



Organización
Internacional
del Trabajo

DIÁLOGO SOCIAL TRIPARTITO DE ÁMBITO NACIONAL

una guía de la OIT para una mejor gobernanza



DIÁLOGO SOCIAL TRIPARTITO DE ÁMBITO NACIONAL

Una guía de la OIT para una mejor gobernanza

Copyright © Organización Internacional del Trabajo 2017
Primera edición 2017

Las publicaciones de la Oficina Internacional del Trabajo gozan de la protección de los derechos de propiedad intelectual en virtud del protocolo 2 anexo a la Convención Universal sobre Derecho de Autor. No obstante, ciertos extractos breves de estas publicaciones pueden reproducirse sin autorización, con la condición de que se mencione la fuente. Para obtener los derechos de reproducción o de traducción, deben formularse las correspondientes solicitudes a la Oficina de Publicaciones (Derechos de autor y licencias), Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza, o por correo electrónico: rights@ilo.org, solicitudes que serán bien acogidas.

Las bibliotecas, instituciones y otros usuarios registrados ante una organización de derechos de reproducción pueden hacer copias de acuerdo con las licencias que se les hayan expedido con ese fin. En www.ifrro.org puede encontrar la organización de derechos de reproducción de su país.

Diálogo social tripartito de ámbito nacional: una guía de la OIT para una mejor gobernanza

Oficina Internacional del Trabajo, Unidad de Diálogo Social y Tripartismo, Departamento de Gobernanza y Tripartismo. - Ginebra: OIT, 2017

ISBN: 978-92-2-327996-7 (impreso)
978-92-2-327997-4 (web pdf)
978-92-2-327998-1 (CD-ROM)

Oficina Internacional del Trabajo; Depto. de Gobernanza y Tripartismo
diálogo social / tripartismo / gobernanza

13.06.1

Disponible también en inglés ISBN 978-92-2-127996-9 (impreso), 978-92-2-127997-6 (web pdf), 978-92-2-127998-3 (CD-ROM); francés: ISBN: 978-92-2-227996-8 (impreso), 978-92-2-227997-5 (web pdf), 978-92-2-227998-2 (CD-ROM); ruso ISBN: 978-92-2-427996-6 (impreso), 978-92-2-427997-3 (web pdf), 978-92-2-427998-0 (CD-ROM); portugués: ISBN: 978-92-2-827996-2 (impreso), 978-92-2-827997-9 (web pdf), 978-92-2-827998-6 (CD-ROM); árabe: ISBN: 978-92-2-627996-4 (impreso), 978-92-2-627997-1 (web pdf), 978-92-2-627998-8 (CD-ROM).

Datos de catalogación de la OIT

Las denominaciones empleadas, en concordancia con la práctica seguida en las Naciones Unidas, y la forma en que aparecen presentados los datos en las publicaciones de la OIT no implican juicio alguno por parte de la Oficina Internacional del Trabajo sobre la condición jurídica de los países, zonas o territorios citados o de sus autoridades, ni respecto de la delimitación de sus fronteras.

La responsabilidad de las opiniones expresadas en los artículos, estudios y otras colaboraciones firmadas incumbe exclusivamente a sus autores, y su publicación no significa que la OIT las sancione.

Las referencias a firmas o a procesos o productos comerciales no implican aprobación alguna por la OIT y el hecho de que no se mencionen firmas o procesos o productos comerciales no implica desaprobación alguna.

Las publicaciones y los productos digitales de la OIT pueden obtenerse en las principales librerías y redes de distribución digital, o solicitándolos a ilo@turpin-distribution.com. Para más información, visite nuestro sitio web: ilo.org/publns o escribanos a ilopubs@ilo.org.

Tabla de Contenidos

Lista de Abreviaturas	x
Prólogo	xii
Introducción	1
Objetivos y a quién va dirigida la guía	3
A. Objetivo de esta guía	4
B. ¿A quién va dirigida la guía?	5
C. ¿Cómo utilizar esta guía?	7

PARTE I

SECCIÓN I

Definiciones 11

A. Diálogo social	12
B. Tripartismo	13
C. Otros significados de “tripartismo”	15
D. El tripartismo “plus”	15
E. El bipartismo y la negociación colectiva	17
F. <i>Caso específico</i> : El sector público - el gobierno como empleador.	19

SECCIÓN II

Mandato y posibles resultados del diálogo social tripartito de ámbito nacional 23

- A. Introducción 24
- B. Intercambio de información 26
- C. Consultas. 26
- D. Negociaciones que dan lugar a acuerdos. 30
 - 1. ¿Cómo se toman las decisiones? 34
 - 2. Implementación y monitoreo de los acuerdos 37
 - 3. Aceptar que se está en desacuerdo. 39

SECCIÓN III

Condiciones necesarias para el éxito del diálogo social tripartito de ámbito nacional 43

- A. Los fundamentos democráticos y la libertad sindical 44
- B. Interlocutores sociales sólidos, independientes y representativos. 47
- C. Voluntad política y compromiso de entablar un diálogo social. 49
- D. Apoyo institucional adecuado 52

SECCIÓN IV

Beneficios del diálogo social tripartito de ámbito nacional 57

- A. La democracia, el trabajo decente y el desarrollo nacional . 59
- B. Legitimidad y apropiación de las políticas públicas 62
- C. Calidad de la formulación e implementación de las políticas públicas 62
- D. La prevención de conflictos y la paz social 63
- E. Beneficios especiales para los trabajadores y los empleadores 65

SECCIÓN V

Posibles objeciones al diálogo social tripartito de ámbito nacional 71

- A. La pérdida de la libertad de acción 72
- B. La dilución del papel del parlamento 73
- C. Creación de tensiones internas en el gobierno 74
- D. Un proceso intenso y demorado 75
- E. Disminución de la representatividad de las organizaciones de trabajadores y de empleadores 76

SECCIÓN VI

Temas para el diálogo social tripartito y la planificación del trabajo 79

- A. Una lista de temas para el diálogo social tripartito. . . . 83
 - 1. Posibles temas de discusión tripartita en el plano nacional. . . 83
 - 2. Asuntos de ámbito regional o sectorial 88
- B. Fijación de la agenda 89
- C. El ciclo del diálogo social 91

SECCIÓN VII

Participantes en el diálogo social tripartito de ámbito nacional 95

- A. El gobierno 96
 - 1. Principales responsabilidades 96
 - 2. ¿Qué ministerio debe representar al gobierno? 98
- B. Los interlocutores sociales: Las organizaciones de trabajadores y de empleadores. 103
 - 1. Criterios de representatividad 103
 - 2. Legitimidad y “pie de igualdad”. 106
- C. Otros expertos 108
- D. ¿Quién debe representar a sus organizaciones? 109

E. Promover la igualdad de género	110
F. Apéndice: Las organizaciones de trabajadores y de empleadores	112
1. Las estructuras de las organizaciones de trabajadores	112
2. Las estructuras de las organizaciones de empleadores	115

SECCIÓN VIII

Marco legal e institucional para el diálogo social tripartito. 119

A. Instrumentos constitutivos de las instituciones tripartitas	120
1. La constitución y legislación nacional	120
2. La regulación gubernamental.	121
3. Acuerdo entre las partes	121
B. Misiones y mandato de las instituciones tripartitas. . . .	123
1. Competencias fundamentales	123
2. ¿Organismo con competencia general o institución especializada?	124
C. Relación con el gobierno	134
D. Componentes de la estructura	135
1. Grupos de mandantes	136
2. Presidente	138
3. Oficina ejecutiva.	140
4. Conferencia, asamblea general u órgano plenario.	140
5. Cámaras o comisiones especializadas.	141
6. Secretaría	142
E. Frecuencia de las reuniones	143
F. Financiación del tripartismo	144
G. Tamaño	145
H. Comunicación y confidencialidad.	146
1. Comunicación	146
2. Confidencialidad	147

SECCIÓN IX

Las normas internacionales del trabajo y el diálogo social 151

- A. Promoción de las consultas tripartitas en los principales instrumentos de la OIT 152
- B. Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976 (núm. 144) 156
 - 1. Introducción al Convenio núm. 144 de la OIT 156
 - 2. ¿Cómo se lleva a cabo la consulta tripartita? 158
 - 3. ¿Qué procedimientos de consulta son necesarios? 158

SECCIÓN X

¿Cómo puede ayudar la Oficina Internacional del Trabajo? 163

- A. La OIT, el tripartismo y el diálogo social 164
- B. Actividades de asistencia técnica, capacitación y formación 165
- C. Asistencia técnica en el marco del Convenio núm. 144 de la OIT 169

ANEXO

El diálogo social tripartito en el ámbito regional. 177

- A. El nivel subnacional (provincial, estatal, local) 178
 - 1. Polonia 178
 - 2. Colombia 179
 - 3. India 182
- B. El nivel internacional 184
 - 1. La Unión Europea 184
 - 2. América Latina y el Caribe 187
 - 3. África 188
 - 4. Otras regiones: El tripartismo como una tendencia emergente 190

PARTE II

SECCIÓN I

El papel del diálogo social en tiempos de crisis económica 195

1. Instrumentos de la OIT 196
2. Lecciones aprendidas de experiencias pasadas 197
3. Opciones de política 199

SECCIÓN II

El diálogo social y la transición política . . . 203

1. Definición de “transición” 204
2. Desarrollo del tripartismo en Europa Central y Oriental 204
3. América Latina: El diálogo social y el papel histórico de los interlocutores sociales en la transición hacia la democracia (finales de las décadas de 1980 y 1990) 205
4. África 207
5. Estados Árabes 208

SECCIÓN III

El diálogo social y las políticas de empleo. . 209

SECCIÓN IV

El diálogo social y los salarios 217

1. Determinación tripartita del salario mínimo. 219
2. Directrices tripartitas y recomendaciones sobre los salarios. . 222

SECCIÓN V

El diálogo social y la seguridad social. 225

1. Instrumentos de la OIT 226
2. La gobernanza tripartita de la seguridad social 228
3. El diálogo social y las reformas a la seguridad social 230

SECCIÓN VI

El diálogo social y la economía informal. . . . 233

SECCIÓN VII

El diálogo social y la igualdad de género. . . 239

1. La participación de las mujeres en las estructuras de la OIT 242
2. El camino a seguir 244

SECCIÓN VIII

El diálogo social y los derechos
fundamentales en el trabajo 245

SECCIÓN IX

El diálogo social y la transición hacia
una economía verde 253

SECCIÓN X

El diálogo social y la legislación laboral . . . 259

APÉNDICE

APÉNDICE I

Creación de una institución tripartita:
Reglamento interno propuesto 273

APÉNDICE II

Convenio sobre la Consulta Tripartita
(normas internacionales del trabajo),
1976 (núm. 144). 279

Lista de Abreviaturas

ACT/EMP	Oficina de Actividades para los Empleadores de la OIT
ACTRAV	Oficina de Actividades para los Trabajadores de la OIT
AICESIS	Asociación Internacional de Consejos Económicos y Sociales e Instituciones Similares
ASEAN	Asociación de Naciones del Sudeste Asiático
CEACR	Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT
CEDEAO	Comunidad Económica de los Estados de África Occidental
CEI	Comunidad de Estados Independientes
CEMAC	Comunidad Económica de los Estados de África Central
CES	Consejos Económicos y Sociales
CESE	Comité Económico y Social Europeo
CESPAO	Comisión Económica y Social para Asia Occidental de las Naciones Unidas
CIT	Conferencia Internacional del Trabajo
CPE	Comité Permanente del Empleo de la Unión Europea
CSI	Confederación Sindical Internacional
DSTN	Diálogo Social Tripartito de Ámbito Nacional
ECO	Europa Central y Oriental
ECOSOC	Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas
FMI	Fondo Monetario Internacional
FPRW	Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo
FSI	Federaciones Sindicales Internacionales



IPEC	Programa Internacional para la Erradicación del Trabajo Infantil
LGBT	Lesbianas, Gays, Bisexuales y Transexuales
MENA	La región de Oriente Medio y Norte de África
MERCOSUR	Mercado Común de Sur América
NIT	Normas Internacionales del Trabajo
ODM	Objetivos de Desarrollo del Milenio
OE	Organizaciones de Empleadores
OIE	Organización Internacional de Empleadores
OIT	Organización Internacional del Trabajo
PAN	Plan de Acción Nacional
PDD	Programas de Duración Determinada
PME	Pacto Mundial para el Empleo
PNE	Política Nacional de Empleo
PTDP	Programa de Trabajo Decente de País
PyME	Pequeñas y medianas empresas

Prólogo

El diálogo social y la cooperación tripartita entre las autoridades públicas y los interlocutores sociales están atrayendo cada vez más la atención de los Estados Miembros de la OIT, así como la de profesionales de relaciones laborales y expertos en economía política. En el contexto de una persistente crisis económica y del empleo, y la aceleración de cambios y reformas, éstos se consideran como herramientas para la buena gobernanza del mercado de trabajo y como instrumentos eficaces para promover la recuperación de la crisis y facilitar la adaptación al cambio.

En los últimos años ha habido una creciente demanda de apoyo técnico de la OIT por los mandantes en la creación o el fortalecimiento de los mecanismos de diálogo social tripartito a nivel de políticas. En el Programa y Presupuesto de la OIT para el bienio 2012-13 un número considerable de países priorizó el “fortalecimiento del tripartismo y el diálogo social” y se dirigieron a la OIT para orientación y asistencia. Esta guía es parte del esfuerzo de la OIT para responder a esa demanda de los Estados Miembros y, de ese modo, fortalecer las instituciones y mecanismos de diálogo social de conformidad con las normas internacionales del trabajo y las mejores prácticas comparativas.

En función de las tradiciones de cada país, el diálogo social tripartito en el nivel nacional adopta diversas formas, tales como los consejos económicos y sociales, los consejos consultivos del trabajo y otras instituciones similares para la cooperación a nivel de políticas. A pesar del creciente número de instituciones de diálogo social, su visibilidad es generalmente baja, muchas son débiles y tienen un papel marginal en la formulación de políticas. Sus mandatos y responsabilidades se encuentran a menudo no bien definidos y los recursos para su operación son escasos. La presente guía tiene como objetivo proporcionar orientación a los mandantes para hacer frente a estas deficiencias.

La guía es una publicación de la Unidad de Diálogo Social y Tripartismo (DIALOGUE) del Departamento de Gobernanza y Tripartismo (GOVERNANCE) y es el resultado del trabajo en equipo al dentro de la OIT.



Nos gustaría agradecer a Stirling Smith por preparar un primer borrador de la guía, así también como a Youcef Ghellab y Valérie Van Goethem, quienes coordinaron el proyecto con el apoyo de Nancy Varela, Sarah Doyle y Paul Middelkoop.

Varios colegas de la OIT hicieron observaciones pertinentes y proporcionaron orientación en diferentes etapas de la elaboración de la guía, en particular, ACTRAV y ACT/EMP, así como los siguientes funcionarios de departamentos y oficinas del terreno: Italo Cardona (ETD / OP-Lima); Adolfo Ciudad (ETD / OP-San José); Karen Curtis (NORMES); Minawa Ebisui (GOVERNANCE); Natan Elkin (NORMES); Kamran Fannizadeh (GOVERNANCE); Claire Harasty (EMPLOYMENT); Susan Hayter (WORKQUALITY); Jane Hodges (WORKQUALITY); Jorge Illingworth (OR-América Latina y el Caribe); Mélanie Jeanroy (GOVERNANCE); Limpho Mandoro (ETD / OP-Pretoria); Cristina Mihes (ETD / OP Budapest); Angelika Muller (GOVERNANCE); Konstantinos Papadakis (GOVERNANCE); Rainer Pritzer (ETD / OP Puerto España); Álvaro Ramírez (ETD / OP San José), John Ritchotte (ETD Bangkok); Jules Oni (ETD / OP Dakar); Simon Steyne (GOVERNANCE); Manuela Tomei (WORKQUALITY) y Humberto Villasmil (GOVERNANCE).

También estamos muy agradecidos con los miembros del Consejo de Administración de la OIT por sus contribuciones, a saber, Gilles de Robien (Presidente del Consejo de Administración de la OIT), Eulogia Familia (Grupo de los Trabajadores), Loes van Embden Andrés (Grupo de los Empleadores) y Hamadou Siddo (Grupo de los Gobiernos).

Extendemos nuestro agradecimiento a Anne Sullivan, Yuka Okumura y Rita Natola (GOVERNANCE) y Fabienne Stassen por su apoyo en la preparación de la guía para su publicación. También nos gustaría agradecer a Christian Welz de la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo (EUROFOUND) por sus valiosos comentarios sobre el borrador de la guía.

La guía también se benefició de las contribuciones sustantivas y la asistencia del Centro Internacional de Formación de la OIT (CIF-OIT) en Turín, en particular de Bente Sorensen, Fernando Fonseca y Sylvain Baffi, quienes aportaron comentarios a la versión del borrador de la guía y la organización de los talleres de validación, así como la traducción y

diseño para la publicación. También se benefició de un apoyo financiero del ETD/OP de Budapest para su impresión.

La guía fue revisada y validada en dos talleres realizados en el Centro Internacional de Formación de la OIT (CIF-OIT) en Turín. En el primero, que tuvo lugar en noviembre de 2010, el borrador de la guía fue revisado por Gagik Makaryan, representante del grupo de los empleadores de Armenia; Tulsyraj Benydin, delegado sindical de Mauricio; Valentin Mocanu, representante del Gobierno de Rumania. En diciembre de 2011, un segundo borrador de la guía fue revisado por las delegaciones tripartitas de Albania, Bosnia y Herzegovina, Moldavia, Montenegro, Serbia, la antigua República Yugoslava de Macedonia y Kosovo-UNMIK en un taller denominado Fortalecimiento de las Instituciones de Diálogo Social Tripartito en los Balcanes Occidentales y Moldavia.

La versión final se presentó en noviembre y diciembre de 2013, en dos talleres sobre la creación y fortalecimiento de las instituciones tripartitas con la participación de delegaciones tripartitas de los países de África del Norte y Subsahariana y de Europa Oriental y el Cáucaso / Asia Central.

Moussa OUMAROU

Director

*Departamento de Gobernanza y Tripartismo
Oficina Internacional del Trabajo*

Ginebra

Septiembre, 2013



Introducción

La OIT se basa en el principio del tripartismo –el diálogo y la cooperación entre gobiernos, empleadores y trabajadores– para la formulación y aplicación de las normas internacionales del trabajo. A nivel nacional, la OIT promueve, asimismo, la cooperación tripartita en el diseño e implementación de políticas laborales, económicas y sociales. Existen convenios y recomendaciones específicas de la OIT que promueven la consulta tripartita, estableciendo, en particular, el marco para un diálogo social tripartito eficaz a nivel de país.

El diálogo social tripartito de ámbito nacional reúne a gobiernos, trabajadores y empleadores para discutir las políticas públicas, legislación y otras decisiones políticas que afectan a los interlocutores sociales. Las consultas tripartitas pueden garantizar una mayor cooperación entre los interlocutores tripartitos y crear consenso sobre las políticas nacionales pertinentes. El diálogo social es un instrumento clave en la promoción y el logro del trabajo decente, el desarrollo inclusivo y la cohesión social, además de fomentar la buena gobernanza.

El diálogo social tripartito de ámbito nacional desempeña un papel importante en áreas como la gobernanza de la seguridad social, la promoción de las normas internacionales del trabajo, las formas atípicas de empleo, la igualdad de género, así también como en la transición justa hacia una economía baja en carbono. Además, los procesos de diálogo social ayudan a asegurar una transición política y económica fluida y mitigar los impactos de las crisis. El papel del diálogo social en estas áreas se discute en detalle más adelante en esta guía.

La guía ayudará la Oficina a dar respuesta a las necesidades expresadas por los mandantes en sus Conclusiones relativas a la discusión recurrente sobre el diálogo social, adoptadas en la Conferencia Internacional del Trabajo de 2013. Los mandantes han solicitado a la Oficina promover el diálogo social y el papel de los interlocutores sociales en el diseño, gestión y aplicación de las políticas económicas, de empleo y protección social a nivel nacional.

Además, los mandantes de la OIT han pedido a la Oficina fortalecer el asesoramiento basado en datos empíricos, para crear instituciones de diálogo social en algunos países y mejorar su eficacia en otros.

Esta guía sobre el diálogo social tripartito de ámbito nacional fue desarrollada en respuesta a estas solicitudes y de conformidad con el objetivo estratégico de la OIT en materia de diálogo social. Se trata de un instrumento global para establecer o fortalecer los mecanismos y las instituciones tripartitas. En definitiva, instituciones de diálogo social más fortalecidas permitirán mejorar la capacidad de los mandantes tripartitos para participar en el diálogo y las negociaciones eficaces en todos los niveles de la formulación de políticas.

Objetivos y a quién va dirigida la guía

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) existe para servir a sus mandantes tripartitos: los gobiernos, las organizaciones de empleadores y las organizaciones de trabajadores. Se dedica a la promoción de la justicia social y los derechos humanos y laborales internacionalmente reconocidos, en cumplimiento de su misión fundadora que postula que la paz laboral es esencial para la prosperidad. Sin embargo, en sus actividades diarias la OIT no depende únicamente del diálogo social tripartito. Su obligación de promover el tripartismo y el diálogo social en los Estados Miembros se deriva de su Constitución (“Declaración de Filadelfia”, adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo en 1944), que forma parte de ella.

Los mandantes han pedido a la OIT apoyar la creación de un marco en el que los Estados Miembros puedan promover el diálogo social tripartito en el plano nacional. Debe tenerse en cuenta que en este sentido la situación es diversa. En algunos países no existe actualmente un marco de diálogo social tripartito de ámbito nacional (DSTN). En otros, existen estructuras y procedimientos pero necesitan ser revisados o reforzados. En ambos casos, es necesario contar con un marco de DSTN adecuado para involucrar a los mandantes en las consultas y negociaciones sobre cuestiones económicas y sociales. Como se explica ampliamente en esta guía, los beneficios potenciales son importantes, sobre todo en términos de la democratización de la toma de decisiones, la paz y la estabilidad sociales, y la prevención de conflictos.

A. Objetivo de esta guía

Esta guía es una respuesta a las solicitudes de los mandantes de la OIT. Tiene como propósito presentar las diferentes opciones para el establecimiento de un mecanismo de DSTN o el fortalecimiento de un sistema existente. Sin embargo, la guía no pretende ser un documento normativo. Se basa en las disposiciones de las normas internacionales del trabajo, las lecciones aprendidas y la experiencia adquirida por la OIT en los últimos años en la promoción del diálogo social y el asesoramiento sobre políticas, la formación y el aporte de la orientación práctica a los mandantes tripartitos en todas las regiones del mundo.

El diálogo social es un tema prioritario para muchos Estados Miembros de la OIT. La Organización Internacional del Trabajo recibe cada año numerosas peticiones de los Estados Miembros que buscan asesoramiento con miras a fortalecer las instituciones y mecanismos de diálogo social de conformidad con las normas internacionales del trabajo y las mejores prácticas internacionales con el fin de crear un marco de DSTN eficaz.

Preguntas en esta guía

Esta guía trata de responder a preguntas frecuentes planteadas a la OIT, tales como:

1. ¿Por qué son necesarias las instituciones de diálogo social tripartito a nivel nacional?
2. ¿Cuáles son las condiciones necesarias para un auténtico DSTN?
3. Donde ya existen, ¿cómo se pueden regular las operaciones de dichas instituciones? ¿Cuáles son las ventajas y desventajas de las distintas opciones?
4. ¿Cuáles son los posibles mandatos de dichas instituciones?
5. ¿Cuál es su composición y tamaño adecuado?
6. ¿Deben ser independientes del gobierno o formar parte de la estructura gubernamental? ¿Cómo se pueden financiar?

- 
7. ¿Quién debe participar en el diálogo social tripartito a nivel nacional?
 8. ¿Qué proceso podría seguirse para la toma de decisiones?
 9. ¿Qué asuntos podrían discutirse en estas instituciones?
 10. ¿Deberían dichas instituciones operar confidencial o públicamente?
 11. ¿Cómo se podría organizar su trabajo y qué tipo de logística de apoyo se necesita?
 12. ¿Qué normas relevantes de la OIT existen en esta área y qué estipulan?
 13. ¿Cómo se puede reforzar la capacidad de las instituciones existentes?

B. ¿A quién va dirigida la guía?

La consulta y la cooperación entre las autoridades públicas y los interlocutores sociales, en una u otra forma, se consideran deseables, incluso esenciales, para la mayoría de los Estados Miembros de la OIT. Cada vez más, el diálogo social se percibe como una alternativa sólida y creíble en relación con el unilateralismo del Estado, por un lado, y las políticas de liberalización del mercado, por el otro.

En algunos países, la práctica de la consulta y la cooperación es de larga data; en otros, se está desarrollando o es apenas incipiente. En algunos lugares, el DSTN se encuentra amenazado o va en declive.

Esta guía fue concebida para quienes el diálogo social es una novedad y para quienes, estando involucrados en los consejos nacionales establecidos y en otros mecanismos tripartitos, deseen revisar su funcionamiento y aumentar su influencia en la formulación de políticas.

Usuarios potenciales de la presente guía

- ▶ Los mandantes tripartitos: miembros/personal de organizaciones de empleadores y organizaciones de trabajadores y personal de las autoridades públicas (en particular, los Ministerios de Trabajo);
- ▶ Los miembros y el personal de los órganos tripartitos nacionales existentes y otras instituciones de diálogo social;
- ▶ Miembros y personal de instituciones y organizaciones que participan en la promoción del diálogo social (incluyendo universidades, instituciones de investigación, organizaciones no gubernamentales);
- ▶ Partes interesadas de agrupaciones económicas regionales y subregionales (p. ej., la Comunidad Económica de los Estados del África Occidental (CEDEAO), el MERCOSUR, la Comunidad del África Meridional para el Desarrollo (SADC));
- ▶ Los miembros de la Asociación Internacional de Consejos Económicos y Sociales e Instituciones Similares (AICESIS);
- ▶ Parlamentarios, líderes comunitarios, la sociedad civil y otros actores sociales (por ejemplo, bancos de desarrollo, instituciones financieras internacionales);
- ▶ Personal de la OIT.

El enfoque de esta guía es el **diálogo social tripartito de ámbito nacional**. No aborda otros niveles de diálogo social o de la negociación colectiva que ya han sido cubiertos en otras guías, incluyendo “Cómo fomentar la negociación colectiva: un manual para profesionales,” (próximamente).

Sin embargo, al final de la parte I de la presente guía (véase el Anexo), la cuestión del diálogo social tripartito de ámbito regional se analiza brevemente debido a los vínculos que pueda tener con las discusiones a nivel nacional y porque muchos gobiernos están delegando las cuestiones en temas socio-económicos y laborales a los gobiernos regionales y provinciales.

