

CENTRO DE APOYO AL DESARROLLO LABORAL



DÍA DEL TRABAJADOR

1° de Mayo

Material elaborado por:
Rodolfo Eróstegui Torres

Con los auspicios de:

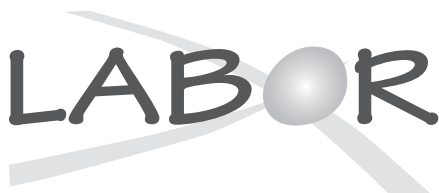


CENTRO DE APOYO AL DESARROLLO LABORAL



DÍA DEL TRABAJADOR
1° de mayo

CENTRO DE APOYO AL DESARROLLO LABORAL



DÍA DEL TRABAJADOR

1º de Mayo, 2011

Con los auspicios de:



Primera edición, marzo 2011

D.L. N° : 4 - 1 - 947 - 11

*Material elaborado por:
Rodolfo Eróstegui Torres*

© LABOR

*Calle Gregorio Reynolds 612
(Edificio María Cristina)
Piso 8 Oficina 8-A, Plaza España,
Sopocachi. Teléfono 591-2-2420167.
Correo electrónico: info@labor.org.bo
www.labor.org.bo*

*Diagramación e impresión:
"Garza Azul" Impresores & Editores
Teléfono 2232414 • Casilla 12557*

La Paz - Bolivia

CONTENIDO

Introducción.....	7
I. La masacre de Chicago.....	9
1. La historia.....	9
2. Epílogo:	12
II. Día del Trabajador Boliviano.....	15
III. Legislación de la jornada laboral	19
a. Nuestra legislación.....	20
IV. La OIT y la jornada laboral	23
a. Convenio No. 1 de la OIT	25
V. Los actores de la relación laboral	37
1. Central Obrera Boliviana	37
a. Organización de la COB	38
2. Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social	39
3. Confederación de Empresarios Privados de Bolivia	40
a. Estructura organizacional	41
b. Funciones	42
c. Afiliadas	42
VI. Qué es la OIT	45
a. La Cronología de la OIT.....	45
b. Primera Conferencia Internacional del Trabajo (CIT).....	47

INTRODUCCIÓN

Muy a menudo escuchamos en comunicadores sociales (de radio, televisión y prensa escrita), en trabajadores, en empleadores e incluso en dirigentes sindicales afirmar que el 1 de mayo se celebra el día del trabajo y no el día del trabajador. Quizá esto lo hacen porque fue hace 125 años que se sucedieron los hechos históricos que dieron lugar a esta conmemoración.

Esa razón nos empuja y obliga a todos los que trabajamos en el Centro de Apoyo al Desarrollo Laboral, LABOR, escribir esta pequeña cartilla que recuerde el por qué el 1 de mayo es el día del trabajador. Pero también presentamos una resolución, con sus antecedentes históricos, sobre la determinación de crear el día del trabajador boliviano. Hasta donde yo conozco, jamás las organizaciones sindicales hicieron de esta resolución una tradición nacional de la clase trabajadora. Seguramente esta actitud se deba a la poca información sobre el incidente que llevó a los dirigentes de Uncía a determinar el día 4 de junio como el día del trabajador boliviano.

Y aprovecharemos para describir todas aquellas instituciones que promocionan o que deberían promocionar el trabajo digno.

Todo lo presentaremos en lenguaje sencillo y fácil de entender.

I. La masacre de Chicago

1. La historia

Resulta que en los Estados Unidos de Norteamérica (United State of América) en el siglo XIX, los trabajadores también hacían huelgas, paros y bloqueos, todo aquello que todavía nosotros seguimos haciendo para reivindicar nuestros derechos.

Cuando asumían esas actitudes los trabajadores, los aparatos represivos e ideológicos del Estado, los reprimían: Salían los destacamentos de la policía y los tomaban presos e incluso los masacraban. Los medios de comunicación los combatían ideológicamente afirmando que de aceptar las solicitudes laborales el país se dirigiría al abismo.

Pero esta lucha no comenzó en 1886, sino que desde finales de los años 40 del Siglo XIX, los trabajadores norteamericanos, muchos de ellos inmigrantes europeos, se organizaron en Ligas para luchar por las 8 Horas. Si hacemos una cronología de los puntos históricos más sobresalientes al respecto encontraremos los siguientes hechos:

- En 1881 se constituyó en Pittsburgh la **American Federation of Labor (AFL)**¹, de origen anarquista, que exigió desde su primer congreso un riguroso cumplimiento de la jornada de 8 horas para los que trabajaban en obras públicas.
- En su II congreso, celebrado en Cleveland en 1882, la AFL aprobó una declaración, presentada por los delegados de Chicago, para que se extendiera el beneficio de las 8 horas a todos los trabajadores, sin distinción de oficio, sexo o edad.

1 En español: Federación Norteamericana del Trabajo

- El III congreso de la AFL (1883) acordó solicitar al Presidente de los Estados Unidos que impulsara la ley de las 8 horas. También envió cartas a los Partidos Republicano y Demócrata, para que definieran sus respectivas posiciones sobre la jornada de 8 horas y otras reivindicaciones de los trabajadores.
- En el IV Congreso de 1884, la AFL resuelve que la duración de la jornada sea de 8 horas a partir del 1 de mayo de 1886. Se recomienda a todas las organizaciones sindicales que trataran de hacer promulgar leyes con ese contenido en todos los Estados que componían la Unión Americana. De esta manera en los siguientes dos años los trabajadores se organizaron y fortalecieron ideológicamente, lo que acrecentó la combatividad y la solidaridad entre los trabajadores.
- En 1886, el Presidente de los EE.UU. Andrew Johnson promulgó la ley llamada **Ley Ingersoll**, mediante la cual se disponía, que la jornada laboral debía ser de ocho horas diarias. Sin embargo, la mayoría de los empleadores no la acataron. Por ello la AFL determinó hacer respetar dicha conquista y convocó a una huelga general en todo los Estados Unidos a partir del 1^{ro} de mayo. Se escogió ese día para que estalle la huelga general, porque en esa fecha se debían renovar los contratos colectivos de trabajo.

La instrucción para todo el movimiento sindical norteamericano era que ninguna persona debía trabajar más de 8 horas al día. Por ello el 1 de mayo se declararon más de 5,000 huelgas y casi 350 mil huelguistas dejaron las fábricas para ganar las calles y dar a conocer a la población en general sus demandas.

De esta manera se sucedieron algunos hechos a partir del primero de mayo:

- El primero de mayo se inicia la huelga general.

