas por la comisión de encuesta o a la decisión de la Corte Internacional de Justicia, el Consejo de Administración puede recomendar a la Conferencia “las medidas que estime convenientes para obtener el cumplimiento de dichas recomendaciones”. OIT, *Nota informativa*, febrero de 1994.

4 En la experiencia guatemalteca, según refiere Alfonso Bauer Paíz, durante el primer gobierno de la revolución del 44, el presidente Arévalo, en lo que se conoció como el “Triángulo de Escuintla”: “había planteado una política muy parecida al del tripartidismo de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), por medio de la cual fomentaría el desarrollo económico social con empresarios, trabajadores y el gobierno revolucionario. La OIT tiene un principio que se llama tripartidismo, consistente en que la norma laboral de carácter internacional debe tener siempre como fuente de negociación la participación de los empleadores, trabajadores y gobierno. En ese sentido, la política del ‘Triángulo de Escuintla’ era en realidad un ejemplo de la política de la OIT”, *Memorias de Alfonso Bauer Paíz*, Guatemala, Rusticatio Ediciones, 1996, p. 94.

resultaba cada vez menos aceptable. Esta preocupación queda reflejada claramente en el Preámbulo de la Constitución de la OIT, en el que se afirma: “existen condiciones de trabajo que entrañan [...] injusticia, miseria y privaciones para gran número de seres humanos”.

También se basa en motivaciones de carácter político. Si no se mejoraba su situación, los trabajadores, cuyo número crecía continuamente debido a la industrialización, daría origen a conflictos sociales, que podrían desembocar 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 era económica. Cualquier industria o país que adoptara medidas de reformas sociales se encontraría en desventaja frente a sus competidores, debido a las consecuencias inevitables de esas medidas sobre los costos de producción. El Preámbulo señala que si una nación no adoptase un régimen de trabajo realmente humano, esta omisión constituiría un obstáculo para otras naciones que deseen mejorar las condiciones vigentes en sus propios países.

Los participantes en la Conferencia de la Paz añadieron otro motivo para la creación de la Organización Internacional del Trabajo, vinculado al final de una guerra a la cual los trabajadores habían contribuido considerablemente, tanto en los campos de batalla como en las actividades productivas. Esta idea está recogida en el principio mismo de la Constitución: “la paz universal y permanente sólo puede basarse en la justicia social”.

La Constitución de la OIT fue redactada entre los meses de enero y abril de 1919 por la Comisión de Legislación Internacional del Trabajo instituida por la Conferencia de la Paz. Esta Comisión estaba compuesta por 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 Americana del Trabajo (AFL). El resultado fue el establecimiento de una organización tripartita, la única de este tipo que reúne a los representantes de los gobiernos, de los empleadores y de los trabajadores en

sus órganos ejecutivos. La Constitución de la OIT se convirtió en la parte XIII del Tratado de Versalles.

La primera Conferencia Internacional del Trabajo, que se celebra anualmente, reunió en Washington, a partir del 29 de octubre de 1919, a dos representantes gubernamentales (uno de las organizaciones de empleadores y otro de las organizaciones de trabajadores de cada uno de los Estados miembros). En esta Conferencia se aprobaron los seis primeros convenios internacionales del trabajo, referentes a las horas de trabajo en la industria, el desempleo, la protección de la maternidad, el trabajo nocturno de las mujeres, y la edad mínima y el 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; un cuarto, representante de los trabajadores, y otro cuarto, representante de los empleadores—, eligió a Albert Thomas como director de la Oficina Internacional del Trabajo, que es la Secretaría permanente de la Organización. Albert Thomas era un político francés profundamente interesado por los problemas sociales, miembro del gobierno durante la guerra, y responsable de la producción de municiones. Dio a la Organización un fuerte impulso desde el primer momento. En menos de dos años se aprobaron dieciséis convenios internacionales del trabajo y dieciocho recomendaciones.

La OIT se instaló en Ginebra en el verano de 1920. Pronto se atenuó el empeño fervoroso que caracterizó su acción en los primeros años. Algunos gobiernos opinaban que se estaban adoptando demasiados convenios, que las publicaciones eran esencialmente críticas y el presupuesto muy elevado. Por consiguiente, había que reducir todo. Sin embargo, la Corte Internacional de Justicia, a instancias del gobierno de Francia, declaró que el ámbito de la OIT se extendía también a la reglamentación internacional de las condiciones de trabajo en el sector agrícola.

