

Tema 22.

LA RELACIÓN JURÍDICA LABORAL EN EL MARCO SUPRANACIONAL.

INDICE.

INTRODUCCION.

1. LA RELACIÓN JURÍDICA LABORAL EN EL MARCO SUPRANACIONAL.

2. EL DERECHO COMUNITARIO EUROPEO Y SUS FUENTES.

2.1. El Derecho Comunitario: Características

2.2. Fuentes del Derecho comunitario:

2.2.1. Derecho originario.

2.2.2. Derecho derivado: reglamentos, directivas y decisiones.

2.2.3. Derecho Complementario.

2.3. Instituciones y órganos de la UE.

3. FUNCIONES DE LOS ESTADOS MIEMBROS EN LA APLICACIÓN DEL DERECHO COMUNITARIO.

4. OTRAS NORMAS SUPRANACIONALES EN MATERIA LABORAL.

5. LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO.

5.1. Cronología y principios.

5.2. Fines y funciones

5.3. Estructura organizativa.

5.4. Convenios, recomendaciones, resoluciones.

CONCLUSIÓN.

INTRODUCCIÓN:

La relación laboral tiene una importante vertiente internacional. El Derecho Internacional ha sido muy importante para el reconocimiento a escala mundial de los Derechos laborales, gracias especialmente al impulso de la OIT. Esto se ve hoy más que nunca dado el proceso de integración en Organizaciones Supranacionales y de globalización sin precedentes, que ha planteado nuevos retos al legislador y ha hecho necesaria una regulación jurídica de la prestación laboral.

1. LA RELACIÓN JURÍDICA LABORAL EN EL MARCO SUPRANACIONAL.

Por la firma de Tratados Internacionales, y su posterior ratificación y publicación, los Estados incorporan a su Derecho interno y con la misma eficacia, diferentes normas supranacionales. Este ha sido fruto de un complejo proceso histórico, unificador de los Derechos Positivos nacionales, impulsado desde la IGM, por aquellos sectores sociales y juristas más progresistas y como reacción al Movimiento Obrero, conscientes de que los avances en materia social debían darse a escala internacional, para atenuar las desigualdades e igualar las cargas y costes sociales por los Estados, en una economía competitiva.

Hoy responde a la necesidad de resolver problemas globales, que trascienden el marco de actuación de los gobiernos y parlamentos nacionales, como la unificación del derivado social y la circulación y la migración de los trabajadores al ritmo de la libre circulación de capitales y mercancías. Se produce así la distinción de Derecho Internacional Público del trabajo y Derecho Internacional Privado del trabajo.

2. EL DERECHO COMUNITARIO EUROPEO Y SUS FUENTES.

2.1. El Derecho Comunitario: Características

Desde su adhesión a la UE, España ha introducido importantes cambios en su Ordenamiento Jurídico por la incorporación del Derecho Comunitario. Éste se caracteriza por ser:

- un derecho autónomo, tanto respecto del Derecho Internacional como de los derechos nacionales.

- un verdadero ordenamiento jurídico, expresión de competencias de soberanía transferidas por Estados miembros.
- gozar de aplicabilidad inmediata, efecto directo y aplicación preferente respecto al Derecho nacional.
- es abierto y dinámico, porque está al servicio del proyecto inacabado de la UE.

2.2. Fuentes del Derecho comunitario:

2.2.1. Derecho originario.

La doctrina traza un paralelismo entre los Tratados y las Constituciones Nacionales desde un doble punto de vista:

- material, de contenido: porque ambas incluyen una parte programática, regulación de poderes y órganos y de competencias.
- formal, pues prevalecen sobre el resto del Derecho Comunitario y están dotados de rigidez especial (reforma). El Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas declara su efecto directo siempre que contengan un mandato claro e incondicional, sin reserva ni discrecionalidad por parte del Estado y no supeditado a un término.

Su aprobación exige ratificación parlamentaria o referéndum en los Estados miembros.

A) Tratados constitutivos de las Comunidades: Los tratados fundacionales responden a las necesidades económicas de una Europa destruida por la guerra.

- **T. de París** (1951): por el que nace la Comunidad Europea del Carbón y el Acero (CECA).
- **T. de Roma** (1957): por el que nacen la Comunidad Económica Europea (CEE) y el Tratado Europeo para la Energía Atómica (EURATOM).

