

Publicado en www.relats.org

**ECONOMÍA SOCIAL Y SOLIDARIA Y ADMINISTRACION
DEL TRABAJO.**

45 AÑOS DE UN CONVENIO DE OIT OLVIDADO

Juan Manuel Martínez Chas

Alvaro Orsatti

RELATS, junio 2023

Entre las normas internacionales de trabajo aprobadas en OIT con contenidos complementarios sobre ESS, destaca el Convenio 150 sobre Administración del Trabajo, de 1978 (y su Recomendación 158)

A 45 años de su aprobación, es una norma poco recordada en cuanto a esta característica, que implica un reforzamiento de su ámbito de actuación hacia

Trabajadores que no son habitualmente incluidos en las funciones de estas estructuras de gobierno.

Contenidos básicos

El Convenio define en su parte principal las estructuras y actividades a cargo de la “política laboral” nacional, siguiendo una perspectiva tradicional, al referirse a “los empleadores y los trabajadores”, así como sus organizaciones, para promover una “negociación directa”

Más en detalle, los organismos de la administración del trabajo podrán:

-“establecer procedimientos apropiados a las condiciones nacionales para garantizar la consulta, la cooperación y la negociación entre las autoridades públicas y las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores, o los representantes de los empleadores y de los trabajadores”

En particular, estos organismos deberán:

-“estudiar y reexaminar periódicamente la situación de las personas empleadas, desempleadas o subempleadas en relación a las condiciones de trabajo, de empleo y de vida profesional, señalar los defectos y abusos en tales condiciones y presentar propuestas sobre los métodos para remediarlos;

- promover consultas y cooperación efectivas entre las autoridades y organismos públicos y las organizaciones de empleadores y de trabajadores, así como entre estas últimas;

-dar asesoramiento técnico a los empleadores y trabajadores y a sus organizaciones respectivas que así lo soliciten”

Ampliación

El contenido innovador del Convenio se refiere al siguiente agregado, dirigido a “satisfacer las necesidades del mayor número posible de trabajadores”, deberá “promoverse la ampliación de las funciones del sistema de administración del trabajo, e incluir actividades relativas a las condiciones de trabajo y de vida profesional de determinadas categorías de trabajadores” aclarando que se refiere a quienes “no están configurados jurídicamente en una “relación de empleo”

Estas categorías de trabajadores son:

- los pequeños agricultores que no contratan mano de obra exterior, los aparceros y categorías similares de trabajadores agrícolas;
- las personas que, sin contratar mano de obra exterior, estén ocupadas por cuenta propia en el sector no estructurado
- los miembros de cooperativas y de empresas administradas por los trabajadores;
- las personas que trabajan según pautas establecidas por la costumbre o las tradiciones comunitarias.

La Recomendación incorpora también la posibilidad de incluir a los trabajadores de “planes de empleo protegido”

En conclusión: aún cuando solo se hace referencia a “subempleados” y a trabajadores del “sector no estructurado”, es evidente que la norma se proyecta hacia lo que actualmente se denomina ESS, tanto por la incorporación de las cooperativas como por las otras categorías de trabajadores mencionadas, a partir de lo cual se les debe dar cabida en las políticas gubernamentales en paridad con los trabajadores dependientes de la economía formal

Con

1. Convenio 150

Preámbulo

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 7 junio 1978 en su sexagésima cuarta reunión;

Recordando las disposiciones de los convenios y recomendaciones internacionales del trabajo pertinentes, y en especial el Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947, el Convenio sobre la inspección del trabajo (agricultura), 1969, y el Convenio sobre el servicio del empleo, 1948, donde se prevé que se lleven a cabo determinadas actividades en materia de administración del trabajo;

Considerando conveniente adoptar instrumentos en que se establezcan directrices que orienten el sistema general de la administración del trabajo;

Recordando los términos del Convenio sobre la política del empleo, 1964, y del Convenio sobre desarrollo de los recursos humanos, 1975; así como el objetivo consistente en la creación de una situación de pleno empleo adecuadamente remunerado, y afirmando la necesidad de contar con programas de administración del trabajo orientados hacia este fin y a dar efecto a los objetivos perseguidos por los Convenios mencionados;