En 1926 se introdujo una innovación importante: la Conferencia Internacional del Trabajo estableció un sistema de supervisión de la aplicación de sus normas, que sigue funcio-

nando todavía. La Conferencia creó una Comisión de Expertos compuesta por juristas independientes cuya misión es examinar las memorias sometidas por los gobiernos y presentar anualmente un informe propio a la Conferencia.

Albert Thomas murió repentinamente en 1932, tras haber conseguido durante trece años que la OIT mantuviera una fuerte presencia en el mundo. Su sucesor, Harold Butler, de Inglaterra, director adjunto desde el nacimiento de la Organización, tuvo que hacer frente a la Gran Depresión y el consiguiente desempleo masivo. Durante este periodo, los representantes de los trabajadores y los empleadores se enfrentaron entre sí sobre el tema de la reducción de las horas de trabajo sin lograr resultados apreciables. En 1934, bajo la presencia de Franklin D. Roosevelt, Estados Unidos, que no pertenecía a la Sociedad de las Naciones, ingresó a la OIT en calidad de miembro.

En 1939, John Winant, estadounidense, antiguo gobernador de Nueva Hampshire, primer director del sistema de seguridad social de su país, que ocupaba el puesto de director adjunto de la OIT, sucedió a Harold Butler, que había dimitido. Su principal cometido fue preparar a la Organización para la guerra inminente. En mayo de 1940, la situación reinante en Suiza, aislada y amenazada en el centro mismo de una Europa en guerra, indujo al nuevo director a trasladar la sede de la Organización temporalmente a Montreal, en Canadá. Uno de sus sucesores dijo que, gracias a esa medida, se mantuvo la continuidad de la Organización y se protegió su libertad fundamental. En 1941, el presidente Roosevelt lo nombró embajador de los Estados Unidos en Londres, puesto con el que sustituyó a Joseph Kennedy.

En 1941, fue nombrado director Edward Phelan, de Irlanda. Edward Phelan conocía profundamente la OIT, ya que había participado en la redacción de su Constitución. También había desempeñado un papel importante en la reunión de Filadelfia de la Conferencia Internacional del Trabajo, durante la Segunda Guerra Mundial, a la que asistieron los representantes de los gobiernos, empleadores y trabajadores de 41 países. Los delegados aprobaron la Declaración de Filadelfia que, anexa a la Constitución, sigue siendo todavía la carta que fija los fines

y objetivos de la OIT. En 1948, durante el mandato de Phelan, la Conferencia Internacional del Trabajo adoptó el Convenio número 87 sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación.

En 1948, fue nombrado director general de la OIT un estadounidense, David Morse, quien desempeñaba funciones importantes, aunque de poca notoriedad, en la administración del presidente Harry Truman. David Morse ocupó el cargo hasta 1970. Durante este largo periodo de 22 años, el número de Estados miembros se duplicó, la Organización adquirió un carácter universal, los países industrializados quedaron en minoría frente a los países en desarrollo, el presupuesto se quintuplicó y se cuadruplicó el número de funcionarios. En 1960, la OIT creó el Instituto Internacional de Estudios Laborales, con sede en Ginebra, y 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 celebrar su 50o. aniversario.

Wilfred Jenks, de nacionalidad británica, director general de 1970 a 1973, tuvo que hacer frente a una politización de los problemas laborales, debido al enfrentamiento Este-Oeste. Su profundo conocimiento de la Organización le fue muy útil en esta labor. De hecho, había sido coautor con Edward Phelan de la Declaración de Filadelfia. Jurista renombrado, fue un firme defensor de los derechos humanos, el imperio de la ley, el sistema tripartito y la autoridad moral de la OIT en los problemas internacionales. Su contribución al desarrollo de las normas internacionales del trabajo y al mecanismo de supervisión de su aplicación, en particular la promoción de la libertad de asociación y el derecho de organización, fue muy importante.