- En Chicago, luego de dos días de protesta, el 3 de mayo, muchos huelguistas, acompañados por sus familias, se congregaron frente a la planta de Mc Cornick para protestar y reclamar el cumplimiento de la Ley. La fábrica de equipo agrícola Mc Cormick habían contratado a un grupo de personas para romper las reuniones, las asambleas y los mítines de los trabajadores. Estas fuerzas privadas se unieron a las de la policía y conjuntamente arremetieron contra los manifestantes, los reprimieron brutalmente tanto a los trabajadores como a las mujeres, niños y ancianos, con un saldo de varios muertos y heridos.
- El 4 de mayo los trabajadores se volvieron a congregarse en un lugar abierto, denominado **Haymarket**. La Asamblea era pacífica y al momento que hacía uso de la palabra el último orador, y cuando la gente se disponía a irse, porque comenzó a llover, y cuando apenas quedaban unos cientos de manifestantes, se presentó un destacamento de 200 policías fuertemente armados ordenando a los presentes dispersarse. De filas de los trabajadores, aparentemente por la acción de un infiltrado, lanzaron una bomba que explotó entre los policías hiriendo a por lo menos 60 uniformados y muerto uno. La respuesta policial fue la represión: **Haymarket** se convirtió en una zona de tiro a mansalva. Cientos de huelguistas fueron heridos, varios acribillados, y la sangre tiñó las calles de Chicago.

Lo que siguió fue una cacería de brujas ordenada por el poder político y el económico en contra de los dirigentes sindicales: se allanaron casas y locales obreros, se prohibieron las asambleas sindicales. Pero la cacería de brujas llegó también a algunos medios de comunicación independientes que fueron clausurados. Mientras que los medios de comunicación afines al poder político y económico señalaron a los dirigentes como anarquistas y pidieron la cárcel y la horca.

Los dirigentes presos fueron sometidos a juicio. El jurado fue conformado por hombres de negocios y un pariente del policía muerto. Se los acusó de complicidad de asesinato, por el incidente de la bomba. La mayoría de los enjuiciados no había estado presente en los enfrentamientos y uno de los enjuiciados era el que hacía uso de la palabra cuando explotó la bomba.

El 11 de noviembre de 1887, un año y medio después de la gran huelga por las 8 horas, fueron ahorcados en la cárcel de Chicago los dirigentes anarquistas y socialistas August Spies, Albert Parsons, Adolf Fischer y George Engel. Otro de ellos, Louis Lingg, se había suicidado el día anterior. La pena de Samuel Fielden y Michael Schwab fue conmutada por la de cadena perpetua, es decir, debían morir en la cárcel, y Oscar W. Neebe estaba condenado a quince años de trabajos forzados. El proceso había estremecido a Norteamérica y la injusta condena (sin probárseles ningún cargo) conmovió al mundo. Cuando Spies, Parsons, Fischer y Engel fueron colgados, la indignación no pudo contenerse, y hubo manifestaciones en contra del capitalismo y de sus jueces en las principales ciudades del mundo. De allí empezó a celebrarse cada 1° de mayo el “Día Internacional de los Trabajadores”, conmemorando exactamente el inicio de la huelga por las 8 horas y no su aberrante epílogo. Más de medio millón de personas asistieron al cortejo fúnebre. Hoy descansan en el panteón y en todos los países del mundo son recordados como símbolo de dignidad de la clase trabajadora.

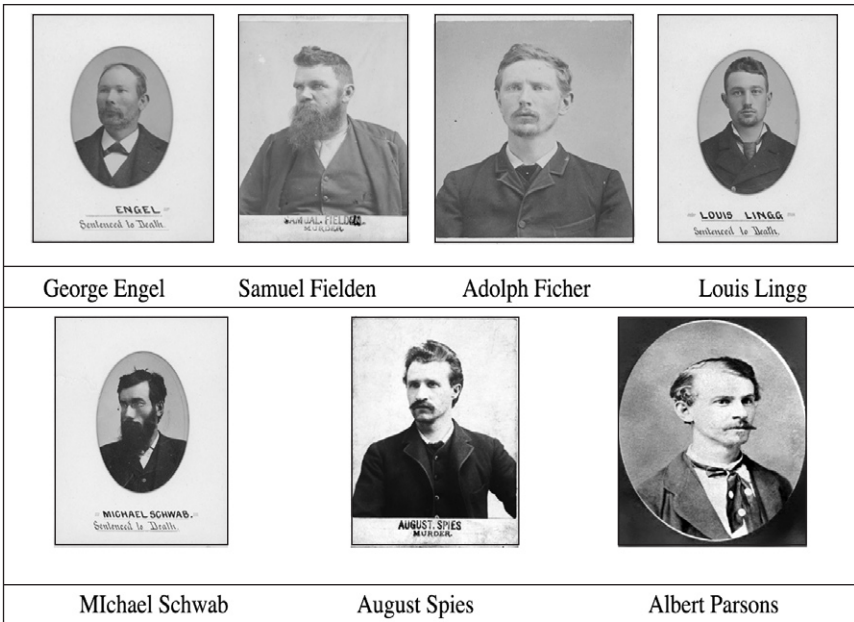
2. Epílogo:

En 1893, un nuevo gobernador de Illinois, John Atgeld, accedió a que se revisara el proceso mediante el cual habían sido sentenciados los dirigentes sindicales.

El juez Eberhardt estableció que los ahorcados no habían cometido ningún crimen y que “habían sido víctimas inocentes de un error judicial”. Schwab, Fielden y Neebe fueron puestos en libertad. La hermana del testigo Waller demostró al juez que todo lo

dicho por él era falso. Se recogieron declaraciones contra el capitán Bonfield. Se probó cómo el procurador especial Rice dispuso la integración espúrea del Jurado y otros delitos semejantes.

El Primero de Mayo se conmemora a los mártires de Chicago en todos los países del mundo exceptuando los Estados Unidos, el Reino Unido y el Principado de Andorra.



Fotos tomadas de: http://es.wikipedia.org/wiki/Revuelta_de_Haymarket

II. Día del Trabajador Boliviano

El primero de mayo de 1923, los trabajadores de Uncía se reunieron en una de sus plazas, desacatando el estado de sitio imperante en esa época y fundaron en ese acto público la Federación Obrera Central (FOC) de Uncía, creada en 1874. Esta organización fue combatida por la gerencia de la empresa minera instruyendo la creación de una nueva organización con los jefes de sección. A esta organización los trabajadores la denominaron “amarilla”. La empresa, a través de su Gerente Emilio Díaz, por supuesto se negaba a negociar con la FOC. Es más ordena el “retiro de todos los obreros que persistían federados fuera del campamento. Los serenos y las autoridades ejercían labor de amedrentamiento y represión durante todo el mes de mayo”².