Reconociendo la necesidad del pleno respeto de la autonomía de las organizaciones de empleadores y de trabajadores; recordando a este respecto las disposiciones de los convenios y recomendaciones internacionales del trabajo existentes que garantizan la libertad y los derechos sindicales y de negociación colectiva --particularmente el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948, y el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949--, que prohíben toda intervención por parte de las autoridades públicas que tienda a limitar estos derechos o a entorpecer su ejercicio legal, y considerando que las organizaciones de empleadores y de trabajadores tienen cometidos esenciales para lograr los objetivos de progreso económico, social y cultural;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la administración del trabajo: cometido, funciones y organización, cuestión que constituye el cuarto punto del orden del día de la reunión, y

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional,

adopta, con fecha veintiséis de junio de mil novecientos setenta y ocho, el presente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre la administración del trabajo, 1978:

Artículo 1

A los efectos del presente Convenio:

- (a) la expresión **administración del trabajo** designa las actividades de la administración pública en materia de política nacional del trabajo;
- (b) la expresión **sistema de administración del trabajo** comprende todos los órganos de la administración pública -- ya sean departamentos de los ministerios u organismos públicos, con inclusión de los organismos paraestatales y regionales o locales, o cualquier otra forma de administración descentralizada-- responsables o encargados de la administración del trabajo, así como toda estructura institucional para la coordinación de las actividades de dichos órganos y para la consulta y participación de los empleadores y de los trabajadores y de sus organizaciones.

Artículo 2

Todo Miembro que ratifique el presente Convenio podrá delegar o confiar, con arreglo a la legislación o a la práctica nacionales, determinadas actividades de administración del trabajo a organizaciones no gubernamentales, particularmente a organizaciones de empleadores y de trabajadores o -- cuando fuere apropiado -- a representantes de los empleadores y de los trabajadores.

Artículo 3

Todo Miembro que ratifique el presente Convenio podrá considerar determinadas actividades pertenecientes a su política laboral nacional como cuestiones que, con arreglo a la legislación o a la práctica nacionales, se regulan mediante negociaciones directas entre las organizaciones de empleadores y de trabajadores.

Artículo 4

Todo Miembro que ratifique el presente Convenio deberá garantizar, en forma apropiada a las condiciones nacionales, la organización y el funcionamiento eficaces en su territorio de un sistema de administración del trabajo, cuyas funciones y responsabilidades estén adecuadamente coordinadas.

Artículo 5

- 1. Todo Miembro que ratifique el presente Convenio deberá establecer procedimientos apropiados a las condiciones nacionales para garantizar, dentro del sistema de administración del trabajo, la consulta, la cooperación y la negociación entre las autoridades públicas y las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores, o -- cuando fuere apropiado -- los representantes de los empleadores y de los trabajadores.

- 2. En la medida en que sea compatible con la legislación y la práctica nacionales, estos procedimientos deberán aplicarse a nivel nacional, regional y local, así como de los diferentes sectores de actividad económica.

Artículo 6

- 1. Los organismos competentes dentro del sistema de administración del trabajo deberán, según sea apropiado, tener la responsabilidad de la preparación, administración, coordinación, control y revisión de la política laboral nacional o el derecho de participar en esas actividades, y ser, en el ámbito de la administración pública, los instrumentos para la preparación y aplicación de las leyes y reglamentos que le den efecto.
- 2. En particular, y habida cuenta de las correspondientes normas internacionales del trabajo, estos organismos deberán:
 - (a) participar en la preparación, administración, coordinación, control y revisión de la política nacional del empleo, de conformidad con la legislación y la práctica nacionales;
 - (b) estudiar y reexaminar periódicamente la situación de las personas empleadas, desempleadas o subempleadas a la luz de la legislación y la práctica nacionales relativas a las condiciones de trabajo, de empleo y de vida profesional, señalar los defectos y abusos en tales condiciones y presentar propuestas sobre los métodos para remediarlos;
 - (c) poner sus servicios a disposición de los empleadores y de los trabajadores y de sus organizaciones respectivas, en las condiciones que permitan la legislación y la práctica nacionales, a fin de promover -- a nivel nacional, regional y local, así como de los diferentes sectores de actividad económica -- consultas y cooperación efectivas entre las autoridades y organismos públicos y las organizaciones de empleadores y de trabajadores, así como entre estas últimas;
 - (d) brindar asesoramiento técnico a los empleadores y trabajadores y a sus organizaciones respectivas que así lo soliciten.