Lo sucedió en el cargo Francis Blanchard, alto funcionario del gobierno de Francia. Francis Blanchard había dedicado la mayor parte de su carrera profesional a la OIT, participando activamente en el desarrollo en gran escala de la cooperación técnica. Diplomático y hombre de principios, desempeñó el cargo durante quince años, de 1974 a 1989. Cuando estalló una crisis a causa de la retirada de los Estados Unidos de la

Organización (entre 1977 y 1980), que provocó una reducción del 25 por ciento de su presupuesto, logró evitar que los daños fueran importantes. Encontró una solución que permitió a los Estados Unidos volver a incorporarse a la Organización, que había abandonado principalmente en protesta contra la importancia creciente que se daba al conflicto en los territorios árabes ocupados, con lo que se habían bloqueado los trabajos de la Conferencia. Se decidió dedicar una sesión especial de cada reunión anual de la Conferencia a los territorios ocupados, para dar la importancia deseada a la cuestión y, al mismo tiempo, permitir que las labores normales de la Conferencia pudieran llevarse a cabo. Durante este periodo, la OIT se comprometió resueltamente en la defensa de los derechos humanos. De este modo, la OIT tuvo una función importante en la emancipación de Polonia de la dictadura, al prestar su pleno apoyo a la legitimidad del Sindicato Solidaridad, amparando su acción en la defensa del respeto del Convenio número 87 sobre libertad sindical, que Polonia había ratificado en 1957.

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 de la Guerra Fría. Reelegido en 1993, ha señalado que su objetivo primordial es lograr que la OIT entre en el siglo XX con toda la autoridad moral, competencia profesional y eficiencia administrativa que la Organización ha demostrado durante setenta y cinco años. Frente a los nuevos problemas que se plantean, su intención es dotar a la OIT de los medios necesarios para intervenir plenamente en los principales cónclaves internacionales en los que se examina el desarrollo económico y social con el fin de situar la justicia social en el centro de los debates. Para la OIT, la justicia social ha de inspirar las decisiones políticas en el mundo actual.

En cuanto a la estructura de la OIT, es bien sabido que realiza su labor a través de tres órganos principales, todos los cuales se atienen a la característica singular de la organización que es su estructura tripartita:

1. Conferencia Internacional de Trabajo. Los Estados miembros participan en la reunión anual de la Conferencia Interna-

cional, celebrada en Ginebra en junio. Cada Estado miembro está representado por dos delegados del gobierno, un delegado de los empleadores y uno de los trabajadores. Los delegados vienen acompañados de consejeros técnicos.

Los delegados de los empleadores y de los trabajadores pueden opinar y votar de acuerdo con las instrucciones recibidas por sus organizaciones.

La Conferencia tiene una función muy importante: establece y adopta el texto de las normas internacionales del trabajo; sirve de foro en el que 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, que 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 la Conferencia para su adopción. También elige al director general de la Oficina Internacional del Trabajo.

3. La Oficina Internacional del Trabajo es la Secretaría permanente de la OIT y tiene la responsabilidad primordial de las actividades que prepara bajo la supervisión del Consejo de Administración y la dirección del director general, elegido por un periodo renovable de cinco años. La oficina también actúa en calidad de centro de investigación y documentación y de casa editora, y publica una amplia gama de estudios especializados, informes y periódicos.⁵

5 La OIT es el principal centro mundial de análisis de la información y de orientación en lo que concierne a la esfera laboral. La investigación precede, prosigue y refuerza todas las actividades prácticas de la Organización. Reconocida universalmente como fuente autorizada de información estadística, la OIT tiene la responsabilidad de elaborar estadísticas del trabajo.

Estas actividades constituyen una importante fuente de material para la OIT en su función de casa editora internacional. Entre los libros publicados con el sello de la OIT en distintos idiomas figuran estudios sobre importantes problemas internacionales de carácter laboral y social, obras de consulta básica, guías técnicas sobre temas especializados, repertorios de recomendaciones prácticas sobre seguridad y salud en el trabajo, materiales didácticos de educación obrera, y anuales sobre gestión y administración de empresas públicas y

En cuanto al control y aplicación de sus normas, cuenta con tres mecanismos de control de la aplicación de las mismas: el control ordinario, el control extraordinario y el control especial.