Los obreros coreaban estribillos en las puertas de la gerencia diciendo:

“Soy federado de mayo, aunque corra bala no me desmayo”

Se apresa a los principales dirigentes de la FOC, Ernesto Fernández Gumercindo Rivera. A lo que los dirigentes replican con mítines y movimientos espontáneos de masa pidiendo la liberación de sus dirigentes.

“El Gobierno de Bautista Saavedra concentra fuerzas militares en Uncía y Llallagua, a cargo del Coronel José Villegas y del Mayor José Ayoroa. Las tropas del Regimiento “Ballivian 2 de Caballería”, sirven de escolta personal a Emilio Días y Máximo

2 Trifonio Delgado Gonzales, 100 años de lucha obrera en Bolivia. Editorial ISLA, Oruro 1976. PP 70.

Nava. El sub prefecto es reducido a la humillante condición de mensajero que lleva y trae órdenes entre las gerencias y el Coronel Jefe de Operaciones. El pulseo es violento, por una parte Ayoroa que quiere alejar a los dirigentes apresados del Distrito de Uncía y por otra, la enorme masa de trabajadores que insistentemente quiere y pide la libertad de estos.”³

La represión causó la muerte de los siguientes pobladores:

- Manuel Tapia Leiza,
- Raymundo Montero,
- Felix Palomino,
- Pablo Montaña,
- Timoteo Veizaga,
- Víctor Mendoza.

También se registraron heridos, los mismos que fueron confinados a Corque:

- Guillermo Gamarra,
- Gumercindo Rivera,
- Primitivo Albarracín,
- Nestor Camacho

Lastimosamente no contamos con fotos de estos mártires de los trabajadores bolivianos.

La Federación Obrera Central fue descabezada y disuelta por la acción de las balas.

Esto es interpretado por los uncieños como una afrenta por lo que casi toda la población sale en defensa de sus dirigentes presos para evitar que sean llevados fuera del Distrito minero. “Ayoroa, sobre recia cabalgadura, ayudaba a sostener la avalancha.

3 Trifonio Delgado G., Ibid Op. Cit. PP 70.

Desde el montón iban y venían protestas e insultos, llegando al momento fatal en que Ayoroa inicia la “baleadura” contra la masa indefensa⁴.

Este ciclo del movimiento obrero se cierra adoptando la siguiente resolución, la misma que está referida a la masacre de trabajadores ocurrido en el centro minero de Uncía:

El Consejo Nacional de la Federación Obrera del Trabajo:

Considerando:

Que es deber ineludible del proletariado boliviano el rendir homenaje a la memoria de los trabajadores que en pos de justicia fueron cobardemente masacrados en los asientos mineros de Uncía.

Considerando:

Que el luto de dolor y miseria sembrando en gran número de viudas, la orfandad y el hambre que devoró a infinidad de niños tiernos, han sido el fruto del despotismo sanguinario de las obras de la burguesía.

Considerando:

Que es deber sagrado de los trabajadores organizados el levantar su voz de enérgica protesta contra el indigno y cruel atentado de sangre cometido en las personas de indefensos y pacíficos obreros de los minerales de Uncía, Catavi, Llallagua y sus alrededores, el 4 de junio de 1923.

Decreta:

Que el 4 de junio, se declare DÍA DEL TRABAJADOR BOLIVIANO, en consecuencia, se hará un paro general de un minuto en la Región Boliviana por todas las actividades asalariadas a Hrs. 12 del día.

Es dado en el Hogar Común de los Trabajadores, en Oruro a los tres días del mes de junio de 1926

Firman: Gumercindo Rivera, Presidente, A. Reque, Secretario, F. García, Secretario.

4 Trifonio Delgado G. Ibid Op. Cit. PP 70, 71

III. Legislación de la jornada laboral

La jornada de trabajo o jornada laboral es el tiempo diario que cada persona dedica a la ejecución del trabajo para el cual ha sido contratado. Por extensión se habla de semana laboral, mes laboral o año laboral.

La determinación de las ocho horas laborales se debe fundamentalmente de lo siguiente:



La jornada laboral es una categoría estudiada a profundidad por Carlos Marx en el Tomo I, capítulo 8 de El Capital. Simplificando el discurso marxista diremos que Jornada de trabajo es el tiempo en el cual el obrero crea valores para el capitalista.

La jornada laboral se divide en dos: en jornada necesaria y jornada excedentaria, en la jornada necesaria el trabajador crea valores que equivalen valor de su fuerza de trabajo y en la jornada excedentaria crea el plus valor, para el capitalista el cual es la ganancia para el mismo.

Marx señala que el plus valor relativo está asociado a la reducción de la jornada necesaria y el plus valor absoluto es aquel que emerge de la prolongación de la jornada laboral.

a. Nuestra legislación

La Ley General del Trabajo dispone en su Capítulo III, lo siguiente:

Artículo 46.- La jornada efectiva de trabajo no excederá de 8 horas por día y de 48 por semana. La jornada de trabajo nocturno no excederá de 7 horas, entendiéndose por trabajo nocturno el que se practica entre horas veinte y seis de la mañana. Se exceptúa de esta disposición el trabajo en las empresas periodísticas, que están sometidas a reglamentación especial. La jornada de mujeres y menores de 18 años no excederá de 40 horas semanales diurnas.

Se exceptúan a los empleados u obreros que ocupen puestos de dirección, vigilancia o confianza, o que trabajen discontinuamente; o que realicen labores que por su naturaleza no puedan someterse a jornadas de trabajo. En estos casos tendrán una hora de descanso dentro el día y no podrán trabajar más de 12 horas diarias.

Artículo 47.- La jornada efectiva de trabajo, es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrono. La jornada de trabajo podrá elevarse en caso de fuerza mayor y en la medida indispensable.

Artículo 48.- Cuando el trabajo se efectúe por equipos, su duración podrá prolongarse más allá de las 8 horas diarias y de las 48 semanales, siempre que el promedio de horas de trabajo en tres semanas, no exceda de la jornada máxima.

Artículo 49.- La jornada ordinaria de trabajo deberá interrumpirse con uno o más descansos, cuya duración no sea inferior de 2 horas en total, sin que pueda trabajarse más de 5 horas continuas, en cada periodo.

Artículo 50.- A petición del patrono, la Inspección del Trabajo podrá conceder permisos sobre horas extraordinarias hasta el máximo de 2 por día. NO se considerarán horas extraordinarias las que el trabajador ocupe en subsanar sus errores.

Artículo 51.- El patrono y sus trabajadores podrán acordar un descanso de medio día en la semana, excediendo en una hora el límite de jornada de los demás días hasta totalizar 48 horas.

IV. La OIT y la jornada laboral

La primera regulación que se hizo referente a la duración de la jornada de trabajo, fue en la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo de octubre de 1919. Esta Conferencia fue convocada por el Gobierno de los Estados Unidos de América y se realizó en Washinton.