Artículo 7

A fin de satisfacer las necesidades del mayor número posible de trabajadores, cuando lo exijan las condiciones nacionales, y en la medida en que la administración del trabajo no haya abarcado ya estas actividades, todo Miembro que ratifique el presente Convenio deberá promover, gradualmente si fuera necesario, la ampliación de las funciones del sistema de administración del trabajo, a fin de incluir actividades, que se llevarían a cabo en colaboración con otros organismos competentes, relativas a las condiciones de trabajo y de vida profesional de determinadas categorías de trabajadores que, a efectos jurídicos, no se pueden considerar personas en situación de empleo, tales como:

- (a) los pequeños agricultores que no contratan mano de obra exterior, los aparceros y categorías similares de trabajadores agrícolas;

- (b) las personas que, sin contratar mano de obra exterior, estén ocupadas por cuenta propia en el sector no estructurado, según lo entienda éste la práctica nacional;
- (c) los miembros de cooperativas y de empresas administradas por los trabajadores;
- (d) las personas que trabajan según pautas establecidas por la costumbre o las tradiciones comunitarias.

Artículo 8

En la medida compatible con la legislación y la práctica nacionales, los organismos competentes dentro del sistema de administración del trabajo deberán contribuir a formular la política nacional relativa a las cuestiones internacionales del trabajo, participar en la representación del Estado por lo que respecta a tales cuestiones y contribuir a preparar las medidas que en ese terreno hayan de tomarse a nivel nacional.

Artículo 9

A fin de coordinar adecuadamente las funciones y responsabilidades del sistema de administración del trabajo en la forma que determinen la legislación y la práctica nacionales, el ministerio del trabajo u otro organismo comparable deberá disponer de medios para cerciorarse de si los organismos paraestatales que tienen a su cargo determinadas actividades específicas de administración del trabajo, y todo organismo regional o local en que tales actividades se hayan delegado, actúan de acuerdo con la legislación nacional y respetan los objetivos que les han sido señalados.

Artículo 10

- 1. El personal del sistema de administración del trabajo deberá estar integrado por personas que estén debidamente calificadas para desempeñar las actividades que les han sido asignadas, que tengan acceso a la formación que tales actividades requieran y que sean independientes de influencias externas indebidas.
- 2. Dicho personal deberá tener el estatuto, los medios materiales y los recursos financieros necesarios para el desempeño eficaz de sus funciones.

Artículo 11

Las ratificaciones formales del presente Convenio serán comunicadas, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

Artículo 12

- 1. Este Convenio obligará únicamente a aquellos Miembros de la Organización Internacional del Trabajo cuyas ratificaciones haya registrado el Director General.
- 2. Entrará en vigor doce meses después de la fecha en que las ratificaciones de dos Miembros hayan sido registradas por el Director General.
- 3. Desde dicho momento, este Convenio entrará en vigor, para cada Miembro, doce meses después de la fecha en que haya sido registrada su ratificación.

Artículo 13

- 1. Todo Miembro que haya ratificado este 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.
- 2. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio y que, en el plazo de un año después de la expiración del período de diez años mencionado en el párrafo precedente, no haga uso del derecho de denuncia previsto en este artículo quedará obligado durante un nuevo período de diez años, y en lo sucesivo podrá denunciar este Convenio a la expiración de cada período de diez años, en las condiciones previstas en este artículo.

Artículo 14

- 1. El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo notificará a todos los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo el registro de cuantas ratificaciones, declaraciones y denuncias le comuniquen los Miembros de la Organización.
- 2. Al notificar a los Miembros de la Organización el registro de la segunda ratificación que le haya sido comunicada, el Director General llamará la atención de los Miembros de la Organización sobre la fecha en que entrará en vigor el presente Convenio.

Artículo 15

El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo comunicará al Secretario General de las Naciones Unidas, a los efectos del registro y de conformidad con el artículo 102 de la Carta de las Naciones Unidas, una información completa sobre todas las ratificaciones, declaraciones y actas de denuncia que haya registrado de acuerdo con los artículos precedentes.

Artículo 16

Cada vez que lo estime necesario, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo presentará a la Conferencia una memoria sobre la aplicación del Convenio, y considerará la conveniencia de incluir en el orden del día de la Conferencia la cuestión de su revisión total o parcial.

Artículo 17

- 1. En caso de que la Conferencia adopte un nuevo convenio que implique una revisión total o parcial del presente, y a menos que el nuevo convenio contenga disposiciones en contrario:
 - (a) la ratificación, por un Miembro, del nuevo convenio revisor implicará, ipso jure, la denuncia inmediata de este Convenio, no obstante las disposiciones contenidas en el artículo 13, siempre que el nuevo convenio revisor haya entrado en vigor;
 - (b) a partir de la fecha en que entre en vigor el nuevo convenio revisor, el presente Convenio cesará de estar abierto a la ratificación por los Miembros.

