

## Capítulo 9

# Preguntas y respuestas sobre la OIT

*Normas de la OIT*  *Ratificación*  *Retirada de la ratificación*  *Largo plazo de adopción de las normas*  *Normas de validez universal*  *Ingreso en la OIT*  *Contribuciones*  *Expulsión*  *Diferencias lingüísticas, religiosas y políticas*  *Organizaciones sindicales internacionales*  *Organizaciones de trabajadores*  *Afiliación*  *Reconocimiento*  *Prestación de ayuda a las organizaciones de empleadores*  *Propaganda y difusión*  *Contratación de personal*  *Becas*  *El Programa de Educación Obrera*

En este capítulo se tratan, en forma de preguntas y respuestas, diversos asuntos a que inevitablemente se hace referencia cuando en un grupo de sindicalistas se discute por primera vez acerca de la OIT. Se verá que algunos de estos asuntos ya han sido tratados y elucidados en otros capítulos, pero en tal caso el presente servirá para dar más información y hacer un repaso. Cuando una pregunta se utilice para repaso, convendrá que la persona o el grupo la conteste por sí mismo y compare después su respuesta con la que se da en este manual<sup>1</sup>.

*¿Para qué sirven las normas de la OIT si no se puede obligar a cumplirlas?*

Durante las negociaciones para fundar la OIT, los representantes de los sindicatos insistieron al principio en que las normas que adoptara la futura organización deberían revestir carácter obligatorio para todos sus miembros. A esto se opusieron de la manera más resuelta todos los gobiernos, que estimaron que ello los despojaría por completo de sus derechos soberanos en campos de tanta importancia como las condiciones de trabajo, las relaciones laborales o la política social. En efecto, se les habrían impuesto normas que los gobiernos no habrían aprobado y a las que se habrían opuesto en la Conferencia Internacional del Trabajo.

La transacción a que se llegó consistió, en primer lugar, en que las normas de las recomendaciones internacionales del trabajo no serían obligatorias: indicarían solamente las medidas a tomar pero sin crear ninguna obligación en tal sentido, como es el caso de las recomendaciones o propuestas de los órganos consultivos dentro de los ordenamientos jurídicos nacionales. En segundo lugar, respecto de las normas contenidas en los convenios internacionales del trabajo se introdujo la fase intermedia de la *ratificación*. De este modo, los gobiernos que respaldaran un convenio podrían comprometerse, cada uno por decisión propia, a darle efecto.

Por consiguiente, una vez que proceden a la ratificación contraen una obligación internacional que puede hacerse cumplir en derecho internacional, y es posible formularles reclamaciones, iniciar contra ellos procedimientos de queja por falta de cumplimiento, y en última instancia pueden tener que comparecer ante la Corte Internacional de Justicia por no haber dado cabal cumplimiento a alguna de las normas contenidas en el convenio ratificado.

Por supuesto, es relativamente poco frecuente recurrir a medidas tan radicales como la de conminar a un Estado a que comparezca ante la Corte Internacional de Justicia. La OIT prefiere hacer uso de la persuasión, los llamamientos, la asistencia y, en raras ocasiones, las críticas. La presión moral de la opinión pública internacional no debe subestimarse. A ningún representante gubernamental le resultaría agradable admitir en su declaración ante una comisión tripartita en Ginebra que su gobierno no ha dado cumplimiento a sus obligaciones. Los delegados prefieren poder decir que su gobierno ha ratificado varios convenios importantes o ha modificado la legislación del país para responder a una solicitud en tal sentido de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones.

Pero la ratificación no es la única manera de dar efecto jurídico a las normas internacionales del trabajo. La legislación nacional sufre a menudo la influencia de las normas de la OIT aun en los casos en que un país, por una u otra razón, no ha ratificado el convenio respectivo. El gran esmero con que se elaboran las normas y los profundos conocimientos técnicos en que se basan han inducido a un buen número de países a incluir en sus propias legislaciones disposiciones completas, tomadas de los instrumentos internacionales del trabajo. La verdad es que millones de trabajadores se benefician gracias a leyes nacionales sancionadas para dar cumplimiento a normas de la OIT, aunque muy pocos de ellos saben que existe una relación entre la ley de fábricas que se exhibe en su taller – o la ley de la marina mercante fijada sobre la puerta de su camarote – y un convenio internacional del trabajo.