B) Tratados Modificativos:

a) **Convenio de Roma** (1957): por el que se produce la fusión de las respectivas Asambleas legislativas y los Tribunales de Justicia de la CEE, la CECA y EURATOM.

b) **T. Bruselas** (1965): fusión de ejecutivas: Consejo y Comisión.

c) **T. Presupuestario** (1970/5/7): amplía las competencias Presupuestarias del Parlamento en gastos no obligatorios y en 1976 se fija sufragio universal para elegir eurodiputados.

d) **Tratados de Adhesión:** entran Gran Bretaña, Irlanda y Dinamarca (en 1972, dejando la **EFTA**, organización de la que formaban parte), Grecia (1979), España y Portugal (1985), Austria, Finlandia y Suecia, 1994 (*Noruega vota que no finalmente*). En 2004 entran Letonia, Estonia, Lituania, Polonia, Hungría, República Checa, Eslovaquia, Eslovenia, Malta y Chipre y tras la última adhesión (2007), entran Bulgaria y Rumania.

e) **Acta Única Europea**, Luxemburgo y La Haya, **1986:**

Supone la 1ª gran reforma de los Tratados Constitutivos en materia de competencias. Fue necesario el cambio del Gobierno británico, que había bloqueado las apuestas de supranacionalidad y las medidas de contenido social y laboral. El AUE impulsa las propuestas legislativas del **Libro Blanco, realización de un mercado interior** publicado por la Comisión presidida por **Jacques Delors**, que tenía como objetivos prioritarios: hacer realidad el Mercado único y las Libertades de circulación, prestación de Servicios y establecimiento.

Esto exigía armonizar las normativas nacionales, así como el mutuo reconocimiento de títulos y cualificaciones profesionales, y para ello fija un calendario de adopción, que culminaría el 1-1-93 para la realización efectiva del Mercado único.

También cambió el procedimiento de decisión comunitario:

- aumentando el número de materias a decidir por mayoría cualificada, en lugar de la unanimidad en el Consejo (que había bloqueado las decisiones)
- para paliar el *déficit democrático* se instaura la *cooperación* del Parlamento, que le permite hacer enmiendas a textos aprobados por Consejo Ministros (que se reserva última palabra).

f) **TUE (Maastricht, Diciembre de 1991, en vigor desde 1992),**

Consagra la Unión Económica -Monetaria y Política, denominada ahora Unión Europea. En su camino hacia la Europa sin fronteras fija los que serán de ahora en adelante los 3 pilares:

I) **CCEE**(*Las Comunidades Europeas: CEEA, EURATOM y CEE*)

II) **PESC** (*Política Exterior y Seguridad común*),

III) **CAJI** (*Cooperación en Asuntos de Justicia e Interior*).

- Completa y modifica la lista de procedimientos legislativos y prevé nuevas transferencias de los estados a la Comunidad Europea.
- Se crea la Ciudadanía de la Unión, con 3 derechos básicos: libertad de establecimiento, de prestación de Servicios, de circulación y de residencia.
- Hace efectiva la *armonización legislativa del* mercado interior y políticas para la integración E^a, ampliando las competencias comunitarias (medio ambiente, redes transeuropeas, educación, cultura, Formación Profesional, protección al consumidor...).

g) **T. Ámsterdam** (1997).

La *Europa Social* se une a la económica de Maastricht. Sus **objetivos son** (*acervo comunitario*):

- a. Fortalecer arquitectura institucional y la voz de la UE en el mundo, suprimiendo obstáculos a la libre circulación. Se transfiera parte de las competencias del tercer al primer pilar (libre circulación de personas) y se trata de corregir el déficit democrático aumentando las funciones del Parlamento y cambiando el sistema decisor.
- b. Fomento del empleo, equilibrio entre las políticas de flexibilidad-estabilidad, fomentar la Formación Profesional y lograr un Mercado de trabajo cualificado y polivalente ante cambios económicos, Seguridad Social para los trabajadores por cuenta propia y ajena desplazados dentro de la Comunidad y potenciar el **Fondo Social Europeo**, como instrumento básico de la Europa social
- c. Armonización Legislativa: igualdad sexo, Seguridad e Higiene, despido colectivo, jornada y vacaciones, órganos de representación, modernización industrial y en comunicaciones, sanidad, educación y cultura.