1. El control ordinario es sin duda el mecanismo más eficaz. Este control consiste en lo siguiente: los Estados miembros tienen la obligación de informar periódicamente por medio de un informe llamado memoria, dirigido al Consejo de Administración para la aplicación del convenio ratificado y de las

privadas. Entre sus publicaciones periódicas figuran las siguientes: *Revista Internacional del Trabajo*, especializada en cuestiones económicas y sociales; *Boletín Oficial*, que informa acerca de las actividades de la OIT y de los textos oficiales aprobados; *Documentos de Derecho Social*, que da a conocer una selección de la legislación y la reglamentación laboral en las esferas del trabajo y la seguridad social; *El Trabajo en el Mundo*, donde cada año se exponen las tendencias sociales y laborales, y las políticas pertinentes; *Conditions of Work Digest*, recopilación de informaciones sobre legislación, negociación colectiva, planes de acción y normas laborales significativas; *Educación Obrera*, mediante la cual se promueven las actividades educativas de los sindicatos y otros organismos de educación obrera; *Anuario de Estadísticas del Trabajo* y *Boletín de Estadísticas del Trabajo*. *International Labour Documentation*, boletín bibliográfico mensual, con recensiones sobre todo lo que se publica en el mundo sobre el empleo y las condiciones de trabajo. Finalmente *Trabajo* es una revista que publica cinco veces al año en cinco idiomas la Oficina de Información y Prensa de la OIT en Ginebra, cuya distribución es gratuita.

Las publicaciones de la OIT pueden obtenerse en las principales librerías o en las oficinas locales de la OIT en muchos países, o bien pidiéndolas directamente a: Publicaciones de la OIT. Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza, Tel: (022) 799 61 11; Telex: 415 647 ilo ch, Fax: (22) 798 63 58.

La OIT dispone, asimismo, de un sistema internacional de información sobre cuestiones sociales y laborales (ILIS), basado en los fondos de su vasta biblioteca. Esta biblioteca, fundada en 1919 e informatizada en 1965, publica *LABORDOC*, una base de datos de publicaciones sobre los temas que interesan a la OIT, y suministra información, documentos y formación al personal de la OIT y a una amplia gama de instituciones relacionadas con la OIT, utilizando diversas tecnologías modernas de información. La biblioteca es el nudo central de una red mundial de centros de documentación que operan en la sede de la OIT y sobre el terreno, y a través del Sistema de Referencias del ILIS ofrece acceso directo a *LABORDOC* y a varias otras fuentes importantes de información de la OIT.

dificultades encontradas. El gobierno debe enviar copia de estos informes a las organizaciones de empleadores y de trabajadores, quienes a su vez pueden comunicar a la OIT sus comentarios y observaciones relativas al informe de gobierno. La misma obligación existe para los convenios no ratificados y las recomendaciones, para las cuales los gobiernos deben explicar sus políticas en la materia. Las memorias y observaciones son analizadas por una comisión de expertos independientes: “la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones”. Cada año esta Comisión presenta un informe a una comisión tripartita de la Conferencia, la “Comisión de Normas”; las conclusiones de dicha Comisión se presentan en sesión plenaria de la Conferencia. Este mecanismo constituye un medio eficaz del control de la aplicación de las normas, por la participación de las organizaciones de trabajadores y de empleadores durante todo el proceso del control ordinario.

Sobre el particular, y para el caso del Convenio 169, recordemos la observación de Staelens, en el sentido de que si bien es cierto que las organizaciones indígenas no pueden participar directamente en el proceso, cabe indicar que por medio de trabajadores nacionales o internacionales, la comisión de expertos puede conocer de la inaplicación de un convenio en cierto país. Así, por ejemplo, en Bangladesh por medio de los comentarios de la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres, CIOSL (informe de la Comisión de 1989).

2. El control extraordinario. Este sistema se compone de dos procedimientos: la reclamación y la queja. El primer procedimiento, la reclamación, está abierto, en caso de violación de un convenio ratificado, a las organizaciones de trabajadores y empleadores, mientras que la queja está abierta únicamente a los gobiernos y al Consejo de Administración, que puede actuar de oficio en particular en caso de una denuncia presentada por un delegado a la Conferencia. En caso de reclamación o queja, una comisión tripartita del Consejo de Administración se hará cargo del caso, y realizará una investigación minuciosa con la posibilidad de “contacto directo” en el país, y presentará un informe con recomendaciones al Consejo de Administra-

ción, el que a su vez comunicará al gobierno dichas recomendaciones. Además, él puede presentar el caso a la Corte Internacional de Justicia.