C. ¿Cómo utilizar esta guía?

Esta guía se puede utilizar al momento de establecer o revisar el marco para el DSTN. La discusión puede ser iniciada por el gobierno o por los interlocutores sociales. La guía está diseñada para ser leída en su totalidad, o para seleccionar los temas necesarios para la creación de capacidad. Está dividida en dos partes, que comprenden capítulos que se pueden leer de forma independiente.

La Parte I aborda el proceso y el marco institucional para el DSTN. Parte II se centra en determinadas cuestiones temáticas importantes que pueden ser discutidas de manera tripartita. El objetivo de la Parte II no es examinar todas las cuestiones en profundidad, sino proporcionar una visión general de los puntos más importantes de cada tema. Los cuadros de texto proporcionan ejemplos de los países, así como referencias y enlaces a lecturas complementarias.

Como en todo proceso complejo, el diálogo social puede adoptar diversas formas. No existe un enfoque aplicable a todas las estructuras o procesos que pueda ser fácilmente exportable de un país a otro. Por tanto, el desarrollo de un marco para el DSTN adecuado al contexto y las necesidades nacionales es clave para asegurar la apropiación local del proceso.

Esta guía tiene como objetivo ayudar a los mandantes a desarrollar su propia forma de promover un diálogo social tripartito eficaz a nivel nacional.

PARTE 1

Diálogo social tripartito de ámbito nacional: Procesos e instituciones

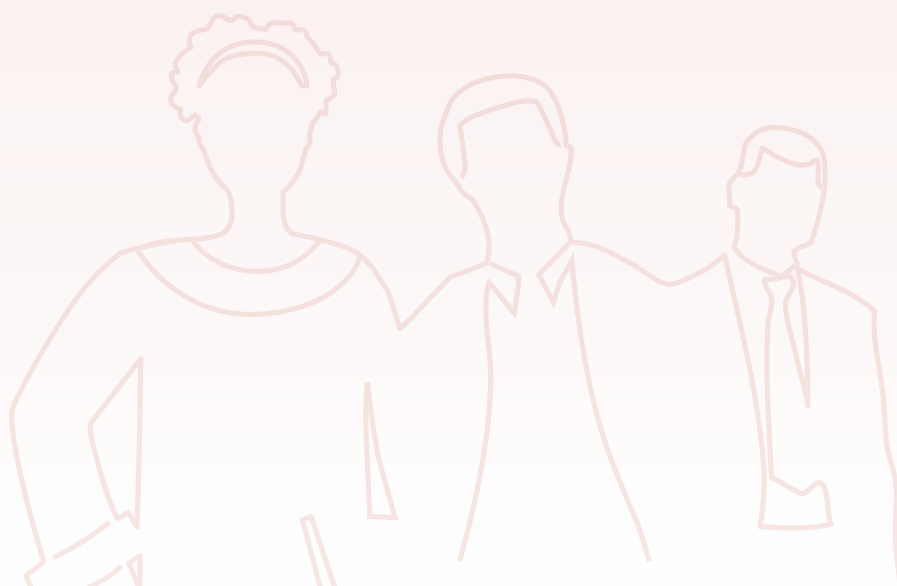
I.	Definiciones	11
II.	Mandato y posibles resultados del diálogo social tripartito de ámbito nacional	23
III.	Condiciones necesarias para el éxito del dialogo social tripartito de ámbito nacional	43
IV.	Beneficios del diálogo social tripartito de ámbito nacional	57
V.	Posibles objeciones al diálogo social tripartito de ámbito nacional	71
VI.	Temas par el diálogo social tripartito y la planificación del trabajo.....	79
VII.	Participantes en el diálogo social tripartito de ámbito nacional	95
VIII.	Marco legal e institucional para el diálogo social tripartito	119
IX.	Las normas internacionales del trabajo y el diálogo social	151
X.	¿Cómo puede ayudar la Oficina Internacional del Trabajo?	163
Anexo.	El diálogo social tripartito en el ámbito regional	177

SECCIÓN I

Definiciones

En esta sección se precisa lo que se entiende por diálogo social tripartito de ámbito nacional (DSTN). Varias definiciones son propuestas y discutidas.

A. Diálogo social	12
B. Tripartismo	13
C. Otros significados de “tripartismo”	15
D. El tripartismo “plus”	15
E. El bipartismo y la negociación colectiva	17
F. <i>Caso específico</i> : El sector público – el gobierno como empleador	19



A. Diálogo social

No existe una definición universalmente aceptada de diálogo social. El diálogo social puede ocurrir en diferentes ámbitos y adoptar diferentes formas, dependiendo de los contextos nacionales.

Según la definición operativa extendida de la OIT, que refleja la diversidad de procesos y prácticas a nivel mundial, el diálogo social incluye *todo tipo de negociación, consulta o intercambio de información entre los representantes de los gobiernos, los empleadores y los trabajadores o entre empleadores y trabajadores sobre temas de interés común relacionados con la política económica y social*.

El diálogo social es a la vez un medio para alcanzar objetivos sociales y económicos y un objetivo en sí mismo, ya que da a la gente voz y un papel participativo en sus respectivas sociedades y lugares de trabajo. Puede ser bipartito, entre trabajadores y empleadores (denominados por la OIT como “los interlocutores sociales”) o tripartito, incluido el gobierno.

El diálogo social puede mejorar el diseño de las políticas públicas y puede contribuir a su aplicación efectiva y mejorar la calidad de los resultados.

B. Tripartismo

El tripartismo es una de las principales formas de diálogo social. Es un principio fundacional y un valor fundamental de la OIT, que está en el núcleo del trabajo de la organización.

El tripartismo se puede definir como “la interacción del gobierno, empleadores y trabajadores (a través de sus representantes) como asociados iguales e independientes para buscar soluciones a asuntos de interés común” (*Tesaurus de la OIT*).

En otras palabras, el tripartismo se refiere a la participación de las organizaciones de empleadores y de trabajadores, junto con el gobierno, en pie de igualdad, en el proceso de toma de decisiones.

Esto no significa que las organizaciones de empleadores y de trabajadores y el gobierno deben tener sistemáticamente el mismo número de representantes, pero sí se requiere que deba darse la misma consideración a los puntos de vista de cada parte. Tampoco significa que las responsabilidades de las tres partes sean las mismas. Cada parte tiene un papel y una función claros que cumplir.



Tripartismo – Las tres llaves de la OIT



La creación de la OIT en el año 1919 abrió las puertas a la colaboración entre los gobiernos, los trabajadores y los empleadores con el fin de mejorar la legislación laboral y las normas en todo el mundo. Los arquitectos ordenaron tres llaves y un triple candado para la puerta principal de la nueva oficina de la OIT en Ginebra. Las tres llaves siguen siendo un símbolo de la organización.

Fuente: OIT. 2003. OIT. 2003. "Tripartismo en el siglo XXI: Construir sobre una base sólida".



Singapur – Tripartismo: "Una importante ventaja competitiva"

"El Tripartismo es una importante ventaja competitiva para Singapur, respalda su competitividad económica, las relaciones armoniosas entre trabajadores y empleadores y el progreso general de la nación."

Fuente: Foro sobre Tripartismo de Singapur: <http://www.tripartism.sg/>.



Las Filipinas – Tripartismo: "Una política de estado"

La sección 275 del Código de Trabajo de 1974 de las Filipinas (consolidado en 2011), establece que:

1. "El tripartismo en las relaciones laborales ... se declara una política de estado. Con este fin, los trabajadores y los empleadores, en la medida de lo posible, estarán representados en los órganos decisorios y normativos del gobierno.
2. El Secretario de Trabajo y Empleo y sus representantes debidamente autorizados pueden, de vez en cuando, convocar una conferencia tripartita en el ámbito nacional, regional o sectorial de representantes del gobierno, los trabajadores y los empleadores para la consideración y aprobación de códigos voluntarios de principios destinados a promover la paz laboral basada en la justicia social o para alinear las relaciones del movimiento obrero con las prioridades establecidas en el desarrollo económico y social. (...)."

C. Otros significados de “tripartismo”

Según la OIT, el *tripartismo* involucra plenamente al gobierno como uno de los tres asociados en las consultas o negociaciones. El tripartismo en este sentido no se debe confundir con otra forma de diálogo entre tres asociados, a menudo denominado “diálogo civil.”

En el diálogo civil participan representantes de las organizaciones de trabajadores y de empleadores junto con una selección de grupos de interés cívico y social (es decir, no junto con el gobierno). Este tipo de modelo existe en muchos países a nivel nacional. Esto es particularmente cierto en el caso del Comité Económico y Social Europeo (CESE), órgano consultivo de la Unión Europea (UE). El Comité está integrado por tres grupos de miembros:

- ▶ empleadores
- ▶ trabajadores
- ▶ “diversos intereses” (*tales como las asociaciones que representan a la familia, asuntos de la mujer y de igualdad de género, los jóvenes, las minorías y los grupos desfavorecidos, personas con discapacidades, organizaciones de agricultores, pequeñas empresas, las organizaciones del sector artesanal, organizaciones de consumidores y organizaciones ambientales*)

En la presente guía, el término *tripartismo* se utiliza sólo en el sentido definido por la OIT.

D. El tripartismo “plus”

Como ya se mencionó, los tres actores centrales en el DSTN tradicional son los interlocutores sociales y el gobierno, ya que tiene sus orígenes en los asuntos relacionados con el “mundo del trabajo.”

Sin embargo, el término “tripartismo plus” está ganando popularidad en situaciones en las que los interlocutores tripartitos tradicionales optan por ampliar el diálogo e involucrar a otros grupos de la sociedad civil a fin de obtener una perspectiva y un consenso más amplio sobre cuestiones que van más allá del mundo del trabajo (tales como la protección del medio ambiente o las necesidades de grupos específicos o vulnerables). La Resolución de la OIT relativa al tripartismo y el diálogo social, de 2002, reconoce el potencial de la colaboración con la sociedad civil:

Poniendo de relieve que los interlocutores sociales están abiertos al diálogo y que trabajan sobre el terreno con las ONG que comparten los mismos valores y objetivos que ellos y los ponen en práctica y los concretizan de una manera constructiva; y reconociendo el potencial de la Oficina Internacional del Trabajo para colaborar con la sociedad civil previa celebración de consultas adecuadas con los mandantes tripartitos (...).

Por otra parte, algunos instrumentos de la OIT requieren de la participación de grupos específicos de la sociedad civil, además de los interlocutores sociales. Este es el caso, por ejemplo, del Convenio núm. 159 sobre la Readaptación Profesional y el Empleo (personas con discapacidades) de 1983 y la Recomendación núm. 200 sobre el VIH y el SIDA y el Mundo del Trabajo de 2010.

Sin embargo, las organizaciones de empleadores y de trabajadores son distintas de otros grupos de la sociedad civil, ya que representan a los actores de la “economía real” y obtienen su legitimidad de su membresía.

Por lo tanto, es evidente que, en cualquier caso, el propósito de la participación con otros “grupos de defensa de intereses” es fortalecer el tripartismo, y no debilitarlo ni diluirlo.

Informe del Director General ante la Conferencia Internacional del Trabajo, 2013

(...) con las garantías que ofrecen unos mejores procesos de gobernanza tripartita en el seno de la OIT, debería ser posible hacer participar de manera apropiada a mandantes no tripartitos en las labores de la Organización, siempre y cuando se demuestren claramente las ventajas de tal colaboración y se definan adecuadamente las funciones. Estos actores pueden aportar, y de hecho aportan, un valor añadido gracias a sus conocimientos generales y especializados y no tiene ningún sentido negarlo o renunciar a su contribución. (...) Dicho esto, la responsabilidad de creación de capacidad que tiene la OIT es sólo para con sus mandantes tripartitos.

Fuente: OIT. 2013. *Ante el centenario de la OIT: Realidades, renovación y compromiso tripartito*, párrs. 98 y 99.

E. El bipartismo y la negociación colectiva

El diálogo social bipartito tiene lugar cuando dos partes –uno o más empleadores y/o una o varias organizaciones de empleadores, y una o varias organizaciones de trabajadores– intercambian información, hacen consultas entre sí o negocian juntos sin la intervención del gobierno. El diálogo social bipartito podría referirse, por ejemplo, a los salarios, las condiciones de trabajo o la salud y seguridad en el trabajo, pero también podría abordar cuestiones políticas más amplias.

Aunque el gobierno no es un socio en el proceso bipartito, puede proporcionar asistencia a los interlocutores sociales en sus negociaciones bipartitas. El gobierno también puede proporcionar servicios de conciliación y de mediación en caso de conflicto entre los interlocutores sociales. El tipo y el grado de participación del gobierno en el proceso bipartito están determinados por el sistema de relaciones laborales vigente. Debido a esta contribución, los límites entre el diálogo social tripartito y bipartito a veces puede ser difícil de definir con precisión.

Una forma particular de diálogo social bipartito es la negociación colectiva. El Convenio de la OIT sobre la negociación colectiva (núm. 154) de 1981 define la negociación colectiva como:

Todas las negociaciones que tienen lugar entre un empleador, un grupo de empleadores o una organización o varias organizaciones de empleadores, por una parte, y una organización o varias organizaciones de trabajadores, por otra, con el fin de:

- (a) fijar las condiciones de trabajo y de empleo*
- (b) regular las relaciones entre empleadores y trabajadores*
- (c) regular las relaciones entre empleadores o sus organizaciones y una organización o varias organizaciones de trabajadores.*

La negociación colectiva puede ayudar a crear una cultura de diálogo entre los sindicatos y los empleadores y/o sus respectivas organizaciones. Una cultura de diálogo entre los interlocutores sociales sobre los términos y condiciones de trabajo y relaciones laborales puede sentar las bases para el diálogo social tripartito en el ámbito nacional.



Bélgica – Asistencia gubernamental al diálogo social bipartito

La autonomía de los actores sociales y de la concertación bipartita caracteriza el modelo de diálogo social de los ámbitos sociales (interprofesionales), sectoriales y empresariales en Bélgica. Las relaciones laborales están regidas en gran parte por convenios colectivos de trabajo, aunque el gobierno también desempeña un papel importante. El diálogo social bipartito en Bélgica tiene el apoyo de las autoridades públicas, en particular a través de las siguientes medidas:

- *Marco normativo consistente:* El marco legal y el establecimiento de organismos para el diálogo social se deciden después de una consulta y con el acuerdo de las organizaciones representativas de trabajadores y empleadores.
- *Libertad de negociación y derecho de iniciativa:* En todos los niveles, los actores sociales pueden llevar a cabo negociaciones libremente y la legislación social permite que se establezcan o se ajusten las medidas de implementación por medio de convenios colectivos de trabajo.
- *Promoción y apoyo – ejemplos seleccionados:* El gobierno facilita el diálogo social interprofesional y sectorial; pone a disponibilidad un sistema gratuito de conciliación social voluntaria; más del 90 por ciento de los convenios colectivos intersectoriales se hacen obligatorios (lo cual implica que su violación constituye un delito penal); y existe apoyo logístico para la concertación social (que incluye el trabajo de la secretaría, las salas de reuniones, etc.).
- *Monitoreo:* La administración monitorea y analiza los resultados del intenso diálogo social en los ámbitos sectoriales (más de 1,000 convenios por año) e informa a los actores sociales representados en el Consejo Nacional del Trabajo y el Consejo Económico Central.

Fuente: Servicio Público Federal de Empleo, Trabajo y Concertación Social de Bélgica: [http:// www.emploi.belgique.be](http://www.emploi.belgique.be).

En otras palabras, el tripartismo se basa en las relaciones de trabajo sólidas y eficaces y los dos procesos pueden considerarse como dos caras de la misma moneda –una refuerza a la otra. Las discusiones bipartitas pueden influir en el tripartismo y viceversa.

F. *Caso específico:* El sector público – el gobierno como empleador

Otra situación específica es cuando el gobierno interviene en el diálogo social en su capacidad de empleador. Este es el caso del sector público.

El artículo 7 del Convenio núm. 151 de la OIT sobre las Relaciones de Trabajo en la Administración Pública de 1978, promueve la negociación colectiva y otras formas de diálogo social en la administración pública.

La intervención del gobierno en las negociaciones de los términos y condiciones de empleo en el sector público no debe considerarse como una forma de tripartismo. El gobierno en este caso actúa únicamente en su capacidad de empleador.



Lecturas complementarias

- ▶ OIT. 1960. *Observaciones sobre la consulta y la colaboración entre autoridades públicas y organizaciones de empleadores y trabajadores de los niveles industriales y nacionales; Conferencia Internacional del Trabajo*, 44ª reunión, Ginebra, 1960.
- ▶ OIT. 1996. *Consulta tripartita a nivel nacional sobre la política económica y social*, Informe VI, Conferencia Internacional del Trabajo, 83ª reunión, Ginebra, 1996.
- ▶ OIT. 2000. *Estudio general de las memorias relativas al Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976 (núm. 144) y relativas a la Recomendación sobre la consulta tripartita (actividades de la Organización Internacional del Trabajo), 1976 (núm. 152)*, Informe III (Parte 1B), Conferencia Internacional del Trabajo, 88ª reunión, Ginebra, 2000.
- ▶ OIT. 2003. “Tripartismo en el siglo XXI: Construir sobre una base sólida”, en la revista Trabajo, de la OIT, núm. 46, marzo de 2003 (Ginebra).
- ▶ OIT. 2011. Convenio núm. 154 sobre el Fomento de la Negociación Colectiva.
- ▶ OIT. 2013. *Ante el centenario de la OIT: realidades, renovación y compromiso tripartito*, Memoria del Director General ante la Conferencia Internacional del Trabajo, 102ª Reunión (Ginebra).
- ▶ OIT. 2013. *Resolución relativa a la discusión recurrente sobre el diálogo social en conformidad con el seguimiento de la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa*, Conferencia Internacional del Trabajo, 102ª reunión, Ginebra, 2013.
- ▶ OIT. De próxima publicación. *Cómo fomentar la negociación colectiva: Un manual para profesionales* (Ginebra).
- ▶ Hayter, S. (ed.). 2011. *El papel de la negociación colectiva en la economía mundial: negociar por la justicia social* (Cheltenham y Ginebra, Edward Elgar Publishing y la OIT).
- ▶ Trebilcock, A. 1994. *Towards social dialogue: Tripartite cooperation in national economic and social policy making* (Ginebra, OIT).

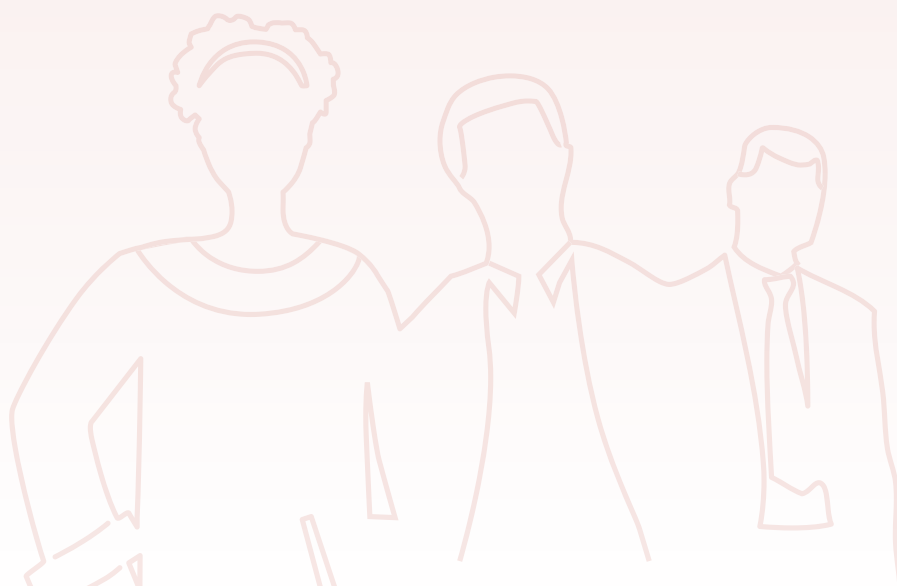
Notas

SECCIÓN II

Mandato y posibles resultados del diálogo social tripartito de ámbito nacional

En esta sección se discute la naturaleza, el mandato y los posibles resultados del DSTN basado en tres opciones: los procesos de intercambio de información, la consulta y la negociación.

A. Introducción	24
B. Intercambio de información.....	26
C. Consultas.....	26
D. Negociaciones que dan lugar a acuerdos.....	30
1. ¿Cómo se toman las decisiones?	34
2. Implementación y monitoreo de los acuerdos.....	37
3. Aceptar que se está en desacuerdo	39



A. Introducción

Para el gobierno y las organizaciones de trabajadores y empleadores es necesario tener en cuenta el mandato de la institución de DSTN y el objetivo del diálogo social tripartito a nivel nacional. *¿Debe ser utilizado para consultar o para negociar? ¿Cuál es el estatus de sus resultados?*

En la formulación del marco de DSTN el gobierno y las organizaciones de trabajadores y empleadores –y otros posibles interesados– tienen tres opciones:

- ▶ **Un foro de intercambio de información**, que es la forma más simple de diálogo social, ya que sólo implica un cierto grado de confianza entre las partes;
- ▶ **Un foro de consulta**, que implica un intercambio de puntos de vista para discutir una propuesta o para probar una opción política, que puede dar lugar a que una de las partes reconsidere su posición. Consultar es pedir a los demás su opinión, ofreciéndoles la oportunidad de responder; pero también implica dar cuidadosa consideración a las opiniones expresadas;
- ▶ **Un foro de negociación**, que implica discusiones entre partes que tienen intereses diferentes o en conflicto, con el fin de llegar a un acuerdo. La negociación es la forma más formal y vinculante del diálogo social y, en la mayoría de los casos, es institucionalizada.

Las circunstancias nacionales pueden incluir costumbres y prácticas nacionales en el ámbito de las relaciones laborales, la disponibilidad y capacidad técnica de los recursos administrativos, la etapa de desarrollo en la que se encuentra el país y las fortalezas de las organizaciones de empleadores y de trabajadores.

Cualquiera de estos procesos de diálogo social puede ser a la vez informal y ad hoc, así como formal e institucionalizado. Uno o más enfoques pueden considerarse apropiados para la situación de un país en particular. El proceso preciso a seleccionar dependerá de la materia en cuestión, el grado de urgencia y otras circunstancias nacionales.

Los procesos informales suelen ser tan importantes como los formales.

Es posible que un proceso de DSTN incluya las tres opciones, en diferentes momentos. Sin embargo, si un proceso se inicia a un nivel determinado – tal como una consulta– no debería evolucionar a otro nivel –tal como una negociación– sin el acuerdo de todas las partes.

Esto plantea un principio importante: el tripartismo y el diálogo social son procesos voluntarios. En ningún caso pueden ser impuestos.

Hay varias maneras de involucrar a los trabajadores y empleadores y a sus respectivas organizaciones. Según la tradición o la práctica de un país, la consulta y la cooperación pueden ocurrir a través de la acción voluntaria por parte de las organizaciones de empleadores y de trabajadores; la acción promocional por parte de las autoridades públicas, por legislación o reglamentación o mediante una combinación de cualquiera de estos métodos (véase la Recomendación núm. 113 sobre la Consulta en las Ramas de Actividad Económica y en el Ámbito Nacional, de 1960, párr. 3).

Diálogo social tripartito de ámbito nacional – Posibles resultados



B. Intercambio de información



El intercambio de información es el proceso más básico del diálogo social. No implica ninguna discusión ni acción real sobre los temas en cuestión, sino más bien es un punto de partida esencial para debates y discusiones más sustanciales.

A menudo existe la presunción de que un intercambio de información no tiene tanto valor como otras formas de diálogo social. Sin embargo, puede ser un proceso provechoso. El intercambio de información organizado en un ambiente relajado puede ayudar a las partes a comprender mejor los méritos de las decisiones de otros grupos, que pueden dar lugar a consultas informales.

Sin embargo, un intercambio de información puede tener lugar sin que luego se produzcan consultas o negociaciones formales.

C. Consultas



La consulta es la práctica más común de diálogo social en el ámbito nacional. Es el medio por el cual los interlocutores sociales no sólo comparten información sino que participan en un diálogo más profundo sobre los temas planteados. Aunque la consulta misma no conlleva poder decisorio, puede tener lugar como parte de tal proceso.

Consultar es pedir a otros sus puntos de vista, escucharles e involucrarles abiertamente en la discusión.

Las consultas proporcionan al gobierno información sobre las posibles reacciones sociales debido a las propuestas de medidas de políticas públicas o proyectos de ley, sin renunciar a su poder decisorio. A su vez, las consultas proporcionan a los interlocutores sociales información directa sobre las intenciones del gobierno y les da la oportunidad de expresar su posición, sin compartir plena responsabilidad con el gobierno por sus políticas.

Las consultas no necesariamente deben dar lugar a acuerdos, aunque podrían conducir a entendimientos o declaraciones comunes, o comunicados, posiciones o informes conjuntos.

En cualquier caso, el gobierno debe informar a las organizaciones de trabajadores y empleadores del seguimiento dado. De hecho, si la consulta es vista como un simple “conversatorio” sin ningún tipo de compromiso serio por parte del gobierno, perderá credibilidad y, posiblemente, el apoyo de los interlocutores sociales.

¿Tiene el gobierno la obligación de responder a las opiniones expresadas por los interlocutores sociales?

En algunos países, existe la obligación de que el gobierno reaccione ante las opiniones expresadas por los interlocutores sociales. Por otra parte, el gobierno está obligado a proporcionar información al parlamento sobre las opiniones expresadas por la institución tripartita sobre las medidas políticas o la legislación previstas. Estos tipos de obligaciones tienen algunas ventajas:

- ▶ dan una señal positiva a los trabajadores, empleadores y sociedad civil;
- ▶ refuerzan el sentir de los interlocutores sociales que tanto ellos como sus contribuciones son tomados en serio, lo que ayuda a mejorar el interés y la motivación de éstos para participar en las consultas que se organicen;
- ▶ garantizan que los gobiernos tengan en cuenta los diferentes puntos de vista sobre los temas que se trataron;
- ▶ promueven la transparencia.



© OIT/Maillard J.



Obligación de responder? –La situación en la antigua República Yugoslava de Macedonia

En la antigua República Yugoslava de Macedonia, con el apoyo de la OIT, se pactó un convenio tripartito en agosto de 2010, por medio del cual se estableció el Consejo Económico y Social (CES). Este convenio, que representó un avance significativo en el DSTN, otorgó al Consejo tripartito una mayor autonomía en la formulación de políticas.

Ahora es obligatorio que se considere la opinión del CES en cuanto a las leyes sobre relaciones laborales, empleo, seguro de pensiones y por discapacidad, y salud y seguridad ocupacional. Los ministerios de Gobierno también están obligados a brindar comentario sobre las opiniones, recomendaciones y propuestas del CES. En octubre de 2011, el CES acordó el primer salario mínimo del país, después de años de extensas discusiones entre los actores sociales. Posteriormente, el Parlamento adoptó la Ley del Salario Mínimo.