*¿Qué ocurre si un gobierno ratifica un convenio que establece una norma inferior a las condiciones de que gozan los trabajadores del país?*

En tal caso se considera que la ratificación no afecta para nada a la ley, laudo arbitral, costumbre o acuerdo de que se trate. Supóngase que está en vigor un contrato colectivo de conformidad con el cual todo trabajador comprendido en él goza de cuatro semanas de vacaciones pagadas al año y que el país ratifica un convenio que concede tres semanas. Pues

bien, el contrato colectivo sigue en vigor. Así está prescrito en la Constitución de la OIT y reiterado en numerosos convenios; además, la justicia del principio es tan evidente que esta cuestión muy rara vez se ha planteado en la práctica.

### *¿Puede dejarse sin efecto la ratificación de un convenio?*

Sí, un Estado puede denunciar un convenio, es decir, dejar sin efecto su ratificación, pero la oportunidad de hacerlo se le presenta solamente a intervalos periódicos establecidos en el propio convenio. Exceptuados los más antiguos, los demás convenios sólo pueden denunciarse durante el año que sigue a la expiración de un período de vigencia de diez años; si no se denuncia entonces, habrá que esperar para hacerlo a la expiración de un segundo período de diez años, y así sucesivamente. Un convenio también puede denunciarse cuando se ratifica un nuevo convenio revisado sobre el mismo tema, pero éste es generalmente un procedimiento automático previsto en el nuevo instrumento. Las denuncias del primer tipo son muy poco frecuentes, y cuando ocurren se informa de ellas al Consejo de Administración. Su Grupo de los Trabajadores suele criticar las denuncias, y en 1971 el Consejo opinó que cuando un Estado tiene intención de denunciar un convenio debe consultar previamente a las organizaciones de empleadores y de trabajadores. Si después de tales consultas mantiene su decisión de denunciarlo, debería informar al Consejo de los motivos que tenga para ello. A veces, sin embargo, pueden existir buenas razones para proceder a la denuncia; por ejemplo, si se ratificó en su momento un convenio cuya finalidad original era proteger a las trabajadoras, pero más tarde llegó a considerarse que supone en la práctica una forma de discriminación que las propias mujeres no desean.

### *¿Por qué hace falta tanto tiempo para adoptar una nueva norma?*

Es cierto que el procedimiento lleva mucho tiempo, pero no ha sido posible encontrar una manera de acelerarlo sin que pierda parte de su eficacia. No debe olvidarse que, para comenzar, el Consejo de Administración debe conocer la situación general que prevalece en todo el mundo en el campo que será objeto del instrumento. Con tal fin, la Oficina ha de proporcionarle los denominados informes sobre la legislación y la práctica nacionales, y basándose en ellos el Consejo escoge los puntos técnicos para inscripción en el temario de la Conferencia General. Después hay que recopilar información más pormenorizada para la preparación de un informe preliminar, que se somete a los gobiernos de todos los Estados Miembros y en el cual se los invita a comunicar a la Oficina si estiman que el tema debe ser tratado en un nuevo convenio o

recomendación y, en caso afirmativo, cuáles son las principales disposiciones que debe contener. Como es obvio, se espera de los gobiernos que consulten a las organizaciones de empleadores y de trabajadores. Al término de esta fase, la Oficina prepara un segundo informe en el que resume las respuestas recibidas y proporciona una especie de bosquejo del instrumento o instrumentos. Tal bosquejo se somete luego, para una primera discusión, a la comisión tripartita competente de la Conferencia, comisión que, al término de sus labores, presenta a su vez un informe a la Conferencia. Con arreglo al desarrollo de la primera discusión según se exponga en este informe, la Oficina prepara el tercero de sus informes, que contiene un proyecto de instrumento – o más de uno, según el caso –, y lo envía a los gobiernos para que comuniquen sus observaciones. De conformidad con éstas, la Oficina revisa el proyecto y lo incluye en su cuarto informe, que se somete a la comisión tripartita en la siguiente reunión de la Conferencia, para una segunda discusión. La comisión normalmente adopta el proyecto de instrumento, con las enmiendas que le haya introducido en el curso de sus debates, y lo somete a la Conferencia para que a su vez lo adopte y dé así nacimiento a un nuevo instrumento internacional del trabajo. La finalidad de este prolongado procedimiento es elaborar convenios y recomendaciones que encuentren la aprobación de la mayor parte de los gobiernos y reflejen las opiniones de los tres Grupos. La experiencia ha demostrado invariablemente que su redacción gana en claridad de resultados de este extenso proceso de discusión y consulta. En algunos casos, las razones aducidas con insistencia por el grupo de los trabajadores de una comisión hicieron que ésta transformara un proyecto de recomendación en un proyecto de convenio. En definitiva, hay muchos motivos para que los trabajadores no estén demasiado descontentos del largo tiempo que exige el procedimiento.