Se convino limitar las horas de trabajo en las industrias a ocho horas diarias y cuarenta y ocho horas semanales. Este Convenio, el Número 1 de la OIT, se lo conoce como el Convenio sobre las horas de trabajo -industria- de 1919, y que fue sometido a la ratificación de los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo de acuerdo con las disposiciones de la Constitución de la esta organización.

En un estudio realizado por el experto de la OIT Jon Messenger denominado “Horarios de trabajo y preferencias de los trabajadores en los países industrializados” de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) publicado por la Editorial Routledge con los auspicios del Programa sobre Condiciones de Trabajo y Empleo de la OIT, se concluye que “hay trabajadores con jornadas excesivamente largas y, al mismo tiempo, existe otro grupo cuyas jornadas son más cortas de lo que les gustaría”. La publicación se basa en observaciones de Australia, la Unión Europea, Japón, Nueva Zelanda y Estados Unidos. El autor afirma que Estados Unidos, Australia, Nueva Zelanda y Japón se trabajan 50 horas o más a la semana mientras que en la Unión Europea la cifra se rebaja a la mitad. En la década de los 90, el número de personas que trabajó más de 50 horas semanales pasó de un 15 a un 20% en Estados Unidos

y Australia. Sólo Japón (28,1%) y Nueva Zelanda (21,3%) superan estos niveles. Por el contrario, en la mayoría de los países de la Unión Europea, esta cifra no alcanzó el 10%, oscilando entre un 1,4% en Países Bajos y el 6,2% registrado en Grecia e Irlanda. La única excepción se produjo en Reino Unido, con un porcentaje del 15,5%.

Messenger también afirma que la mitad de los trabajadores de Estados Unidos preferiría jornadas menos largas, mientras que un 17% considera normal trabajar más horas. En la Unión Europea, un 46% de los que trabajan menos preferiría jornadas más largas mientras que un 81% de los que trabajan más de 50 horas las reduciría si pudieran.

También Messenger descubre que en aquellos países en los que existe una menor regulación sobre horarios de trabajo --como Estados Unidos, Reino Unido o Australia-- los trabajadores alargan sus jornadas más de lo habitual.

Por otro lado, se denuncia que los trabajadores pueden experimentar un déficit en su jornada laboral a medida que se extiende la práctica del trabajo a tiempo parcial.⁵

El extracto nos invita a reflexionar el problema de la jornada laboral y los avances jurídicos y tecnológicos para aminorar la obtención de plusvalía absoluta analizada por Marx. Se descubre como un fenómeno permanente y variado por la influencia de las nuevas condiciones que caracterizan la forma de organizar el trabajo. Si bien en muchos países la jornada laboral se achicó, vemos que los trabajadores, por la forma y modos de insertarse en el mercado de trabajo: trabajo a domicilio, etc. la jornada se extiende más allá de las 8 horas legales, para nuestro país.

5 Tomado de: <http://www.losrecursoshumanos.com/contenidos/1181-la-oit-analiza-los-horarios-de-las-jornadas-laborales-en-los-paises-industrializados.html>

a. Convenio No. 1 de la OIT

PREAMBULO

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Washington por el Gobierno de los Estados Unidos de América el 29 de octubre de 1919;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la aplicación del principio de la jornada de ocho horas o de la semana de cuarenta y ocho horas, cuestión que constituye el primer punto del orden del día de la reunión de la Conferencia celebrada en Washington, y

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional, adopta el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre las horas de trabajo (industria), 1919, y que será sometido a la ratificación de los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo de acuerdo con las disposiciones de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo:

Artículo 1

1. A los efectos del presente Convenio, se consideran empresas industriales, principalmente: a) las minas, canteras e industrias extractivas de cualquier clase; b) las industrias en las cuales se manufacturen, modifiquen, limpien, reparen, adornen, terminen o preparen productos para la venta, o en las cuales las materias sufran una transformación, comprendidas la construcción de buques, las industrias de demolición y la producción, transformación y transmisión de electricidad o de cualquier clase de fuerza motriz; c) la construcción, reconstrucción, conservación,

- reparación, modificación o demolición de edificios y construcciones de todas clases, los ferrocarriles, tranvías, puertos, muelles, canales, instalaciones para la navegación interior, caminos, túneles, puentes, viaductos, cloacas colectoras, cloacas ordinarias, pozos, instalaciones telegráficas o telefónicas, instalaciones eléctricas, fábricas de gas, distribución de agua u otros trabajos de construcción, así como las obras de preparación y cimentación que preceden a los trabajos antes mencionados; d) el transporte de personas o mercancías por carretera, ferrocarril o vía de agua, marítima o interior, comprendida la manipulación de mercancías en los muelles, embarcaderos y almacenes, con excepción del transporte a mano.
2. Las prescripciones relativas al transporte por mar y por vía de agua interior serán fijadas por una conferencia especial sobre el trabajo en el mar y en vías de agua interiores.
 3. La autoridad competente determinará en cada país la línea de demarcación entre la industria, por una parte, y el comercio y la agricultura, por otra.

Artículo 2

- 1 En todas las empresas industriales públicas o privadas, o en sus dependencias, cualquiera que sea su naturaleza, con excepción de aquellas en que sólo estén empleados los miembros de una misma familia, la duración del trabajo del personal no podrá exceder de ocho horas por día y de cuarenta y ocho por semana, salvo las excepciones previstas a continuación: a) las disposiciones del presente Convenio no son aplicables a las personas que ocupen un puesto de inspección o de dirección o un puesto de confianza; b) cuando, en virtud de una ley, de la costumbre o de convenios entre las organizaciones patronales y obreras (a falta

de dichas organizaciones, entre los representantes de los patronos y de los obreros) la duración del trabajo de uno o varios días de la semana sea inferior a ocho horas, una disposición de la autoridad competente, o un convenio entre las organizaciones o representantes supradichos, podrá autorizar que se sobrepase el límite de ocho horas en los restantes días de la semana. El exceso del tiempo previsto en el presente apartado nunca podrá ser mayor de una hora diaria; c) cuando los trabajos se efectúen por equipos, la duración del trabajo podrá sobrepasar de ocho horas al día, y de cuarenta y ocho por semana, siempre que el promedio de horas de trabajo, calculado para un período de tres semanas, o un período más corto, no exceda de ocho horas diarias ni de cuarenta y ocho por semana.

Artículo 3

1. El límite de horas de trabajo previsto en el artículo 2 podrá ser sobrepasado en caso de accidente o grave peligro de accidente, cuando deban efectuarse trabajos urgentes en las máquinas o en las instalaciones, o en caso de fuerza mayor; pero solamente en lo indispensable para evitar una grave perturbación en el funcionamiento normal de la empresa.