Fuentes:

- ♦ OIT. 2010. “*New Economic and Social Council in the former Yugoslav Republic of Macedonia*, 25 de agosto de 2010, comunicado de prensa.
- ♦ Federación Sindical de Macedonia, *Amount of Minimum Wage Determined*: [http:// www.ssm.org.mk](http://www.ssm.org.mk).



¿Obligación de responder? –La situación en Holanda

En Holanda, el gobierno no está obligado a consultar al Consejo Económico y Social sobre todos los asuntos sociales y económicos de importancia. Esta obligación fue revocada en 1995, pero el número de solicitudes recibidas por el Consejo no ha disminuido. Si el gobierno no solicita el asesoramiento del Consejo sobre un tema que el segundo considera importante, el Consejo puede publicar un informe consultivo por su propia cuenta. Como regla, solamente lo hará si cree que su asesoría contará con el respaldo unánime de sus miembros.

El gobierno tiene libertad de decidir si toma o no en cuenta el asesoramiento del Consejo Económico y Social. Sin embargo, si un informe consultivo tiene el respaldo unánime del Consejo en pleno, el mensaje es claro para el gobierno. De acuerdo a la Ley Marco Reguladora de Órganos Consultivos de 1997, el gobierno debe responder al asesoramiento del Consejo en un plazo de tres meses después de su publicación. El acuerdo es que, si el gobierno no sigue el asesoramiento del Consejo, éste debe explicar la razón.

Fuente: Consejo Económico Social de los Países Bajos: <http://www.ser.nl>.

D. Negociaciones que dan lugar a acuerdos



La negociación es la forma más formal y vinculante del diálogo social, y en la mayoría de los casos es institucionalizada.

Las negociaciones tripartitas tienen por objetivo lograr acuerdos entre el gobierno y los interlocutores sociales, lo que exige compromisos.

La negociación tripartita a nivel nacional por lo general aborda los principales problemas de política económica y social del país. Puede ser ad hoc o tener lugar sobre una base regular donde los acuerdos tienen una duración determinada. Los resultados de un DSTN exitoso a menudo se manifiestan en acuerdos tripartitos nacionales, los llamados “pactos sociales.”



América Latina y el Caribe – Ejemplos recientes de resultados tripartitos

Uruguay	Convenio Tripartito sobre la Reforma del Sistema de Seguridad Social (2008)
Chile	Convenio Tripartito sobre el Programa Nacional de Trabajo Decente (2008)
República Dominicana	Declaración Tripartita sobre la Libertad Sindical (2009)
Costa Rica	Enmiendas al borrador de la Ley de Reforma Procesal Laboral (2010)
Honduras	Nuevo mecanismo para fijar el salario mínimo (2011)

Pactos sociales

Los pactos sociales son uno de los resultados más visibles de un DSTN exitoso.

En sentido estricto, los pactos sociales se expresan a través de convenios ampliamente publicitados entre gobiernos y actores sociales en el área de empleo e ingresos, mercado laboral o políticas sociales y económicas, que contienen una lista detallada de medidas políticas y métodos para la acción por medio del diálogo social (p. ej. compromisos de cada una de las partes, metas concretas y calendarios precisos para su implementación).

En general, los pactos sociales buscan facilitar el ajuste de las economías nacionales a situaciones de crisis globales o regionales, tales como la pérdida de competitividad o la integración económica/monetaria.

Una vez realizados dichos acuerdos, las partes involucradas deben estar en capacidad de cumplir con lo acordado.

En sentido amplio, los pactos sociales también pueden abarcar declaraciones tripartitas de naturaleza más amplia, adoptadas a nivel nacional, que sobre todo buscan reforzar los derechos y principios fundamentales en el trabajo (p. ej. la libertad sindical, el derecho a la negociación colectiva) y compromisos, por ejemplo en relación a la importancia de fomentar el diálogo social como herramienta para conciliar los requerimientos del desarrollo económico y la necesidad del progreso social.

En muchos países europeos, los pactos sociales (en su definición estricta) se han convertido en un instrumento importante para enfrentar los desafíos económicos y sociales de la globalización, la reestructuración económica y la integración monetaria. Sin embargo, los países sin tradición de concertación política también han logrado llegar a acuerdos sobre pactos sociales, reflejando el consenso entre los actores tripartitos (o más que tripartitos), como resultado del diálogo social de nivel nacional.

De hecho, en países con inestabilidad política o en transición, algunas veces se considera un logro en sí mismo si se puede reunir a los actores sociales y al gobierno en la mesa de negociación para llegar a consensos sociales, aun si esto no es más que una declaración de intenciones.

Fuentes:

- ♦ Avdagic, S.; Rhodes, M.; Visser, J. (eds): *Social Pacts in Europe: Emergence, Evolution and Institutionalisation* (Oxford: Oxford University Press).
- ♦ Ishikawa, J. 2003. *Aspectos Clave del Diálogo Social Nacional: Un documento de referencia sobre el diálogo social* (Ginebra, OIT).
- ♦ Pochet, P. et al. (eds). 2010. *Después del euro y la ampliación: Los pactos sociales en la UE* (Bruselas, el Instituto Sindical Europeo).



España – Pactos sociales y transición política

Después del régimen de Franco, en octubre de 1977, los actores sociales firmaron varios acuerdos para consolidar la transición a la democracia y para reformar la economía. Dichos acuerdos, conocidos como los **“Pactos de la Moncloa”**, facilitaron la adopción de una nueva Constitución en 1978 que establecía en su Artículo 37(1) que la nueva ley garantizaría el derecho a la negociación colectiva entre representantes de los trabajadores y de los empleadores, así como la naturaleza vinculante de los acuerdos. El rol de las organizaciones de trabajadores y de empleadores fue por tanto reconocido en la Constitución de 1978.

Para 1981, los actores sociales coincidieron en la urgencia de restaurar la confianza económica por temor a un retroceso político. Las negociaciones iniciadas por el Gobierno culminaron con el Acuerdo Nacional sobre el Empleo (ANE), firmado por la organización de empleadores, la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE), y dos confederaciones sindicales, la Unión General de Trabajadores (UGT) y la Confederación Sindical de Comisiones Obreras (CC.OO.). Las reservas iniciales sobre la reducida militancia (CC.OO.), la moderación salarial y la legitimación de políticas de estado (ambos sindicatos) se aplacaron al firmar acuerdos paralelos que institucionalizaban el rol de los actores sociales en varios órganos normativos y brindaban incentivos financieros a los sindicatos para cooperar. En 1984, se firmó el Acuerdo Económico y Social (AES) en el contexto de la institucionalización democrática y una profunda crisis económica. El pacto garantizó la moderación salarial, la consolidación fiscal y el uso de contratos temporales.

No se discutieron más pactos sociales hasta 1997. Sin embargo, las preocupaciones compartidas acerca de una economía con poco valor agregado y de baja productividad, dio paso a nuevos esfuerzos de colaboración. Aún más importante, las partes creían que su poder de negociación era más fuerte, lo cual compensó las inquietudes sobre resultados adversos. Las negociaciones se distribuyeron en siete mesas diferentes, dando como resultado un intercambio sobre negociación colectiva y reformas del mercado laboral. Una segunda característica novedosa fue el estilo de negociación bipartita y su posterior codificación por parte del Gobierno. Este proceso se repitió a petición del Gobierno de mayoría socialista en 2000–04, lo que supuso un incentivo para los actores sociales ya que también podía actuar de forma unilateral si no hubiese acuerdo.

La institucionalización durante la siguiente década de los acuerdos bipartitos sobre política de ingresos de 2001 y el Acuerdo para la Negociación Colectiva (ANC) de 2002 transformó los pactos sociales de

España de ser formulaciones redistributivas ad hoc a convertirse en pactos negociados a nivel nacional.

Los nuevos pactos proporcionan los procedimientos y el contenido para posteriores negociaciones descentralizadas en un país que se caracteriza por su diversidad sectorial y regional. Sin embargo, desde 2009, el diálogo social se ha debilitado debido a las medidas de ajuste adoptadas para mitigar el impacto de la crisis en el mercado laboral.

Fuente: Molina, O.; Rhodes, M. 2011. "Spain: From Tripartite to Bipartite Pacts", en S. Avdagic, M. Rhodes y J. Visser (eds): *Social Pacts in Europe: Emergence, Evolution and Institutionalisation* (Oxford: Oxford University Press). pp. 174–202.



Túnez – El Contrato Social Tripartito 2013

En Túnez, se firmó un “Acuerdo Social” tripartito el 14 de enero de 2013. Este acuerdo, que contaba con un fuerte respaldo de la OIT, fue firmado el día del segundo aniversario de los eventos que desencadenaron los alzamientos populares de la Primavera Árabe, primero en Túnez y luego en otros países de esa región.

El Contrato Social es el resultado de negociaciones largas y difíciles entre las organizaciones más representativas de trabajadores y empleadores, y del gobierno. En el contexto de la transformación política de Túnez, el Acuerdo Social intenta allanar el camino para mejorar en áreas como la legislación laboral y las relaciones industriales, las políticas de empleo, la protección social y la formación vocacional, así como un desarrollo regional equilibrado. También hace un llamado para establecer un Consejo Nacional para el Diálogo Social que garantice su implementación.

El Director General de la OIT aplaudió la adopción de este contrato en Túnez como “una iniciativa importante e histórica de gobernanza” cuyos efectos llegarán más allá de las fronteras de los países. Sin embargo, también recalcó que la firma del acuerdo no era un fin en sí mismo, sino el comienzo de un proceso cuyo éxito dependerá del fortalecimiento de las condiciones clave para mantener un diálogo social permanente en el país, que incluya el estado de derecho que garantice la libertad sindical y todas las libertades civiles.

Otros países en la región han firmado acuerdos tripartitos en años recientes, incluyendo **Argelia** (2006 *Pacto Social*), **Mali** (2001 *Pacto de Solidaridad*), **Senegal** (2002 *Carta de Diálogo Social*), **Sudáfrica** (2009 *Acuerdo Marco*) y **Togo** (2006 *Protocolo de Acuerdo*).

1. ¿Cómo se toman las decisiones?

Para dar lugar a acuerdos, las negociaciones tripartitas implican concesiones y compromisos entre todas las partes. La regla de oro es la creación de consenso. Tiene que haber un ambiente que propicie un “tomar y ceder” y una situación de ganancia mutua. Ambas partes tienen que ceder.

Una decisión adoptada por consenso es la expresión de la **voluntad colectiva de todas las partes involucradas**. Las consultas y negociaciones tienen lugar hasta lograr una decisión aceptable para todos. Por lo tanto, en principio, la votación debe evitarse.

Por su propia naturaleza, el diálogo social implica la participación voluntaria. Si hay algún elemento coercitivo, es poco probable que el diálogo social tenga éxito.

Vistos de esta forma, los acuerdos tripartitos constituyen construcciones institucionales contingentes. Dependen de la situación política y social del país, el estado de la economía, la distribución de competencias entre los interlocutores sociales y el gobierno, y los diversos intereses y estrategias de negociación de cada uno de ellos. También son igualmente dependientes de información precisa, el buen intercambio de la información, la confianza entre las partes y metas comunes, entre otras cosas.

Sólidas capacidades de negociación, competencia técnica y un sentido de responsabilidad en todas las partes involucradas son, por tanto, clave para la eficacia del diálogo social y el equilibrio y viabilidad de los acuerdos.

El proceso de negociación

Preparar	Antes de cualquier negociación, debe tomarse la decisión sobre cuándo y dónde se llevará a cabo la reunión y quién va a participar. Establecer un calendario con plazos puede ayudar a prevenir que los desacuerdos persistan innecesariamente.
Discutir los temas	Durante la discusión, es importante entender las inquietudes de las otras partes. Esto es necesario para proponer soluciones constructivas y crear las condiciones para una negociación equilibrada.
Aclarar los objetivos	En la reunión deben aclararse los objetivos y los intereses de todas las partes. Es útil enumerarlos en orden de prioridad. Al hacer esta aclaración, con frecuencia es posible establecer puntos comunes.
Negociar un acuerdo	Es importante llegar a un resultado donde todas las partes consideren que han ganado algo positivo y que se ha tomado en cuenta su punto de vista. Sin embargo, esto no siempre es posible, por lo que también debe considerar estrategias y compromisos alternativos.
Implementar un curso de acción	Cuando hay un acuerdo, es requerido implementar un curso de acción para cumplir con lo acordado. Si se rompe el proceso de negociación y no se logra llegar a un acuerdo, es necesario programar una reunión más. Esto evita que las partes se vean involucradas en una discusión intensa.

*Fuente: BIT/PRODIAF. 2007. *Processus et techniques de médiation: manuel de formation à l'intention des partenaires sociaux d'Afrique francophone* (Dakar).*

Capacidad de negociación	Competencias técnicas
• Planificación • Pensar claramente bajo presión • Inteligencia práctica • Destreza verbal • Integridad personal • Capacidad de percibir y utilizar el poder • Confiabilidad • Habilidad de escuchar • Iniciativa • Persistencia • Capacidad de dirigir equipos • Mentalidad abierta	La disponibilidad de los conocimientos técnicos (interna o externa) y la capacidad de comprender y analizar los temas complejos de la agenda de diálogo social (p. ej., pensiones, política salarial y de ingreso, dinámicas de empleo, etc.); la capacidad de analizar y utilizar estadísticas y de comprender las posiciones y prioridades de las otras partes; y un mandato y la autoridad de celebrar acuerdos son requisitos esenciales para una participación eficiente en las discusiones y negociaciones tripartitas.
<i>Información adicional:</i> El Centro Internacional de Formación de la OIT (CIF-OIT) ofrece regularmente cursos sobre la capacidad de negociación: http://www.itcilo.org.	

La ruta hacia la negociación puede ser más fácil si se acepta que se evitará los procedimientos de votación. Esto no quiere decir que no haya lugar para el voto. Si en circunstancias particulares debe recurrirse al voto –p. ej., porque no se puede llegar a un acuerdo y debe tomarse una decisión– su propósito y las circunstancias que así lo exigen deben ser comprendidas y aceptadas por todos.

2. Implementación y monitoreo de los acuerdos

Si las partes suscriben un compromiso durante las negociaciones tripartitas, deben estar seguras de poder ponerlo en práctica.

La capacidad de poner en práctica y el cumplimiento de los compromisos asumidos son componentes esenciales de la confianza necesaria que debe prevalecer entre las partes. Constituyen condiciones necesarias y fundamentales para el éxito y la sostenibilidad del tripartismo.

Sin una implementación adecuada, el diálogo social puede ser percibido como un simple “ejercicio de palabrería” que no conduce a ningún resultado concreto. La implementación misma también debe ser monitoreada y evaluada. Las evaluaciones deben servir para alimentar el siguiente ciclo de negociaciones y las lecciones aprendidas deben ser consideradas para la siguiente ronda de negociaciones.

En la mayoría de los países, la responsabilidad de la implementación de los acuerdos corresponde a los ministerios gubernamentales pertinentes. Por ello es importante que el país fortalezca su capacidad de traducir los acuerdos en políticas concretas y programas de acción y vigile su implementación. Sin embargo, incluso si el gobierno tiene la responsabilidad general de facilitar la negociación e implementación de los acuerdos, los interlocutores sociales también tienen un papel que desempeñar para garantizar que los acuerdos se implementen adecuadamente.

En las **Filipinas**, las funciones del Consejo Tripartito de Paz Laboral (TIPC) –el principal mecanismo de consulta alojado al interior del Departamento de Trabajo y Empleo– incluyen “supervisar la plena aplicación y cumplimiento por parte de los sectores interesados de todos los instrumentos tripartitos, incluidos los convenios internacionales, códigos de conducta y acuerdos sociales.”



Irlanda – Varios sistemas para monitorear los acuerdos

El Comité Central de Revisión (CCR), es una institución tripartita que ha estado implementada para monitorear y revisar la implementación del Programa de Levantamiento Nacional (PNR), 1987–90. Este programa implicaba un acuerdo entre los empleadores, los sindicatos, los grupos de defensa de los agricultores y el gobierno acerca del nivel de los salarios en los sectores privados y públicos, para un periodo de tres años. En el marco de su mandato, el CCR vigiló que se hayan cumplido los compromisos y que cada parte se mantuviera en los términos del acuerdo. Un componente importante de las responsabilidades del CCR ha sido el mantenimiento de un dialogo permanente entre el gobierno y los interlocutores sociales acerca de los elementos clave de la política económica y social, y formular las recomendaciones cuando se considere apropiado. El CCR ha seguido operando en el marco de los acuerdos siguientes:

- ▶ Programa para el Progreso Económico y Social (PESP), 1991–94
- ▶ Programa para el Trabajo y la Competitividad (PCW), 1994–96
- ▶ Alianza 2000, 1997–2000 (El Comité de Seguimiento de la Alianza 2000 reemplazó al CRC)

Luego, en el marco del programa para la Prosperidad y la Equidad (PPF) y la Sostenibilidad de Progreso (2003–05), el Gobierno implementó varios grupos de trabajo además de una reunión trimestral de un Comité de Dirección en el que estaban representados los interlocutores sociales. La idea de los grupos de trabajo refleja la voluntad de enfrentar un conjunto de problemas económicos y sociales complejos. Sin embargo, lastimosamente se admite que los grupos de trabajo no han obtenido el éxito que se esperaba.

En el marco de las iniciativas nacionales Hacia el 2016 (T16) (2006–16) y Hacia el 2016: Examen y Acuerdo Transitorio 2008–09, se implementó un Grupo Directivo a través del cual el Gobierno y los interlocutores sociales se encargaron de asumir el conjunto de las responsabilidades de la gestión e implementación del acuerdo marco. Sin embargo, el sistema de la interlocución social fue suspendido a principios de 2009 cuando las negociaciones de un nuevo pacto fracasaron. En consecuencia, ninguno de estos mecanismos está operando actualmente. Sin embargo, en el marco de la Estrategia “Europa 2020”, el Gobierno debe consultar a cada uno de los interlocutores sociales en la elaboración de su Programa Nacional de Reforma.

Fuente: O'Donnell, R.; Thomas, D. 2002. “Ireland in the 1990s: Policy Concertation Triumphant” en S. Berger and H. Compston (eds): *Policy Concertation and Social Partnership in Western Europe: Lessons for the 21st Century* (Nueva York, Berghahn Books), pp. 167–186.

3. Aceptar que se está en desacuerdo

Aunque la intención de las negociaciones es lograr un acuerdo, a veces esto no puede ser posible. Los puntos de vista de las partes pueden estar muy encontrados entre sí. En tales casos, es importante adoptar al menos una declaración que describa los temas en cuestión, las posiciones de las diferentes partes, las áreas de acuerdo y los puntos de desacuerdo que impiden llegar a una solución negociada.

En otras palabras, las partes pueden “aceptar estar en desacuerdo,” lo que mantiene abierta la posibilidad de reanudar las negociaciones en una etapa posterior.

En algunos países, cuando los interlocutores sociales no están de acuerdo en unas pocas cuestiones en el proceso de una negociación, podrán decidir la adopción de un “Protocolo de desacuerdos” para su revisión futura.



Lecturas complementarias

- ▶ OIT. 1960. Actas, Conferencia Internacional del Trabajo, 44a Reunión, Ginebra, 1960 [véase las *discusiones relativas a la adopción de la Recomendación núm. 113 sobre la Consulta en las Ramas de Actividad Económica y en el Ámbito Nacional (1960)*].
- ▶ OIT. 2010. *Social dialogue in Africa: practices and experiences* (Dakar).
- ▶ Ishikawa, J. 2003. *Aspectos Clave del Diálogo Social Nacional: Un documento de referencia sobre el diálogo social* (Ginebra, OIT).

En algunos países, se ha definido un conjunto de normas para guiar la conducta de los actores tripartitos en el proceso de diálogo social.



Senegal – Reglas de conducta para cada uno de los interlocutores sociales

Carta Nacional sobre el Diálogo Social, 2002
Parte C- Código de conducta para el diálogo social
(extractos)

Artículo 7

Reglas de Conducta para los empleadores

- comprometerse a la implementación de un marco institucional para el diálogo social;
- promover el intercambio de información económica, financiera y social;
- promover la protección social de los trabajadores;
- implementar una política de formación de los trabajadores;
- comprometerse a no tomar decisiones que ponen en peligro la higiene, la salud y la seguridad;
- cumplir con la reglamentación salarial;
- prohibir todas formas de discriminación;
- comprometerse a la consulta con los representantes sindicales y/o los representantes del personal para la elaboración de los planes y de los presupuestos de formación;
- comprometerse a la negociación de los salarios, la duración efectiva del trabajo, los arreglos de tiempo de trabajo y las clasificaciones profesionales en periodos definidos previamente.

Artículo 8

Reglas de Conducta para el gobierno

- atender a los usuarios según las siguientes condiciones: proximidad y accesibilidad de los servicios, participación, consulta y mediación, calidad y eficiencia, evaluación de los servicios, transparencia e información, rapidez, confiabilidad y confidencialidad de la información;
- comprometerse a la promoción de una política de justicia social y a no atentar al derecho de huelga;
- comprometerse a tomar, dentro de un plazo razonable, todos los textos legislativos y reglamentarios orientados a aplicar o a complementar la legislación del trabajo y de la seguridad social vigentes;
- garantizar consultas regulares en el marco del Convenio núm. 144 de la OIT.

Artículo 9

Reglas de Conducta para los trabajadores y sus organizaciones

- cumplir con los procedimientos legales, reglamentarios y convencionales relativos a las huelgas sin recurso a la violencia ni al asalto;
- contribuir a mejorar el ámbito y las condiciones de trabajo y el clima social;
- alertar al empleador al tener conocimiento de hechos o de peligros graves e inminentes;
- contribuir a la búsqueda de soluciones adecuadas para prevenir los problemas que obstaculizan el buen funcionamiento de la empresa; a saber, el ausentismo, la flojedad, la baja productividad y la incompetencia;
- contribuir a la eliminación de todos los daños que pueden conllevar a una baja de las ventas: pérdida de clientes a causa de productos defectuosos o mal presentados, máquinas averiadas, abastecimiento mal planificado, ausencias y accidentes, falta de higiene y de limpieza, etc.

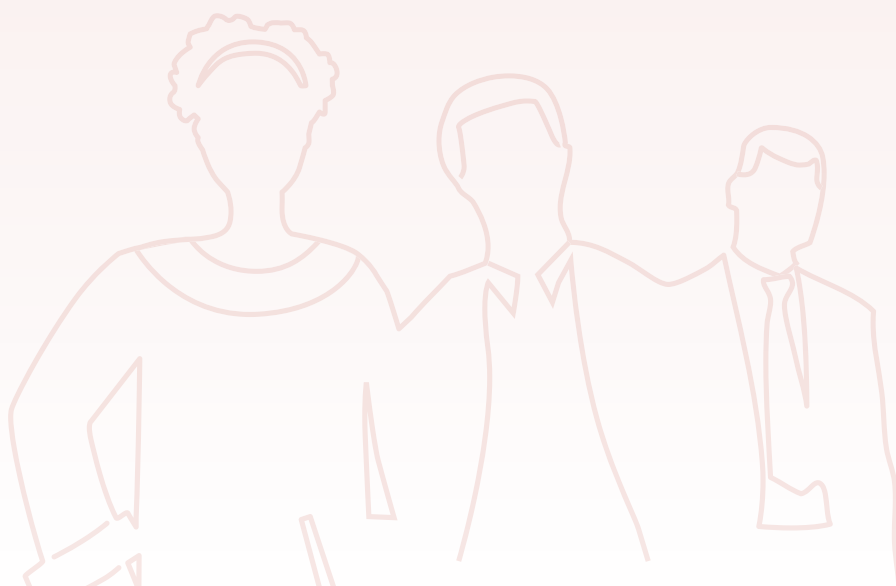
Notas

SECCIÓN III

Condiciones necesarias para el éxito del diálogo social tripartito de ámbito nacional

Esta sección analiza los factores necesarios para el éxito del DSTN y los factores que pueden dificultar el mismo.

A. Los fundamentos democráticos y la libertad sindical.....	44
B. Interlocutores sociales sólidos, independientes y representativos	47
C. Voluntad política y compromiso de entablar un diálogo social.....	49
D. Apoyo institucional adecuado	52



¿Qué puede hacer que el DSTN sea más eficaz? Los siguientes factores son de importancia:

- ▶ Los fundamentos democráticos y la libertad sindical;
- ▶ Organizaciones de trabajadores y de empleadores sólidas, legítimas, independientes y representativas;
- ▶ Voluntad política, un sentido de la responsabilidad y el compromiso de todas las partes de participar en el diálogo social;
- ▶ Apoyo institucional adecuado;
- ▶ Práctica y experiencia.

“El camino que conduce a una consulta y una colaboración verdaderas puede ser largo, pueden ser necesarios mucha paciencia, tacto, perseverancia y persuasión antes de alcanzar ese objetivo.”

(Observaciones sobre la consulta y la cooperación, CIT, 44a reunión, Ginebra, 1960, p. 673)

A. Los fundamentos democráticos y la libertad sindical

El DSTN no puede funcionar eficazmente en un país en la ausencia de fundamentos democráticos. El respeto de los derechos y las libertades fundamentales es esencial. En primer lugar, el diálogo social se basa en el respeto y la implementación de la libertad sindical. Requiere de un clima desprovisto de violencia, de presiones y amenazas de toda índole contra los dirigentes y afiliados de las organizaciones de trabajadores y de empleadores. Si los trabajadores y los empleadores no pueden organizarse libremente, entonces no pueden hablar libremente.

La libertad sindical y el derecho de negociación colectiva están consagrados en la mayoría de las constituciones nacionales de los Estados Miembros de la OIT. Son de vital importancia para los interlocutores sociales, ya que proporcionan la base para la representación de intereses.

Permiten a los socios establecer normas en materia de condiciones laborales, interponer demandas más generales y conciliar sus respectivos intereses con miras a garantizar un desarrollo económico y social duradero.

En la práctica, la libertad sindical exige un clima de respeto por el imperio de la ley y el principio de separación de poderes, en el que los derechos humanos de todos los ciudadanos están protegidos y se esté libre de violencia, de presiones o de amenazas de toda índole por cualquiera de las partes contra los dirigentes y miembros de las organizaciones de trabajadores y de empleadores.

La libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva hacen parte de la Declaración de la OIT relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo (1998).

La libertad sindical y el derecho de la negociación colectiva incluyen:

- ▶ el derecho de los trabajadores y empleadores a constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a ellas, sin previa autorización;
- ▶ el libre funcionamiento de dichas organizaciones;
- ▶ el derecho de elegir con absoluta libertad a sus representantes;
- ▶ el derecho de las organizaciones de definir su administración interna;
- ▶ el derecho de las organizaciones de realizar sus actividades y el de formular sus programas libremente;
- ▶ el derecho de huelga;
- ▶ el derecho de constituir federaciones y confederaciones y de afiliarse a organizaciones internacionales de trabajadores y de empleadores;
- ▶ la protección contra la discriminación antisindical;
- ▶ la protección contra actos de injerencia;
- ▶ el derecho a la negociación colectiva.