*¿Es posible establecer normas de validez universal, habiendo como hay (en 1991) en la OIT 148 Estados Miembros?*

Consta desde siempre que este problema de la diferencia entre las condiciones imperantes en los distintos países repercute en la aplicación de las normas, si bien ya en 1967 se desaconsejó a la Comisión Consultiva Africana del Consejo de Administración que fijara unas «normas de segunda fila», las cuales dieran la impresión de que se podía autorizar en unos países algo que resultaría inaceptable en el caso de otros. En los primeros cuarenta años de existencia de la OIT, para solucionar el problema se optó por redactar los instrumentos de manera tal que encontraran la mayor aceptación posible; lo malo era que para lograr esto a veces había que contentarse con las normas menos avanzadas. Después la Conferencia ha

preferido dar cierta flexibilidad a los convenios, previendo la posibilidad de aceptar sólo una o algunas de sus partes, o bien de mejorar gradualmente las normas aplicadas – por ejemplo, la elevación en etapas sucesivas de la edad mínima de admisión al empleo –, y los resultados han sido en general satisfactorios. También se advirtió que algunos convenios habían entrado tanto en los detalles de los temas tratados que en el mejor de los casos sólo unos pocos países habían podido ratificarlos, de resultas de lo cual habían tenido poco valor en la práctica. Actualmente se hace todo lo posible para que el texto de un convenio sea breve, concreto y claro, y las disposiciones susceptibles de impedir su amplia ratificación se insertan en la recomendación que lo complementa.

Claro está que los instrumentos relativos a los derechos humanos fundamentales, como la libertad sindical, no se prestan en modo alguno a tal flexibilidad, y los trabajadores jamás darían su respaldo a un convenio que permitiera que esos derechos se reconocieran sólo parcialmente, pues sostienen que son universales y básicos y no tolerarían que se les pusieran cortapisas so pretexto de diferencias de desarrollo económico.

### *¿Qué debe hacer un país para adquirir la calidad de Miembro de la OIT?*

Si ya es Miembro de las Naciones Unidas, todo lo que debe hacer es aceptar formalmente las obligaciones de la Constitución de la OIT. Así es como llegaron a ser Miembros de la OIT la mayor parte de los Estados que ingresaron en la Organización desde la fundación de las Naciones Unidas, en 1945. Si no es miembro de las Naciones Unidas, el país puede solicitar su ingreso en la OIT, y será admitido si obtiene el respaldo de los dos tercios de los delegados presentes en la Conferencia y con derecho a voto. Por supuesto, debe aceptar las obligaciones de la Constitución.

### *¿Puede obligarse a un Estado Miembro a pagar su contribución?*

En realidad, no se puede. No hay que olvidar que, al igual que un sindicato, la OIT es una organización a la que se adhiere voluntariamente, y que su labor se basa en el consenso y en un entendimiento común de lo que es el juego limpio. Y al igual que sucede en un sindicato cuando un afiliado se da de baja, también en la OIT, cuando un Estado se retira sin pagar su contribución – cosa que ocurrió en el decenio de 1960 – no se puede hacer otra cosa que cancelar su deuda. Si un Estado no paga su contribución durante dos años, pierde su derecho de voto en todas las reuniones de la OIT; la misma regla es aplicable si el total de sus contribuciones en mora es igual o superior a la suma de sus contribuciones correspondientes a los dos últimos años. Sin embargo, la Conferencia puede decidir,

por mayoría de dos tercios, que se permita votar a dicho Miembro si llega a la conclusión de que el retraso se debe a circunstancias ajenas a la voluntad de éste, como una serie de malas cosechas, una catástrofe natural o condiciones económicas adversas. En estos últimos años así lo decidió varias veces.