Cabe precisar que estos mecanismos de control extraordinario han sido poco utilizados y que ningún caso ha sido sometido a la Corte.

3. El tercer mecanismo, “llamado control especial”, es un procedimiento muy ágil que se aplica exclusivamente en caso de violación a la libertad sindical. En tal hipótesis sugiere el profesor Staelens, las organizaciones de trabajadores pueden presentar una denuncia ante el Comité de libertad sindical del Consejo de Administración, órgano tripartito de nueve miembros que dispone de medios importantes para perseguir, en particular, el cumplimiento del Convenio 87. Este mecanismo ha sido utilizado en numerosos casos y ha dado resultados positivos. Obviamente, este recurso podría ser utilizado en caso de la violación a la libertad sindical prevista por el Convenio 169.⁶

ESTADOS MIEMBROS DE LA OIT

Afganistán	Azerbaiyán	Botswana
Albania	Bahamas	Brasil
Alemania	Bahrein	Bulgaria
Angola	Bangladesh	Burkina Faso
Antigua y Barbuda	Barbados	Burundi
Arabia Saudita	Belarús	Cabo Verde
Argelia	Bélgica	Camboya
Argentina	Belice	Camerún
Armenia	Benin	Canadá
Australia	Bolivia	Colombia
Austria	Bosnia y Herzego.	Comoras

⁶ Véase Staelens, Patric G., “El Convenio 169 de la OIT: de una política integracionista al reconocimiento del derecho de la entidad de los pueblos indios”, *Derechos indígenas en la actualidad*, México, UNAM, III, 1994, pp. 191-198.

Congo	Guinea Ecuatorial	Mozambique
Costa Rica	Guyana	Myanmar
Côte d'Ivoire	Haití	Namibia
Croacia	Honduras	Nepal
Cuba	Hungría	Nicaragua
Chad	India	Níger
Chile	Indonesia	Nigeria
China	Iraq	Noruega
Chipre	Irlanda	Nueva Zelandia
Dinamarca	Islandia	Omán
Djibouti	Islas Salomón	Países Bajos
Dominica	Israel	Pakistán
Ecuador	Italia	Panamá
Egipto	Jamaica	Papúa Nva. Guinea
El Salvador	Jamah. Árabe Libia	Paraguay
Em. Árabes Unidos	Japón	Perú
Eritrea	Jordania	Polonia
Eslovaquia	Kazajstán	Portugal
Eslovenia	Kenya	Qatar
España	Kirguistán	Reino Unido
Estados Unidos	Kuwait	Rep. Árabe Siria
Estonia	Lesotho	Rep. Centrafric.
Etiopía	Letonia	Rep. de Corea
Fed. de Rusia	Libano	Rep. Checa
Fiji	Liberia	Rep. Dem. Pop. Lao
Filipinas	Lituania	Rep. Dominicana
Finlandia	Luxemburgo	Rep. Islám. del Irán
Francia	Madagascar	Rep. de Moldova
Gabón	Malasia	Rep. U. de Tanzan.
Gambia	Malawi	Rep. Yug. de Maced.
Georgia	Mali	Rumania
Ghana	Malta	Rwanda
Granada	Marruecos	San Marino
Grecia	Mauricio	San V. y Las Gran.
Guatemala	Mauritania	Santa Lucía
Guinea	México	Sto. T. y Príncipe
Guinea-Bissau	Mongolia	Senegal

Seychelles
Sierra Leona
Singapur
Somalia
Sri Lanka
Sudáfrica
Sudán
Suecia
Suiza
Suriname

Swazilandia
Tailandia
Tayikistán
Togo
Trinidad y Tobago
Túnez
Turkmenistán
Turquía
Ucrania
Uganda

Uruguay
Uzbekistán
Venezuela
Viet Nam
Yemen
Yugoslavia
Zaire
Zambia
Zimbabwe

FUENTE: OIT, página WEB en *Internet*, versión en español: <http://www.oit.org>