Estos derechos son universales y se aplican sin distinción de raza, religión, sexo, ocupación, nacionalidad u opinión política. Se aplican a todos los trabajadores y empleadores, incluyendo los de la economía informal.

El papel del gobierno en proporcionar un entorno propicio para el diálogo social es de suma importancia. Las autoridades públicas son responsables de promulgar leyes y reglamentos apropiados para la protección y la observancia de la libertad sindical.

Por lo tanto, la ratificación e implementación de los dos principales instrumentos de la OIT en esta área deben constituir objetivos prioritarios para todos los Estados Miembros, a saber: la Libertad Sindical y la Protección del Derecho de Sindicación, 1948 (núm. 87), y el Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva, 1949 (núm. 98).

Por otra parte, una vez establecido, el diálogo social tripartito puede ayudar a *fortalecer la democracia* (véase el Capítulo IV sobre los beneficios del DSTN).



Lecturas complementarias

- ▶ OIT. 1998. *Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo* (Ginebra).
- ▶ OIT, 2006. *Libertad sindical – Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT, quinta edición (revisada)* (Ginebra).
- ▶ OIT. 2008. *La libertad de asociación y la libertad sindical en la práctica: Lecciones extraídas* – Informe global con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo: Informe del Director-General, Conferencia Internacional del Trabajo, 97a Reunión, Ginebra, 2008; y Actas.
- ▶ OIT. 2012. *Dar un rostro humano a la globalización: Estudio General sobre los Convenios Fundamentales relativos a los derechos en el trabajo a la luz de la Declaración de la OIT sobre la Justicia Social para una Globalización Equitativa, 2008*, Conferencia Internacional del Trabajo, 101ª Reunión, Ginebra, 2012; y Actas.
- ▶ Tajzman, D.; Curtis, K. 2000. *Guía práctica de la libertad sindical: Normas, principios y procedimientos de la Organización Internacional del Trabajo* (Ginebra, OIT).

B. Interlocutores sociales sólidos, independientes y representativos

Las organizaciones de empleadores y de trabajadores necesitan ser representativas y reflejar los intereses de sus miembros. El diálogo con organizaciones débiles, no representativas, no será eficaz. Las organizaciones de interlocutores sociales que no son independientes del gobierno y sus políticas también pueden potencialmente debilitar el diálogo.

Para participar en el diálogo social a nivel nacional de manera constructiva, los interlocutores sociales deben tener la capacidad técnica para negociar en pie de igualdad y para cumplir y poner en práctica los acuerdos una vez celebrados. No hay nada más perjudicial a la consulta y cooperación efectiva que la participación de actores que no están adecuadamente preparados o que carecen de autoridad suficiente para discutir los asuntos de la agenda que se establezca.

Por lo tanto, se debe prestar atención a los recursos técnicos de los interlocutores sociales, especialmente la disponibilidad de expertos en técnicas de gestión, economistas, estadísticos y abogados. Cuando sea necesario, se debe proporcionar formación técnica adecuada a quienes hacen parte del diálogo.

Se debe escuchar a todos los sectores de las organizaciones. En lo que a los sindicatos se refiere, se debe prestar especial atención a la participación de las mujeres, así como de los grupos que a menudo se encuentran en la periferia de las organizaciones –tales como los trabajadores de la economía informal, las mujeres y los hombres jóvenes, los trabajadores rurales y migrantes, las personas que viven con VIH, los trabajadores con discapacidad, los trabajadores o trabajadoras lesbianas, gays, bisexuales y transexuales (LGBT) y los trabajadores pertenecientes a minorías étnicas. También debe prestarse atención a los desempleados.

Por último, como se explica más adelante en esta guía, se necesita de criterios preestablecidos, precisos y objetivos para determinar la representatividad de las organizaciones de trabajadores y de empleadores, con el fin de aclarar qué organizaciones son aptas para participar en el diálogo social a nivel nacional.

Libertad de acción sin injerencias – Puntos de vista de los organismos de control de la OIT

Según los organismos de control normativo de la OIT, la protección de las organizaciones de empleadores y trabajadores frente a la injerencia en su administración interna abarca, entre otras cosas, las siguientes:

- Las autoridades públicas no deben determinar la composición de los miembros del consejo o de los presidentes de las organizaciones de trabajadores y de empleadores.
- No debería ser necesario remitir a las autoridades copias de las decisiones adoptadas por las organizaciones o informar a las autoridades públicas de decisiones importantes por anticipado;
- Las cuestiones internas, tales como los conflictos internos o asuntos que atañen a los miembros, serán de la exclusiva incumbencia de las organizaciones de empleadores y trabajadores;
- Las organizaciones gozarán de inviolabilidad de sus locales, correspondencia y comunicaciones. Sólo podrá llevarse a cabo registros policiales cuando las autoridades judiciales competentes emitan una orden al efecto;
- Las autoridades públicas deberán abstenerse de toda injerencia que tienda a limitar la libertad de reunión u obstaculizar su ejercicio legal del mismo, siempre que el ejercicio de estos derechos no cause una amenaza grave e inminente para el orden público.

C. Voluntad política y compromiso de entablar un diálogo social

El gobierno y las organizaciones de trabajadores y de empleadores deberían entablar el diálogo social con una comprensión común de cuáles son sus objetivos. Deben tener un cierto nivel de confianza mutua y la voluntad política de participar en el proceso.

A pesar de las opiniones y metas divergentes, los interlocutores sociales deben poder identificar objetivos y prioridades comunes. Los diferentes representantes en la mesa de negociaciones deben reconocerse mutuamente como iguales.

El compromiso no debe ser el resultado de compulsión o coacción.



© OIT/Crozet M.

Compromiso a largo plazo

El diálogo social tripartito en el plano nacional toma tiempo. En algunas cuestiones, incluso puede llevar años. Por ello se requiere de compromiso y paciencia a largo plazo, en especial de parte del gobierno.

Aunque el diálogo social puede ser un medio eficaz para aliviar las tensiones económicas y sociales, el esfuerzo de los interlocutores sociales y el gobierno por entablar un diálogo social debe mantenerse una vez que el país salga de la fase severa de ajuste económico para garantizar la sostenibilidad de los resultados positivos adoptados durante la crisis.

El diálogo social es una herramienta proactiva única, que puede ayudar a celebrar acuerdos en anticipación a cambios económicos y sociales, en particular en el desarrollo de competencias, la productividad, la migración, la seguridad y salud en el trabajo, y asuntos relacionados con la igualdad de género y la no discriminación, o con respecto a la aplicación de las normas internacionales del trabajo ratificadas.

Además, en los países en los que el diálogo social podría no dar lugar a un acuerdo, los actores tripartitos no deben interrumpir su diálogo, sino más bien hacer esfuerzos para continuar las conversaciones a fin de construir o restablecer la confianza mutua. No existe alternativa creíble y viable al diálogo social, como lo demuestran ejemplos de diversos países.

Si no hay un compromiso pleno de todas las partes en la negociación, es posible explorar formas más limitadas de diálogo social. Iniciar el proceso con un intercambio de información y contactos informales puede ayudar a fomentar la confianza y hacer avanzar el diálogo social.

En **Suecia**, la reforma de pensiones en 1990-2000 llevó casi una década en finalizarse y alcanzar un consenso a menudo fue difícil. Requirió del compromiso a largo plazo y una voluntad sólida de parte de los socios tripartitos para llegar a un consenso.

Desarrollo de la confianza

Los interlocutores sociales y el gobierno necesitan construir y mantener una relación de confianza mutua. Esto podría no ser fácil si ha existido un antecedente de conflictos, sospecha y desconfianza.

Por mucho que una parte pueda estar convencida de los méritos de su propia posición, hay que estar preparados para reconocer que los derechos también implican obligaciones y tratar de comprender los puntos de vista de los demás.

Medidas para generar confianza – Ejemplos

- ▶ Mejorar la comunicación y el intercambio de información entre el gobierno y los interlocutores sociales sobre el procedimiento, los plazos y los resultados del proceso tripartito;
- ▶ Asegurar el compromiso con el proceso del más alto nivel y organizar reuniones preliminares con éstos representantes de cada una de las partes;
- ▶ Crear una sólida base institucional para el DSTN, con normas y garantías claras sobre el proceso, los resultados y la independencia de las partes. En la medida que algunas partes deseen que las discusiones tengan lugar en privado, podría ser necesario llegar a un acuerdo de antemano sobre la confidencialidad de los intercambios;
- ▶ Obtener los servicios de una persona independiente, altamente respetada por todas las partes para presidir las discusiones de manera neutral y equitativa;
- ▶ Obtener los servicios de una secretaría técnica independiente;
- ▶ Fomentar los estudios académicos, la investigación y el debate sobre el DSTN y el intercambio de buenas prácticas;
- ▶ Asegurar la regularidad de las reuniones para que los participantes se lleguen a conocer mejor; el mero acto de reunirse puede servir de base para crear conexiones más personales. A través de la experiencia en el proceso de consulta, las organizaciones de empleadores y de trabajadores están más capacitadas para comunicar y defender los puntos de vista de sus miembros y de cooperar con el gobierno;
- ▶ Asegurar que se cumpla e implemente a cabalidad los acuerdos.

D. Apoyo institucional adecuado

Aunque las consultas tripartitas pueden ser informales y ad hoc (como en Alemania, por ejemplo), la creación de instituciones de DSTN a menudo puede ser útil para establecer firmemente el diálogo social como parte del proceso de toma de decisiones de un país. En este caso, el gobierno, en colaboración con los interlocutores sociales, debe garantizar que las instituciones establecidas tengan los recursos adecuados y sean eficaces y sostenibles.



Un marco institucional con los recursos adecuados es un compromiso a largo plazo.

En la mayoría de los Estados Miembros de la OIT (el 80%), el DSTN está institucionalizado de una forma u otra. Sin embargo, el hecho de que una institución exista no ofrece ninguna garantía de que funcione de manera eficiente. El fortalecimiento del marco legal e institucional para el DSTN y el aumento de su impacto en la formulación de políticas sigue siendo una necesidad urgente en muchos países.

Un requisito básico de un apoyo institucional adecuado es un marco legislativo sólido para el diálogo social tripartito a nivel nacional que proporcione una base firme para una práctica que, de otro modo, sería vulnerable a los cambios en las actitudes políticas. La legislación debe proporcionar las garantías y la protección necesarias y debe definir las formas de cooperación entre los interlocutores sociales, así como los principios, procedimientos y funciones de los órganos tripartitos.

Además, el marco institucional para el diálogo social podría prever: i) el apoyo de una administración laboral fuerte y eficiente; ii) mecanismos de prevención y resolución de conflictos laborales; iii) instituciones que faciliten la negociación colectiva; y iv) instituciones que produzcan estadísticas y demás información necesaria.

En la mayoría de los países, **el diálogo social tiene su base en la legislación**, incluyendo en algunos casos la constitución nacional.

El diálogo social en las constituciones nacionales

Ciertas constituciones nacionales hacen referencia explícitamente al diálogo social, el tripartismo o los organismos tripartitos:*

Constitución de Angola (2010)

Artículo 49(1) “Se garantizará a todos los profesionales liberales o independientes y en general a todos los trabajadores por cuenta propia, la libertad de asociación profesional para la defensa de sus derechos e interés y para regular la ética de cada profesión.”

Artículo 50(2) “Se reconoce a las asociaciones sindicales el derecho de defender los derechos e intereses de los trabajadores y de ejercer el derecho al diálogo social, los cuales deben tener en cuenta los derechos fundamentales del ser humano y de las comunidades y las capacidades reales de la economía, en los términos de la ley.”

Constitución de Colombia (1991)

Artículo 56. “(...) Una comisión permanente integrada por el Gobierno, por representantes de los empleadores y de los trabajadores, fomentará las buenas relaciones laborales, contribuirá a la solución de los conflictos colectivos de trabajo y concertará las políticas salariales y laborales. La ley reglamentará su composición y funcionamiento.”

Constitución de México (1917)

Artículo 123. “Los salarios mínimos se fijarán por una Comisión Nacional integrada por representantes de los trabajadores, de los patrones y del gobierno, la que podrá auxiliarse de las comisiones especiales de carácter consultivo que considere indispensables para el mejor desempeño de sus funciones.”

Constitución de Montenegro (2007)

Artículo 65. “La posición social de los empleados se ajustará en el Consejo Social. El Consejo Social estará compuesto por representantes de los sindicatos, los patrones y el Gobierno.”

Constitución de Polonia (1997)

Preámbulo

“Respecto de la existencia y el futuro de nuestra Patria (...) nosotros, la nación polaca - todos los ciudadanos de la República (...) instituimos la Constitución de la República de Polonia como las leyes fundamentales del Estado sobre la base de respeto a la libertad y la justicia, la cooperación de las autoridades, el diálogo social y el principio de subsidiariedad que consolida los derechos de los ciudadanos y sus comunidades.”

Artículo 20. “Una economía social de mercado basada en la libertad de la actividad económica, en la propiedad privada y la solidaridad, el diálogo y la cooperación entre los interlocutores sociales, será la base del sistema económico de la República de Polonia.”

Constitución de Tailandia (2007)

Sección 84. “El Estado debe actuar en cumplimiento de la política económica de la siguiente manera:

(...)(7) promover que las personas en edad de trabajar obtengan empleo, proteger el trabajo de los niños y las mujeres, promover las relaciones laborales y un sistema tripartito por el cual los trabajadores tienen derecho a elegir a sus representantes, proporcionar seguridad social y la garantía de igual salario por igual trabajo, beneficios y bienestar para los trabajadores sin discriminación; (...).”

Constitución de las Filipinas (1987)

Sección 3. “El Estado (...) garantizará los derechos de libre sindicación, de negociación y de negociación colectiva, así como las actividades pacíficas de las organizaciones, incluido el derecho de huelga, en conformidad con la legislación, para todos los trabajadores. (...) Participarán asimismo en los procesos de toma de decisión y de elaboración de políticas que afecten sus derechos y prestaciones, tal como lo dispone la ley.

El estado promoverá el principio de responsabilidad compartida entre los trabajadores y los patronos y el uso preferente de modalidades voluntarias de solución de conflictos, incluyendo la conciliación, y velará por el cumplimiento mutuo de las mismas para fomentar la paz laboral (...).”

** El subrayado es de los autores.*

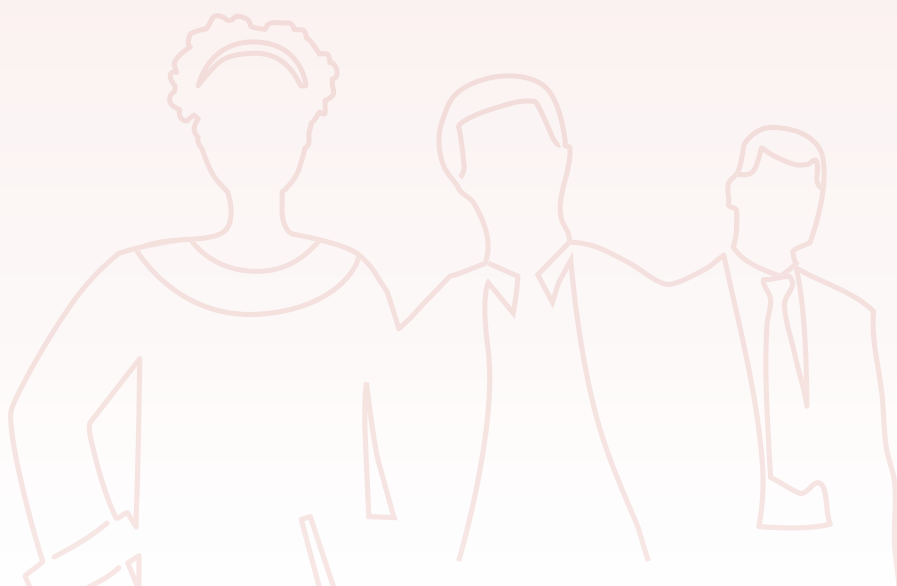
Notas

SECCIÓN IV

Beneficios del diálogo social tripartito de ámbito nacional

En esta sección se examinan los posibles beneficios del DSTN, incluso aquellos relacionados con el proceso y sus resultados.

A. La democracia, el trabajo decente y el desarrollo nacional .	59
B. Legitimidad y apropiación de las políticas públicas.....	62
C. Calidad de la formulación e implementación de las políticas públicas.....	62
D. La prevención de conflictos y la paz social	63
E. Beneficios especiales para los trabajadores y los empleadores	65





Al promover el DSTN, una pregunta obvia a responder es:
¿Por qué hacerlo?

Los costos de transacción podrían verse como demasiado altos. Podría percibirse que el proceso ralentiza la toma de decisiones e interfiere con el mercado.

Esta es una pregunta que se hace a menudo el gobierno, las organizaciones de trabajadores y de empleadores y otros.

El diálogo social no está exento de riesgos (véase el Capítulo V sobre Posibles Objeciones al DSTN).

IV

Dos posibles respuestas a la pregunta de por qué llevar a cabo el diálogo social tripartito

1. Funciona - En muchos países, el diálogo social ha proporcionado prosperidad, un nivel de paz laboral y social, y beneficios reales para la sociedad y las personas. Aunque los gobiernos y las organizaciones de empleadores y de trabajadores podrían tener opiniones divergentes sobre algunos asuntos, el diálogo social tripartito en el ámbito nacional es el reconocimiento de que existe un interés común en el bienestar de las empresas y de los trabajadores en el mercado laboral.

Tres razones hacen que el diálogo social sea esencial: i) proporciona la información necesaria para el diseño de políticas eficaces; ii) mejora las posibilidades de apropiación y, por lo tanto, de la aplicación efectiva de dichas políticas; y iii) mejora las posibilidades de mantener el equilibrio en dichas políticas, al mitigar sus efectos adversos entre los grupos más vulnerables.

2. Las alternativas son improductivas – La evidencia muestra que en una economía globalizada las relaciones laborales antagónicas no producen beneficios económicos y sociales de largo plazo. La ausencia del diálogo social puede conllevar el riesgo de que las políticas gubernamentales no estén firmemente establecidas y puedan enfrentar resistencia en la etapa de implementación.

Esto no quiere decir que el diálogo social sea una panacea. El diálogo social proporciona una herramienta política para hacer frente a nuevos retos, divergencias y desacuerdos y para buscar soluciones, pero en sí mismo no es una garantía de resultados exitosos. Por otra parte, el diálogo social debe ir acompañado de políticas públicas sólidas encaminadas a la consecución de soluciones sostenibles a los retos económicos y sociales del país.

A. La democracia, el trabajo decente y el desarrollo nacional

La participación ciudadana es uno de los principios básicos de la democracia, por cuanto ayuda a garantizar que las políticas y programas gubernamentales sean justos, inclusivos y pertinentes a las necesidades de los beneficiarios. El tripartismo y el diálogo social pueden contribuir a que el proceso de toma de decisiones sea incluyente y democrático.

Las funciones principales del diálogo social tienen su origen en mecanismos participativos: el intercambio de información, la consulta, la negociación y la toma conjunta de decisiones son todos ingredientes importantes de la buena gobernanza y la democracia. La buena gobernanza fomenta la estabilidad y la cohesión social, que son necesarias para el desarrollo económico y social.

El objetivo de la formulación de políticas incluyentes no es sólo facilitar acuerdos en materia de políticas socioeconómicas, sino también para asegurar que tales políticas sean equitativas y equilibradas.

Para apoyar a que los Estados Miembros y los interlocutores sociales alcancen el objetivo, la OIT lleva a cabo un Programa de Trabajo Decente, que comprende cuatro objetivos interrelacionados que se refuerzan mutuamente: la creación de empleos, la garantía de los derechos en el trabajo, la extensión de la protección social y la *promoción del diálogo social*.

Informe del Director General de la OIT a la Conferencia Internacional del Trabajo 2003

“La participación y la potenciación de las personas son vitales para reducir la pobreza. Los sindicatos, las organizaciones de empleadores, los ministerios, los organismos públicos, las autoridades locales y las organizaciones comunitarias aportan una contribución decisiva a la creación de un entorno en el cual el aumento de las oportunidades de trabajo decente trae consigo la inserción social y una mejora de los medios de vida. (...)

La firme decisión de los mandantes tripartitos de la OIT puede resultarles utilísima a aquellas mujeres y hombres que se esfuerzan por superar la pobreza mediante el trabajo.”

El trabajo decente se reconoce ahora como parte de los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM 1), la hoja de ruta de la comunidad internacional hacia el desarrollo.

El fortalecimiento del diálogo social como medio para alcanzar los objetivos de trabajo decente puede contribuir a la construcción de gobernabilidad, crecimiento inclusivo y desarrollo sostenible.



© OIT/Dey A.



Kenia – El diálogo social contribuye a dar forma a las estrategias de desarrollo

El Consejo Nacional Económico y Social (CNES) fue creado bajo la Oficina de la Presidencia mediante publicación en el Diario Oficial núm. 7699 de septiembre de 2004. Es el máximo órgano asesor del gobierno de Kenia en materia de políticas para *acelerar el desarrollo social y económico del país*. El CNES está compuesto por expertos y miembros procedentes de los departamentos clave del gobierno, las organizaciones de empleadores, los sindicatos y organizaciones comunitarias y de la sociedad civil. El trabajo del CNES da cobertura a algunos de los pilares del Programa de Trabajo Decente, a saber, el fomento del crecimiento económico sostenido, la generación de empleo, la protección social y la equidad, todos los cuales son fundamentales para el objetivo nacional de reducción de la pobreza y eliminación de todas formas de desigualdad.

Por ejemplo, el CNES ha asesorado al Gobierno sobre la política integral de creación de empleo, lo que llevó al establecimiento del Fondo de Desarrollo Empresarial Juvenil, el Fondo de Desarrollo de la Mujer y el programa *Kazi Kwa Vijana*. Este último fue lanzado en marzo de 2009 y facilita oportunidades de generación de ingresos entre los jóvenes.

Según el Ministerio de Trabajo, un total de más de 298.999 jóvenes beneficiaron de la iniciativa *Kazi Kwa Vijana* en 2011. Otras áreas en materia de políticas en las que el CNES ha proporcionado asesoramiento al Gobierno incluyen: la agricultura, la industria textil, la salud, la infraestructura, y la política monetaria. Además, ha llevado a cabo importantes estudios de investigación. Entre sus logros recientes, el CNES ha publicado *El crecimiento, la pobreza y la desigualdad de ingresos en Kenia: Opciones de política sugeridas*, un informe que analiza la situación de la pobreza y la desigualdad de ingresos en Kenia, y las estrategias e iniciativas encaminadas a la reducción de la pobreza.

Fuentes:

- ♦ Sitio web del NESC: <http://www.nesc.go.ke/>
- ♦ Fashoyin, T. 2010. *Collective bargaining and employment relations in Kenya*, Documento de Trabajo núm. 13 (Ginebra, OIT).
- ♦ Ministerio de Trabajo de Kenia: <http://www.labour.go.ke>.
- ♦ Consejo Nacional Económico y Social de Kenia: <http://www.nesc.go.ke>.
- ♦ Omolo, J. 2010. *The Dynamics and Trends of Employment in Kenya*, Instituto de Asuntos Económicos – Kenia. Documento de investigación de la IEA, Serie Núm.1/2010 (Nairobi).

B. Legitimidad y apropiación de las políticas públicas

En una sociedad democrática, la acción unilateral del estado puede enfrentar resistencia en forma de huelgas, protestas, boicots o recursos de revisión judicial sobre la constitucionalidad de las medidas impuestas.

Por consiguiente, es importante que las organizaciones de empleadores y de trabajadores se sientan satisfechas de que las autoridades públicas están genuinamente dispuestas a conocer sus puntos de vista con la intención de tomarlos en cuenta. Escuchar y entablar un diálogo con los representantes de los trabajadores y de los empleadores demuestra la voluntad del gobierno de tomar en cuenta las necesidades de los afectados por sus decisiones. A partir de entonces, los trabajadores y los empleadores se sentirán más empoderados en el proceso político. Esto es esencial para mejorar las posibilidades de apropiación y, por lo tanto, de la implementación efectiva de las medidas y políticas por parte del gobierno y de los interlocutores sociales.

C. Calidad de la formulación e implementación de las políticas públicas

El DSTN puede ayudar a las tres partes a encontrar soluciones que pudieron haberseles escapado a cada una individualmente. Con la participación de los interlocutores sociales en la toma de sus decisiones, el gobierno cuenta con una gama más amplia de información y opciones políticas. Es más consciente de las necesidades e intereses de los empleadores y de los trabajadores y el impacto potencial de sus decisiones políticas, y es por lo tanto más probable que éstos se reflejen en la toma de decisiones.

Las organizaciones de empleadores y de trabajadores, como actores de la “economía real”, pueden transmitir su experiencia cotidiana de las relaciones laborales y otros asuntos relacionados con el mercado de trabajo.

D. La prevención de conflictos y la paz social

Los procesos exitosos de diálogo social tienen el potencial de resolver importantes problemas económicos y sociales y, a su vez, promover la paz y la estabilidad social y laboral. A través del diálogo social se puede minimizar malentendidos y hacer más fácil manejar las tensiones entre los grupos. El diálogo social puede desempeñar un papel central en la mediación de conflictos sociales y en la búsqueda de compromisos entre intereses económicos y sociales divergentes.



La contribución del tripartismo a la paz social – Hungría en la década de 1990

En Europa Central y Oriental, Hungría fue de los primeros (países) en establecer órganos tripartitos de nivel nacional. El 1 de agosto de 1990 se estableció el Consejo de Reconciliación de Intereses. El consejo llamó la atención pública en el otoño de 1990, durante la negociación de un acuerdo en una reunión que duró un día, transmitida en vivo por Televisión Húngara, que acabó con el bloqueo de taxis y camiones que había paralizado al país.

Fuente: Lajos, H. 2001. "Social dialogue in Hungary: its rise and decline", en *South-East Europe Review for Labour and Social Affairs*, Número Especial/2001.



Bulgaria en la década de 1990

El año 1989 marcó el colapso del socialismo en Bulgaria. Durante los primeros años de transición política, el país enfrentó grandes problemáticas sociales y económicas. El colapso de la producción y de los sistemas sociales de protección combinados con la liberalización de precios y la privatización llevaron a incrementar de forma dramática el desempleo (una característica desconocida bajo el régimen comunista) y la pobreza, con una enorme reducción de los salarios reales y los ingresos. Como resultado, el país tuvo que enfrentar huelgas y manifestaciones de los trabajadores en protesta en contra del deterioro de las condiciones laborales y de vida y la privatización, lo que paralizó aún más al país. El gobierno comprendió que el país podría superar sus dificultades solamente mediante un diálogo social inclusivo.