Cada Estado sigue siendo dueño de su Política de empleo, pero dentro de una estrategia coordinada: los Jefes de Estado y de Gobierno examinan la situación de empleo; el Consejo, por mayoría cualificada, marca las directrices (a propuesta de Comisión y con la previa consulta al Parlamento, Comité E^o-Social y Comité de las Regiones) y examinará su aplicación

remitiendo informe anual, con recomendaciones a los Estados. Se conforma un *Sistema de vigilancia multilateral* de las Políticas nacionales, asistido por un Comité para el Empleo).

h) **El T. de Lisboa (2007 en vigor desde 2009)** elimina la estructura de pilares en beneficio de la UE, dotándola de personalidad jurídica para firmar acuerdos internacionales a nivel comunitario. Aumenta el peso del Parlamento Europeo, extendiendo el procedimiento de *decisión conjunta* con el Consejo y se reduce su bloqueo mediante el voto por *mayoría cualificada*. Pero fracasa en su intento de crear una Constitución de la UE, que hubiese potenciado el acervo comunitario, conformándose con una Carta de Derechos

La **Carta de DDFF de la UE** (*Diciembre 2000*) incluye, entre otros, los siguientes (que alcanzan a nacionales de terceros países residentes legalmente en un Estado miembro):

- *No discriminación, Igualdad entre hombres y mujeres* (excepto discriminación positiva).
- *Derecho de información y consulta de trabajadores en la Empresa.*
- *Negociación y acción Colectiva.*
- *Derecho a los Servicios de colocación; Protección en caso de despido injustificado.*
- *Condiciones de trabajo justas y equitativas; Conciliación de la vida familiar y profesional.*
- *Prohibición del trabajo infantil y protección de los jóvenes en el trabajo.*
- *Seguridad Social y ayuda Social.*
- *Derecho al trabajo y libertad profesional, Libertad de Empresa, libertad de circulación y residencia.*

C) **Modificaciones o adiciones autorizadas por Tratados:** revisiones formales efectuadas por otros Tratados o actos de las instituciones comunitarias, y revisiones excepcionales por normas especiales, necesarias para el desarrollo de las competencias de la UE.

2.2. Derecho derivado.

Conformado por normas de las instituciones comunitarias dotadas de competencia legislativa: Comisión y Consejo (déficit democrático de la UE que ha criticado por parte de la doctrina) y que desarrollan los Tratados:

a) **Reglamentos:** acto jurídico más completo y eficaz de la Comunidad (verdaderas leyes) que no necesitan desarrollo legislativo para su aplicación en los Estados miembros. Por ello

regulan *competencias exclusivas, transferidas por los Estados*, Ej. *Fondo Social Europeo, Libertad de circulación y Seguridad Social para trabajadores*.

- emanan del *Consejo* a propuesta de la Comisión y previa consulta al Parlamento (*reglamentos de base*), aunque también la Comisión puede aprobar, en desarrollo de éstos, *reglamentos de aplicación o ejecución*. La ejecución compete a la Comisión, previa habilitación del Consejo.
- Son de *alcance general* (afecta a pluralidad indeterminada de personas, instituciones o Estados);
- *Obligatorias en todas sus partes* (no cabe reserva parcial de ejecución por los Estados).
- *Directamente aplicables* por los Tribunales Nacionales, sin necesidad de una norma nacional, salvo los reg. de carácter programático, que si requieren ésta. Entran en vigor en la fecha que ellos fijen o en defecto, a los 20 días de su publicación en el DOUE (el Tribunal de Justicia de la CE ha llegado a condenar su reproducción).

a) Directivas: normas emanadas del Consejo que:

- *Vincula* a todos los Estados miembros pero, a diferencia del reglamento, no crea un Derecho uniforme, sino que persigue *armonizar sus legislaciones*, y no versa sobre temas de competencia exclusiva de la UE, sino que la Directiva es la típica norma articuladora de *competencias compartidas* entre la UE y el Estado (*empleo y condiciones de trabajo, despidos colectivos, igualdad de remuneraciones entre trabajadores/as,...*).
- *No siempre tienen alcance General*, sus destinatarios pueden determinarse individualmente (*1, varios, o todos los Estados miembros*)
- Es *obligatoria*, pero sólo en cuanto a *finés*, no en los medios que son libre de elección.
- *No es directamente aplicable*, necesitando de una norma nacional de desarrollo. La jurisprudencia TJUE admite excepcionalmente su aplicabilidad directa cuando contenga regulación autosuficiente y susceptible de ser aplicada por los Tribunales; y se fijara un plazo al Estado para adaptar su ordenamiento, sin haberlo hecho, o lo hiciera contrariando la directiva. La Comisión controla su desarrollo estableciendo un término de ejecución, y los Estados deben comunicarle las medidas de aplicación.