Artículo 4

1. También podrá sobrepasarse el límite de horas de trabajo establecido en el artículo 2 en los trabajos cuyo funcionamiento continuo, por razón de la naturaleza misma del trabajo, deba ser asegurado por equipos sucesivos, siempre que el promedio de horas de trabajo no exceda de cincuenta y seis por semana. Este régimen no influirá en las vacaciones que puedan ser concedidas a los trabajadores, por las leyes nacionales, en compensación del día de descanso semanal.

Artículo 5

1. En los casos excepcionales en que se consideren inaplicables los límites señalados en el artículo 2, y únicamente en dichos casos, los convenios celebrados entre las organizaciones patronales y las organizaciones obreras, en que se fije el límite diario de las horas de trabajo basándose en un período de tiempo más largo, podrán tener fuerza de reglamento si el gobierno, al que deberán comunicarse dichos convenios, así lo decide.
2. La duración media del trabajo, calculada para el número de semanas determinado en dichos convenios, no podrá en ningún caso exceder de cuarenta y ocho horas por semana.

Artículo 6

1. La autoridad pública determinará, por medio de reglamentos de industrias o profesiones: a) las excepciones permanentes que puedan admitirse para los trabajos preparatorios o complementarios que deben ejecutarse necesariamente fuera del límite asignado al trabajo general del establecimiento, o para ciertas clases de personas cuyo trabajo sea especialmente intermitente; b) las excepciones temporales que puedan admitirse para permitir que las empresas hagan frente a aumentos extraordinarios de trabajo.
2. Dichos reglamentos deberán dictarse previa consulta a las organizaciones interesadas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y deberán determinar el número máximo de horas extraordinarias que puedan ser autorizadas en cada caso. La tasa del salario de dichas horas extraordinarias será aumentada, por lo menos, en un 25 por ciento con relación al salario normal.

Artículo 7

1. Cada gobierno comunicará a la Oficina Internacional del Trabajo: a) una lista de los trabajos clasificados como de funcionamiento necesariamente continuo, en el sentido del artículo 4; b) una información completa acerca del cumplimiento de los convenios previstos en el artículo 5; c) datos completos sobre las disposiciones reglamentarias adoptadas en virtud del artículo 6, y sobre la aplicación de las mismas.
2. La Oficina Internacional del Trabajo presentará cada año una memoria sobre esta materia a la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo.

Artículo 8

1. Con objeto de facilitar la aplicación de las disposiciones del presente Convenio, cada empleador deberá: a) dar a conocer, por medio de carteles colocados en un sitio visible de su establecimiento u otro lugar conveniente, o en cualquier otra forma aprobada por el gobierno, las horas en que comience y termine el trabajo, y si el trabajo se realiza por equipos, las horas en que comience y termine el trabajo de cada equipo. Las horas se fijarán de manera que no excedan de los límites señalados en el presente Convenio y, una vez notificadas, no podrán modificarse sino en el modo y con el aviso aprobados por el gobierno; b) dar a conocer, en la misma forma, los descansos concedidos durante la jornada de trabajo que no se consideren comprendidos en las horas de trabajo; c) inscribir en un registro, en la forma aprobada por la legislación de cada país o por un reglamento de la autoridad competente, todas las horas extraordinarias efectuadas de acuerdo con los artículos 3 y 6 del presente Convenio.
2. Se considerará ilegal emplear a una persona fuera de las horas fijadas en virtud del apartado a) o durante las

horas señaladas en virtud del apartado b) del párrafo 1 de este artículo.

Artículo 9

Para la aplicación del presente Convenio al Japón, se tendrán en cuenta las modificaciones y condiciones siguientes:

- a. se consideran empresas industriales, principalmente: las empresas enumeradas en el apartado a) del párrafo 1 del artículo 1; las empresas enumeradas en el apartado b) del párrafo 1 del artículo 1, si emplean diez personas por lo menos; las empresas enumeradas en el apartado c) del párrafo 1 del artículo 1, siempre que las mismas estén comprendidas en la definición de fábricas, formulada por la autoridad competente; las empresas enumeradas en el apartado d) del párrafo 1 del artículo 1, con excepción del transporte de personas o de mercancías por carretera, la manipulación de mercancías en los muelles, embarcaderos y almacenes, y el transporte a mano; y sin tener en cuenta el número de personas empleadas, aquellas empresas industriales, enumeradas en los apartados b) y c) del párrafo 1 del artículo 1, que la autoridad competente declare muy peligrosas o en las que se realicen trabajos insalubres;
- b. la duración efectiva del trabajo de toda persona de quince años, por lo menos, empleada en una empresa industrial pública o privada, o en las dependencias de la misma, no excederá de cincuenta y siete horas por semana, salvo en la industria de la seda cruda, en la cual la duración del trabajo podrá ser de sesenta horas semanales;
- c. la duración efectiva del trabajo no podrá exceder en ningún caso de cuarenta y ocho horas por semana para los niños menores de quince años empleados en

- empresas industriales, públicas o privadas, o en sus dependencias, ni para las personas empleadas en los trabajos subterráneos en las minas, cualquiera que sea su edad;
- d. el límite de las horas de trabajo podrá ser modificado en las condiciones previstas en los artículos 2, 3, 4 y 5 del presente Convenio, sin que la relación entre la duración de la prórroga concedida y la duración de la semana normal pueda ser superior a la relación que resulta de las disposiciones de dichos artículos;
 - e. se concederá a todos los trabajadores, sin distinción de categorías, un período de descanso semanal de veinticuatro horas consecutivas;
 - f. las disposiciones de la legislación industrial del Japón que limitan su aplicación a las empresas en que hay empleadas por lo menos quince personas se modificarán de manera que dicha legislación se aplique en lo sucesivo a las empresas en que haya empleadas por lo menos diez personas;
 - g. las disposiciones de los apartados anteriores del presente artículo entrarán en vigor a más tardar el 1 de julio de 1922; sin embargo, las disposiciones contenidas en el artículo 4, tal como quedan modificadas por el apartado d) del presente artículo, entrarán en vigor a más tardar el 1 de julio de 1923;
 - h. el límite de quince años previsto en el apartado c) del presente artículo se elevará a dieciséis años a más tardar el 1 de julio de 1925.

Artículo 10

En la India británica, el principio de la semana de sesenta horas será adoptado para todos los trabajadores empleados en las industrias actualmente

comprendidas en la legislación industrial cuya aplicación esté garantizada por el Gobierno de la India, así como en las minas y en las categorías de trabajos ferroviarios que se enumeren a este efecto por la autoridad competente. Esta autoridad no podrá autorizar modificaciones al límite antes mencionado sino teniendo en cuenta las disposiciones contenidas en los artículos 6 y 7 del presente Convenio. Las demás disposiciones del presente Convenio no se aplicarán a la India, pero en una reunión próxima de la Conferencia General deberá estudiarse un límite más reducido de las horas de trabajo.