### *¿Puede un Estado Miembro ser excluido de la Organización?*

En la Constitución de la OIT no existe disposición alguna que prevea tal posibilidad y si los delegados a la Conferencia General sí están convencidos de que la política social de un Estado Miembro es criticable, sólo pueden manifestar tal convicción con toda la energía posible, con la esperanza de que así lograrán que esa política se modifique. Por ejemplo, la política de *apartheid* seguida por el Gobierno de Sudáfrica provoca en mucha gente un rechazo tan vigoroso que en 1963 un número considerable de delegados a la Conferencia se negaron ruidosamente a escuchar el discurso de un delegado de ese país. Sudáfrica se retiró de la OIT el año siguiente porque no estaba dispuesta a tolerar que su política se criticara públicamente de esta manera. Posteriormente, la Conferencia adoptó varios proyectos de enmienda a la Constitución a fin de posibilitar la expulsión de un Estado Miembro por diversos motivos, entre ellos el de aplicar persistentemente una política de discriminación racial. Pero como Sudáfrica ya se había retirado de la OIT, muchos gobiernos consideraron, al parecer, que la ratificación de las enmiendas no era urgente, pues aún no han sido ratificadas por un número suficiente de Estados para entrar en vigor. Lo que precede no es más que un relato bastante simplificado de una serie de hechos más bien complejos; el lector interesado en los aspectos jurídicos de este asunto hará bien en consultar las actas de las reuniones de 1963 y 1964 de la Conferencia Internacional del Trabajo.

*Dado que los delegados hablan muchas lenguas diferentes, profesan muchas religiones diferentes y sostienen muchas opiniones políticas diferentes, ¿cómo puede el Grupo de los Trabajadores realizar sus tareas?*

El problema de las lenguas se supera casi por completo gracias a que la Oficina presta un servicio de interpretación simultánea en español, francés, inglés, alemán, árabe, chino y ruso de todos los discursos y declaraciones. Se supone que todos los delegados comprenden al menos uno de estos idiomas. Ahora bien, un delegado que sólo hable, pongamos por caso, japonés o swahili, tendrá que venir acompañado de su propio intérprete. Por consiguiente, no se presentan grandes problemas lingüísticos en las reuniones del Grupo de los Trabajadores, pero no hay duda de que en los contactos personales pueden surgir dificultades de comunicación.

A los intérpretes de la Oficina les complace dar su ayuda cuando es solicitada, pero la experiencia demuestra que, fuera de las reuniones del Grupo, casi todos los delegados conversan principalmente con otros de su misma lengua. Desde luego, esto quiere decir que el problema de obviar la barrera lingüística no ha sido totalmente resuelto.

En cuanto a las otras diferencias, el Grupo de los Trabajadores ha ido constituyendo una especie de código no escrito de bastante eficacia en la práctica. Se admite tácitamente que los trabajadores sólo pueden lograr lo que quieren colaborando entre ellos, y sus representantes siempre tratan de encontrar el terreno de entendimiento más amplio posible frente a los puntos de vista de los gobiernos y los empleadores. Hay, por su puesto, un grado considerable de toma y daca dentro del Grupo; cuando se trata de elegir a sus dirigentes o representantes, lo habitual es que se llegue a un acuerdo sin necesidad de votar, y los que resultan escogidos representan diferentes intereses sindicales, sistemas políticos nacionales y regiones geográficas. Votar es obligatorio cuando se elige, cada tres años, a los representantes de los trabajadores en el Consejo de Administración, pero incluso en este caso la elección va precedida de consultas oficiosas.