- Entra en vigor con la notificación al Estado destinatario, no cuando se publica, ya que no es requisito esencial de validez (*aunque se suele publicar en el DOUE a efecto informativo*).

b) Decisiones: disposiciones jurídicas análogas al acto administrativo que emanan del Consejo o Comisión.

- *Es un Acto* (no una norma) *particular* (sin alcance general, sino que tiene un destinatario individualizado, un Estado o un particular)
- Es *obligatoria* en todos sus elementos, pero sólo para sus destinatarios.
- Para su entrada en vigor se debe notificar a los destinatarios. Se publicará a efectos informativos.

(Ej. Programa común para favorecer el intercambio de jóvenes trabajadores en la Comunidad.)

c) Recomendaciones del Consejo y de la Comisión: como las de la OIT, tratan de armonizar una política común entre Estados miembros, pero *no son vinculantes ni obligatorios*.

d) Dictámenes o informes de la Comisión: *no son obligatorios*, como las recomendaciones (no son fácil de distinguir) pero de rango inferior a éstas y su contenido es más difuso.

e) Declaraciones de intención y resoluciones del Consejo -no previstos en los Tratados constitutivos- no son propiamente normas sino declaraciones de intención o voluntad por sobre un determinado punto, instrumentos a caballo entre lo obligatorio y lo recomendado.

2.2.3. Derecho Complementario.

Es un conjunto heterogéneo compuesto por:

- **Normas del Derecho Internacional:** Tratados con terceros países u Org. Internacionales.
- la jurisprudencia (del Tribunal de Justicia de las CCEE),
- los principios generales del Derecho y la costumbre, que presenta peculiaridades en el Derecho Comunitario.

2.3. Instituciones y órganos de la UE.

La división de poderes entre las instituciones de la Unión no coincide con la división en los Estados. Se da un “*Sistema de frenos y contrapesos*”, muy criticado por déficit democrático.

a) El Consejo Europeo: Institucionalizado por el Acta Única en '86, está formado por los Jefes de Estado y el Presidente de la Comisión. Se reúne al menos 2 veces al año para definir las grandes orientaciones políticas y económicas.

b) Consejo de Ministros (con sede en Bruselas, a veces Luxemburgo): Órgano de *decisión* integrado por los Ministros estatales (de Economía, Educación, etc.). Aprueba las principales Políticas Comunitarias por unanimidad y mayoría simple o cualificada (que van creciendo a medida que la CE asume parcelas de soberanía: *compromiso de ioannina*).

c) Parlamento Europeo (Luxemburgo y Bruselas): sus miembros se eligen por sufragio universal directo desde 1979. Ejerce el control democrático, fiscaliza a la Comisión y colabora con ésta y con el Consejo en la actividad legislativa (*codecisión o consulta*) y en la aprobación del Presupuesto de la UE.

d) Comisión (Bruselas): ostenta poder ejecutivo-legislativo: iniciativa legislativa, elabora el Presupuesto, desarrolla las decisiones del Consejo y las Políticas comunitarias, etc. Sus miembros los nombran los Gobiernos para 4 años (lo que dificulta que sean voz de UE más allá de su origen)

e) Tribunal de Justicia: Poder *Judicial*. Compuesto por 13 Jueces y 6 abogados generales, es el intérprete del ordenamiento Jº Comunitario (especialmente en la aplicación de Tratados y leyes). El AUE crea un Tribunal de 1ª instancia (12 jueces) para recursos sobre temas de carbón y acero, derechos de competencia y legislación antidumping.

f) T. de Cuentas: Compuesto por 12 miembros nombrados por el Consejo. Ejerce el control presupuestario y contable.

g) Comité Económico y Social: comité consultivo compuesto por representantes de distintos interlocutores económicos, y sociales. Emite dictámenes sobre proyectos de leyes. Comparte su estructura organizativa con el Comité de las regiones.

h) Comité de las Regiones: Comité consultivo (emite dictámenes) compuesto por representantes locales y regionales designados por los estados. Reconoce la dimensión local y regional dentro de UE.

i) Instituciones financieras: Banco Central Europeo (elabora la política monetaria) y **Banco de Inversiones** (que financia infraestructuras).

