Globethics Repository



OIT: Trinidad laboral [ILO labor Trinidad]

This page was generated automatically upon download from the Globethics Repository. More information on Globethics see https://www.globethics.net. Data and content policy of Globethics Repository see https://repository.globethics.net/pages/policy.

Item Type	Article
Authors	Querenghi, Giuseppe
Publisher	Fundación Friedrich Ebert (FES)
Rights	Creative Commons Copyright (CC 2.5)
Download date	2026-11-12 15:53:53
Link to Item	http://hdl.handle.net/20.500.12424/221569

NUEVA SOCIEDAD NRO.70, ENERO- FEBRERO DE 1984, PP. 59-66

OIT: Trinidad laboral

Giuseppe Querenghi

Giuseppe Querenghi: Cientista político italiano. Consejero regional de la OIT en educación obrera para América Latina. Se ha especializado en movimientos sindicales nacionales e internacionales y en organizaciones sindicales internacionales.

El objetivo del presente artículo es el de ofrecer a los lectores y más particularmente a dirigentes sindicales de América Latina que todavía no conozcan suficientemente a la OIT, un panorama de algunas de las actividades de la Organización en beneficio de la clase trabajadora mundial.[1]

Así como el papel de los trabajadores ha sido determinante para la creación de la OIT en 1919, la participación activa del movimiento obrero organizado en las actividades de la OIT es condición esencial para permitir a la Organización alcanzar sus objetivos de justicia social y mejoramiento de las condiciones de vida y de trabajo.

ORIGENES E HISTORIAL

La creación de la Organización Internacional del Trabajo ha sido el resultado de las ideas sociales predominantes en el siglo XIX y relacionadas ante todo con el desarrollo y las consecuencias de la revolución industrial: advenimiento del maquinismo, nuevas relaciones entre capital y fuerza de trabajo, condiciones de trabajo sumamente penosas e intolerables. Por otro lado, los cambios radicales y rápidos introducidos por la revolución industrial, despiertan a la conciencia de clase de los trabajadores que empiezan a crear sus organizaciones de defensa y, más en general, llaman la atención de intelectuales y políticos con visión sobre la necesidad de actuar para el establecimiento, bajo las nuevas circunstancias, de condiciones de justicia y progreso social.

Sin menospreciar la aportación de gobiernos, empleadores y académicos, hay que subrayar el papel desempeñado por el movimiento sindical en la creación de la Organización Internacional del Trabajo tal como la conocemos actualmente.

[1]Las informaciones contenidas en el presente artículo han sido extraídas de publicaciones y documentos oficiales de la OIT. se mencionan en particular: "Los sindicatos y la OIT"; Las normas internacionales del trabajador (Manuales de Educación Obrera). Las organizaciones sindicales interesadas en profundizar el tema pueden solicitar información adicional a la oficina Regional de la OIT, Las Flores 295, San Isidro, Lima (Perú).

En el mes de noviembre de 1914, la Federación Americana del Trabajo adoptó una resolución en que reclamaba que "los representantes de los trabajadores organizados en los diferentes países se congregaran al mismo tiempo y en el mismo lugar" que la conferencia general de la paz que se celebraría al final de la guerra.

En 1916 se reunieron en Leeds (Inglaterra) representantes del movimiento obrero de Inglaterra, Francia, Bélgica e Italia. La Conferencia de Leeds propuso:

-Que se incluyeran en el futuro tratado de paz ciertas garantías para los trabajadores (jornada de trabajo, seguridad social, seguridad en el trabajo).

-La creación de una comisión internacional mixta (trabajadores-empleadores) que vigilara la aplicación de esas disposiciones y organizara conferencias internacionales para ampliar la gama de normas internacionales del trabajo.

La presión del movimiento sindical produjo resultados más allá de lo previsto: cuando la Conferencia de la Paz se reunió en 1919, uno de sus primeros actos consistió en nombrar una Comisión de Legislación Internacional del Trabajo (tripartita).