- 2. Este Convenio continuará en vigor en todo caso, en su forma y contenido actuales, para los Miembros que lo hayan ratificado y no ratifiquen el convenio revisor.

2.Recomendación 158

Preámbulo

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 7 junio 1978 en su sexagésima cuarta reunión;

Recordando las disposiciones de los convenios y recomendaciones internacionales del trabajo pertinentes, y en especial el Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947; el Convenio sobre la inspección del trabajo (agricultura), 1969, y el Convenio sobre el servicio del empleo, 1948, donde se prevé que se lleven a cabo determinadas actividades en materia de administración del trabajo;

Considerando conveniente adoptar instrumentos en que se establezcan directrices que orienten el sistema general de la administración del trabajo;

Recordando los términos del Convenio sobre la política del empleo, 1964, y del Convenio sobre el desarrollo de los recursos humanos, 1975, así como el objetivo consistente en la creación de una situación de pleno empleo adecuadamente remunerado, y afirmando la necesidad de contar con programas de administración del trabajo orientados hacia este fin y a dar efecto a los objetivos perseguidos por los Convenios mencionados;

Reconociendo la necesidad del pleno respeto de la autonomía de las organizaciones de empleadores y de trabajadores; recordando a este respecto las disposiciones de los convenios y recomendaciones internacionales del trabajo existentes que garantizan la libertad y los derechos sindicales y de negociación colectiva -- particularmente el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948, y el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 --, que prohíben toda intervención por parte de las autoridades públicas que tienda a limitar estos derechos o a entorpecer su ejercicio legal, y considerando que las organizaciones de empleadores y de trabajadores tienen cometidos esenciales para lograr los objetivos del progreso económico, social y cultural;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la administración del trabajo: cometido, funciones y organización, cuestión que constituye el cuarto punto del orden del día de la reunión, y

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de una recomendación que complete el Convenio sobre la administración del trabajo, 1978,

adopta, con fecha veintiséis de junio de mil novecientos setenta y ocho, la presente Recomendación, que podrá ser citada como la Recomendación sobre la administración del trabajo, 1978:

I. Disposiciones Generales

- 1. A los efectos de la presente Recomendación:
 - (a) la expresión **administración del trabajo** designa las actividades de la administración pública en materia de política nacional del trabajo;
 - (b) la expresión **sistema de administración del trabajo** comprende todos los órganos de la administración pública -- ya sean departamentos de los ministerios u organismos públicos, con inclusión de los organismos paraestatales y regionales o locales, o cualquier otra forma de administración descentralizada -- responsables o encargados de la administración del trabajo, así como toda estructura institucional para la coordinación de las actividades de dichos órganos y para la consulta y participación de los empleadores y de los trabajadores y de sus organizaciones.
- 2. Todo Miembro podrá delegar o confiar, con arreglo a la legislación o la práctica nacionales, determinadas actividades de administración del trabajo a organizaciones no gubernamentales, particularmente a organizaciones de empleadores y de trabajadores o -- cuando fuere apropiado -- a representantes de los empleadores y de los trabajadores.
- 3. Todo Miembro podrá considerar determinadas actividades pertenecientes a su política laboral nacional como cuestiones que, con arreglo a la legislación o la práctica nacionales, se regulan mediante negociaciones directas entre las organizaciones de empleadores y de trabajadores.
- 4. Todo Miembro debería garantizar, en forma apropiada a las condiciones nacionales, la organización y el funcionamiento eficaces en su territorio de un sistema de administración del trabajo, cuyas funciones y responsabilidades estén adecuadamente coordinadas.

II. Funciones del Sistema Nacional de Administración del Trabajo

NORMAS DE TRABAJO

- 5.
 - (1) Los organismos competentes dentro del sistema de administración del trabajo, en consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores, y en la forma y según las condiciones que fijen la legislación o la práctica nacionales, deberían participar activamente en la preparación, desarrollo, adopción, aplicación y revisión de las normas del trabajo, inclusive las leyes y los reglamentos pertinentes.

- (2) Deberían poner sus servicios a la disposición de las organizaciones de empleadores y de trabajadores en las condiciones que permitan la legislación y la práctica nacionales, a fin de promover la regulación de las condiciones de empleo y de trabajo mediante la negociación colectiva.
- 6. El sistema de administración del trabajo debería comprender un sistema de inspección del trabajo.