### *¿Qué papel desempeñan en el Grupo de los Trabajadores las organizaciones sindicales internacionales?*

Un papel muy importante. Aunque sus representantes en la Conferencia General no tienen la calidad de delegados, sino de observadores, estas organizaciones son muy activas y aportan una contribución apreciable a la buena marcha del Grupo. Los representantes de las organizaciones internacionales de trabajadores que gozan de estatuto consultivo completo – la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres, la Confederación Mundial del Trabajo, la Federación Sindical Mundial y la Organización para la Unidad Sindical Africana – conocen perfectamente por experiencia los procedimientos de la OIT, y sus consejos y ayuda son muy valiosos para todo delegado de los trabajadores cuya organización sindical esté afiliada a una de ellas, y sobre todo para aquel que asiste a la Conferencia por primera vez. Antes de cada reunión de la Conferencia, las organizaciones internacionales preparan documentos en que analizan los informes de la Oficina que serán objeto de examen durante la reunión y proponen enmiendas, que sus organizaciones afiliadas pueden desear apoyar, a los proyectos de instrumento y de otros textos. El secretario del Grupo de los Trabajadores de la Conferencia y los secretarios de los grupos de los trabajadores de sus diversas comisiones tripartitas son elegidos generalmente entre los observadores de las grandes

organizaciones sindicales internacionales. Otras organizaciones sindicales internacionales pueden enviar observadores a la Conferencia, entre ellas las secretarías internacionales, y en ocasiones hasta una treintena de éstas han solicitado una invitación para asistir a una de sus reuniones. Y naturalmente, cuando un punto relativo, por ejemplo, a los mineros figura en el temario, todas las organizaciones internacionales de mineros se harán representar sin ninguna duda, casi siempre por algunos de sus dirigentes, que participarán en las labores del grupo de los trabajadores de la comisión competente y le facilitarán su asesoramiento. De esta manera, un grupo de representantes de los mineros de acaso cuarenta países que se reúne por primera vez puede poner manos a la obra sin más demora que la absolutamente indispensable.

*¿Por qué en la OIT se utiliza casi siempre la expresión «organizaciones de trabajadores» en vez del vocablo «sindicatos»?*

Esta es sólo en parte una cuestión de lenguaje. En efecto, si bien el término se aplica especialmente a las asociaciones obreras, según el diccionario un sindicato es toda «asociación formada para la defensa de intereses económicos o políticos comunes a todos los asociados». Así pues, parece conveniente ser preciso y hablar de organizaciones de trabajadores aunque se quiera hacer referencia a los sindicatos en la acepción corriente de la palabra. Por otra parte, en ciertas condiciones sociales y económicas puede no ser siempre posible la afiliación de los trabajadores a un sindicato. Para la OIT son trabajadores todos los que ganan su sustento con su trabajo, pero no todos pueden afiliarse a un sindicato en ciertos países por no trabajar en situación de dependencia de un empleador, como sucede con los que pertenecen a una comunidad aldeana autónoma o a una cooperativa de producción o con el pequeño agricultor que cultiva su propia parcela. Por consiguiente, en la OIT se habla de «organizaciones de trabajadores» con más frecuencia que de «sindicatos» para evitar posibles interpretaciones erróneas.

*¿Qué debe hacer mi sindicato para afiliarse a la OIT?*

Esta pregunta es muy común, pero la respuesta es que no puede afiliarse. La OIT debe defender los intereses de las tres partes que la constituyen, y no puede anudar relaciones especiales con cierto empleador o determinado sindicato. Es comprensible que un sindicato quiera formar parte de una organización más grande y tan estrechamente relacionada con sus propias aspiraciones y preocupaciones, pero tiene amplias posibilidades de hacer representar sus intereses ante la OIT por conducto de las federaciones y confederaciones sindicales nacionales e internacionales.



### *¿Puede nuestro sindicato ser reconocido por la OIT?*

Una vez más, la respuesta es negativa. Un sindicato puede ser reconocido por un empleador o por el funcionario encargado de la inscripción de los sindicatos, pero no por la OIT. En la práctica esto no plantea ningún problema, dado que la OIT mantiene relaciones con los sindicatos por correspondencia, mediante contactos personales y merced a reuniones, sin necesidad de concederles formalmente reconocimiento alguno. Puede afirmarse, si se quiere, que la OIT reconoce a todos los sindicatos, siempre que se trate de auténticas organizaciones de trabajadores, y que mantiene relaciones con todos ellos sin discriminación.