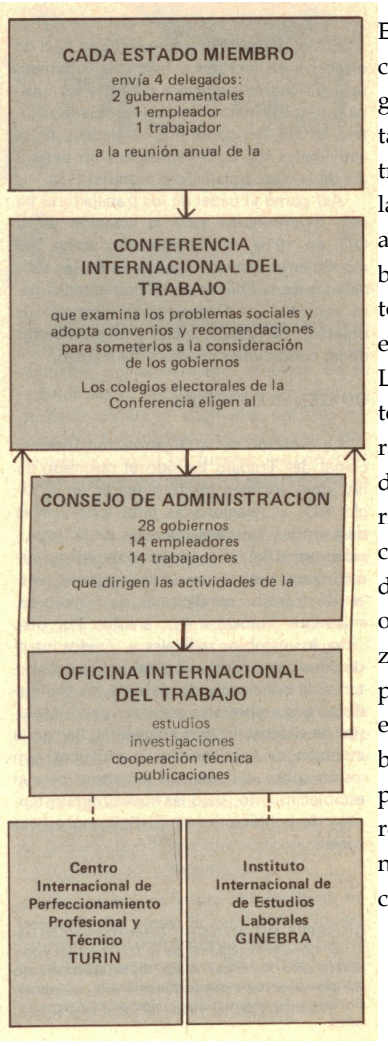
FINALIDADES Y ESTRUCTURA

El preámbulo de la Constitución de la OIT declara que la paz universal y permanente sólo puede basarse en la justicia social. La Declaración de Filadelfia, adoptada en 1944 por la Conferencia Internacional del Trabajo y anexada a la Constitución, contiene una noción aún más dinámica. Proclama el derecho de todos los seres humanos a "perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades". También afirma que "la pobreza, en cualquier lugar, constituye un peligro para la prosperidad de todos".

En cuanto a la estructura, la OIT se compone esencialmente de los órganos mencionados a continuación.

La Conferencia Internacional del Trabajo se reúne una vez por año. Su papel principal consiste en establecer las normas internacionales del trabajo, reunidas en un Código Internacional del Trabajo que hoy en día cuenta con 159 convenios y 168 recomendaciones. La Conferencia constituye una tribuna mundial para las discusiones de las cuestiones relativas al trabajo y a los problemas sociales.

Cada delegación nacional a la Conferencia es tripartita, pues se compone por dos delegados gubernamentales, uno de los empleadores y uno de los trabajadores, con derecho a voto.



El Consejo de Administración es el órgano ejecutivo. Se reúne tres veces al año y queda integrado por 28 miembros titulares gubernamentales, 14 miembros empleadores y 14 miembros trabajadores. Además de los 56 miembros titulares, cada uno de los tres grupos tiene derecho a nombrar respectivamente a 18 miembros gubernamentales adjuntos y 14 miembros adjuntos trabajadores y empleadores que tienen voz en el Consejo.

Los departamentos y servicios de la Oficina Internacional del Trabajo, bajo la dirección general del francés Francis Blanchard:[2] aseguran la documentación técnica, la organización material y los servicios de secretaria de la Conferencia General del Consejo de Administración y de sus comisiones y comités, así como de las otras reuniones y conferencias diversas; realizan encuestas, investigaciones y estudios; preparan la elaboración y facilitan la aplicación efectiva de las normas internacionales del trabajo; llevan a la práctica los programas de cooperación técnica; preparan y publican libros, revistas y documentos sobre todas las cuestiones del campo de competencia de la Organización.[3]

[2]Directores generales de la Oficina Internacional del Trabajo: Albert Thomas (Francia), 1919-1932; Harold B. Butler (Reino Unido), 1932-1938; John G. Winant (Estados Unidos), 1938-1941; Edward J. Pheian (Irlanda), 1941-1948; David A. Morse (Estados Unidos), 1948-1970; Wilfred Jenks (Reino Unido), 1970-1973; Francis Blanchard (Francia), 1974.

[3]Las publicaciones periódicas de la OIT incluyen la "Revista Internacional del Trabajo"; el "Boletín Oficial", trimestral, que informa sobre todas las reuniones celebradas por la OIT, la "Serie Legislativa", bimestral, que ofrece una selección de la legislación y reglamentaciones laborales de varios países; el "Anuario de Estadísticas del Trabajo", obra fundamental de referencia, y el "Boletín de Esta-

Otros órganos importantes que cabe mencionar son las **Conferencias Regionales** que se celebran cada tres o cuatro anos, las **Comisiones de Industria** (que se ocupan de los problemas laborales de determinadas ramas de la producción y los servicios), la **Comisión de Expertos** en aplicación de Convenios y Recomendaciones, el **Comité de Libertad Sindical** y toda una serie de Comisiones que se ocupan de temas especializados.