3. FUNCIONES DE LOS ESTADOS MIEMBROS EN LA APLICACIÓN DEL DERECHO COMUNITARIO.

La incorporación del Derecho Comunitario (originario y derivado) al Interno viene por la suscripción del Estado miembro del T. de Adhesión a CCEE, que por referéndum o Ley Orgánica, cede su soberanía a una Organización supranacional. Así prevalece sobre el Derecho Interno, incluida la Constitución (a diferencia de otras normas internacionales) (**Art. 184**, del Tratado Constitutivo de la CEE).

Salvo el T. de Adhesión, el Derecho Comunitario no necesita ser publicado en el BOE (a diferencia de los Tratados Internacionales) para ser vigente en territorio nacional (de hecho el TJUE ha condenado la reproducción de Reglamentos)

La aplicación e interpretación del Derecho Comunitario corresponde a los **Tribunales Nacionales y al Tribunal de Justicia de la UE**. Es aplicable directamente, alegable por los particulares ante los tribunales, que deben observar e invocar el Derecho originario y derivado de la CE. En caso de duda puede plantear *cuestión prejudicial ante TJUE*. Esta es una facultad *discrecional* (al igual que en el Derecho Nacional también lo es el Tribunal Constitucional) salvo que la causa que suscita la cuestión, esté sometida a un tribunal de cuya sentencia no admita su apelación a una instancia superior (conforme al Derecho Interno) en cuyo caso el tribunal debe remitir *obligatoriamente* la cuestión prejudicial ante el TJUE. Así ha ido surgiendo una amplia jurisprudencia del TJUE.

El TJUE puede también, a instancia de la Comisión u otro Estado miembro, comprobar la violación del Derecho de la CE por otro Estado miembro. Pero no es un tribunal de apelación o de casación ante el que un particular puede acudir directamente.

La invocación de atentados contra la Constitución por el Derecho Comunitario, según el TJUE no afectará al acto de la UE o su efecto directo sobre los Estados miembros, si bien los DDFF forman parte de los principios generales del Derecho.

Si el conflicto se produce entre el Derecho Comunitario.- norma internacional (OIT) el juez nacional debe garantizar el Comunitario salvo que el Internacional emane de un convenio celebrado con 3º países previamente a la entrada en vigor del Tratado de las CEE.

4. OTRAS NORMAS SUPRANACIONALES EN MATERIA LABORAL.

a) Convenios y tratados Bilaterales o multilaterales sobre emigración, Seguridad Soc., cooperación...

b) Pactos Internacionales de DDHH de ONU, 1966 (ratificados por España en 1977):

- *Pacto Int. de Derechos Civiles y Políticos* (no discriminación. asociación sindical..) y
- *Pacto Int. de Derechos Eº, sociales y Culturales* (Derecho al trabajo, de huelga, protección de Seguridad Social, sindicación).

c) Consejo de Europa: Organización Internacional de cooperación que integra a la mayor parte de los Estados del continente.

- *La Carta Social Europea* 1961(ratificada por España en 1980) trata la Política social) y
- *La Convención Europea de DDHH*, 1961(ratificado en 1980): *Derechos civiles y políticos* (Derecho al trabajo y a la sindicación).

Los Tratados Internacionales, válidamente celebrados, ratificados (por el Parlamento mediante Ley Orgánica) y publicados (BOE), forman parte del ordenamiento interno. La Constitución admite implícitamente su superioridad sobre las normas internas en caso de conflicto, ya que sus disposiciones sólo pueden ser derogadas, modificadas o suspendidas en la forma prevista en dichos Tratados o en el Derecho Internacional (no por norma interna).

5. LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO.

5.1. Cronología y principios.

OIT: es la fuente institucional básica del Derecho Internacional del Trabajo. Su antecedente es la *Asociación Internacional para la Protección Legal de los trabajadores* (Basilea **1901**). En el *Tratado de Versalles* tras la IGM (1919), se crea una *Comisión de Legislación Internacional del trabajo*, encargada de redactar la Constitución de la **OIT** y se celebra su **1ª Conferencia Internacional del Trabajo**.

En **1920** se instala en **Ginebra**. En **1944** se celebra en **Filadelfia** la **26ª Conferencia Internacional del trabajo**, formulándose la **Declaración de Derechos y Libertades humanos** (avance de la Carta de NNUU y de la Declaración Universal de DDHH) incorporada a la Constitución de OIT y le atribuye la obligación de fomentar los Derechos y el bienestar de trabajadores a escala mundial.