Artículo 11

Las disposiciones del presente Convenio no se aplicarán a la China, a Persia, ni a Siam, pero el límite de las horas de trabajo en dichos países deberá ser examinado en una próxima reunión de la Conferencia General.

Artículo 12

Para la aplicación del presente Convenio a Grecia, la fecha de entrada en vigor de sus disposiciones, de conformidad con el artículo 19, podrá ser aplazada hasta el 1 de julio de 1924 en lo que respecta a las siguientes empresas industriales: 1) fábricas de sulfuro de carbono, 2) fábricas de ácidos, 3) tenerías, 4) fábricas de papel, 5) imprentas, 6) aserraderos, 7) depósitos de tabaco y establecimientos dedicados a su preparación, 8) trabajos a roza abierta en las minas, 9) fundiciones, 10) fábricas de cal, 11) tintorerías, 12) vidrierías (sopladores), 13) fábricas de gas (fogoneros), 14) carga y descarga de mercancías, y, a más tardar, hasta el 1 de julio de 1924 en lo que concierne a las empresas industriales siguientes:

- 1) industrias mecánicas: construcción de máquinas, fabricación de cajas de caudales, balanzas, camas, tachuelas, perdigones de caza, fundiciones de hierro y bronce, hojalatería, talleres de estañado y fábricas de aparatos hidráulicos;
- 2) industrias del ramo de construcción: hornos de cal, fábricas de cemento, de yeso, tejares, ladrillerías y fábricas de losas, alfarerías y aserraderos de mármol, trabajos de excavación y de construcción;
- 3) industrias textiles: hilaturas y tejidos de todas clases, excepto las tintorerías;
- 4) industrias de la alimentación: fábricas de harinas, panaderías, fábricas de pastas alimenticias, fábricas de vinos, alcoholes y bebidas, almazaras, fábricas de productos de confiterías y de chocolate, fábricas de embutidos y de conservas, mataderos y carnicerías;
- 5) industrias químicas: fábricas de colores sintéticos, vidrierías (excepto los sopladores), fábricas de esencia de trementina y de tártaro, fábricas de oxígeno y de productos farmacéuticos, fábricas de aceite de linaza, fábricas de glicerina, fábricas de carburo de calcio, fábricas de gas (excepto los fogoneros);
- 6) industrias del cuero: fábricas de calzado, fábricas de artículos de cuero;
- 7) industrias del papel y de la imprenta: fábricas de sobres, de libros de registro, de cajas, de sacos, talleres de encuadernación, de litografía y de cincografía;
- 8) industrias del vestido: talleres de costura y ropa blanca, talleres de prensado, fábricas de mantas, de flores artificiales, de plumas y pasamanerías, fábricas de sombreros y paraguas.
- 9) industrias de la madera: ebanistería, tonelería, carretería, fábricas de muebles y de sillas, talleres de construcción de marcos, fábricas de cepillos y de escobas;
- 10) industrias eléctricas: fábricas de producción de corriente, talleres de instalaciones eléctricas;

- 11) transportes por tierra: empleados de ferrocarriles y tranvías, fogoneros, cocheros y carreteros.

Artículo 13

Para la aplicación del presente Convenio a Rumania, la fecha en que las disposiciones del mismo deberán entrar en vigor, según el artículo 19, podrá ser aplazada hasta el 1 de julio de 1924.

Artículo 14

Las disposiciones del presente Convenio podrán suspenderse en cualquier país, por orden del gobierno, en caso de guerra o de acontecimientos que pongan en peligro la seguridad nacional.

Artículo 15

Las ratificaciones formales del presente Convenio, de acuerdo con las condiciones establecidas por la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, serán comunicadas, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

Artículo 16

1. Todo miembro de la Organización Internacional del Trabajo que ratifique el presente Convenio se obliga a aplicarlo en aquellas de sus colonias o posesiones o en aquellos de sus protectorados que no se gobiernen plenamente por sí mismos, a reserva de: a) que las condiciones locales imposibiliten la aplicación de las disposiciones del Convenio; b) que puedan introducirse en el Convenio las modificaciones necesarias para su adaptación a las condiciones locales.
2. Cada Miembro deberá notificar a la Oficina Internacional del Trabajo su decisión en lo que concierne a cada una de sus colonias o posesiones o

a cada uno de sus protectorados que no se gobiernen plenamente por sí mismos.

Artículo 17

Tan pronto como las ratificaciones de dos miembros de la Organización Internacional del Trabajo hayan sido registradas en la Oficina Internacional del Trabajo, el Director General de la Oficina notificará el hecho a todos los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo.

Artículo 18

Este Convenio entrará en vigor en la fecha en que el Director General de la Oficina Internacional del Trabajo haya efectuado dicha notificación, y sólo obligará a los Miembros que hayan registrado su ratificación en la Oficina Internacional del Trabajo. Desde dicho momento, este Convenio entrará en vigor, para cualquier otro Miembro, en la fecha en que haya sido registrada su ratificación en la Oficina Internacional del Trabajo.

Artículo 19

Todo Miembro que ratifique el presente Convenio se obliga a aplicar sus disposiciones a más tardar el 1 de julio de 1921, y a tomar las medidas necesarias para el cumplimiento de dichas disposiciones.

Artículo 20

Todo Miembro que haya ratificado el presente Convenio podrá denunciarlo a la expiración de un período de diez años, a partir de la fecha en que se haya puesto inicialmente en vigor, mediante un acta comunicada, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo. La denuncia no surtirá efecto hasta un año después de la fecha en que se haya registrado en la Oficina Internacional del Trabajo.

Artículo 21

Por los menos una vez cada diez años, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo deberá presentar a la Conferencia General una memoria sobre la aplicación de este Convenio, y deberá considerar la conveniencia de incluir en el orden del día de la Conferencia la cuestión de la revisión o modificación del mismo.

Artículo 22

Las versiones inglesa y francesa del texto de este Convenio son igualmente auténticas.

V. Los actores de la relación laboral

1. Central Obrera Boliviana

La Central Obrera Boliviana (COB) es la única central sindical de Bolivia. Representa a aproximadamente 2 millones obreros bolivianos.

La COB fue fundada el 17 de abril de 1952 a los 8 días del triunfo de la Revolución Nacional del 9 de abril de 1952. Se crea sobre la base de los sindicatos mineros, afiliados en torno a la Federación Sindical de Trabajadores Mineros de Bolivia (FSTMB) y la Confederación General de Trabajadores Fabriles de Bolivia (FGTFB).

Entre 1952 y 1987, la COB fue dirigida por Don Juan Lechín Oquendo que fue también Secretario Ejecutivo de la FSTMB.