El Instituto Internacional de Estudios Laborales, creado por la OIT en Ginebra en 1960, se especializa en la educación superior y la investigación en los campos de la política social y laboral. **El Centro Internacional de Perfeccionamiento Profesional y Técnico** de Turín, fundado en 1965, capacita a sus becarios a un nivel más alto, desde el punto de vista técnico y empresarial, que el que podrían alcanzar en sus países de origen.

La verdadera característica de la OIT, lo que la hace única en el sistema de las Naciones Unidas, es el tripartismo que permite a los representantes de los trabajadores y de los empleadores, en pie de igualdad con los de los gobiernos, participar en todos los debates y en las decisiones.

Una de las razones más importantes que han permitido a la OIT sobrevivir a un conflicto mundial y a todas las tensiones internacionales que por desgracia siguen caracterizando nuestra época, es precisamente el tripartismo y el apoyo constante que los tres grupos (representantes gubernamentales, empleadores y trabajadores) brindan a las actividades de la Organización.[4]

LAS NORMAS INTERNACIONALES DEL TRABAJO

Una de las principales funciones de la OIT es la de mejorar las condiciones de los trabajadores mediante normas internacionales que son, establecidas por la Conferencia y adoptan la forma de convenios y recomendaciones.

Los "convenios" son acuerdos que, si son ratificados, crean obligaciones internacionales al país signatario. Las "recomendaciones", en cambio, aunque también deben ser sometidas a las autoridades nacionales competentes, no originan ninguna obligación de este género, sino que están destinadas esencialmente a orientar la acción sobre el plano nacional. Desde 1919, la Conferencia internacional del Trabajo ha adoptado 159 convenios y 168 recomendaciones que constituyen el Código interna-

dísticas del Trabajo".

[4]El Presidente del Grupo de Trabajadores es Gerd Muhr. El Secretario de dicho grupo es Oscar de Vries R.0

cional del Trabajo y se ocupan de una amplia gama de cuestiones sociales y de derechos humanos básicos (por ejemplo: libertad sindical, abolición del trabajo forzoso y ausencia de discriminación en el empleo, salarios mínimos, administración del trabajo, relaciones de trabajo, políticas del empleo, condiciones de trabajo, la seguridad social, la seguridad e higiene en el trabajo y trabajo femenino).

Los países que ratifiquen los convenios - verdaderos tratados internacionales multilaterales - se comprometen a adoptar las medidas necesarias para la aplicación de dichos instrumentos y a presentar periódicamente a la Oficina Internacional del Trabajo todas las informaciones correspondientes. Las "memorias" de los gobiernos, junto con las observaciones y comentarios de las organizaciones sindicales constituyen los documentos básicos destinados a permitir el funcionamiento del mecanismo de control regular de la OIT en materia de aplicación de las normas. El órgano que procede al estudio detallado de todas las informaciones antes mencionadas es la Comisión de Expertos en aplicación de Convenios y Recomendaciones, integrado por personalidades independientes elegidas por su experiencia y competencia en materia de derecho internacional y de legislación y administración del trabajo. La Conferencia, sobre la base del Informe de la Comisión, discute los casos que considera más importantes.

Además del control regular existen procedimientos especiales (reclamaciones y quejas). La protección de la libertad sindical ocupa un lugar privilegiado en las actividades de la OIT y las quejas en la materia pueden ser sometidas a la Organización aunque el país determinado no haya ratificado los instrumentos internacionales sobre libertad sindical.[5] En efecto, el principio de la libertad sindical queda claramente afirmado en la Constitución de la OIT y su respeto es una obligación para todos los Estados por el simple hecho de ser miembros de la OIT.

El principal elemento de ese mecanismo de control especial es el Comité de Libertad Sindical,[6] órgano tripartito del Consejo de Administración, que ha examinado hasta la fecha más de mil quejas creando una jurisprudencia sumamente interesante. Por ejemplo, si el derecho de huelga se considera en la OIT como un medio esencial de la acción sindical, esto no se debe a un convenio (en ningún convenio se menciona explícitamente el derecho de huelga) sino a la jurisprudencia del Comité de Libertad Sindical.

[5]Los dos instrumentos fundamentales en la materia son el Convenio Nº 87 sobre libertad sindical y protección del derecho de sindicación y el Convenio Nº 98 sobre derecho de sindicación y de negociación colectiva.