PRINCIPIOS DE LA OIT (DECLARACIÓN DE FILADELFIA):

- La libertad de expresión y asociación es indispensable para el progreso constante
- La pobreza es un peligro para la prosperidad de todos.
- El trabajo no es una mercancía
- Debe abordarse dentro de cada Nación y mediante esfuerzo internacional continuo y concertado de los representantes de los Gobiernos, Empresarios y Sindicatos en un debate libre y democrático que promueva el bienestar común.

5.2. Finalidades y funciones de la OIT.

La OIT se propone las siguientes **finalidades** u objetivos:

- Plena ocupación y elevación del nivel de vida.
- Extensión de la seguridad social y protección a la vida y salud.
- Formación y orientación profesional y trabajo, adecuado a sus aptitudes.
- Derecho a la negociación colectiva.
- Participación equitativa en los frutos del trabajo, y garantía de un salario mínimo vital;

Para ello realiza las siguientes **funciones**:

a) Asistencia técnica (expertos, seminarios...) a los Estados miembros en diferentes materias (Formación Profesional, empleo, condiciones trabajo, etc.

- b) Convocatoria de reuniones internacionales de administradores o expertos sobre determinados temas o zonas geográficas a través de Conferencias Regionales.
- c) Elabora informes y recopila información difundida por el Servicio de Publicaciones.
- d) Función normativa a través de Convenios y recomendaciones.

5.3. Estructura organizativa.

Serán Estados miembros *los que fueran originarios en 1945 y aquellos que lo soliciten*, cuya incorporación depende de si es o no miembro de la ONU:

- si es miembro de la ONU: debe comunicar al Director General de la Oficina Internacional la aceptación formal de la Constitución de la OIT;
- si no es miembro, debe aprobarlo la Conferencia Internacional por mayoría de dos tercios de los delegados, entre quienes deben estar incluidos los dos tercios de los representantes gubernamentales (*Sistema de doble quórum*).

Cualquier Estado miembro puede **retirarse** (España 1941-1956) sin *impedir su readmisión* si cumple dos requisitos:

- ✓ *anunciarlo con una antelación de 2 años,*
- ✓ *haber cumplido sus obligaciones financieras como miembros.*

Pero con ello *no queda liberado* de las obligaciones derivadas de los *convenios ratificados*.

La **estructura de la OIT**, tiene una composición tripartita, integrada por representantes del gobierno y de los agentes sociales (frente a la representación diplomática que caracteriza la mayor parte de las Organizaciones Internacionales). Se estructura en 3 órganos:

1) **Conferencia internacional del trabajo**: órgano legislativo con las siguientes funciones:

- sirve de foro de debate social y laboral,
- establece el texto de normas internacionales de trabajo,
- aprueba el presupuesto y elige al Consejo de Administración.

En su seno designa una serie de comisiones tripartitas, para el estudio previo a la reunión general de los distintos temas a tratar. Cada Estado miembro está representado por 2

delegados del Gobierno, uno de la Empresa y otro de los trabajadores, y cada uno puede ir acompañado de 2 consejeros técnicos por cada uno de los puntos del orden del día de la reunión, con voz pero sin voto, así como de observadores. Se reúne al menos 1 vez al año.

2) Consejo de Administración: coincide con el poder ejecutivo. Sus funciones son:

- decide la política de la OIT,
- elabora el programa y el presupuesto, que presentar a la Conferencia,
- prepara las actuaciones y el orden del día de ésta,
- y elige al Director General de la OIT.

Se compone de 56 representantes (que se renuevan cada 3 años):

- 28 gubernamentales (10 de ellos permanentes y 18 elegidos por 3 años),
- 14 de las empresas y 14 de los trabajadores.

El Presidente del Consejo (elegido por éste para un año) será gubernamental y los 2 vicepresidentes, representantes de las empresas y Trabajadores.

3) Oficina Internacional del trabajo, actúa como Secretaría:

Es el Órgano técnico-administrativo encabezado por el Director General de la Oficina, nombrado por el Consejo de Administración, para un periodo de 5 años. Aquí trabajan funcionarios de diversas nacionalidades, cuyas funciones son:

- actuar de Secretaría General Permanente,
- realizar estudios e investigaciones preparatorias de la Conferencia,
- cooperación técnica con los Gobiernos y dirigir el servicio de publicaciones.