A lo largo de la historia de Bolivia, nunca (ni siquiera en la experiencia de la Asamblea Popular en el gobierno del Gral. Torres) se ha dado una participación tan directa e inmediata de las organizaciones sindicales de los obreros en el gobierno como ocurrió en 1952. En la práctica se trataba de un co-gobierno entre la Central Obrera Boliviana (COB) y el Movimiento Nacionalista Revolucionario cuyas dos cabezas eran Juan Lechín Oquendo y Víctor Paz Estenssoro.

A partir de los postulados de la tesis de Pulacayo (1946) la clase obrera mostraba su impulso y su conciencia revolucionaria en la

que se planteaba la necesidad de la toma del poder. La Revolución de 1952 no fue una revolución proletaria sino policlasista, pero estuvo fiscalizada por una fuerza obrera que inmediatamente tomó su cuota de poder en la conducción del estado.

Esta situación planteó la presencia de ministros obreros (por ejemplo, Juan Lechín o Germán Butrón) y una especie de dualidad de poderes ya mencionada por el investigador Zavaleta Mercado. La COB tenía poderes de decisión en la elección de muchos cargos importantes y fue factor determinante para la nacionalización de las minas y la reforma agraria. Fiscalizaba, a través del control obrero (que era individual y no colectivo) la administración de la Corporación Minera de Bolivia (COMIBOL) y otras importantes empresas estatales.”⁶

a. Organización de la COB

De acuerdo al Estatuto Orgánico de la Central Obrera Boliviana, parte segunda, capítulo segundo: “De los organismos que la integran”, se establece, de acuerdo al artículo noveno que, “Los órganos directivos de la Central Obrera Boliviana son por orden de jerarquía y autoridad los siguientes:

- El Congreso Nacional
- El Ampliado Nacional
- El Comité Ejecutivo Nacional (CEN)

Asimismo, el artículo décimo señala: Por orden de subordinación, los organismos se vincularán de la siguiente manera:

- Los Secretarios Ejecutivos y Presidentes de Comisiones estarán subordinados al Comité Ejecutivo Nacional.

6 Extracto de “Historia de Bolivia”, quinta edición actualizada y aumentada. José de Mesa, Teresa Gisbert y Carlos D. Mesa Gisbert; Editorial Gisbert, La Paz, 2003.

- El Comité Ejecutivo Nacional está subordinado al Ampliado Nacional.
- El Ampliado Nacional, a su vez, está subordinado al Congreso Nacional, que es la autoridad máxima de la COB.

Finalmente, el Artículo onceavo señala: “Entre un Congreso Nacional y otro, el organismo máximo es el Ampliado Nacional, entre una reunión y otra del Ampliado, el organismo máximo es el Comité Ejecutivo Nacional”.

2. Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social⁷

El 17 de mayo de 1936, el presidente Germán Busch, creó esta repartición estatal con el nombre de Ministerio de Trabajo, Comercio y Previsión Social. Busch encomendó la responsabilidad de conducir esta cartera a Waldo Álvarez, trabajador del sector gráfico y Secretario General de la Federación Obrera de Trabajadores (FOT). Este fue el primer caso en la historia de Bolivia de un obrero en el Gobierno, Álvarez entre sus primeras medidas logró la aprobación del Código del Trabajo y la sindicalización obligatoria. Cinco meses después, firmó el Decreto de reconocimiento de derechos civiles de la mujer que le permitía ejercer cargos en la industria y ocupar empleos donde no se requería más que “idoneidad”.

Al Ministro Álvarez, le siguieron en el cargo otros 107 dignatarios.

Dos Viceministerios son los brazos operativos del actual Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social:

- El Viceministerio de Trabajo y Previsión Social:
- El Viceministerio de Empleo, Servicio Civil y Cooperativas:

7 Tomado de: <http://www.mintrabajo.gob.bo/historia.asp>

Direcciones dependientes del Viceministerio de Trabajo y Previsión Social son:

- Dirección General de Trabajo, Higiene y Seguridad Ocupacional.
- Dirección General de Asuntos Sindicales.
- Dirección General de Políticas de Previsión Social.

Direcciones dependientes del Viceministerio de Empleo, Servicio Civil y Cooperativas

- Dirección General de Empleo.
- Dirección General de Servicio Civil.
- Dirección General de Cooperativas.

Direcciones que dependen directamente del Despacho ministerial:

- Dirección General de Asuntos Administrativos.
- Dirección General de Asuntos Jurídicos.
- Dirección General de Planificación.

También están bajo la dependencia de Despacho las siguientes Unidades:

Jefatura de Gabinete, Unidad de Comunicación Social, Unidad de Transparencia, Unidad de Derechos Fundamentales, Unidad de Auditoría Interna y Unidad de Relaciones Internacionales.

3. Confederación de Empresarios Privados de Bolivia⁸

La CEPB fue fundada por iniciativa de seis instituciones empresariales privadas. En la actualidad, el número de afiliadas sobrepasa las treinta, abarcando prácticamente todos los sectores

8 Tomado de la página de la OIT. <http://www.ilo.org/public/spanish/support/lib/resource/subject/history.htm>

de actividad y la totalidad de las regiones administrativas del país. Esto constituye una demostración del crecimiento que ha tenido la entidad cúpula del empresariado boliviano y el papel protagónico que le ha correspondido en estos años.

Durante las dos primeras décadas de su actuación, la entidad debió desenvolverse en el marco del modelo de capitalismo de Estado, en el cual la empresa privada estaba sometida a todo tipo de restricciones que no le permitieron desarrollarse de manera estable y con una visión clara de sus propias posibilidades. Afortunadamente, la mayoría de los empresarios realizaron un análisis autocrítico del papel que venían desempeñando y se convencieron de la necesidad del cambio. Un primer resultado de esta nueva actitud lo constituyó el pronunciamiento de la CEPN11 en 1982 por el inmediato retorno al sistema democrático. En un histórico documento con el título “Democracia Ya” la entidad empresarial cúpula señalaba que las soluciones para la situación que vivía el país en ese momento sólo podían lograrse con un gobierno legítimo, democrático y representativo que dispusiese de un período constitucional completo, a fin de actuar con perspectiva de tiempo y con credibilidad.

Desde agosto de 1985 se gestó un nuevo modelo basado en las libertades económicas que colocó al empresariado boliviano frente a todo un desafío. Este es el punto de arranque en el proceso de cambio de las concepciones que predominaron en el acontecer nacional durante casi medio siglo. Es por esto que la CEPB ha venido insistiendo en la necesidad de poner en aplicación un conjunto de reformas estructurales que permitan consolidar el modelo de economía social de mercado y brinden nuevas oportunidades para la iniciativa privada.

a. Estructura organizacional

El Gobierno de la CEPB es ejercido por las Asambleas, el Consejo Directivo y por el Comité Ejecutivo, correspondiendo la administración al Secretario Ejecutivo.