Como consecuencia de la transición, así como de la necesidad de garantizar la legitimidad de los actores emergentes y de reformar a los antiguos, el país experimentó la proliferación de instituciones tripartitas de tipo corporativista. La mayoría de actores involucrados tenía acceso a espacios tripartitos ya que no se adoptó criterios de representación específicos. Una selección prematura de los interlocutores sociales habría dificultado su restructuración organizacional, desarrollo y consolidación. Además, compartir la carga de la transición política y económica con todos los interlocutores sociales aumentó las posibilidades de preservar la paz social. Más adelante, los criterios de representatividad al interior de los órganos tripartitos fueron acordados en conjunto por los interlocutores sociales. Se llegó a acuerdos, lo cual dio por finalizadas las huelgas en diversos sectores, especialmente el transporte.

Fuente: Markova, P. 2012. "The case of Bulgaria," en I. Guardancich (ed.): *Recovering from the crisis through social dialogue in the new EU Member States: the case of Bulgaria, the Czech Republic, Poland and Slovenia*, Equipo de Apoyo Técnico de Trabajo Decente y Oficina de Países para Europa Central y Oriental (Budapest, OIT).



Ghana –Un Comité Nacional Tripartito para el logro de la Paz social

La Comisión Nacional Tripartita (CNT), establecida por la Ley Laboral 651 (Parte XXIII) de 2003, es una institución de diálogo nacional en Ghana que opera a nivel macro. Sirve como espacio de cooperación tripartita entre los representantes de los trabajadores y los empleadores y el gobierno. Se compone de 15 miembros. El organismo está presidido por el Ministro de Trabajo, Juventud y Empleo (MMYE). La CNT provee un marco institucional para las negociaciones y acuerdos nacionales entre los actores tripartitos sobre propuestas de leyes en materia económica, social, laboral y otras leyes

relacionadas con trabajo, así también como las políticas y las prioridades subyacente. Una función importante de la CNT es, entre otras cosas, promover el “desarrollo del empleo y la paz en el sector laboral.”

Como se destacó en el informe de NORAD de 2011, “con la reintroducción de un gobierno democrático después del período de régimen militar de 1981 a 1996, Ghana se ha convertido en uno de los países más democráticos en África con relativamente poca inestabilidad política. (...) Ghana ha gozado de procesos de diálogo social basados en asociaciones de empleadores y sindicatos establecidos y un gobierno responsable, que durante casi 20 años ha sido apoyado por el Comité Nacional Tripartito de alto nivel. (...) El ejemplo de diálogo social exitoso de Ghana podría bien servir de modelo para otros países africanos, especialmente para la integración del sector informal al proceso de diálogo social”.

Fuente: Agencia Noruega de Cooperación para el Desarrollo (NORAD). 2011. El Diálogo social en los Países en Desarrollo – Una Revisión Documental elaborada para Norad (Oslo).

IV



Lecturas complementarias

- ▶ OIT. 2011. *Libertad Sindical y Desarrollo (Guía práctica)* (Ginebra).
- ▶ Fashoyin, T. 2004. “Cooperación tripartita, diálogo social y desarrollo nacional”, en *Revista Internacional del Trabajo*, Vol. 143, Núm. 4.
- ▶ Fraile, L., Oficina Internacional del Trabajo. 2010. *Atenuar el neoliberalismo: Tripartismo y reformas económicas en el mundo en desarrollo* (Plaza y Valdés Editores, Madrid).

E. Beneficios especiales para los trabajadores y los empleadores

El DSTN puede proporcionar a las organizaciones de empleadores y de trabajadores información que de otro modo no estuviese disponible para ellos, y que les puede ser útil en la formulación de sus propias políticas y la conducción de sus asuntos cotidianos.

Las organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen la oportunidad de hacer aportes a la formulación e implementación de políticas públicas y legislación y, de esta manera, llamar la atención hacia las necesidades y preocupaciones de sus miembros. Se encuentran

mejor y más regularmente informados acerca de los puntos de vista y planes del gobierno.

Todos estos aspectos pueden mejorar la imagen pública de estas organizaciones y, a su vez, fortalecerlas y reforzar su legitimidad.

OPINIONES DE LOS MIEMBROS DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN DE LA OIT SOBRE EL DSTN TRIPARTITO

(recopilado en 2012)

Grupo de los Trabajadores

Sra. Eulogia FAMILIA (República Dominicana)

Vice-Presidenta, Enc. de Depto. Equidad de Genero

Miembro del Comité Ejecutivo de la Confederación Nacional de Unidad Sindical (CNUS)

Principales ventajas del diálogo social tripartito de nivel nacional

1. Crea un marco político que ofrece soluciones en situaciones de conflicto permanente o coyuntural. El diálogo facilita la gobernanza, la paz y crea relaciones laborales sólidas y proactivas, así como facilita la negociación colectiva. Cuando no existe una legislación normativa, o si la existente es inadecuada, la implementación de acuerdos crea las bases de un entorno propicio para el ejercicio de los derechos. Yo diría que el dialogo social tripartito es una herramienta para abordar los vacíos de la legislación laboral.
2. Promueve y fortalece la tolerancia y el entendimiento entre las partes. Asigna responsabilidades y compromete a los sindicatos, empleadores y gobiernos como entidades representativas que tienen que tomar una serie de decisiones para tener liderazgo efectivo hacia el desarrollo nacional, tomando en cuenta que son actores que intervienen en la producción.
3. Cuando el gobierno actúa como líder, facilitador e implementador, los resultados del diálogo se convierten en políticas públicas que rigen el comportamiento de los representados, para una mejor convivencia y satisfacción de las necesidades; estimula la unidad intra-sectorial, la integración social y el fortalecimiento institucional y democrático.
4. Establece una plataforma para el fomento de las capacidades de los sectores, lo que fortalece la calidad de la representación de los actores. La buena voluntad prevalece sobre los intereses de los actores y su compromiso establece una garantía para promover una cultura de cumplimiento.

Principales lecciones aprendidas

1. Para que el diálogo conduzca a resultados efectivos, los interlocutores tripartitos, empezando por el gobierno, deben de estar lo suficientemente informados y mejorar sus capacidades técnicas; es importante reconocer y respetar a los actores que participan en las decisiones tripartitas para que la credibilidad no disminuya durante la implementación.
2. En el proceso de diálogo, hemos aprendido que los resultados pueden ser beneficiosos o no para cada actor dependiendo de la capacidad interna y la voluntad de hacer frente a los desafíos. Un sector no puede imponerse sobre el otro y, en particular, el monitoreo de los acuerdos debería tener lugar no sólo cuando hay conflictos, sino durante todo el proceso.

Posibles riesgos y desventajas

En mi modo de ver, los posibles riesgos y desventajas que pueden surgir en el diálogo tripartito son los siguientes:

1. Que uno de los interlocutores no tenga la legitimidad necesaria del sector que representa para elaborar propuestas sobre asuntos de políticas.
2. El producto del diálogo no necesariamente tiene que derivar en la adopción de una ley; sin embargo, dada la intención, voluntad y objetivos comunes de los interlocutores, los resultados del diálogo se convierten en principios que requieren cumplimiento obligatorio y se utilizan como mecanismo para superar retos. Si no goza del respeto de los interlocutores involucrados, tendrá la propensión de debilitar la ley, desacreditará el mecanismo de diálogo social como herramienta adecuada y rechazará las soluciones participativas, lo que en última instancia impactará en la construcción de la democracia.

Grupo de los Empleadores

Sra. Loes VAN EMBDEN ANDRES (Holanda)
Confederación Industrial y Patronal de los Países Bajos (VNO-NCW)

Durante el siglo pasado, el diálogo social jugó un papel importante en Holanda. Nos ayudó a realizar un desarrollo económico y social equilibrado, lo que se tradujo en una economía competitiva y una sociedad relativamente armoniosa.

La globalización tiene como resultado una interdependencia creciente de las economías. Las consecuencias de los acontecimientos positivos y negativos en otras partes del mundo a menudo tienen efectos inmediatos en los acontecimientos de nuestros propios países. Esto aumenta la imprevisibilidad, lo que exige respuestas

adecuadas y oportunas. De modo que estoy convencida de que el diálogo social constructivo es incluso más importante ahora y en el futuro que en el pasado.

Principales ventajas del diálogo social tripartito de nivel nacional

1. Las grandes reformas a menudo necesitan de una perspectiva más amplia que la que los políticos pudieran considerar si trabajaran de forma aislada debido al hecho de que quieren ser reelegidos. Alcanzar acuerdos con y por parte de los interlocutores sociales puede resolver este problema.
2. El diálogo social tripartito generalmente tiene mejores resultados en el largo plazo. Permite evitar las posiciones extremas y hace reflexionar sobre la posición de las víctimas potenciales de las reformas.
3. Los acuerdos con los interlocutores sociales pueden generar apoyo público, y así llevar a una implementación más eficiente y oportuna. A menudo, el tiempo perdido en el proceso de toma de decisiones, debido a las numerosas consultas, se compensa fácilmente durante la fase de implementación.

El diálogo social tripartito de nivel nacional también puede tener desventajas, lo que puede evitarse si se establecen las condiciones necesarias.

1. La toma de decisiones toma más tiempo, pero como se mencionó anteriormente, con frecuencia esto se compensa en la fase de implementación. En algunos pocos casos de urgencia, se requiere de una decisión inmediata sin tiempo para consultas ni para alcanzar un acuerdo.
2. Llegar a un acuerdo usualmente involucra debilitar su posición. Se requiere dar una explicación sólida a los respectivos mandantes de los representantes en la negociación para obtener la aprobación final.

El diálogo social tripartito no siempre es exitoso. Las siguientes **condiciones necesarias** permitirán obtener resultados positivos:

- las buenas relaciones interpersonales de los actores y confianza mutua;
- todas las partes implicadas deben tener una mentalidad abierta a otros puntos de vista y estar dispuestos a transigir;
- adaptabilidad y la voluntad de cambiar estructuras y procedimientos para agilizar la toma de decisiones.

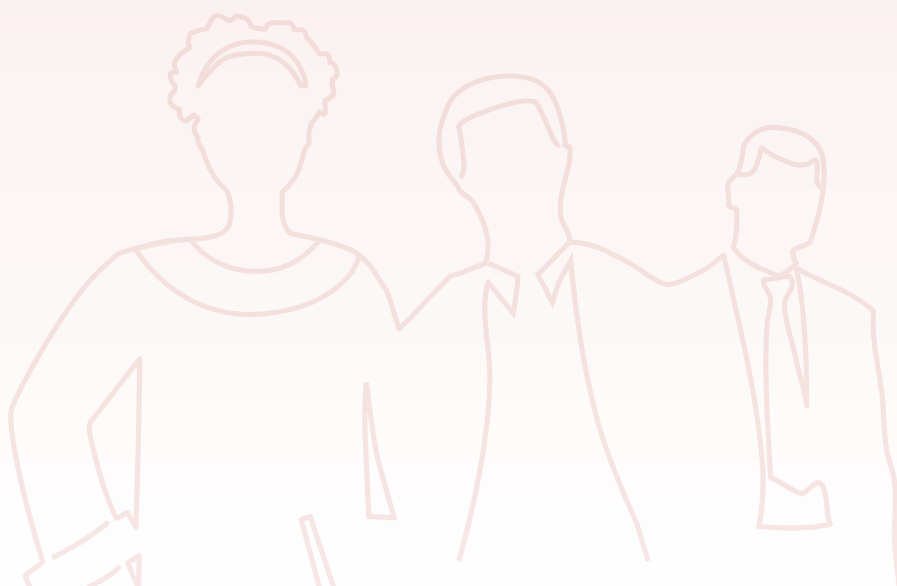
Notas

SECCIÓN V

Posibles objeciones al diálogo social tripartito de ámbito nacional

Esta sección examina algunas objeciones al proceso del DSTN que pueden ser planteadas y propone posibles respuestas.

A. La pérdida de la libertad de acción.....	72
B. La dilución del papel del parlamento	73
C. Creación de tensiones internas en el gobierno.....	74
D. Un proceso intenso y demorado.....	75
E. Disminución de la representatividad de las organizaciones de trabajadores y de empleadores.....	76



A. La pérdida de la libertad de acción

Objeción	Respuesta
Podría decirse que el tripartismo es una autolimitación por parte del gobierno y los otros actores. Podría pensarse que limitan su capacidad de perseguir lo que ellos creen es el interés superior del país o de sus miembros. Las organizaciones de trabajadores y de empleadores pueden tener la difícil tarea de pedir a sus miembros aceptar resultados de DSTN que pueden ser difíciles de aceptar - como la moderación salarial, la obligación de respetar la paz social o nuevos impuestos. Estas organizaciones también podrían enfrentarse a las críticas de grupos más pequeños que no han sido incluidos en el proceso de diálogo social.	El tripartismo no implica una pérdida de la libertad de acción por ninguna de las partes. Es un foro de diálogo que proporciona una visión de las necesidades de las diferentes partes implicadas. Puede fundamentar las decisiones y políticas conjuntas, lo que permite a las partes tomar acciones coordinadas en sus respectivos ámbitos. Los gobiernos y las organizaciones de trabajadores y de empleadores mantienen su respectivo poder decisorio y no renuncian a éste. El diálogo social es un proceso voluntario. La participación en el diálogo social es también una decisión pragmática y estratégica cuyo objetivo es lograr mayor influencia en la formulación de políticas. Ninguna organización debe ser obligada a participar. Para reducir la crítica interna, las organizaciones de trabajadores y de empleadores deben trabajar en estrecha colaboración con sus miembros y mantenerles informados con seguimientos periódicos al proceso. También deben explicar los costos de la falta del diálogo social y del consenso.

B. La dilución del papel del parlamento

Objeción	Respuesta
Algunos perciben al tripartismo como un factor limitante de la democracia porque coloca parte del proceso de toma de decisiones en manos de las organizaciones de empleadores y de trabajadores que no comparten la misma responsabilidad política que el Parlamento, cuyos miembros son elegidos por el pueblo. Los miembros del parlamento podrán objetar que el lugar para debatir una línea de acción debe ser el parlamento mismo.	Este argumento se planteó a menudo en el pasado lejano. Sin embargo, hoy en día ha perdido a la mayoría de sus defensores. Hoy se reconoce ampliamente que la legitimidad de las organizaciones de trabajadores emana de su mandato, el cual se refuerza a través de su amplia base de miembros. Debe mantenerse informado al parlamento del proceso de DSTN, mediante, por ejemplo: • La garantía de que las mesas de los organismos tripartitos informen regularmente al parlamento; en algunos países, los documentos de políticas y proyectos de ley presentados por el gobierno al Parlamento van acompañados de las opiniones emitidas por los CES u órganos tripartitos; • La garantía de que un representante de la instancia de diálogo tripartito rinda informes verbales a los comités parlamentarios (p. ej., la Comisión de Asuntos Laborales); • La garantía de que algunos miembros del parlamento (por ejemplo, los presidentes de los comités pertinentes) participen en las actividades del organismo tripartito. • La organización de sesiones conjuntas.



C. Creación de tensiones internas en el gobierno

Objeción	Respuesta
El tripartismo puede afectar las estructuras internas de poder, sobre todo si la estructura se percibe como fuerte. Los miembros y organismos gubernamentales que intervienen en el proceso, tales como el Ministerio de Trabajo, pueden percibirse como privilegiados con más poder, a expensas de otros ministerios..	Es poco probable que esta objeción sea planteada abiertamente. Pero en un proceso de DSTN que funcione adecuadamente, se coordinará las aportaciones del gobierno y se involucrará a todos los ministerios competentes.



D. Un proceso intenso y demorado

Objeción	Respuesta
El diálogo social tripartito es percibido por algunos como un proceso que requiere de trabajo y tiempo considerable. Aunque los principales insumos podrían provenir de la secretaría del órgano tripartito y del gobierno, también se requerirá que los interlocutores sociales proporcionen opiniones y participen en el proceso, especialmente en situaciones de crisis, cuando la carga de trabajo puede aumentar.	Por estas razones, las estructuras y los procesos de DSTN deben contar con los recursos humanos y financieros adecuados (y bien utilizados) y, sobre todo, con una secretaría eficiente para prestar apoyo. Una falta de diálogo social puede dar lugar a costosos retrasos en las políticas de ajuste, necesarias para restablecer el equilibrio macroeconómico. El tiempo dedicado al diálogo social habrá sido bien invertido cuando se traduce en un amplio apoyo social y político de las reformas necesarias y una reducción de la oposición. El tiempo ahorrado por la aplicación rápida y fluida de las reformas aporta beneficios económicos y competitivos importantes. Véase Ghellab, Y. et al. 2011. Diálogo social y gobernanza de la seguridad social: <i>Una perspectiva actual de la OIT</i>," en la <i>Revista Internacional de Seguridad Social</i>, vol. 64, núm. 4, p. 55.



E. Disminución de la representatividad de las organizaciones de trabajadores y de empleadores

Objeción	Respuesta
La afiliación sindical ha disminuido en algunos países en las últimas dos décadas. Paralelo a ello, la economía informal está creciendo en todo el mundo. Una vasta y creciente proporción de trabajadores en la economía informal, así como otras categorías particulares de trabajadores (por ejemplo, las mujeres, los teletrabajadores/trabajadores a domicilio, los desempleados, etc.) están excluidos o insuficientemente representados en las instituciones y procesos de diálogo social. En algunos países, las organizaciones de empleadores también experimentan una pérdida de representatividad. Debido a la disminución de la afiliación sindical en algunos países, y la incapacidad de las formas tradicionales de diálogo social de incluir ciertos tipos de trabajadores, a veces se argumenta que el diálogo social tripartito pierde su pertinencia y su eficacia en alcanzar a los actores reales del mundo del trabajo.	Estas cuestiones constituyen importantes desafíos para los gobiernos, los interlocutores sociales y las sociedades en general. Sin embargo, la inversión en el DSTN puede aportar un “círculo virtuoso”, en el que el trabajo de los interlocutores sociales gana el reconocimiento público, lo que les da mayor visibilidad y más influencia en la formulación de la política social. Esto, a su vez, puede resultar en un mayor atractivo para posibles nuevos miembros y aumentar su afiliación y representatividad. En cualquier caso, hacer frente a estos desafíos requiere de un marco legal y de gobernanza innovador y adecuado. Los gobiernos pueden desempeñar un papel clave en apoyar el diálogo social en la economía informal, por ejemplo, ampliando el alcance de los órganos tripartitos existentes a nivel nacional. Los sindicatos y las organizaciones de empleadores también podrían repensar sus estructuras, políticas y estrategias para organizar y representar de mejor manera los intereses de la economía informal. Véase OIT. 2002. <i>El trabajo decente y la economía informal</i>, VI Informe, Conferencia Internacional del Trabajo, 90ª Reunión, Ginebra, 2002.

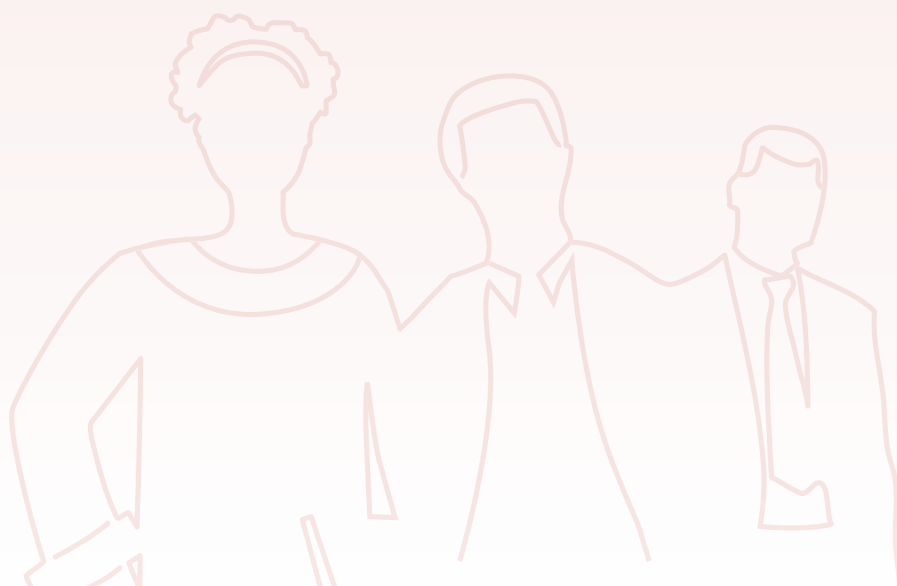
Notas

SECCIÓN VI

Temas para el diálogo social tripartito y la planificación del trabajo

En esta sección se analizan los temas que podrían incluirse en el alcance del DSTN y la metodología para decidir la agenda de las reuniones de trabajo.

A. Una lista de temas para el diálogo social tripartito	83
1. Posibles temas de discusión tripartita en el plano nacional	83
2. Asuntos de ámbito regional o sectorial	88
B. Fijación de la agenda	89
C. El ciclo del diálogo social	91



Mientras que el ámbito de la consulta tripartita ha sido tradicionalmente las relaciones laborales y las políticas sociales, el alcance del diálogo social tripartito se ha expandido significativamente desde finales de la década de 1990.

En un número creciente de países, las instituciones de diálogo social tripartito han comenzado a abordar una amplia gama de temas que van desde las relaciones laborales hasta las políticas sociales y económicas y temas macroeconómicos más amplios (p. ej., las políticas fiscales y monetarias, el comercio y la industria). Esto está en línea con las estipulaciones de la Recomendación núm. 113 de la OIT relativa a la Consulta en las Ramas de Actividad Económica y el Ámbito Nacional (1960) que promueve una amplia gama de consultas.

Recomendación de la OIT sobre la Consulta (Ramas de Actividad Económica y Ámbito Nacional), 1960 (núm. 113)

La Recomendación de la OIT sobre la Consulta (ramas de actividad económica y ámbito nacional), 1960 (núm. 113), tiene como objetivo fomentar una amplia gama de consultas entre los gobiernos y los actores sociales. De acuerdo a la recomendación, tal consulta y tal colaboración deberían tener como objetivo, en particular:

- (a) permitir el examen conjunto, por parte de las organizaciones de empleadores y de trabajadores, de cuestiones de interés mutuo, a fin de llegar, en la mayor medida posible, a soluciones aceptadas de común acuerdo; y
- (b) lograr que las autoridades públicas competentes recaben en forma adecuada las opiniones, el asesoramiento y la asistencia de las organizaciones de empleadores y de trabajadores respecto de cuestiones tales como:
 - (i) *la preparación y aplicación de la legislación relativa a sus intereses;*
 - (ii) *la creación y funcionamiento de organismos nacionales, tales como los que se ocupan de organización del empleo, formación y readaptación profesionales, protección de los trabajadores, seguridad e higiene en el trabajo, productividad, seguridad y bienestar sociales; y*
 - (iii) *la elaboración y aplicación de planes de desarrollo económico y social.*

En la práctica, la gama de temas a abordar en el marco de las discusiones tripartitas dependerá de las necesidades de la gente, el equilibrio de poder entre los interlocutores sociales y el gobierno, el entorno internacional, la situación política del país, la cultura de diálogo social, etc.

Algunos temas también podrían ser abordados por organismos especializados, tales como los consejos de seguridad y salud ocupacionales. Ejemplos:

Turquía: 2004 Reglamento acerca de los procedimientos y principios operativos del Consejo Consultivo Tripartito relativo a la Vida Laboral

Uruguay: Decreto 83/96 de 1996 que establece el Consejo Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, de carácter tripartito.



© OIT/Lord R.



Colombia – Amplias competencias de la Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales

El mandato de las instituciones tripartitas puede ser amplio. Por ejemplo, en el caso de Colombia, la Ley Núm. 278 de 1996 otorga poder a la Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales, de carácter tripartita para fomentar las buenas relaciones laborales que logren justicia en un ambiente de coordinación económica y equilibrio social; para contribuir a la solución de los conflictos colectivos de trabajo; para fijar, de forma concertada, políticas salariales y políticas laborales sobre diferentes temas (p. ej. el bienestar de los trabajadores; salario mínimo; creación de empleos; participación de los trabajadores en la administración de las empresas...).

La Comisión también está facultada para dar seguimiento al cumplimiento de las medidas y políticas adoptadas y para formular proyectos de ley en materias sujetas a su competencia, que serán referidos al Congreso por el gobierno. Además, puede abordar cualquier pregunta formulada por el gobierno en relación al Convenio Núm. 144 de la OIT.

Fuente: Ley núm. 278, por la cual se reglamenta la composición y el funcionamiento de la comisión permanente de concertación de políticas salariales y laborales, creada por el art. 56 de la Constitución Política Nacional.



A. Una lista de temas para el diálogo social tripartito

1. Posibles temas de discusión tripartita en el plano nacional

La siguiente lista no pretende ser exhaustiva, pero ofrece algunos ejemplos de la variedad de temas susceptibles de diálogo social tripartito en el plano nacional.



(i) Relaciones laborales y de empleo

- ▶ legislación laboral y cumplimiento de las leyes laborales
- ▶ fijación de salarios, incluyendo la determinación del salario mínimo
- ▶ solución de conflictos laborales de alcance nacional
- ▶ libertad sindical
- ▶ procedimientos de la negociación colectiva



(ii) Temas relativos a la política económica

- ▶ marco de políticas macroeconómicas y crecimiento económico
- ▶ cambio estructural y transformación de la economía
- ▶ política monetaria
- ▶ productividad y competitividad económica
- ▶ impuestos y política fiscal
- ▶ transición a una economía de mercado
- ▶ integración regional
- ▶ programas de ajuste estructural
- ▶ estrategias de reducción de la pobreza
- ▶ política comercial

Entablar un diálogo social con los actores de la economía real en torno a las políticas económicas y sociales es de vital importancia para la formulación y aplicación de una estrategia de crecimiento intensiva en empleo.

Fuente: OIT. 2013. Empleo, crecimiento y justicia social – Informe del Director General, 9ª Reunión Regional Europea, (Oslo, Abril, 2013).



(iii) Creación de empleo

- ▶ Política del mercado de trabajo (también como parte integrante de cuestiones de política socioeconómica más amplias)
- ▶ Creación de empleo en pequeñas y medianas empresas
- ▶ Empresas sostenibles
- ▶ Política del empleo
- ▶ Educación y las políticas de formación
- ▶ Política migratoria



(iv) Igualdad de género

- ▶ Eliminación de la discriminación de género en el empleo (incluyendo la brecha salarial de género)
- ▶ Acoso sexual y la violencia de género en el lugar de trabajo



(v) Seguridad y protección social

- ▶ VIH y sida y el mundo de trabajo
- ▶ Bienestar social y las reformas de las pensiones
- ▶ Protección social
- ▶ Protección maternal

**(vi) Condiciones de trabajo**

- ▶ seguridad y salud en el trabajo
- ▶ horas de trabajo
- ▶ tiempo de trabajo
- ▶ medidas de conciliación del trabajo y la vida familiar
- ▶ licencia parental

**(vii) Normas internacionales del trabajo y los programas de la OIT**

Cualquier tema que es objeto de las normas internacionales del trabajo (NIT) debería ser apto para ser abordado como parte del DSTN.