[6]Otro órgano de control que actúa en el marco de los procedimientos especiales es la Comisión de investigación y conciliación en materia de libertad sindical. Sin embargo, los casos se pueden someter a dicha Comisión solamente con el consentimiento del gobierno interesado.

El cuadro Nº 2 señala las ratificaciones de los 33 Estados americanos de la OIT hasta el mes de mayo de 1982.

Los convenios no se pueden distinguir en "importantes y menos importantes", pues todos se ocupan de aspectos fundamentales de la realidad laboral. Sin embargo, parece oportuno hacer referencia a las ratificaciones de los convenios a los cuales la XI Conferencia de los Estados de América Miembros de la OIT concedió especial importancia (ver Cuadro Nº 3).

APLICACION DE LAS NORMAS

Desde hace más de 60 años, esta organización internacional integrada prácticamente por todos los países del mundo, elabora normas en materia laboral y ejerce su control a través de complejos mecanismos regulares y especiales. En todos sus órganos - salvo contadas excepciones - participan representantes de los trabajadores. Las tres centrales sindicales internacionales más representativas[7] gozan en ella de un estatuto consultivo.

Hay quien podría preguntar cuáles son los resultados de tantos generosos esfuerzos y en efecto es la pregunta que muchas veces plantean los sindicalistas en el curso de seminarios y encuentros sobre las actividades de la OIT.

Huelga recordar que en el plano internacional en los cuales existen tribunales que pueden sancionar (inclusive con la cárcel) a los responsables de violaciones a las leyes.

[7]La Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL), La Confederación Mundial del Trabajo (CMT) y la Federación Sindical Mundial (FSM).

Países	Fecha de ingreso	Total de ratificac. al 1.5.82	Año de la última ratific.
Antigua y Barbuda	1982	–	–
Argentina	1919	60	1978
Bahamas	1976	26	1979
Barbados	1967	34	1978
Belice	1981	–	–
Bolivia	1919	39	1977
Brasil	1919	56	1982
Canadá	1919	26	1972
Colombia	1919	45	1976
Costa Rica	1920, 1927 y 1944	40	1982
Cuba	1919	84	1980
Chile	1919	40	1972
Dominica	1982	–	–
R. Dominicana	1924	26	1973
Ecuador	1934	52	1979
El Salvador	1919, 1939 y 1948	4	1958
EE.UU.	1934, 1977 y 1980	7	1953
Granada	1979	25	1979
Guatemala	1919, 1938 y 1945	39	1975
Guyana	1966	28	1975
Haití	1919	23	1979
Honduras	1919, 1938 y 1955	19	1980
Jamaica	1962	23	1975
México	1931	62	1982
Nicaragua	1919, 1938 y 1957	58	1981
Panamá	1919	69	1971
Paraguay	1919, 1937 y 1956	33	1969
Perú	1919	62	1980
Santa Lucía	1980	23	1980
Suriname	1976	26	1981
Trin. y Tobago	1963	12	1972
Uruguay	1919	82	1980
Venezuela	1919, 1957 y 1958	26	1971
TOTAL		**1.149**	

La fuerza de los convenios reside en su carácter de obligaciones de derecho internacional y en la presión moral que ejerce la OIT.

Sin querer significar que la situación en materia de aplicación de las normas es satisfactoria, cabe señalar que, a través del sistema de control regular, entre 1964 y 1981, la Comisión de Expertos ha comprobado cerca de 1400 casos en que los gobiernos adoptaron medidas a fin de hacer concordar más estrechamente la legislación y la práctica nacionales con los convenios ratificados. De los aproximadamen-

te 1400 casos mencionados, el 22 por ciento concernía a Africa, el 31 por ciento al continente americano, el 16 por ciento a Asia y Oceanía, y el 31 por ciento restante a Europa.

ACTIVIDADES PRCTICAS

Además de elaborar normas internacionales del trabajo, la OIT desarrolla una amplia gama de actividades prácticas, que representan un medio importante para la consecución de los mismos objetivos que las normas (fomentar el progreso, la justicia social). La acción de la OIT en el campo de la cooperación técnica es relativamente reciente, pues empezó después de la Segunda Guerra Mundial. Sin embargo, su importancia relativa en el conjunto de actividades de la Organización ha ido creciendo de una manera tan rápida que a mediados del decenio de 1970 alrededor de la mitad de los fondos procedentes de todas las fuentes de que disponía la OIT se asignaba a la cooperación técnica en sus diversas formas.