5.4. Convenios, recomendaciones y resoluciones.

5.4.1. Convenios:

Se trata de una norma internacional en origen, pero de eficacia interna, una vez ratificada:

A) FASES DE ELABORACIÓN:

1ª Iniciativa: los Gobiernos y las asociaciones empresariales y Sindicales representadas en la OIT, proponen al **Consejo de Administración** su adopción.

2ª El Consejo de Administración dirige una Consulta a los Estados miembros, a través de la Oficina Internacional y con su resultado se elabora un proyecto que se remite a Estados miembros (*doble consulta*) incluyendo su debate en el *orden del día* de la Conferencia.

3ª Discusión: primero se hace *en Comisión*, y después en el *Pleno de Conferencia*.

4º Votación: exige la mayoría de **dos tercios** de los votos de los delegados *presentes*.

Los Estados miembros deben someter el Convenio a su *ratificación* por la autoridad competente del Estado, que en el caso de España son las **Cortes (por ley Orgánica) y el Rey (Art. 94.1 y 63.2 Constitución)**.








Son libres de hacerlo o no: en caso *negativo*, debe informar periódicamente al Director de la OIT de las dificultades encontradas para su ratificación. También *si ha sido ratificado* debe comunicarlo al Director, para que le de registro. Es entonces cuando surte efectos como norma de Derecho interno (previa publicación en el BOE), teniendo rango superior, por debajo de la Constitución.

B) CONTROL:

La OIT fiscaliza su cumplimiento a través de una *Comisión Permanente de expertos*, que elaboran informes con las memorias remitidas anualmente por los Estados miembros al Director General. Los informes se elevan a la Conferencia, que crea una *Comisión de Aplicación de Convenios y Recomendaciones*.

La OIT prevé también medios de presión para hacer cumplir lo ratificado, como son los requerimientos a los Gobiernos, publicidad de éstos, etc.

Existen convenios muy importantes, la mayoría ratificados por España:

-  Convenio **nº 87** sobre libertad Sindical,
-  Convenio **nº 95** de protección del Salario,
-  Convenio **nº 100** de igualdad de salario entre sexos,
-  Convenio **nº 103** de protección de la maternidad,
-  Convenio el **nº132** de vacaciones anuales retribuidas,
-  Convenio **nº 138** sobre edad mínima para trabajar;
-  Convenio **nº154** de Negociación Colectiva,

- ✚ Convenio n°156 de igualdad de oportunidades trabajadores/as,
- ✚ Convenio n°168 de empleo y protección contra el desempleo...

5.4.2. Las Recomendaciones:

Son meras *propuestas, no vinculantes*, que sólo obligan a los Estados miembros a *informar* al Director de la OIT sobre la legislación interna y el grado de observancia de lo recomendado. Ej. n° 171, dispone la creación de servicios de salud laboral.

Se emplean en lugar de Convenios, por decisión de la Conferencia en los siguientes casos:

- cuando al recibir la propuesta de iniciativa, ésta acuerde que sea objeto de recomendación;
- cuando su votación no alcance la mayoría necesaria para su aprobación.

5.4.3. Resoluciones:

Son *expresiones de opinión de OIT* sobre determinadas materias, no vinculantes, simples anticipaciones de Recomendaciones y Convenios futuros.

CONCLUSIÓN:

A pesar del avance en el reconocimiento a escala mundial de los Derechos laborales, no ha sido así en la exigencia de su cumplimiento. Y lo será así mientras no se cree un Tribunal Internacional que fiscalice judicialmente a los países. Ni siquiera la Organización Internacional más avanzada en Supranacionalidad han superado los obstáculos de los Estados para ceder competencias soberanas. Ejemplo de ello fue en 1966 la famosa crisis de la silla vacía (protagonizada por Francia) que concluyó con el compromiso de Luxemburgo, dejando muy mermada la supranacionalidad. No se ha corregido su déficit democrático: el Parlamento, único órgano de sufragio Universal, sigue muy debilitado, siendo el Consejo y la Comisión, las que dispone de iniciativa legislativa facultades reglamentarias y de control.

Al margen de la UE, la globalización de bienes y capitales, no se ha dado en la circulación de personas, y las políticas y el Derecho siguen limitados por las fronteras nacionales. El proceso imparable de globalización en que nos encontramos, exige corregir esta debilidad del Derecho internacional del Trabajo.