### *¿Por qué la OIT facilita asistencia a las organizaciones de empleadores de los países en desarrollo?*

Esta pregunta la formulan a menudo trabajadores que no pueden comprender por qué razón la OIT, que se supone debe ayudar a los trabajadores, presta asistencia a los empleadores. Es fácil ver que esta opinión tiene su origen en la convicción de que los empleadores son por naturaleza opuestos a los trabajadores, convicción que la OIT no comparte. La OIT cree que los trabajadores tienen ciertos derechos fundamentales que los empleadores deben respetar. Cree además que en las relaciones de trabajo los empleadores deben guiarse por los convenios y recomendaciones internacionales del trabajo y por las resoluciones de la Conferencia General. Ahora bien, si los empleadores no están familiarizados con las normas de la OIT y no saben cómo aplicar las diversas directrices establecidas por ella a lo largo de los años, ¿cómo podrán mantener buenas relaciones con los trabajadores? La historia de las desavenencias laborales demuestra claramente que muchos conflictos agudos, que conducen incluso a actos de violencia, no reconocen por causa la mala disposición de las partes, sino el hecho de que una de ellas, o ambas, sencillamente no ve ninguna otra manera de abordar los problemas. Por eso la OIT quiere que trabajadores, empleadores y gobiernos estén bien informados de las normas que adopta la Conferencia y de las otras decisiones que toma, y presta su asistencia con tal fin, y para otros propósitos sociales y laborales conexos, siempre que estime que está justificada y le es solicitada. Y no hay duda de que tanto a los trabajadores como a sus sindicatos les interesa que las organizaciones de empleadores sean independientes y tengan clara conciencia de sus responsabilidades. En realidad, el programa de la OIT de asistencia a las organizaciones de empleadores de los países en desarrollo es muy pequeño en comparación con el Programa de Educación Obrera de la OIT. Cabe agregar a lo que precede que la OIT ayuda al perfecciona-

miento profesional del personal de dirección, sobre todo por conducto de su Programa de Cooperación Técnica y del Centro de Turín. Claro está que su objetivo es que ese personal sea capaz de hacer que sus empresas sean eficientes y produzcan utilidades, pero nunca que descarte toda otra consideración. Muy pocos trabajadores, si se les diera a elegir, preferirían trabajar con una dirección ineficaz o incapaz de hacer que la empresa rinda beneficios, pues ello iría inevitablemente acompañado de bajos salarios o de despidos. Pero los trabajadores tampoco quieren ser explotados; no desean que las utilidades sean jugosas y que sin embargo los salarios sean reducidos y la seguridad en el empleo muy escasa. Todo esto se tiene presente al perfeccionar al personal de dirección. Este perfeccionamiento y la asistencia a las organizaciones de empleadores son dos aspectos de una misma actividad. Debe tenerse presente asimismo que la ayuda de la OIT a esas organizaciones y los recursos que asigna al perfeccionamiento de personal de dirección deben ser aprobados de forma previa por órganos tripartitos de la Organización, en cuyo seno los trabajadores están debidamente representados. Y el Grupo de los Trabajadores del Consejo de Administración ciertamente se negaría a apoyar toda acción que considerara perjudicial para los intereses de los trabajadores.

El asesoramiento y la asistencia a la dirección de las empresas no se destinan con exclusividad a ningún sistema social en particular. Cualesquiera administradores de empresas y cualesquiera de sus organizaciones pueden recibir asistencia de la OIT independientemente del marco social o económico en el cual desarrollen sus actividades, y la OIT ha ayudado a establecer centros de perfeccionamiento profesional de personal de dirección en países en que la planificación de la economía está centralizada, y también en otros de economía de mercado.