Las Asambleas, con los órganos supremos de gobiernos y de decisión, están constituidas por los representantes, por las entidades afiliadas e invitadas. Adoptan sus decisiones con más del 50% del total del valor de los votos calificados de las entidades afiliadas habilitadas existentes.

b. Funciones

La CEPB tiene por objetivo fundamental promover y participar activamente en el proceso de desarrollo económico y social del país, sustentando la filosofía de la libre empresa y la economía de mercado como bases esenciales de dicho proceso.

c. Afiliadas

La CEPB está constituida por 33 organizaciones empresariales privadas afiliadas e invitadas de todos los sectores de actividad económica. Estas organizaciones agrupan a unas 18.000 empresas de capital privado, con una mano de obra de 450.000 trabajadores, es decir, un porcentaje importante del total del sector empresarial del país.

Existen dos tipos de entidades afiliadas. Por una parte, las “Federaciones Departamentales” que agrupan en su seno a organizaciones empresariales departamentales afiliadas, a su vez, a los sectores nacionales respectivos. En segundo lugar están las “Organizaciones Sectoriales” que representan a sectores de actividad privada a nivel nacional con personalidad jurídica reconocida: el Consejo Interamericano de Comercio y Producción CICYP-Capítulo Bolivia y el Consejo de Cámaras Binacionales son organizaciones invitadas.

El Consejo Directivo es el órgano colegiado de gobierno, gestión, administración y dirección. Está compuesto por el Comité Ejecutivo, los ex-Presidentes titulares y dos representantes por cada entidad afiliada o invitada.

El Comité Ejecutivo es el órgano colegiado de permanente actuación en el gobierno, gestión, administración y dirección. Está constituido por el Presidente, el Primer Vicepresidente, el Segundo Vicepresidente, el Tesorero, el ex-Presidente inmediatamente antecesor y el Secretario Ejecutivo.

La duración del mandato de los cuatro primeros cargos señalados es de dos años, pudiendo ser reelegidos en forma continua una sola vez por un período de igual duración. Todos ellos están habilitados para optar por el mismo cargo transcurrido un lapso mínimo de dos años luego de concluidos sus últimos mandatos.

VI. Qué es la OIT⁹

La Organización Internacional del Trabajo es la agencia especializada de las Naciones Unidas que promueve el trabajo decente y productivo para mujeres y hombres, en condiciones de libertad, igualdad, seguridad y dignidad humana.

Desde sus comienzos, la OIT ha intentado promover una mejor vida para todos; como dice la Constitución de la OIT: “La paz universal y permanente sólo puede basarse en la justicia social”.

Creada por el Tratado de Versalles en 1919, al mismo tiempo que la Sociedad de Naciones, la OIT consiguió, no sólo atravesar el período de la II Guerra Mundial manteniendo sus principios, métodos y objetivos intactos, sino que además los mismos se vieron reafirmados y reforzados. A través de la guerra y de la paz, de la depresión y del boom económico, de la descolonización y de la globalización, la OIT ha reunido siempre a los actores del mundo del trabajo para forjar las soluciones a algunos de los problemas más acuciantes de nuestros tiempos y ha sabido aportar ideas, opciones e instrumentos de política, siempre con el objetivo de la justicia social.

a. La Cronología de la OIT

La idea de reglamentar el trabajo a nivel internacional se va gestando progresivamente en el curso del siglo XIX. La Primera Guerra Mundial marca un momento crucial para este movimiento:

⁹ Tomado de la página de la OIT. <http://www.ilo.org/public/spanish/support/lib/resource/subject/history.htm>

la Conferencia de la Paz, iniciada el 25 de enero de 1919, crea la Comisión de Legislación Internacional del Trabajo, encargada de elaborar la constitución de una organización internacional permanente. El texto que adopta el 11 y el 28 de abril, bajo el título de “Trabajo”, se convierte en la parte XIII del Tratado de Versalles que forma la « Constitución de la OIT ». El Tratado de Versalles fue adoptado en su totalidad por la Conferencia de la Paz el 28 de junio de 1919. Los artículos 387 al 427 tratan sobre la estructura de la OIT que comprende:

- una Conferencia General Tripartita, la Conferencia internacional del Trabajo;
- un órgano ejecutivo tripartito, el Consejo de Administración;
- una secretaría permanente, la Oficina Internacional del Trabajo, a la vez centro de investigación, de actividades prácticas y de edición.

Su funcionamiento, basado en el tripartismo, y su universalidad caracterizan a la OIT, organización única en su género. Es así que la creación de la OIT es guiada, desde sus orígenes, por el principio general de justicia social, según los términos del Tratado de Versalles, condición previa para “ una paz universal y durable”. Los Estados Miembros de la OIT han pasado de ser 44 en 1919 a 182 en 2011.

Asimismo, la OIT actúa a través de conferencias regionales, comisiones especializadas y reuniones de expertos, constituidas progresivamente a lo largo de su historia. Actualmente los diferentes campos de acción de la OIT se articulan con base en cuatro objetivos estratégicos:

- promover y ejecutar las normas y los principios y derechos fundamentales en el trabajo ;
- incrementar las posibilidades de que las mujeres y hombres obtengan un empleo y un ingreso decentes;

- incrementar la cobertura y la eficacia de la protección social para todos ;
- fortalecer el tripartismo y el diálogo social.

b. Primera Conferencia Internacional del Trabajo (CIT)

«Conferencia General de los representantes de los Miembros», la Conferencia Internacional del Trabajo es el órgano plenario de la OIT que elabora, adopta y supervisa las normas internacionales del trabajo. Constituye una tribuna mundial del trabajo en la que se debaten cuestiones sociales.

La primera reunión de la CIT que congrega a delegaciones de 40 países, se lleva a cabo en Washington en octubre-noviembre de 1919. Cada delegación estuvo compuesta por 2 delegados del gobierno, un delegado representante de los empleadores y un delegado representante de los trabajadores. Los delegados podían estar acompañados por un número más o menos importante de consejeros, según los países.

En primer lugar, la Conferencia decide admitir a Alemania y a Austria como Estados Miembros y en seguida adopta 6 convenios y 6 recomendaciones relativos a cuestiones esenciales:

- las horas de trabajo en la industria ;
- el desempleo ;
- la protección a la maternidad ;
- el trabajo nocturno de las mujeres y de los niños ;
- la edad mínima para el trabajo en la industria.

La presente edición se terminó de imprimir
en el mes de abril de 2011 en los talleres
de "Garza Azul" Impresores & Editores
Teléfono 2232414
E-mail: garzaazul@megalink.com
La Paz - Bolivia