No es posible dedicar más espacio a una exposición pormenorizada de las actividades antes mencionadas que se llevan a cabo en los diversos sectores de competencia reconocidos a la Organización (empleo, formación, relaciones de trabajo, administración del trabajo, condiciones y medio ambiente del trabajo, actividades sectoriales, seguridad social, estadísticas, etc.).

Se considerarán sucintamente - dado el objetivo específico del presente artículo - las actividades que se realizan en el marco de uno de los programas más antiguos de la OIT, esto es el Programa de Educación Obrera.

La OIT sigue interesándose en las actividades educativas destinadas a los trabajadores desde su fundación. En una reciente entrevista, el Director General de la OIT, Sr. Francis Blanchard, reiteró la importancia que la OIT atribuye al Programa antes mencionado.

"Entre las múltiples responsabilidades de la OIT, - declaró el Sr. Blanchard - una de las más importantes es por cierto la que consiste precisamente, mediante una acción sistemática y cotidiana, en consagrarse a la formación de dirigentes y educadores sindicales. En verdad, de lo que se trata es de la formación de hombres y mujeres decididos a desarrollar su acción sindical en el sentido de la libertad y de la responsabilidad, dos nociones que, en mi opinión, son fundamentales".

	Libertad del trabajo		Libertad sindical				Igualdad de trato		Prom.- del empleo	Sala- rios	Edad mín.	Poblac. indíg.	Inspección y administración del trabajo				Seguri- dad social	Consult. tripar- tita
	C.29	C.105	C.87	C.98	C.141	C.135	C.100	C.111	C.122	C.131	C.138	C.107	C.81	C.129	C.150	C.151	C.102	C.144
Antigua y Barbuda	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Argentina	x	x	x	x	—	—	x	x	—	—	—	x	x	—	—	—	—	—
Bahamas	x	x	—	x	—	—	—	—	—	—	—	—	x	—	—	—	—	x
Barbados	x	x	x	x	—	x	x	x	x	—	—	—	x	—	—	—	x	—
Belice	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Bolivia	—	—	x	x	—	—	x	x	x	x	—	x	x	x	—	—	x	—
Brasil	x	x	x	x	—	—	x	x	x	—	—	x	x	—	—	—	—	—
Canadá	—	x	x	—	—	—	x	x	x	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Colombia	x	x	x	x	—	—	x	x	—	—	—	x	x	x	—	—	—	—
Costa Rica	x	x	x	x	—	x	x	x	x	x	x	x	x	x	—	—	x	x
Cuba	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	—	x	x	—	—
Chile	x	—	—	—	—	—	x	x	x	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Dominica	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
R. Dominicana	x	x	x	x	—	—	x	x	—	—	—	x	x	—	—	—	—	—
Ecuador	x	x	x	x	x	—	x	x	x	x	—	x	x	—	—	—	x	x
El Salvador	—	x	—	—	—	—	—	—	—	—	—	x	—	—	—	—	—	—
Estados Unidos	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Granada	x	x	—	x	—	—	—	—	—	—	—	—	x	—	—	—	—	—
Guatemala	—	x	x	x	—	—	x	x	—	—	—	—	x	—	—	—	—	—
Guyana	x	x	x	x	—	—	x	x	—	—	—	—	x	x	—	—	—	—
Haití	x	x	x	x	—	—	x	x	—	—	—	x	x	—	—	—	—	—
Honduras	x	x	x	x	—	—	x	x	x	—	x	—	—	—	—	—	—	—
Jamaica	x	x	x	x	—	—	x	x	x	—	—	—	x	—	—	—	—	—
México	x	x	x	—	x	x	x	x	—	x	—	x	—	—	x	—	x	x
Nicaragua	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	—	—	—	—	—	—	x
Panamá	x	x	x	x	—	—	x	x	x	—	—	x	x	—	—	—	—	—
Paraguay	x	x	x	x	—	—	x	x	x	—	—	x	x	—	—	—	—	—
Perú	x	x	x	x	—	—	x	x	x	—	—	x	x	—	—	x	x	—
Santa Lucía	x	x	x	x	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Suriname	x	x	x	—	—	x	—	—	x	—	—	—	x	—	x	x	—	x
Trin. y Tobago	x	x	x	x	—	—	—	x	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Uruguay	—	x	x	x	—	—	—	—	x	x	x	—	x	x	—	—	—	—
Venezuela	x	x	—	x	—	—	—	x	—	—	—	—	x	—	—	—	—	—
Total Estados de América	24	27	23	24	4	6	21	23	16	7	5	14	21	5	3	3	6	6
Total conjunto de Estados	124	107	93	110	22	38	100	101	68	27	26	27	100	22	19	12	29	27