RELACIONES DE TRABAJO

- 7. Los organismos competentes dentro del sistema de administración del trabajo deberían participar en la determinación y aplicación de las medidas que sean necesarias para garantizar el libre ejercicio del derecho de sindicación de los empleadores y de los trabajadores.
- 8.
 - (1) Debería haber programas de administración del trabajo orientados hacia el fomento, establecimiento y desarrollo de relaciones de trabajo que promuevan progresivamente mejores condiciones de trabajo y de vida profesional y que respeten el derecho de sindicación y de negociación colectiva.
 - (2) Los organismos competentes dentro del sistema de administración del trabajo deberían contribuir al mejoramiento de las relaciones de trabajo mediante la instauración o el fortalecimiento de servicios de asesoramiento a las empresas y a las organizaciones de empleadores y de trabajadores que soliciten tales servicios, según programas establecidos en consulta con tales organizaciones.
- 9. Los organismos competentes dentro del sistema de administración del trabajo deberían promover el pleno desarrollo y utilización de los procedimientos de negociación voluntaria.
- 10. Los organismos competentes dentro del sistema de administración del trabajo deberían estar en situación de proveer, de acuerdo con las organizaciones interesadas de empleadores y de trabajadores, instancias de conciliación y mediación apropiadas a las condiciones nacionales, en los casos de conflicto colectivo.

EMPLEO

- 11.
 - (1) Los organismos competentes dentro del sistema de administración del trabajo deberían tener la responsabilidad de la elaboración, administración, coordinación, control y revisión de la política nacional del empleo o el derecho de participar en esas actividades.
 - (2) Un organismo central del sistema de administración del trabajo, determinado en conformidad con la legislación o la práctica nacionales, debería tener a su cargo la adopción de medidas institucionales apropiadas para coordinar las actividades

de las autoridades y organismos diversos que se ocupan de los distintos aspectos de la política del empleo o estar estrechamente asociado en esa adopción.

- 12. Los organismos competentes dentro del sistema de administración del trabajo deberían coordinar los servicios del empleo, los programas de creación y promoción del empleo, los programas de orientación y de formación profesional y de regímenes de prestaciones de desempleo, o participar en su coordinación, y coordinar estos diversos servicios, programas y regímenes con la aplicación de las medidas generales de política del empleo, o participar en esa coordinación.
- 13. Los organismos competentes dentro del sistema de administración del trabajo deberían ser responsables de establecer o de promover el establecimiento de métodos y procedimientos para asegurar que se consulte a las organizaciones de empleadores y de trabajadores, o -- cuando fuere apropiado -- a representantes de los empleadores y de los trabajadores, sobre la política del empleo, y para fomentar su colaboración en la puesta en práctica de dicha política.
- 14.
 - (1) Los organismos competentes dentro del sistema de administración del trabajo deberían ser responsables en materia de planificación de la mano de obra o, cuando ello no sea posible, participar en las funciones de los organismos de planificación de la mano de obra tanto por vía de representación institucional como proporcionando información técnica y asesoramiento.
 - (2) Deberían participar en la coordinación y armonización de los planes de mano de obra con los planes económicos.
 - (3) Deberían promover una acción conjunta de los empleadores y de los trabajadores, con la asistencia que se requiera de las autoridades y organismos públicos, en materia de políticas de empleo tanto a corto como a largo plazo.
- 15. El sistema de administración del trabajo debería comprender un servicio público y gratuito de empleo y organizar este servicio de manera eficaz.
- 16. Los organismos competentes dentro del sistema de administración del trabajo deberían -- siempre que lo permitan la legislación o la práctica nacionales -- tener o compartir la responsabilidad de la administración de los fondos públicos asignados a objetivos como la lucha contra el subempleo y el desempleo, el logro de una distribución regional equilibrada del empleo o el fomento y estímulo del empleo de categorías determinadas de trabajadores, incluidos los planes de empleo protegido.
- 17. Los organismos competentes dentro del sistema de administración del trabajo deberían, del modo y según las condiciones que fijen la legislación o la práctica nacionales, participar en el desarrollo de políticas y programas completos y concertados de desarrollo de los recursos humanos, incluyendo la orientación y la formación profesionales.

- 18. A fin de cumplir con sus objetivos sociales, el sistema de administración del trabajo debería llevar a cabo investigaciones, como una de sus funciones importantes, y promover la realización de investigaciones por otras entidades.