*¿Por qué he oído hablar tan poco de la OIT hasta ahora?*

Diversas razones pueden explicarlo; veamos algunas. Las actividades de la OIT no son de las que causan sensación, y pocas se anuncian en los grandes titulares de los diarios o en otros medios de información. El tipo de progreso social y laboral que constituye la preocupación cotidiana de la OIT no despierta gran interés en esos medios. No obstante, una de las funciones de los directores de periódicos, radio y televisión es mantener informada a la opinión pública, de modo que deberían dar a conocer la obra constructiva que llevan a cabo la OIT y otros organismos del sistema de las Naciones Unidas. La OIT facilita un servicio de prensa, que recibe en forma ordinaria un gran número de redes de televisión, diarios y revistas, y en particular la prensa laboral. Aunque la Organización desearía sin

duda hacer más en este campo, el problema de los gastos que ello supondría no es fácil de resolver. Ya en 1946, la Delegación de la Conferencia sobre Cuestiones Constitucionales había señalado que el éxito de la Organización dependía en última instancia del apoyo que recibiera de una opinión pública bien informada<sup>2</sup>, y es evidente que siempre es bueno que exista una relación razonable entre la labor que lleva a cabo y los esfuerzos que despliega para darla a conocer. Una manera de obviar la dificultad que representa el alto costo de llegar a unos dos mil millones de trabajadores del mundo entero es que el movimiento sindical proporcione a sus miembros más y mejores informaciones sobre la OIT. En la práctica muchas organizaciones sindicales nacionales, regionales e internacionales ya prestan de esta manera un valioso servicio a la Organización, pero no todos los sindicatos están en condiciones de publicar un periódico y no todos los afiliados a los que sí publican un periódico lo leen del principio al fin.

Una cosa que puede y debe hacerse en cada central sindical nacional es encomendar a una persona – por ejemplo, el funcionario de investigaciones, el director del departamento internacional o el funcionario de prensa – la misión de recibir las noticias periódicas de la OIT y de velar por que sean puestas en conocimiento de los afiliados. La OIT inscribirá con mucho gusto a esa persona en sus listas de direcciones para el envío por correo que mantiene al día en su sede, y esta manera de proceder facilitaría la tarea de difundir informaciones sobre la OIT y ayudaría a mantener bajos los gastos. La OIT presta sus propias películas de 16 milímetros, videocasetes y otros materiales audiovisuales, a petición y a menudo gratuitamente, a organizaciones sindicales.

El Servicio de Educación Obrera de la sede de la OIT, en Ginebra, está en condiciones de asesorar acerca de la difusión de información sobre la acción de la Organización, y si se le comunican las dificultades con que se tropieza en este campo ayuda complacido a resolverlas. Por su parte, los sindicatos pueden actuar como grupo de presión en sus respectivos países, por ejemplo escribiendo artículos para la prensa o desplegando esfuerzos a fin de que en el tratamiento de temas de interés nacional las estaciones de televisión utilicen películas de la OIT o las estaciones de radio hagan uso de las grabaciones en cinta magnetofónica preparadas por ella.

*¿Podría yo obtener un empleo en la OIT?*

No habría ninguna razón para que no lo obtuviera, de haber un puesto vacante y poseer usted la competencia y la experiencia requeridas para ocuparlo. Con arreglo a sus necesidades y a los recursos de su presupuesto,

la OIT contrata personal tanto en los países desarrollados como en desarrollo, y ofrece igualmente contratos para la ejecución de tareas determinadas en el campo de la cooperación técnica a las personas que unen a la experiencia exigida los conocimientos especializados necesarios en cada caso. No obstante, pese a que los requisitos que hay que satisfacer son rigurosos, los aspirantes a llenar una vacante pueden ser muchos, de modo que conseguir un empleo en la OIT no es fácil. Su sede suministra a petición el formulario de solicitud de empleo y lleva un registro de todas las personas competentes que quieren que se les dé la oportunidad de servir a la Organización. En la Oficina trabajan personas pertenecientes a más de cien nacionalidades.

### *¿Concede la OIT becas a trabajadores?*

Sí, aunque no muchas en comparación con las que se le piden. el Instituto Internacional de Estudios Laborales, en la sede de la OIT, ofrece cada año una cantidad limitada de becas a personas de los círculos gubernamentales, empresariales y sindicales para que asistan a sus cursos. Las invitaciones para proponer posibles cursillistas se envían a los gobiernos, así como directamente a las organizaciones de trabajadores y de empleadores, según la índole del curso, y no se escatiman esfuerzos para lograr una distribución geográfica equilibrada. Toda persona puede pedir información acerca de los futuros cursos al director del Instituto, de preferencia por conducto de su sindicato o de otro patrocinador.