CONVENIOS: Nº 29: trabajo forzoso, 1930/ Nº 105: abolición del trabajo forzoso, 1957/ Nº 87: libertad sindical y protección del derecho de sindicación, 1948/ Nº 98: derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949/ Nº 141: organizaciones de trabajadores rurales, 1975/ Nº 135: representantes de los trabajadores, 1971/ Nº 100: igualdad de remuneración, 1951/ Nº 111: discriminación (empleo y ocupación), 1958/ Nº 122: política del empleo, 1964/ Nº 131: fijación de salarios mínimos, 1970/ Nº 138: edad mínima, 1973/ Nº 107: poblaciones indígenas y tribales, , 1957/ Nº 81: inspección del trabajo, 1947/ Nº 129: inspección del trabajo (agricultura), 1969/ Nº 150: administración del trabajo, 1975/ Nº 151: relaciones de trabajo en la administración pública, 1978/ Nº 102: seguridad social (norma mínima), 1952/ Nº 144: consulta tripartita (normas internacionales de trabajo), 1976.

El objetivo del Programa es el de ayudar a robustecer y desarrollar las organizaciones de trabajadores a través de una mejor capacitación de sus cuadros y dirigentes, cosa que hace de diversas maneras: a) suministrando **asistencia técnica y material didáctico** a los sindicatos para la realización de sus propias actividades de educación obrera; b) colaborando en la planificación y creación de los servicios de educación obrera de los sindicatos, en particular mediante la **formación de instructores** y alentando el establecimiento de instituciones permanente de educación obrera; c) **preparando textos y medios didácticos** y elaborando técnicas para la educación obrera; d) **organizando simposios, seminarios y grupos de estudio regional e internacionales** para permitir a sindicalistas y a educadores obreros intercambiar opiniones y experiencias; e) ofreciendo **subsidios y becas a sindicalistas** para que cursen estudios especiales; f) efectuando investigaciones y **difundiendo informaciones** sobre determinados problemas que plantea el desarrollo de los sindicatos y sobre métodos, técnicas y problemas de la educación obrera.

El Programa de Educación Obrera de la OIT cuenta con el indispensable apoyo y la valiosa colaboración y orientación del Grupo de Trabajadores y de los Consultores de la OIT sobre educación obrera.

LA ESTRUCTURA REGIONAL

En el marco de sus deliberaciones en materia de descentralización y también a raíz del rápido desarrollo de sus actividades prácticas, la OIT creó una extensa estructura regional. La Oficina Regional para América Latina y el Caribe está ubicada en Lima.[8] En la Ciudad de México, San José de Costa Rica, Puerto España, Brasilia y Buenos Aires tienen su sede Oficinas de Zona y en Santiago de Chile una Oficina de enlace con la CEPAL.

La estructura regional incluye cuatro grandes centros técnicos que representan instrumentos fundamentales para la cooperación horizontal entre los países de la región:

-El Centro Interamericano de Administración del Trabajo (CIAT) que tiene su sede en Lima.

-El Centro Interamericano de Investigación y Documentación sobre Formación Profesional (CINTER FOR), con sede en Montevideo.

-El Centro Latinoamericano de Seguridad e Higiene y Medicina del Trabajo (CLASET) con sede en Sao Paulo.

-El Programa Regional del Empleo para América Latina y el Caribe (PREALC), con sede en Santiago de Chile.

Para completar esta descripción de la estructura regional de la OIT, cabe mencionar la labor de los Consejeros Regionales expertos especializados en los varios campos de competencia de la Organización, que en el curso de frecuentes misiones en los distintos países del área, brindan asesoramiento a los gobiernos y organizaciones sindicales que lo soliciten, preparan programas, organizan reuniones y seminarios.

Este artículo es copia fiel del publicado en la revista Nueva Sociedad Nº 70, Enero-Febrero de 1984, ISSN: 0251-3552, **<www.nuso.org>**.

[8]La Oficina Regional cumple también con las tareas de Oficina de Zona para los países del Pacto Andino.