Para los países que han ratificado el Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976 (núm. 144) – en mayo de 2013, fueron 133 Estados Miembros que han ratificado el Convenio – debe haber procedimientos establecidos para discutir los asuntos relacionados con las NIT (véase el Capítulo IX sobre las Normas Internacionales del Trabajo y el Diálogo social).

Sobre todo, los Programas de Trabajo Decente por País (PTDP) –es decir, los programas de trabajo y cooperación de la OIT en un país– son un tema apropiado para promover el diálogo social tripartito. Los PTDP deberían ser objeto de discusión tripartita a nivel nacional en todas las etapas: formulación, implementación y evaluación. Una vez aprobadas, los PTDP también constituyen un canal a través del cual un país puede recibir cooperación técnica para establecer o fortalecer los procesos y las instituciones de diálogo social tripartito.



Japón – Convenio tripartito sobre estabilidad laboral y empleo de 2009

En 2009, en el contexto de la crisis económica y laboral a nivel mundial, los actores sociales y el gobierno participaron en una consulta tripartita con miras a promover la estabilidad laboral. Se dio consideración a modalidades de trabajo compartido y apoyo a las pequeñas y medianas empresas como los medios principales para lograr este objetivo.

Después de intensas discusiones – hubo divergencia de opiniones en relación a la definición y al alcance de los arreglos de trabajo compartido entre las organizaciones de empleadores y trabajadores, e incluso entre los trabajadores – los actores tripartitos acordaron un Convenio sobre Estabilidad Laboral y Creación de Empleo en marzo de 2009. Este convenio contiene varias medidas dirigidas a mantener el empleo por medio de arreglos de trabajo compartido subsidiados por el Gobierno, para ser implementados al nivel de las empresas sobre la base de la consulta entre trabajadores y empresarios. Dichas medidas incluyen: desempleo temporal en lugar de despidos, (b) disminución de las horas de trabajo, (c) educación y formación, y (d) traslado temporal de trabajadores entre empresas.

Fuente: Ghellab, Y. 2009. *Recovering from the crisis through social dialogue*, Nota de Información de Diálogo, núm. 1 (Ginebra, OIT).

Programas de Trabajo Decente por País de la OIT

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) promueve el trabajo decente y productivo para mujeres y hombres, en condiciones de libertad, igualdad, seguridad y dignidad humana. A nivel nacional, la OIT aspira a promover estos principios en el marco de los Programas de Trabajo Decente por País (PTDP).

Los PTDP ofrecen una plataforma desde la cual la OIT y sus mandantes pueden comunicar cómo abordarán las deficiencias sobre trabajo decente y contribuirán a hacer cambios positivos en las políticas y los medios de vida de mujeres y hombres en un país. Están diseñados y se implementan con la participación de los mandantes tripartitos. Los gobiernos y las organizaciones de empleadores y de trabajadores son los actores y beneficiarios principales de los PTDP y sus roles deben estar claramente definidos. El documento debe reflejar sus puntos de vista.

A nivel de implementación, también debe garantizarse la participación activa de los mandantes tripartitos. Los mandantes deben comprometerse para hacer monitoreo periódico y seguimiento de los avances. En algunos países, este proceso está institucionalizado por medio de comités directivos tripartitos o espacios similares. Donde haya debilidades, deben identificarse medidas adecuadas para formar competencias.

Una estrategia clave es la formación de capacidad institucional para que los mandantes tripartitos diseñen e implementen PTDP. Esto les ayudaría a su vez a participar más ampliamente en los planes nacionales de desarrollo, y a jugar un rol efectivo en la formación de la política económica y social.

Fuente: OIT. 2011. *Programas de Trabajo Decente por País de la OIT– Guía Práctica, Versión 3*

2. Asuntos de ámbito regional o sectorial

También es importante tener en cuenta qué áreas no están cubiertas por el DSTN. Aunque los asuntos de carácter regional o sectorial deben ser responsabilidad de los órganos tripartitos regionales o sectoriales, en algunos casos, el diálogo social tripartito en el plano nacional puede contribuir a asistir a las regiones, provincias o sectores en los que existen problemas urgentes. Por otra parte, si un problema a nivel regional, provincial o sectorial tiene implicaciones para todo el país, éste tendría que ser discutido en un foro nacional.

La cuestión del diálogo social tripartito *en el plano regional* se aborda en más detalle al final de la Parte I de la presente guía (Anexo).

En el *nivel sectorial*, varias veces por año, los representantes del gobierno y de las organizaciones de empleadores y de trabajadores de diferentes países y regiones se reúnen en la OIT en Ginebra, para participar en reuniones sectoriales tripartitas internacionales y en foros de diálogo mundial. El consenso alcanzado durante dichas reuniones conlleva la formulación de recomendaciones en materia de políticas y acciones en los sectores. Por ejemplo, en 2013, se llevó a cabo reuniones sectoriales en la OIT en torno al Convenio núm. 188 sobre el Trabajo en la Pesca (2007) y los efectos de la crisis económica en la industria de la aviación civil.

La Unión Europea– El principio de subsidiaridad

Con el objetivo de decidir el nivel más adecuado para tomar las decisiones dentro un área específica, la Unión Europea aplica el *principio de subsidiaridad*. Este principio no aplica específicamente a las discusiones tripartitas, sino al funcionamiento de la UE en general. Sin embargo, puede servir como inspiración para los mandantes tripartitos. De acuerdo al Artículo 5 del Tratado de la Unión Europea:

(...) la Unión intervendrá sólo en caso de que, y en la medida en que, los objetivos de la acción pretendida no puedan ser alcanzados de manera suficiente por los Estados Miembros, ni a nivel centra ni a nivel regional y local, sino que puedan alcanzar mejor, debido a la dimensión o a los efectos de la acción pretendida, a escala de Unión.

En otras palabras, una organización más grande y más compleja no debe hacer nada que pueda ser hecho de la misma manera por una organización más pequeña y más sencilla.

B. Fijación de la agenda



Fijar la agenda del diálogo social es una parte esencial de la gobernanza del proceso tripartito.

Una vez más, hay un número de opciones.

Las opciones más frecuentes se enumeran a continuación. Independientemente de la solución elegida, todas las partes interesadas deben comprender plenamente el orden de los temas a abordar.

- a. Cualquier socio** – Cualquier socio podrá proponer la inclusión de un tema en la agenda. Este enfoque puede ser visto como “democrático”. Sin embargo, también puede sobrecargar la agenda, haciéndolo ineficaz.
- b. Regla de mayoría** – La mayoría de los grupos representados en el órgano tripartito acuerdan en incluir un punto en la agenda. Sin embargo, si uno de los grupos considera que se está discutiendo un tema en contra de sus deseos, entonces su participación puede ser muy limitada.
- c. Consenso** – El gobierno y los interlocutores sociales están de acuerdo en conjunto sobre la agenda. Este es el método potencialmente más eficaz y preferible.

Fijar la agenda significa establecer prioridades. El diálogo social debe ser central para este ejercicio en lo que se refiere al establecimiento de prioridades políticas.

Idealmente, la agenda del proceso DSTN debe planearse durante un período suficientemente amplio. Esto da a los interlocutores sociales y al gobierno suficiente tiempo para realizar una investigación de antecedentes y conocer los puntos de vista de los demás. En general, una agenda fijada con antelación allana el terreno para un trabajo más estable y sistemático.

Sin embargo, también debe de existir flexibilidad para abordar asuntos urgentes con poca anticipación. Por otra parte, una vez definida, la agenda debe distribuirse a los participantes o publicarse, para asegurar la continuidad de las sesiones.

En el caso de una institución tripartita, el órgano ejecutivo que trabaja en estrecha colaboración con la secretaría técnica debería elaborar la agenda y presentarla antes de la sesión plenaria para su aprobación.

Establecer la agenda –algunas orientaciones prácticas

Para elaborar una agenda relevante para una reunión programada, la secretaría de un órgano tripartito deberá recopilar:

- los proyectos de ley que solicitan opinión del órgano tripartito y que están en fase de elaboración (por tanto, se necesita contacto permanente con los ministros con carteras sociales y con la oficina del primer ministro);
- las prioridades del gobierno, particularmente en la esfera de la política nacional de trabajo y la administración laboral;
- las prioridades de los actores sociales (de forma conjunta o por separado);
- otros temas importantes y tendencias en el área laboral y socioeconómica.

Con esta información en mente, se puede elaborar un calendario realista y preparar una proyección de agenda para las reuniones de forma anual. Este calendario facilitará la preparación oportuna de los temas a discutir y la programación de los recursos que se necesitan. Es en esta fase en particular donde la secretaría de un órgano tripartito puede mostrar un rol proactivo e inyectar un nuevo ímpetu a las discusiones tripartitas y al diálogo social en general.

Fuente: Lecuyer, N. 2003. *Guía para los Secretariados de Órganos Consultivos Tripartitos en los países africanos de habla inglesa* (R. Pritzer ed.), Programa InFocus sobre Diálogo social, Legislación y Administración del Trabajo, Centro Africano Regional de Administración del Trabajo (Harare, OIT).

C. El ciclo del diálogo social

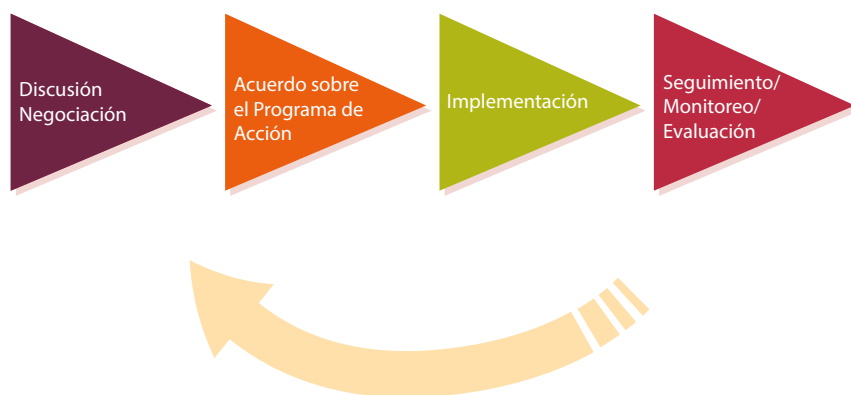
El diálogo social es un proceso continuo.

Fijar la agenda de las reuniones tripartitas también implica tomar en cuenta lo discutido en deliberaciones o negociaciones tripartitas anteriores. Por lo tanto, para que el diálogo social de nivel nacional sea sostenible, ya debe estar instaurado un ciclo de diálogo social apropiado. Dicho ciclo debe consistir en un mecanismo basado en diversas etapas, a saber: i) la consulta regular; ii) las decisiones y acuerdos; iii) la implementación de los acuerdos; y iv) el monitoreo/evaluación.

Los interlocutores sociales deben de participar activamente en todas estas etapas.

Llevar un registro detallado de las deliberaciones, así como poner a la disposición de todos los participantes el listado de las conclusiones, pueden evitar malentendidos más adelante.

El ciclo del diálogo social



Retroalimentación para la siguiente ronda de diálogo social

Fuente: Ishikawa, J. 2003. Aspectos Clave del Diálogo social Nacional: Un documento de referencia sobre el diálogo social (Ginebra, OIT).

**Diálogo social tripartito de nivel nacional –
Posibles indicadores de intensidad**

Nivel 1 <i>intensidad más alta</i>	Hay evidencia de reuniones frecuentes y cooperación entre los interlocutores sociales, y hay evidencia clara y documentada de participación en decisiones macroeconómicas clave: → Hay datos disponibles sobre la frecuencia de las reuniones tripartitas → Se puede proporcionar ejemplos concretos de decisiones nacionales (que podría incluir las deliberaciones sobre salarios)
Nivel 2	No hay interacciones frecuentes entre los interlocutores sociales, pero se reúnen cuando la ocasión así lo exige: → Decisiones relativas a cuestiones económicas y sociales emergen de la discusión tripartita.
Nivel 3	Hay reuniones ocasionales entre los interlocutores sociales, principalmente de información y consulta: → Los interlocutores sociales hacen recomendaciones que el gobierno puede o no aceptar.
Nivel 4	Los interlocutores sociales se reúnen pero no discuten cuestiones de fondo (<i>seudo-tripartismo</i>).
Nivel 5	Ninguna participación sobre ningún tema a nivel nacional.
<i>Fuente:</i> Kuruville, S. 2006. “Social dialogue for decent work”, en D. Ghai (ed.): <i>El Trabajo Decente: Objetivos y Estrategias</i>, (Ginebra, IIEL-ILO).	

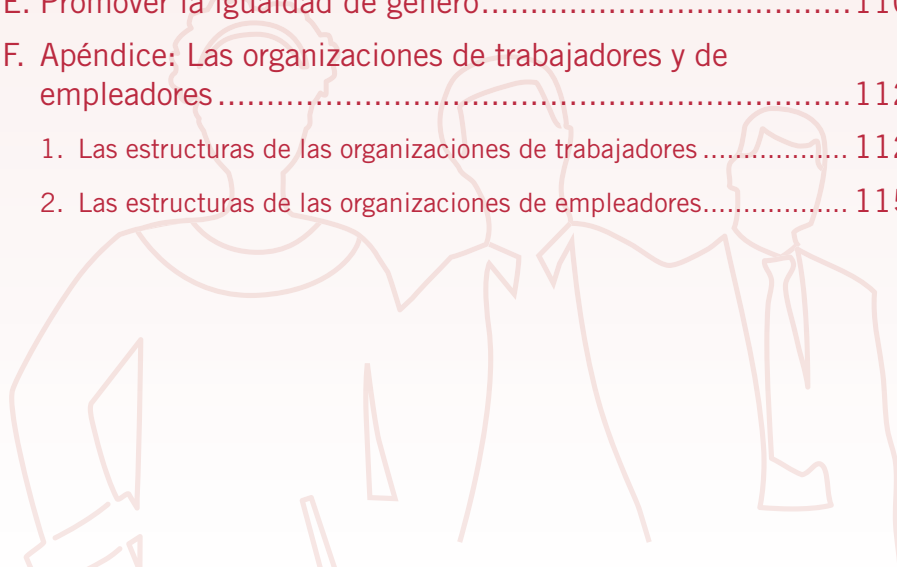
Notas

SECCIÓN VII

Participantes en el diálogo social tripartito de ámbito nacional

En esta sección se hace referencia a las organizaciones y ministerios que deben participar en el DSTN y cómo deben ser seleccionados.

A. El gobierno.....	96
1. Principales responsabilidades	96
2. ¿Qué ministerio debe representar al gobierno?.....	98
B. Los interlocutores sociales: Las organizaciones de trabajadores y de empleadores	103
1. Criterios de representatividad	103
2. Legitimidad y "pie de igualdad".....	106
C. Otros expertos	108
D. ¿Quién debe representar a sus organizaciones?	109
E. Promover la igualdad de género.....	110
F. Apéndice: Las organizaciones de trabajadores y de empleadores	112
1. Las estructuras de las organizaciones de trabajadores	112
2. Las estructuras de las organizaciones de empleadores.....	115



P: ¿Quién debe participar en el *diálogo social tripartito*?

R: Aquellos quienes están involucrados más directamente en el mundo del trabajo

A. El gobierno

El gobierno desempeña un papel crítico en el avance de DSTN. Cuando el gobierno tiene la voluntad de reconocer a las organizaciones de trabajadores y de empleadores como interlocutores legítimos de pleno derecho, capaces de aportar contribuciones valiosas a la formulación de las políticas – y cuando demuestra un compromiso permanente con el proceso – es más probable alcanzar resultados exitosos del diálogo social.

1. Principales responsabilidades

Cuatro principales responsabilidades del gobierno pueden ser identificadas:

- a. Proporcionar apoyo** – El gobierno debe establecer los marcos institucionales y jurídicos adecuados para el DSTN; en particular, se debe garantizar el respeto del imperio de la ley, la libertad sindical y el derecho a la negociación colectiva;
- b. Promover** – Conforme a las normas internacionales del trabajo de la OIT, los gobiernos son responsables de promover el DSTN tomando las medidas adecuadas para la consulta regular y eficaz con los interlocutores sociales (véase el Capítulo IX de las Normas Internacionales del Trabajo y Diálogo Social);
- c. Participar** – Como una de las tres partes en el proceso, el gobierno debe participar en consultas activas o negociaciones en pie de igualdad con los interlocutores sociales, con el objetivo de llegar a decisiones basadas en el consenso; así como fomentar el intercambio de información y tratar de encontrar apoyo para sus políticas; y debe estar abierto al desafío de compartir parte de la toma de decisiones con los actores clave de la sociedad;

d. Implementar – El gobierno debe garantizar, cuando sea necesario, que los resultados del DSTN se traducen en políticas públicas y programas concretos; esto también obliga al gobierno a establecer mecanismos de control adecuados para garantizar el cumplimiento de estos acuerdos.



Un papel más limitado e indirecto del gobierno en el DSTN

Holanda	El Gobierno está representado en el Consejo Económico y Social (SER) por expertos independientes. Dichos expertos son nombrados por el Rey, pero no representan al gobierno. No están obligados a consultar con el gobierno o a actuar de acuerdo con las instrucciones del mismo. Los miembros de la Corona incluyen a los representantes del Banco Central y de la Oficina de Análisis de Política Económica de la Oficina de Planificación Central (CPB). Uno de los miembros de la Corona también funge como presidente. La obligación de estos expertos es servir al interés público y buscar compromisos cuando los empleadores y los trabajadores no pueden llegar a un consenso.
Japón	Japón tiene una práctica establecida de consulta tripartita en varias áreas de las políticas laborales y de empleo por medio de un Consejo de Política Laboral tripartito, el cual está organizado con la participación de expertos académicos y/o profesionales (como aquellos que representan intereses públicos), y organizaciones de trabajadores y de empleadores. El Ministerio de Salud, Trabajo y Bienestar Social funge como secretaria.

2. ¿Qué ministerio debe representar al gobierno?

(i) Introducción

En la mayoría de los casos, el *Ministerio de Trabajo* tiene el papel principal en la promoción y desarrollo de los procesos de DSTN, contando con la participación de otros ministerios cómo y cuándo sea necesario. Con menos frecuencia, este rol se asigna a la *Oficina de la Presidencia o del Primer Ministro*.

Sea cual sea la opción que se siguió, el ministerio líder debe en principio también ser el responsable de proporcionar los recursos necesarios para apoyar el proceso de DSTN - tales como los costos de las reuniones y de la secretaría técnica.

En cualquier caso, cuando temas que involucran a varios ministerios están en la agenda de las discusiones tripartitas, el grupo de negociación del gobierno debe involucrar a representantes de todos los ministerios pertinentes, quienes deberán tratar de coordinar sus posiciones.



Ejemplos de participación de los ministerios nacionales en las instituciones de DSTN

Costa Rica

La representación del Gobierno en el *Consejo Superior de Trabajo* incluye al Ministerio de Economía y al Ministerio de Justicia de manera que, si se abordan temas legales o económicos en las reuniones, la delegación del gobierno puede participar y llegar a un consenso sobre temas que están más allá del ámbito del Ministerio de Trabajo.

Albania

El Gobierno está representado por siete ministerios en el Consejo Nacional del Trabajo: El Ministerio de Trabajo, Asuntos Sociales e Igualdad de Oportunidades (MLSAEO); el Ministerio de Educación y Ciencias; el Ministerio de Economía y Energía; el Ministerio de Justicia; el Ministerio de Salud; el Ministerio de Obras Públicas y Telecomunicaciones; y el Ministerio de Finanzas. Los ministros casi nunca participan en las reuniones del Consejo Nacional del Trabajo, pero sus viceministros siempre están presentes. El MLSAEO preside el Consejo y coordina la posición de los miembros del gobierno.

(ii) El Ministerio de Trabajo desempeña el papel principal en el DSTN

La ventaja cuando el ministerio encargado de los asuntos laborales desempeña el papel principal en el DSTN, es que el personal de este ministerio a menudo tiene la experiencia en el trato con los interlocutores sociales y en la creación de consenso.

Esta sería la solución más adecuada, en particular cuando el DSTN se está llevando a cabo sobre las cuestiones más directamente relacionadas con el mundo del trabajo, tales como la política de empleo, el marco para las relaciones laborales, las reformas de la legislación laboral, la formación profesional, etc.

La promoción del tripartismo es una de las funciones clave de la administración del trabajo. Al mismo tiempo, muchas administraciones del trabajo en todo el mundo involucran a los representantes de las organizaciones de empleadores y de trabajadores en sus propias estructuras y sistemas de gestión. Por lo tanto, se puede decir que el tripartismo es parte de la gobernanza de la administración del trabajo en muchos países.

Por lo tanto, administraciones del trabajo fuertes son fundamentales para el diálogo social efectivo. En algunos países, los ministerios de trabajo y las inspectorías del trabajo sufren de una falta de visibilidad dentro del Gobierno o de problemas de gobernanza que les impiden realizar sus funciones con eficacia (p. ej., la falta de capacidades, la insuficiencia de fondos, la gestión ineficiente de los recursos humanos, etc.). El desarrollo de capacidades en este campo es esencial.

En **Vietnam**, el papel principal del **Ministerio de Trabajo, Invalidez y Asuntos Sociales** se establece en el Decreto No 145/2004/ND-CP del 14 de julio de 2004, que detalla y guía la implementación de un número de artículos del código laboral relativos a la participación de las organizaciones de trabajadores y empleadores en la formulación de políticas y la consulta de temas jurídicos y laborales.



El papel de la Oficina del Presidente o del Primer Ministro en las instituciones de DSTN – Ejemplos

Níger	La Comisión Nacional de Diálogo Social está adscrita a la Oficina del Primer Ministro. La Oficina del Primer Ministro provee el presupuesto para el funcionamiento de la institución mientras que la secretaría permanente del organismo se asegura por medio del Ministerio de Trabajo que provee al Secretario (un funcionario público de alto nivel) y al personal de apoyo. El Presidente y el Vice-Presidente de la Comisión son nombrados por el Primer Ministro sobre la base de una lista de candidatos propuestos por los miembros de la Comisión.
Irlanda	El Departamento del <i>Taoiseach</i> (Primer Ministro) es responsable de facilitar la negociación e implementación general de los convenios de colaboración social, la forma principal de diálogo social de nivel nacional.
Ucraina	La administración del Presidente de la República está directamente a cargo del funcionamiento del Consejo Económico y Social Tripartito de nivel nacional. Este establece la secretaría y nombra a su director en consulta con los miembros de Consejo. También maneja el proceso del diálogo social en general.

VII



Lecturas complementarias

- Rychly, L. 2013. *Ministries of Labour: Comparative Overview – Database, Organograms*, OIT , LAB/ADMIN, Documento de Trabajo núm. 27 (Ginebra, OIT).

OPINIONES DE LOS MIEMBROS DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN DE LA OIT SOBRE EL DSTN TRIPARTITO

(recopilado en 2012)

Grupo de los Gobiernos

Sr. Gilles DE ROBIEN (Francia)

Presidente del Consejo de Administración de la OIT

El diálogo social, en el sentido de la OIT, incluye al diálogo dentro de la empresa y también el diálogo más allá de la empresa. Implica una participación real de los interlocutores sociales en los procesos de toma de decisiones sobre temas económicos y sociales en el ámbito local, nacional e internacional.

De hecho, los países que implementan buenas prácticas de diálogo social, a menudo tienen resultados económicos excepcionales. Lo contrario también es cierto en la mayoría de los casos. Donde existen políticas sujetas a un fuerte consenso tripartito –en el que todos han tenido voz y voto– las posibilidades del éxito económico e industrial son infinitamente mayores que en la ausencia del diálogo social.

La clave para el éxito de estas prácticas, no está en su naturaleza vinculante, pero está en la credibilidad de los mecanismos de diálogo y de los propios actores.

Después de haber sido Ministro de Transporte, y luego Ministro de Educación – dos áreas de actividad en las que, en Francia, el diálogo social no es una palabra vana– siempre fui consciente de un requisito esencial, a saber, que el Estado debe garantizar plenamente su doble papel como facilitador del diálogo y garante de los acuerdos celebrados. Esto requiere – además de un buen conocimiento de las implicaciones económicas y sociales de sus acciones – apertura, respeto y buena fe, también el apoyo de una administración del trabajo sólida, incluyendo servicios de inspección.

Además, el diálogo social debe ocuparse por igual de la empresa y de todos los empleados de la misma –la una no va sin los otros. Esto podría parecer evidente, pero no siempre lo es.

Pero sobre todo, el criterio decisivo es la confianza. Un verdadero consenso social debe ser construido en el transcurrir del tiempo, lo cual puede ser un proceso lleno de riesgos. En cualquier caso, el diálogo social debe arraigarse en un suelo adecuado y fértil, de acuerdo a su cultura, las tradiciones sindicales, el tejido industrial y por supuesto el tejido social del país. Un modelo de diálogo social de “talla única” no funciona.

El diálogo social es una práctica que se debe mejorar y reinventar constantemente. En primer lugar, es una práctica humana, viva.

En segundo lugar, el diálogo social es un proceso receptivo que, según las urgencias o las preocupaciones de la época, toma diferentes formas y produce resultados diferentes. Del mismo modo, el contenido del diálogo ha evolucionado y debe seguir evolucionando. Primero porque está pensado para cubrir todos los temas económicos y sociales y promover no sólo el bienestar de los trabajadores, sino también un desarrollo total y una competitividad general. Por último, porque forma parte de la vida profesional, del desarrollo económico, de la evolución tecnológica y, en última instancia, de los cambios en el mundo del trabajo.

Grupo Gubernamental

Sr. Hamadou SIDDO (Níger)

Secretario General, Ministerio de Trabajo y Servicio Público

Principales ventajas del diálogo social tripartito de nivel nacional

1. Mejor comunicación entre los actores del mundo del trabajo, lo que da lugar a una mejor comprensión de las decisiones que afectan sus relaciones.
2. Mejor aplicación de las normas por parte de los empleadores y los trabajadores.
3. Mayor apoyo a los valores y objetivos de la empresa por parte de los trabajadores, lo que da lugar a mayor productividad.
4. La garantía de la paz social, que promueve un mejor progreso económico y social desde el nivel de la empresa hasta el nivel nacional y también para las familias de los trabajadores.

Principales lecciones aprendidas

1. La comunicación es un elemento importante para el éxito del diálogo social: las partes necesitan estar informadas de los acuerdos que se están implementando, así también como de las dificultades encontradas en el momento de su implementación.
2. La confianza es la base del éxito del diálogo social. Es necesario realizar esfuerzos suficientes para construir una relación de confianza entre las partes en el marco de todos los proyectos relacionados con el diálogo social.

B. Los interlocutores sociales: Las organizaciones de trabajadores y de empleadores



Las organizaciones de trabajadores y de empleadores son actores clave para la gobernanza del mercado de trabajo y para el desarrollo de las relaciones laborales, lo que a su vez promueve la estabilidad, la justicia social y la paz.

Si hay una sola confederación nacional de sindicatos y una sola confederación nacional de empleadores, entonces la selección de las organizaciones a participar en el DSTN es sencilla.