III. Organización del Sistema Nacional de Administración del Trabajo

COORDINACIÓN

- 19. El ministerio de trabajo u otro organismo comparable, determinado por la legislación o la práctica nacionales, debería adoptar o promover medidas encaminadas a garantizar que el sistema de administración del trabajo esté adecuadamente representado en los organismos administrativos y consultivos en los que se compilan informaciones, se examinan opiniones, se preparan y adoptan decisiones y se definen medidas de ejecución en materia de política social y económica.
- 20.
 - (1) Todos los servicios principales de administración del trabajo que tengan competencia en las cuestiones a que se alude en los párrafos 5 a 18 deberían someter periódicamente informaciones o informes sobre sus actividades al ministerio de trabajo o al organismo comparable a que se refiere el párrafo 19, como asimismo a las organizaciones de empleadores y de trabajadores.
 - (2) Estas informaciones o informes deberían ser de carácter técnico, comprender las estadísticas pertinentes, e indicar los problemas encontrados y, si es posible, los resultados obtenidos, a fin de hacer posible una evaluación de las tendencias presentes y previsibles en las principales esferas de interés del sistema de administración del trabajo.
 - (3) El sistema de administración del trabajo debería evaluar, publicar y divulgar las informaciones de interés general sobre cuestiones de trabajo que revele su acción.
 - (4) Los Estados Miembros, en consulta con la Oficina Internacional del Trabajo, deberían tratar de promover el establecimiento de modelos adecuados para la publicación de estas informaciones, con vistas a facilitar su comparación a nivel internacional.
- 21. Se deberían reexaminar de manera constante las estructuras del sistema nacional de administración del trabajo en consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores.

RECURSOS Y PERSONAL

- 22.
 - (1) Se deberían tomar medidas apropiadas para dotar al sistema de administración del trabajo de los recursos financieros necesarios y del personal suficiente y debidamente calificado, a fin de promover la eficacia del sistema.
 - (2) En ese sentido, se deberían tener debidamente en cuenta:

- (a) la importancia de las tareas que han de realizarse;
 - (b) los medios materiales puestos a disposición del personal;
 - (c) las condiciones prácticas en que han de realizarse las diversas funciones, para lograr su eficacia.
- 23.
 - (1) El personal del servicio de administración del trabajo debería recibir formación inicial y de perfeccionamiento a niveles adecuados a sus funciones; debería haber mecanismos permanentes para garantizar que dicha formación es accesible al personal a lo largo de su carrera.
 - (2) El personal encargado de servicios especializados debería poseer las calificaciones especiales necesarias para tales servicios, evaluadas en la forma que determine el organismo apropiado.
- 24. Debería considerarse la posibilidad de completar los programas e instalaciones nacionales para la formación prevista en el párrafo 23 por una cooperación internacional en forma de intercambios de experiencia y de información, y mediante programas e instalaciones comunes de formación inicial y perfeccionamiento, especialmente a nivel regional.

ORGANIZACIÓN INTERNA

- 25.
 - (1) El sistema de administración del trabajo debería contar normalmente con unidades especializadas para tratar de cada uno de los programas principales de administración del trabajo cuya gestión les haya sido confiada por la legislación nacional.
 - (2) Por ejemplo, podría haber unidades para cuestiones como la preparación de normas relativas a las condiciones de trabajo y de empleo; la inspección del trabajo; las relaciones de trabajo; el empleo, la planificación de la mano de obra y el desarrollo de los recursos humanos; los asuntos internacionales de trabajo, y, eventualmente, la seguridad social, la legislación en materia de salarios mínimos y las cuestiones referentes a determinados grupos de trabajadores.

SERVICIOS SOBRE EL TERRENO

- 26.
 - (1) Debería haber dispositivos apropiados para la organización y funcionamiento eficaces de los servicios sobre el terreno del sistema de administración del trabajo.
 - (2) Concretamente, estos dispositivos deberían:
 - (a) garantizar que la ubicación de los servicios sobre el terreno corresponde a las necesidades de las diversas zonas, consultándose a los

representantes de las organizaciones de empleadores y de trabajadores al respecto;

- (b) dotar a los servicios sobre el terreno del personal, del equipo y de los medios de transporte adecuados para el cumplimiento efectivo de su cometido;
- (c) asegurar que los servicios sobre el terreno reciben instrucciones suficientemente claras para prevenir la posibilidad de que las leyes y los reglamentos se interpreten de manera diversa en las distintas zonas.