Asimismo, se dictan cursos en el Centro Internacional de Formación de Turín. En su mayor parte tienen por finalidad, como el nombre del Centro lo indica, el perfeccionamiento profesional y técnico para satisfacer las necesidades de los países en la materia, y las becas correspondientes se ofrecen a los gobiernos, pero hay igualmente algunos cursos destinados a dirigentes sindicales actuales o potenciales, ofreciéndose en este caso las becas directamente a los sindicatos. En todo lo relacionado con estos últimos cursos, el Servicio de Educación Obrera de la OIT colabora muy de cerca con el Centro de Turín. Puede obtenerse información sobre el programa de estos cursos de educación obrera pidiéndola al director del Centro.

Igualmente, el Programa de Educación Obrera de la OIT otorga un número limitado de becas a estudiantes propuestos por los sindicatos nacionales de sus países, a fin de que tomen parte, por ejemplo, en cursos o seminarios de educación obrera organizados a nivel regional o internacional, las más de las veces no en Ginebra, sino en países en desarrollo. En ocasiones, estas becas también se conceden a un sindicalista de un país en

desarrollo propuesto por su central sindical nacional para recibir cierto tipo de educación obrera en el extranjero.

### *¿Qué resultados concretos produce el Programa de Educación Obrera de la OIT?*

Medir sus resultados con exactitud no es fácil. Ayudar a la gente a mejorar su educación no es lo mismo que construir viviendas o carreteras. La verdad es que la educación descansa en gran medida en la fe, pues nunca se sabe con seguridad cuánta semilla caerá en tierra fértil y cuánta se llevará el viento. Pero del hecho de que las solicitudes de ayuda en la esfera de la educación obrera que la OIT recibe de los sindicatos son constantes y van en aumento se deduce sin lugar a dudas que, a juicio del movimiento sindical, el Programa es muy útil para responder a una amplia gama de necesidades que se dejan sentir en esta esfera tanto en las zonas urbanas como en las rurales.

Otra demostración de la utilidad del Programa es que muchas personas que obtuvieron de la OIT una beca para recibir educación obrera en el extranjero llegaron después a ocupar cargos elevados y de gran responsabilidad en los movimientos sindicales de sus respectivos países, y otras trabajan para la OIT sobre el terreno como especialistas en educación obrera. Los que han participado en cursos y seminarios de educación obrera organizados con ayuda de la OIT suman ya miles, y como el propósito de muchos de esos cursos y seminarios es formar instructores de educación obrera, sus beneficios se ven multiplicados. Por si esto fuera poco, muchos de los sistemas o institutos de educación obrera que existen actualmente en el mundo en desarrollo fueron establecidos con la asistencia de los expertos de la OIT en educación obrera. Esta es una de las mejores formas de cooperación técnica, porque su meta es ayudar a los sindicatos a ayudarse a sí mismos. El Programa de Educación Obrera de la OIT no pretende de ninguna manera educar a los trabajadores, pero tiene la satisfacción de haber contribuido a crear los medios gracias a los cuales esta tarea se lleva a cabo. Y no debe olvidarse que la OIT ha facilitado a los sindicatos una extensa variedad de guías, manuales, monografías, cintas, audiocasetes y videocasetes, películas y otros medios audiovisuales.

En definitiva, parece lógico llegar a la conclusión de que esos servicios de educación obrera constituyen en conjunto una contribución nada desdeñable al progreso de los trabajadores.

La educación obrera no es un fin en sí misma. La OIT cree que la existencia de organizaciones sindicales eficaces es esencial para la justicia social y

que la educación y la sindicación deben ir de la mano. Su Programa de Educación Obrera es una parte pequeña pero importante del esfuerzo total de la Organización para lograr un verdadero mejoramiento de las condiciones de vida y de trabajo, y de la posición social de los trabajadores y sus familias, y para asegurar que no se vean expuestos a la explotación y las privaciones.

### **Notas**

<sup>1</sup> El instructor del grupo deseará quizá complementar las respuestas dadas con materiales adicionales que estimulen el interés y el debate.

<sup>2</sup> OIT: *Informe de la Delegación de la Conferencia sobre Cuestiones Constitucionales sobre las labores de su primera reunión, 21 de enero-15 de febrero de 1946* (Montreal, 1946), párrafo 122.