Sin embargo, en muchos casos, habrá más de una organización. A veces, dichas organizaciones pueden tener demandas contrapuestas. En otros casos, pueden trabajar juntos y acordar que todos ellos deben estar representados en el diálogo tripartito.

1. Criterios de representatividad

Uno de los principales retos del diálogo social tiene que ver con determinar qué organizaciones de trabajadores y de empleadores participarán en el proceso de consulta o negociación. Dicha selección plantea la cuestión de la “representatividad” de las organizaciones de trabajadores y de empleadores.

De acuerdo con los órganos de control de la OIT, la determinación de las “organizaciones más representativas” –a los efectos de la participación en los procesos de concertación tripartita y negociación colectiva– debe basarse en criterios precisos, objetivos y preestablecidos para evitar toda posibilidad de parcialidad o abuso. La falta de un procedimiento claro para la determinación de los criterios de representatividad implica el riesgo de un sesgo político.

En otras palabras, tal determinación no debe dejarse a la discreción de los gobiernos. En la mayoría de los casos, los criterios de representatividad se establecen en la legislación tras consultas con las organizaciones de trabajadores y de empleadores. Sin embargo, en algunos otros

casos (más limitados) tales criterios se definen por acuerdo tripartito (República Checa, por ejemplo).

La determinación previa de los criterios precisos y objetivos utilizados para determinar la representatividad de las organizaciones de empleadores y de trabajadores puede ayudar a poner en claro el marco en el que los interlocutores sociales actúan y evitar conflictos relacionados con la legitimidad de cualquier acuerdo celebrado, o de las decisiones tomadas por los socios tripartitos.

Por último, en caso de conflictos entre los interlocutores sociales sobre cuestiones relacionadas con la representatividad que puedan perturbar el proceso de diálogo social, un órgano imparcial e independiente deberá arbitrar una solución.



Bélgica – Criterios de representatividad en la ley sobre la institución nacional tripartita

Los miembros que representan a las organizaciones de empleadores más representativas en la industria, servicios, agricultura, comercio, artesanías y sector sin fines de lucro, se seleccionan sobre la base de una lista doble de candidatos presentada por estas organizaciones, siempre y cuando un número de candidatos representen a pequeñas y medianas empresas y negocios familiares. Los 13 mandatos de las organizaciones de empleadores más representativas se distribuyen de la siguiente manera:

- Ocho mandatos para la organización más representativa de empleadores establecida a nivel nacional –que representa a los empleadores de la mayoría absoluta de los siguientes sectores: industria, comercio y servicios – siempre y cuando la mayoría de trabajadores también esté representada;
- Tres mandatos previa presentación del Consejo Superior para los empleados independientes y para las pequeñas y medianas empresas;
- Un mandato para la organización más representativa de empleadores que represente a los empleadores agrícolas;
- Un mandato para la organización más representativa de empleadores establecida a nivel nacional y que representa a los empleadores del sector sin fines de lucro.

Los miembros que representan a las organizaciones más representativas de trabajadores son seleccionados sobre la base de una lista doble de candidatos presentada por estas organizaciones. Para ser consideradas como las organizaciones más representativas de los trabajadores, éstas deben de cumplir con los siguientes criterios:

1. Estar establecidas a nivel nacional y funcionar interprofesionalmente;
2. Representar a la mayoría absoluta de sectores y categorías de personal en el sector público y privado, siempre y cuando la mayoría de trabajadores también estén representados;
3. Durante el período de cuatro años previo a los nombramientos [de los representantes], tener un promedio mínimo de 125,000 miembros que pagan cuota, incluyendo a miembros de organizaciones afiliadas o asociadas;
4. Que la protección de los intereses de los trabajadores sea un propósito estatutario.

Fuente: Ley del 29 de mayo de 1952 sobre el Consejo Nacional del Trabajo (Artículo 2, párrafos 3 y 4 (extractos) en su forma modificada, notablemente por la Ley del 30 de diciembre de 2009.



Lecturas complementarias

- ▶ OIT. 2002. *La représentativité des organisations de travailleurs et d'employeurs en Afrique francophone dans un contexte comparatif* (Dakar).
- ▶ Casale, G. 1996. *Union Representativeness in a Comparative Perspective*, Documento de Trabajo de la OIT-CEET núm. 1 (Ginebra, OIT).

Criterios de representatividad de las organizaciones de trabajadores y de empleadores para participar en las consultas tripartitas a nivel nacional (ejemplos seleccionados)



2. Legitimidad y "pie de igualdad"

En los procesos de DSTN, deben participar organizaciones representativas de trabajadores y de empleadores “en pie de igualdad”. Ello no significa necesariamente una igualdad en el número de representantes –a pesar de que es con frecuencia la opción más elegida; lo importante es que se dé la misma consideración a los puntos de vista de cada lado.

Las organizaciones de trabajadores y empleadores deben tener la libertad de elegir quién los representará en las consultas. Los sindicatos no pueden vetar el que los empleadores envíen a un delegado en particular a una reunión tripartita, o viceversa. El gobierno no puede seleccionar al representante o exigir que un empleador o trabajador en particular hable, o no, en nombre de su organización.

Por otra parte, el tripartismo eficaz depende de la legitimidad de los interlocutores sociales. Esto significa que el liderazgo de las organizaciones de trabajadores y de empleadores debe ser digno de confianza. La dirigencia debe compartir información con los miembros. Los miembros también deben poder expresar sus inquietudes y tener quien represente sus intereses. Debe prestarse especial atención a la representación de las mujeres, así como de grupos específicos –tales como los trabajadores de la economía informal, las mujeres y los hombres jóvenes, los trabajadores rurales y migrantes, las personas que viven con VIH, los trabajadores con discapacidad, los trabajadores LGBT y los trabajadores de las minorías étnicas.

Derechos de las organizaciones de minorías – La posición de los órganos de control de la OIT

Según los órganos de control de la OIT, la distinción entre las organizaciones sindicales más representativas y las demás organizaciones sindicales debe limitarse al reconocimiento de privilegios, por ejemplo privilegios en materia de representación en las negociaciones colectivas, consultas con los gobiernos o designación de los delegados ante organismos internacionales.

En otras palabras, tal distinción no debería tener por consecuencia el privar a las organizaciones sindicales, que no hayan sido reconocidas como las más representativas, de los medios esenciales para defender los intereses profesionales de sus miembros ni del derecho de organizar su gestión y su actividad y de formular su programa de acción, previsto por el Convenio núm. 87.

Fuentes:

- ♦ OIT. 2006. *Libertad sindical – Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT, quinta edición* (revisada) (Ginebra), párrs 346-359.
- ♦ OIT. 2012. *Dar un rostro humano a la globalización: Estudio General sobre los Convenios Fundamentales relativos a los derechos en el trabajo a la luz de la Declaración de la OIT sobre la Justicia Social para una Globalización Equitativa, 2008*, Conferencia Internacional del Trabajo, 101ª Reunión, Ginebra, 2012; párrs 96-98.

C. Otros expertos

Los procesos de consulta y negociación en algunos casos podrían requerir de la presencia de personas de procedencia distinta a las de las autoridades públicas y los interlocutores sociales.

Dada la complejidad de la mayoría de los temas abordados durante el proceso tripartito, en particular cuestiones técnicas y jurídicas, la contribución y la investigación de expertos externos son fundamentales para un diálogo social informado con resultados sostenibles. La asesoría externa de consultores e investigadores independientes también puede ser útil para tomar decisiones más informadas y para responder eficazmente a las cuestiones planteadas por los interlocutores tripartitos.

¿De qué manera las instituciones tripartitas solicitan los conocimientos especializados internos y externos? – Ejemplos seleccionados

IRLANDA

La membresía del Consejo Nacional Económico y Social Irlandés (NESC) consta de los representantes de organizaciones de empleadores, sindicatos, organizaciones agrícolas, organizaciones comunitarias y de voluntarios, y de los jefes de departamentos gubernamentales. También cuenta con la presencia de expertos independientes.

El trabajo del NESC es llevado a cabo principalmente por una pequeña Secretaría Técnica. De forma permanente, la Secretaría tiene intercambios con los ocho miembros independientes del consejo, cada uno de los cuales tiene un sólido conocimiento técnico en los campos de la economía, las políticas sociales y el medio ambiente. Estos expertos traen a la mesa la investigación y el conocimiento especializado de las amplias redes de contactos de las que forman parte. De manera particular, dichos expertos contribuyen a asegurar que el trabajo elaborado por la Secretaría se base en la investigación y los conocimientos especializados pertinentes a los temas que se examina. Por otra parte, en el pasado, el Consejo también se ha asesorado de consultores externos; por ejemplo, para la política de vivienda. Sin embargo, en el NESC, este tipo de subcontratación para la investigación se ha utilizado de forma limitada. <http://www.nesc.ie>.

HOLANDA

En el Consejo Económico y Social de Holanda (SER), el gobierno está representado por expertos independientes quienes han sido seleccionados porque representan a los movimientos políticos o las disciplinas académicas o científicas más pertinentes. Dichos expertos no son empleados de la institución; generalmente trabajan en una universidad. El tiempo que dedican al trabajo de la institución varía considerablemente por persona y también en los diferentes períodos. En promedio, esto representa aproximadamente cuatro horas semanales <http://www.ser.nl>

Chile

El Consejo Asesor Presidencial para el Trabajo y la Equidad social fue establecido bajo una base ad hoc durante el gobierno de la Presidente Bachelet con la finalidad de desarrollar recomendaciones políticas para avanzar en la equidad social. El Consejo estuvo encabezada por un académico y sus miembros fueron designados por el gobierno, la mayoría de ellos expertos en diferentes áreas técnicas, así también como algunos legisladores e interlocutores sociales. El Consejo trabajó alrededor de un año, produjo una serie de recomendaciones en áreas donde se alcanzó algún consenso y dejó a un lado aquellas áreas donde no hubo consenso alguno. Posteriormente, el Consejo se disolvió.

D. ¿Quién debe representar a sus organizaciones?



Para que el diálogo social sea efectivo, los interlocutores sociales y el gobierno deben nombrar a personas con la capacidad y habilidad apropiadas para hablar en nombre de la organización, como delegados a los procesos de consulta o negociación.

En ocasiones, es necesario contar con la presencia de la persona de más alto nivel –el ministro, el presidente o el secretario general–, particularmente durante las sesiones de apertura y cierre, o cuando las discusiones han llegado a un punto muerto.

Cuando las organizaciones son representadas por personal profesional, éstas podrían correr el riesgo de llegar a compromisos que parecen aceptables, pero que en última instancia podrían pasar por alto un punto crucial que un líder elegido democráticamente no aceptaría.

Por lo tanto, es importante que todos los mandantes seleccionen cuidadosamente un equipo que los represente; éste debe incluir a representantes de alto nivel con la autoridad necesaria, así como personal técnico y profesional. Todos los miembros del equipo deben estar completamente familiarizados con su mandato.

El equipo también debe reunirse periódicamente para preparar las discusiones sobre cada uno de los temas de la agenda con el fin de evitar la dispersión o la improvisación. También deben examinar los resultados del diálogo social.

E. Promover la igualdad de género



Las mujeres a menudo se encuentran sub-representadas en todos los niveles del diálogo social. Esta es consecuencia directa de la sub-representación de las mujeres al interior de las estructuras de los departamentos gubernamentales, los sindicatos y las organizaciones de empleadores.

El DSTN y la negociación colectiva pueden ser herramientas de política esenciales para promover la igualdad de género en el mundo del trabajo. Sin embargo, todavía son escasos los debates e iniciativas importantes en materia de equidad de género en los consejos nacionales de diálogo social, así como en los convenios colectivos a nivel sectorial y empresarial.

En consecuencia, en el establecimiento de instituciones de diálogo social, el gobierno y los interlocutores sociales deberían considerar una política de equidad de género y de no discriminación en general. Debe invitarse a las organizaciones a lograr una mayor igualdad entre hombres y mujeres al interior de sus estructuras.

El diálogo social exitoso y la promoción de la igualdad de género están indisolublemente unidos y se benefician mutuamente. Este tema se examina con más detalle en la Parte II de esta guía.

VII



República Unida de Tanzania (Zanzíbar) – Reglamentos del Consejo Consultivo Laboral 2012

Artículo Cuarto: “Cuando se nombre a los miembros del Consejo, el Ministro y donde sea apropiado, las organizaciones de empleadores y los sindicatos deberán tomar en cuenta el requerimiento de asegurar tanto *equidad de género* y la representación de personas con discapacidad en el Consejo”



Nepal – La Igualdad de Género y el Diálogo Social

El Comité Sindical Nepalés para la Igualdad de Género y la Promoción (TUC-GEP) se creó en diciembre de 2000 para actuar como un foro común para los departamentos de la mujer de las tres confederaciones sindicales nacionales en Nepal: la Federación General de Sindicatos Nepaleses (GEFONT), el Congreso Sindical de Nepal (NTUC), y la Confederación Democrática de Sindicatos Nepaleses (DECONT).

Por medio de una serie de consultas organizacionales transversales, los sindicatos llegaron a un acuerdo sobre diez temas prioritarios comunes de género en el mundo laboral, como base de sus políticas y estrategias para la igualdad de género, las cuales fueron presentadas y discutidas con las Cámaras de Comercio e Industria de Nepal (FNCCI). Tres de estos temas (acoso sexual, prestaciones de maternidad y VIH- SIDA) dieron comienzo al proceso de diálogo entre ellos y posteriormente recibieron el apoyo del Ministerio de Trabajo y Administración del Transporte.

En diciembre de 2002, los tres interlocutores sociales firmaron una Declaración Conjunta en la que afirmaban su compromiso de participar en el diálogo social con el objetivo de promover la igualdad de género en Nepal.

Fuente: OIT. 2005. Igualdad de Género y Trabajo Decente: Buenas Prácticas en el Lugar de Trabajo, Oficina para la Igualdad de Género (Ginebra).



LISTA DE REFERENCIA – La Representación de Empleadores y Trabajadores

¿Qué se necesita para la representación eficaz de empleadores y trabajadores?

- ☒ Organizaciones representativas y legítimas, que garanticen la participación de las mujeres y de todas las categorías de trabajadores –especialmente, en lo que respecta a los sindicatos, los trabajadores del sector informal, hombres y mujeres jóvenes, trabajadores rurales y migrantes, personas que viven con VIH, trabajadores con discapacidad, trabajadores LGBT, trabajadores de las minorías étnicas y trabajadores del sector público;
- ☒ Organizaciones independientes, fuertes y estables;
- ☒ Una sola voz, si fuese posible. Si existe una diversidad de organizaciones, debe animarse a éstas a cooperar y, si es posible, ponerse de acuerdo entre sí;
- ☒ Representantes técnicamente competentes, con buena formación, respaldados por los centros de investigación apropiados;
- ☒ Disposición de respetar los derechos y puntos de vista de todas las partes;
- ☒ Disposición de llegar a un consenso.

F. Apéndice: Las organizaciones de trabajadores y de empleadores

1. Las estructuras de las organizaciones de trabajadores



Las organizaciones de trabajadores han existido alrededor del mundo por mucho tiempo. Se desarrollaron durante el periodo de la Revolución Industrial.

Desde que los trabajadores han trabajado juntos en una variedad de lugares de trabajo –minas, fábricas, oficinas, mercados o buques– han tratado de formar organizaciones para proteger sus intereses.

Una organización de trabajadores se puede definir como una organización basada en la afiliación de trabajadores de diversos oficios, ocupaciones y profesiones, y cuyo objetivo principal es representar a sus miembros en el lugar de trabajo y en la sociedad en su conjunto. En particular, busca promover sus intereses a través del proceso de formulación de normas y la negociación colectiva.

Los trabajadores forman organizaciones ya que, por sí solos, no pueden negociar en pie de igualdad con un empleador. A lo largo de su historia y en todo el mundo, las organizaciones de trabajadores varían enormemente en tamaño, composición, objetivos, cobertura, etc. Algunos sindicatos tienen millones de miembros. Otros tienen menos de 100.

i. Nivel de rama y lugar de trabajo

La unidad básica de una organización de trabajadores es la rama o unidad de trabajo. Las ramas se basan en el área donde viven o trabajan los miembros. Una rama o unidad de trabajo gestiona sus propios asuntos y tiene sus propios líderes, y podría negociar con un empleador o una organización de empleadores. Puede ocuparse de cuestiones tales como la salud y la seguridad en el trabajo, o el transporte de los trabajadores hacia y desde el lugar de trabajo.

Los trabajadores mismos dirigen organizaciones en sus ramas locales o lugar de trabajo. Los miembros asumen cargos que pueden tener muchos nombres diferentes, tales como “delegado sindical,” “representante sindical” o “secretario de rama”. El punto clave es que son elegidos por los miembros de las organizaciones de trabajadores y representan a los miembros en las reuniones con los empresarios, el gobierno y diversos organismos.

ii. Nivel nacional

Un sindicato nacional puede cubrir una industria o varias industrias. Por ejemplo, un sindicato minero daría cobertura a todos los trabajadores de minas. Un sindicato del sector del transporte podría cubrir a los trabajadores de diferentes medios de transporte, o podría haber sindicatos separados para los trabajadores portuarios, los trabajadores ferroviarios y los trabajadores del transporte por carretera.

Un sindicato por lo general pertenecerá a una “central sindical nacional” en su país, que a su vez estará afiliada a un organismo internacional, tal como la Confederación Sindical Internacional (CSI). El mismo sindicato también puede estar afiliado a una federación sindical internacional pertinente a un sector productivo de donde proviene su membresía.

iii. Confederación nacional

Los sindicatos se juntan en “centrales nacionales” (o confederaciones nacionales). En algunos casos, sólo hay una por país. En otros, puede haber varias centrales nacionales. Las centrales nacionales son importantes para representar a los trabajadores, sindicalizados y no sindicalizados, de la economía formal e informal, ante el gobierno y los empleadores, para tratar temas acerca de una amplia gama de asuntos de políticas económicas y sociales.

iv. Organizaciones internacionales

Hay dos tipos de organizaciones sindicales internacionales: aquellas que juntan a las centrales nacionales y las que juntan a sindicatos sectoriales.

Confederación Sindical Internacional (CSI)

La Confederación Sindical Internacional (CSI) es la mayor federación sindical del mundo.

Se formó en 2006 de la fusión de la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres y la Confederación Mundial del Trabajo.

La CSI representa a 175 millones de trabajadores a través de 308 organizaciones afiliadas en 153 países y territorios (año: 2012).

La misión fundamental de la CSI es la promoción y defensa de los derechos e intereses de los trabajadores a través de la cooperación internacional entre sindicatos, campañas globales e incidencia al interior de las principales instituciones mundiales, especialmente la OIT.

Una organización miembro de la CSI normalmente sería invitada automáticamente a participar en el diálogo social tripartito de nivel nacional.

Federaciones Sindicales Internacionales (FSI)

Las Federaciones Sindicales Internacionales (FSI) vinculan a los sindicatos nacionales de un determinado oficio o sector a nivel internacional.

Algunos de estos tienen una amplia cobertura de varios sectores. A menudo, los sindicatos que tienen miembros en muchos sectores diferentes pertenecen a más de una FSI.

Ejemplos de FSI:

ICM: Internacional de Trabajadores de la Construcción y la Madera

IE: Internacional de la Educación, es la Federación Sindical Internacional que agrupa a maestros y otros trabajadores de la educación

AIAE: Alianza Internacional de las Artes y el Espectáculo

FIP: Federación Internacional de Periodistas

IndustriALL: Sectores de la Minería, la Energía y la Manufactura

FITT: Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte

UITA: La Unión Internacional de Trabajadores de la Alimentación, Agrícolas, Hoteles, Restaurantes, Tabaco y Afines

ISP: Internacional de Servicios Públicos

UNI Sindicato Global: Trabajadores del Sector de Servicios

Fuente: <http://www.ituc-csi.org>.

Lecturas complementarias

- ▶ OIT. 2001. "Approaches to Trade Union Administration", en *Tools for the High Road*, PROMALCO, Equipo de Trabajo Decente y Oficina de la OIT para el Caribe.
- ▶ Oficina de la OIT de Actividades para los Trabajadores (ACTRAV) 2010. *Presentación de ACTRAV: Cometido, Objetivos, Equipo, Accionar* (Ginebra, OIT): <http://www.ilo.org/actrav>.

2. Las estructuras de las organizaciones de empleadores



Las organizaciones de empleadores (OE) son entidades que promueven los intereses colectivos de las empresas, en todos los sectores y sin importar el tamaño. Dado que la variedad y contenido de dichos intereses colectivos varían de un país a otro, la estructura, la base de membresía y las funciones de las OE difieren mucho de país a país.

De conformidad con los principios de libertad sindical, la afiliación de las empresas y organismos a las asociaciones de empleadores debe ser voluntaria.

La actividad principal de las OE representativas es abogar en nombre de la comunidad empresarial por que se dé los cambios políticos y normativos que garanticen un ambiente económico favorable para la creación y desarrollo de las empresas.

En los países en los que es necesario promover un entorno propicio para que las empresas sean sostenibles, este papel se vuelve cada vez más importante ya que, en última instancia, el impulso para la implementación de las reformas debe provenir de procesos políticos nacionales dirigidos por actores nacionales. Las organizaciones nacionales representativas de empleadores son uno de tales actores.

Los empleadores suelen agruparse por localización geográfica e industria. Por ejemplo, podría haber organizaciones estatales o provinciales de empleadores, o una federación nacional de empleadores en las industrias ingenierías o textiles o una confederación nacional intersectorial.

Una organización nacional de empleadores es normalmente una estructura federal compuesto de asociaciones empresariales de nivel sectorial y local, aunque algunas también puedan aglutinar a grandes empresas como miembros directos. Una organización nacional de empleadores se concentrará en ejercer presión ante el gobierno en una amplia gama de asuntos de política económica y social que inciden en los miembros, tales como las contribuciones de los empleadores a los regímenes de seguridad social, los impuestos o la legislación laboral. Por lo tanto, participarán en el DSTN para influir en las políticas públicas y los planes del gobierno.

Organización Internacional de Empleadores (OIE)

A nivel internacional, solamente hay una organización de empleadores. Desde su creación en 1920, la Organización Internacional de Empleadores (OIE) ha sido reconocida como la organización a nivel internacional que representa los intereses de las empresas en cuestiones de política social y laboral. Consiste de 151 organizaciones nacionales de empleadores de 144 países de todo el mundo (año: 2012).

La misión de la OIE es promover y defender los intereses de los empleadores en el plano internacional, especialmente en la OIT. Para ello, la OIE trabaja para asegurar que las políticas laborales y sociales a escala internacional promuevan la viabilidad de las empresas y creen un ambiente favorable para el desarrollo empresarial y la creación de trabajos.

Una organización perteneciente a la OIE normalmente sería invitada de forma automática a formar parte del diálogo social tripartito de nivel nacional como la organización más representativa de empleadores.

Fuente: <http://www.ioe-emp.org>.

VII



Lecturas complementarias

- ▶ Oficina de la OIT de Actividades para los Empleadores (ACT/EMP): <http://www.ilo.org/actemp>.
- ▶ OIT. 2010. *The role of employers' organizations in growth and sustainable enterprise promotion*, Documento de Trabajo núm. 4, ACT/EMP (Ginebra).
- ▶ OIT. 2012. *Servicios prestados por las organizaciones de empleadores: Un enfoque estratégico del desarrollo de servicios: Desarrollar, acordar y proporcionar una estrategia de servicios sostenible*, ACT/EMP (Ginebra).

Notas

SECCIÓN VIII

Marco legal e institucional para el diálogo social tripartito

Esta sección examina las diferentes modalidades de instituciones de DSTN. Corresponde a cada país hacer su propia definición, de conformidad con sus sistemas jurídicos y circunstancias nacionales.

Sin embargo, es importante hacer hincapié en que todos los mandantes deben participar en las discusiones sobre estos temas. El gobierno puede tener que tomar la decisión final, pero debe consultar con las organizaciones de trabajadores y de empleadores.

A. Instrumentos constitutivos de las instituciones tripartitas ..	120
1. La constitución y legislación nacional.....	120
2. La regulación gubernamental.....	121
3. Acuerdo entre las partes.....	121
B. Misiones y mandato de las instituciones tripartitas.....	123
1. Competencias fundamentales	123
2. ¿Organismo con competencia general o institución especializada?...	124
C. Relación con el gobierno	134
D. Componentes de la estructura	135
1. Grupos de mandantes	136
2. Presidente	138
3. Oficina ejecutiva	140
4. Conferencia, asamblea general u órgano plenario.....	140
5. Cámaras o comisiones especializadas.....	141
6. Secretaría.....	142
E. Frecuencia de las reuniones.....	143
F. Financiación del tripartismo.....	144
G. Tamaño.....	145
H. Comunicación y confidencialidad	146
1. Comunicación	146
2. Confidencialidad	147

A. Instrumentos constitutivos de las instituciones tripartitas



Para que el diálogo social en el nivel nacional contribuya a la gobernanza sostenible del mercado de trabajo, sus bases deben ser sólidas y fundamentadas en un amplio consenso.

Sin embargo, no hay un único modelo a seguir. Una vez más, existe una variedad de posibilidades. El único elemento esencial es la existencia de un acuerdo entre las partes sobre la constitución de la institución, sobre todo el mandato y sus competencias, la composición y la financiación. De ahí en adelante, el órgano tripartito debe adoptar sus propias reglas y órdenes permanentes.

1. La constitución y legislación nacional

En muchos países, las instituciones de DSTN encuentran su fundamento en la legislación. Algunas veces, las constituciones nacionales también hacen referencia a los órganos tripartitos.

Por ejemplo, la Constitución de **Montenegro** (2007) establece que la “posición social de las personas con empleo se ajustará en el Consejo Social. El Consejo Social estará compuesto por representantes de los sindicatos, los empleadores y el Gobierno” (Artículo 65).

El proceso de adopción de una ley o de una reglamentación adecuada puede tomar tiempo, pero al final tendrá enormes beneficios, allanando el camino para la existencia del DSTN como un elemento importante en la formulación de políticas. Por otra parte, una estructura tripartita con una fuerte base legal ayudará a evitar una posible disolución en el

corto plazo como reacción ante situaciones difíciles o durante tiempos de crisis económica.

Sin embargo, la creación de instituciones mediante la legislación no es garantía de que el diálogo social a nivel nacional será exitoso. El compromiso, el sentido de la responsabilidad y la confianza también son esenciales.

2. La regulación gubernamental

Otra opción es que el gobierno establezca la institución tripartita a través de una normativa gubernamental o ministerial (p. ej., por decreto) previa consulta con los interlocutores sociales.

Las normativas gubernamentales tienen la ventaja de permitir el establecimiento rápido de la institución.

3. Acuerdo entre las partes

La fundación del DSTN también podría ser un acuerdo entre las partes.

En la **República Checa**, el Consejo Económico y Social es un órgano voluntario integrado por representantes de los sindicatos, los empleadores y el gobierno, que participa en las negociaciones tripartitas conjuntas. Se basa en un acuerdo tripartito negociado (1990) y no en una Ley Parlamentaria.

Instituciones de diálogo social – Ejemplos de instrumentos constitutivos

País/Institución	Instrumento constitutivos
Antigua y Barbuda – Consejo Nacional Económico y Social	Ley núm. 18 de 2004
Brasil – Consejo de Desarrollo Económico y Social	Ley núm. 10.683 del 28 de mayo de 2003
Sudáfrica – Consejo Nacional de Desarrollo Económico y Trabajo	NEDLAC Ley núm. 35 de 1994
República Dominicana – Consejos Consultivos de Trabajo	Decreto núm. 47-99 del 17 de febrero de 1999
Níger – Comisión Nacional de Diálogo Social	Decreto núm. 2000/159 del 23 de mayo de 2000
Uruguay - Comisión Consultiva Tripartita	Decreto No 558/008 del 21 de noviembre de 2008
República Checa – Consejo de Acuerdo Económico y Social	Acuerdo tripartito de 1990
ARYM – Consejo Económico y Social	Acuerdo tripartito para su creación del 25 de agosto de 2010
Senegal - Comité Nacional de Diálogo Social Tripartito.	Acuerdo tripartito: La Carta Nacional sobre Diálogo Social adoptada el 22 de noviembre de 2002 creó el Comité
Singapur - Diversas comisiones tripartitas	Diversos acuerdos - no incorporados en la legislación

B. Misiones y mandato de las instituciones tripartitas

1. Competencias fundamentales



Las misiones y el mandato de las instituciones de DSTN varían mucho. Dependiendo de la situación económica y social del país, la historia, la cultura y el tipo de relaciones laborales, las instituciones tripartitas pueden cumplir diferentes funciones.

El reglamento interno de las instituciones de DSTN deben especificar tanto las misiones que la institución tripartita puede emprender por su propia iniciativa y las que sólo se deberían cumplir por encargo.

En la mayoría de los casos, el mandato de las instituciones tripartitas incluirá algunas o todas las siguientes opciones:

- ▶ asesoramiento a los gobiernos sobre cuestiones de políticas:
 - *análisis y desarrollo de iniciativas políticas*
 - *consultas sobre la formulación e implementación de políticas*
 - *recomendaciones sobre asuntos económicos, sociales y laborales*
- ▶ análisis y discusión de las leyes y programas existentes;
- ▶ negociación de acuerdos tripartitos y supervisión de su implementación;
- ▶ administración de las políticas establecidas;
- ▶ intercambio de la información pública.

2. ¿Organismo con competencia general o institución especializada?

Algunos países cuentan con instituciones de DSTN tanto especializadas como generales. Otros tienen un solo tipo. Corresponde a cada país decidir.

Por simplicidad—aunque esta distinción no refleja todas las especificidades que se pueden encontrar en la práctica— las instituciones tripartitas se pueden agrupar en tres tipos: i) consejos económicos y sociales (CES); ii) consejos consultivos laborales tripartitos; y iii) comisiones nacionales de diálogo social tripartito. Sin embargo, en algunos casos, las misiones y competencias de estos tipos de organismos se traslapan.

En la mayoría de los casos, las instituciones CES o de DSTN, nacieron de situaciones de dificultad y crisis económicas o debido a transiciones políticas y democráticas. Hoy en día, la mayoría de los países cuentan con un CES u otro tipo de institución nacional tripartita.



Tripartismo en Brasil

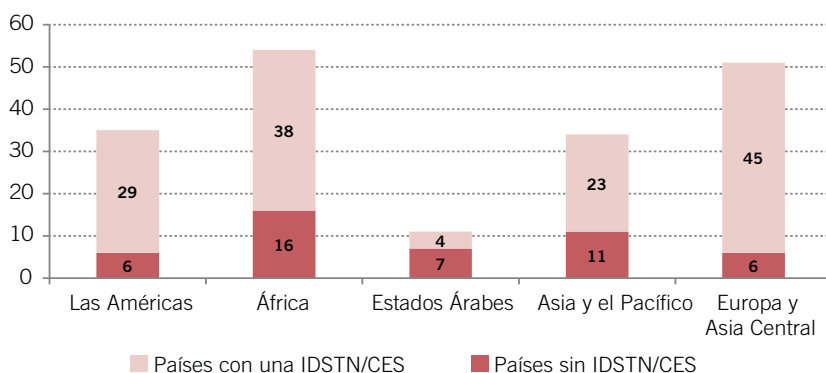
Las instituciones tripartitas (y tripartitas “plus”) en Brasil incluyen:

- Consejo de Desarrollo Económico y Social (CDES)
- Comisión Tripartita de Relaciones Internacionales (CTRI)
- Comisión Nacional para la Erradicación del Trabajo Infantil (CONAETI) – *cuadripartita*
- Comisión Tripartita de Igualdad de Trato y Oportunidades entre Varones y Mujeres en el Mundo Laboral (CTIO)
- Comisión Cuadripartita para el Fortalecimiento del Salario Mínimo
- Comisión Tripartita Paritaria Permanente (Seguridad y Salud) (CTPP)
- Consejo Nacional de Migración Inmigración (CNIg)
- Consejo Nacional de Previsión Social
- Comisión Nacional de Protección Portuaria (CNPP)
- Comisión Nacional para la Erradicación del Trabajo Esclavo (CONATRAE)

Además, existen Comisiones de empleo estatales, distritales o municipales (con representación tripartita e paritaria), establecidas y reconocidas por resoluciones del Consejo Deliberativo del Fondo de Amparo al Trabajador (CODEFAT).

Fuente: OIT. 2009. Perfil Nacional sobre Trabajo Decente: Brasil (Ginebra y Brasilia).

Estados Miembros de la OIT con una institución de diálogo social tripartito de nivel nacional (IDSTN) y/o un Consejo Económico y Social (CES) (al 2012)



Fuente: Base de datos de la OIT, Departamento de Gobernanza y Tripartismo.

i. Consejos Económicos y Sociales

Desde mediados de la década de 1990, ha habido un creciente interés en el papel de los consejos económicos y sociales como instrumentos de participación democrática de los grupos de la sociedad civil, especialmente los interlocutores sociales, en la gobernanza de los asuntos públicos.

Aunque no necesariamente unidos al gobierno, los CES se establecen como órganos consultivos de alto nivel que representan los intereses legítimos de una amplia gama de grupos. Sus principales responsabilidades son generalmente de dos tipos:

- I. *A solicitud del gobierno o del parlamento*, los CES proporcionan opiniones, consejos o recomendaciones sobre políticas económicas y sociales, proyectos de ley y propuestas de estrategias de desarrollo nacional;
- II. *Por su propia iniciativa*, los CES formulan opiniones sobre asuntos económicos y sociales de su competencia, y dirigen la atención de los responsables políticos a cuestiones políticas cruciales.

Los CES varían en tamaño y composición. El tamaño de la institución afecta a la forma en que operan los CES. Cuanto más grande sea la institución, más formalizados tenderán a ser sus procedimientos.

Sin embargo, los CES no siempre reflejan el tripartismo como los define la OIT; es decir, con un “grupo de gobierno” como uno de los tres grupos

principales de representantes. A veces el gobierno no está representado en la institución o su papel se limita a presidir las reuniones o a proporcionar los servicios de una secretaría. Muchos CES aglutinan a las empresas y los sindicatos, junto con “otros intereses” (p. ej., organizaciones de la sociedad civil distintas de los interlocutores sociales: consumidores, jóvenes, cooperativas, agricultores, organizaciones de personas con discapacidad, etc.), sin representación de las autoridades públicas. De este modo, dichas instituciones reflejan la composición del Comité Económico y Social Europeo, en el que no están representados los gobiernos.

Muy a menudo, la institución es también “tripartita plus” (véase el Capítulo I sobre Definiciones).

El alcance de la participación de los CES es generalmente bastante amplio. Entre los temas destacados incluyen: seguridad social, salud y pensiones; salarios, precios e impuestos; relaciones industriales; negociación colectiva y relaciones laborales. En los últimos años, se llevó a consideración de los CES temas relacionados con el mercado de trabajo y las consecuencias sociales de la crisis financiera y económica. Además, en muchos países, los CES han adoptado el concepto de trabajo decente en sus deliberaciones.

Si bien las recomendaciones de los CES por lo general no son vinculantes para el gobierno, a menudo revisten una importante autoridad moral.

Como resultado, las consultas y acuerdos entre un amplio espectro de intereses y grupos influyen en la política de gobierno, el parlamento y la opinión pública.

En **Irlanda**, los informes y estrategias recomendados por el Consejo Nacional Económico y Social a menudo tienen una influencia directa en la Unidad de Política Social ubicada en la Oficina del Primer Ministro.

En **Holanda**, los informes del Consejo Social y Económico a menudo son utilizados por el Parlamento en sus debates con el Gobierno y en la elaboración de la legislación sobre una amplia gama de temas sociales.

AICESIS - Asociación Internacional de Consejos Económicos y Sociales e Instituciones Similares

La Asociación Internacional de Consejos Económicos y Sociales e Instituciones Similares (AICESIS) fue fundada en 1999 en la República de Mauricio. Actualmente con 71 miembros (en 2013), la AICESIS tiene encomendadas las siguientes misiones:

- estimular y promover el diálogo y el intercambio entre sus miembros, y entre los actores sociales alrededor del mundo;
- ayudar al desarrollo de la democracia participativa y el rol de los actores sociales y la sociedad civil;
- fomentar la creación de CES por medio de la divulgación del valor agregado de estos órganos consultivos;
- organizar las contribuciones de sus miembros en organizaciones internacionales tales como la OIT y el Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas (ECOSOC), donde se desempeña con estatus de observador permanente.

Para lograr estos objetivos, la AICESIS también está activa en el escenario mundial por medio de organizar las contribuciones de sus miembros y representándolos en organizaciones internacionales. La AICESIS tiene estatus de observador permanente en el ECOSOC. En 2012, la OIT y la AICESIS firmaron un convenio de cooperación, estableciendo que ambas partes van a colaborar para el logro de sus objetivos comunes de promoción del diálogo social y la democracia participativa por medio de la organización de conferencias conjuntas de nivel regional y subregional, y por medio de la formación de los miembros de los CES.

Las decisiones sobre el rumbo y las operaciones de la AICESIS las toma la Junta Directiva, la cual se reúne dos veces al año. La Junta consiste de 15 a 18 miembros, quienes representan cuatro continentes y son nombrados por la Asamblea General. La Junta es presidida por el Presidente de la AICESIS, quien funge por un período de dos años. Se aplica un sistema geográfico de rotación.

Fuente: <http://www.aicesis.org>.

ii. *Consejos consultivos laborales tripartitos*

Los consejos consultivos laborales tripartitos se establecen con el objetivo más específico de permitir consultas entre el gobierno representado por la administración del trabajo y representantes de los empleadores y de los trabajadores en temas relacionados con la política nacional de trabajo y empleo (condiciones laborales, empleo, orientación y formación profesional, seguro y protección social, medidas para promover y facilitar la negociación colectiva libre y voluntaria, salario mínimo, seguridad y salud en el trabajo, etc.). En la mayoría de los casos, dependen del ministerio de trabajo.



Sri Lanka – Consejo Consultivo Nacional del Trabajo

El Consejo Consultivo Nacional del Trabajo (CCNT) es el mecanismo de consulta tripartita de nivel nacional para las consultas y la cooperación entre el gobierno y las organizaciones de trabajadores y empleadores a nivel nacional sobre los asuntos relacionados con las políticas sociales y laborales y las normas internacionales del trabajo.

Los objetivos del CCNT son:

- Promover el diálogo social entre el gobierno y las organizaciones de trabajadores y empleadores sobre cuestiones sociales y laborales;
- Proporcionar un foro para que el gobierno busque las opiniones, el asesoramiento y la asistencia de las organizaciones de trabajadores y empleadores en los asuntos relacionados con las políticas sociales y laborales, la legislación laboral y las cuestiones relativas a la ratificación, la aplicación y la implementación de las normas internacionales del trabajo;
- Promover la comprensión mutua y las buenas relaciones y fomentar una cooperación más estrecha entre el gobierno y las organizaciones de trabajadores y empleadores con el fin de desarrollar la economía, mejorar las condiciones de trabajo y elevar los niveles de vida.

Composición

El Ministro de Trabajo y Relaciones Laborales funge como el presidente del CCNT. Las organizaciones e instituciones representadas en el CCNT son seleccionadas por el Ministro entre las organizaciones de empleadores y de trabajadores “más representativas” de los diferentes sectores de la economía.

También podrá designarse comités sectoriales tripartitos y comités ad hoc para tratar temas especiales para su estudio y divulgación al CCNT, con la asistencia de expertos cuando sea necesario.

Fuente: Ministerio de Trabajo y Relaciones Laborales de Sri Lanka. *Consejo Consultivo Nacional del Trabajo*. Disponible en: http://www.labourmin.gov.lk/web/index.php?option=com_content&view=article&id=173&Itemid=176&lang=en



Instituciones tripartitas en América Latina y el Caribe

Muchos países de América Latina y el Caribe tienen consejos consultivos y/o comités consultivos laborales de carácter tripartito. Este es el caso, por ejemplo en **Colombia** (Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales), **Costa Rica** (Consejo Superior de Trabajo), la **República Dominicana** (Consejo Consultivo de Trabajo), **El Salvador** (Consejo Superior del Trabajo), **Guatemala** (Comisión Tripartita Sobre Asuntos Internacionales de Trabajo y Consejo Económico y Social), **Honduras** (Consejo Económico y Social), **Nicaragua** (Consejo Nacional del Trabajo) y **Perú** (Consejo Nacional del Trabajo y Promoción del Empleo).

La cuestión de cómo representar intereses distintos a los de los trabajadores y empleadores en las instituciones de diálogo social ha sido objeto de discusiones en esta región. Se ha dado especial atención a los trabajadores de cooperativas, empresas pequeñas y microempresas y a los trabajadores autónomos.

A nivel regional se dio dos tipos de respuestas a este tema:

En primer lugar, las organizaciones de empleadores y de trabajadores han acordado ser más inclusivas hacia estos actores sociales e integrarlos entre sus miembros para garantizar su representación. En segundo lugar, otras organizaciones de diálogo social han surgido, a saber, los consejos económicos y sociales (p. ej., en **El Salvador**, la **República Dominicana** y **Guatemala**). Estos consejos tienen delegaciones más grandes, lo que les permite cubrir los intereses de todas las partes. Cabe señalar que en **Honduras**, el Consejo Económico y Social es un tipo de consejo tripartito consultivo, a diferencia de otros CES de la región.

La solución óptima es definir los ámbitos de políticas de ambos tipos de instituciones de diálogo social de manera complementaria, en consulta con los interlocutores sociales y otros actores de la sociedad.

Por ejemplo, en la República Dominicana, el Consejo Económico, Social e Institucional (creado en 2005) se ocupa de cuestiones a nivel nacional, mientras que el Consejo Consultivo de Trabajo (1999) se centra exclusivamente en la relación entre capital y trabajo. En el caso de **El Salvador**, la relación entre ambas instituciones es complementaria: el CES define los aspectos generales de la política pública en materia social y laboral, mientras que el Consejo Superior del Trabajo implementa y desarrolla dichos temas.

Para obtener mayor información, sírvase consultar el sitio web de la Oficina Regional de la OIT para América Latina y el Caribe: <http://www.ilo.org/americas>.

iii. Comisiones/consejos nacionales de diálogo social tripartitos

Las comisiones/consejos nacionales de diálogo social son otro tipo de instituciones tripartitas que se puede encontrar en algunos países. Dichas comisiones generalmente se establecen para promover el diálogo social efectivo y genuino entre el gobierno y los interlocutores sociales, así como para prevenir y resolver conflictos laborales colectivos de importancia nacional o monitorizar la implementación de ciertos instrumentos/acuerdos.

Una de sus características principales es la amplia representación del gobierno mediante varios ministerios de importancia nacional (p. ej., trabajo, finanzas, economía, etc.).

Dichas instituciones son generalmente más pequeñas en tamaño que los CES y con frecuencia tienen una composición puramente tripartita.



© OIT/pool photo ILC.



Comisiones o Consejos de DSTN - Ejemplos

Bulgaria	El organismo principal de supervisión del diálogo social a nivel nacional es el <i>Consejo Nacional de Cooperación Tripartita</i> (CNCT). Establecido en 1993, el CNCT promueve la cooperación y la consulta sobre cuestiones relativas a las normas laborales, la seguridad social y el nivel de vida. Tiene comisiones permanentes sobre una serie de temas.
Polonia	La <i>Comisión Tripartita de Asuntos Socio-Económicos</i> se creó en 2001. La Comisión tiene competencias en sólo dos áreas: el ajuste de los indicadores de aumento salarial para las empresas y en el presupuesto del estado, lo que tiene un impacto directo en los salarios del sector público; y participar en la fase preliminar de elaboración del presupuesto estatal. Además, la Comisión tiene el derecho a expresar sus opiniones sobre toda cuestión económica y social importante, si presume que la resolución del problema es relevante para preservar la paz social. Un total de diez equipos temáticos operan al interior del Consejo. Fuente: EUROnline.
Senegal	El <i>Comité Nacional de Diálogo Social Tripartito</i> fue creado por el Gobierno y los interlocutores sociales a través de la Carta Nacional de 2002 sobre diálogo social, con el fin de garantizar el seguimiento y la buena gestión del diálogo social. El efecto combinado de la promulgación de la Carta y la labor del Comité ha influido en los procesos de gobierno y permitido el desarrollo de un Pacto de Estabilidad Social y Crecimiento Económico como una herramienta para la implementación de las políticas nacionales.
Túnez	El <i>Contrato Social Tripartito</i> de 2013 hace un llamado a la creación de un Consejo Nacional de Diálogo Social a fin de garantizar la efectividad y la continuidad de DSTN en el país. Este Consejo tendría una composición tripartita y gozaría de autonomía financiera y administrativa. El Consejo debe ser consultado sobre proyectos de ley vinculados a cuestiones sociales y económicas, entre otras cosas.

iv. Comités tripartitos especializados

Los comités tripartitos especializados a veces se establecen para examinar temas específicos relacionados con el mundo del trabajo y otros temas (p. ej., salud y seguridad en el trabajo, promoción de la igualdad de género, salarios y salarios mínimos, etc.).

Los comités tripartitos especializados pueden ser organismos independientes o subcomisiones de la institución nacional tripartita principal. Pueden establecerse de manera ad hoc, por un corto período, o por plazos más largos.



Singapur – Órganos tripartitos especializados (*selección*)

Aunque en Singapur no existe una base legislativa que prevé la institucionalización de los mecanismos de diálogo, el tripartismo es realizado de una manera transversal y única que también es práctica y operativa. El tripartismo aborda diversos temas y realmente logra sus metas. En los últimos años se formaron varios comités tripartitos. Algunos de estos organismos aún siguen funcionando, otros ya se han disuelto. Cuando se alcanza el consenso sobre un tema, ya sea en forma de recomendaciones, directrices u otros medios elegidos para dar efecto a la voluntad de los interlocutores tripartitos, cada una de las partes es responsable de garantizar su aplicación en la práctica.

1972	Consejo Nacional de Salarios – <i>activo</i>
1981	Comité de Productividad – <i>disuelto</i>
1983	Comité Directivo para la Cooperación Trabajador-Empleador – <i>disuelto</i>
1986	Subcomité Tripartito de Reforma Salarial del Consejo Nacional de Salarios – <i>disuelto</i>
1993	Comité de Revisión Tripartita del Sistema Salarial Flexible – <i>disuelto</i>
1994	Comité de Revisión Tripartita de la Ley de Empleo – <i>disuelto</i>
1997	Subcomité de Mano de Obra y Productividad (del Comité de Competitividad de Singapur) – <i>disuelto</i>
1998	Panel Tripartito sobre los Trabajadores Recortados – <i>disuelto</i>
2000	Comité Tripartito para una Estrategia de Conciliación del Trabajo y la Vida Familiar – <i>activo</i>
2001	Sub-Comité de Abordaje de los Efectos de la Reestructuración Económica; Grupo de Trabajo sobre Salarios (del Comité de Revisión Económica) – <i>disuelto</i>

2004	Equipo de Revisión Tripartita de la Sección 18A de la Ley de Empleo sobre la Reestructuración de Empresas – <i>disuelto</i>
2004	Grupo de Trabajo Tripartito sobre Horarios de Trabajo Flexibles – <i>disuelto</i>
2004	Iniciativa Nacional Tripartita sobre Responsabilidad Social Empresarial – <i>disuelta</i>
2005	Comité Tripartito sobre la Empleabilidad de los Trabajadores de Edad – <i>activo</i>
2006	Panel Tripartito de Participación Comunitaria en el Lugar de Trabajo – <i>activo</i>
2006	Alianza Tripartita para Prácticas de Empleo Justas – <i>activo</i>
2007	Comité Tripartito del Fondo de Previsión Central y Beneficios Laborales de los Trabajadores de Bajos Salarios – <i>Reconstituido como Comité Tripartito para Trabajadores de Bajos salarios y Crecimiento Inclusivo en 2010</i>
2007	Grupo de Trabajo Tripartito para la Mejora de las Perspectivas de Empleo para la Mujer – <i>disuelto</i>
2008	Grupo de Trabajo Tripartito para la Revisión de la Ley de Empleo – <i>disuelto</i>
2008	Grupo de Trabajo Tripartito para la Gestión de la Recesión Económica – <i>disuelto</i>
2009	Grupo de Trabajo Tripartito de Preparación contra Pandemias de Influenza – <i>disuelto</i>
2009	Equipos Tripartitos de Estrategias de Recuperación Económica (Equipos TRUST) – <i>disueltos</i>
2010	Consejo Nacional de Productividad y Formación Permanente – <i>activo</i>
2010	Grupo de Trabajo Tripartito sobre el Trabajo a Domicilio basado en las TIC – <i>disuelto</i>
2010	Comisión Tripartita para Trabajadores de Bajos Salarios y el Crecimiento Inclusivo – <i>activo</i>
2012	Grupo de Trabajo Tripartito para la Revisión de la Ley de Empleo – <i>activo</i>
2013	Grupo de Tarea Tripartito para el Problema de Polucion del Aire – <i>activo</i>

Fuentes:

- ♦ OIT. 2010. *ILO Study Mission on Singapore's Tripartism Framework* (Ginebra).
- ♦ Fashoyin T. 2010. *Tripartite cooperation, labour market reform and economic upturn in Singapore*, Documento de Trabajo de DIALOGUE núm. 20 (Ginebra, OIT): <http://www.ilo.org>.

C. Relación con el gobierno

Las instituciones de DSTN no pueden funcionar eficazmente sin un estrecho contacto con el gobierno como un actor clave. Por otro lado, si sus contribuciones han de ser genuinas, los interlocutores sociales deben tener independencia en la formulación de sus puntos de vista.

Las instituciones tripartitas pueden estar directamente vinculadas con un ministerio u operar como un órgano independiente. Sin embargo, incluso si la vinculación de una institución a un ministerio es desde una perspectiva administrativa, todavía puede trabajar de forma independiente y sin la interferencia indebida de las autoridades públicas en su programa o trabajo. En otras palabras, la independencia es predominantemente una cuestión de hecho y práctica.

Sin embargo, los indicadores estructurales que una institución tripartita es independiente podrían ser, por ejemplo, que:

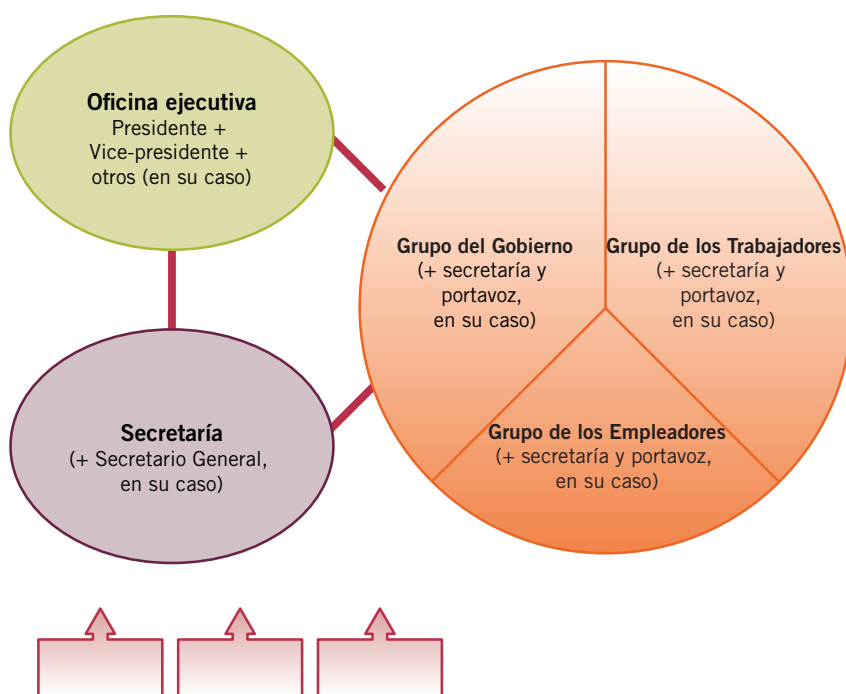
- ▶ la institución cuenta con una línea presupuestaria específica que es independiente de otras asignaciones presupuestarias dentro del sistema de administración del trabajo o cualquier otro ministerio;
- ▶ su consejo de administración y secretaría no es parte de la administración del Estado.

D. Componentes de la estructura

Una institución de DSTN debe tener una estructura que garantice su correcto funcionamiento, según sus funciones y necesidades operativas. Debe dirigirse de una manera dinámica y proactiva con el fin de facilitar el desempeño de todas sus partes. No existe un modelo universal. Sin embargo, en muchos países la institución se encuentra estructurada alrededor de los siguientes componentes:

- ▶ **Grupos** (es decir, los mandantes de la OIT: el gobierno y las organizaciones de trabajadores y empleadores)
- ▶ **Presidente** (y vicepresidentes, si es necesario)
- ▶ **Oficina ejecutiva**
- ▶ **Órgano plenario** (es decir, la conferencia plenaria o asamblea general)
- ▶ **Comisiones o cámaras especializadas**
- ▶ **Secretaría Técnica**

Estructura de una institución de diálogo social tripartito – Visión general de los posibles componentes principales



1. Grupos de mandantes

Un mecanismo importante para el funcionamiento de las instituciones nacionales de diálogo social es la existencia de “grupos” independientes dentro de la institución, a saber: el gobierno, organizaciones de trabajadores y organizaciones de empleadores.

Si otras fuerzas económicas y sociales han de estar representadas en el órgano tripartito, éstas también deberán constituirse en un grupo o grupos.

Se supone que los grupos deben trabajar sobre una plataforma común (en base a su interés común) con su propio portavoz. Este enfoque se denomina comúnmente "el sistema de una sola voz", la cual ahorra tiempo y ayuda a superar las divergencias de puntos de vista dentro de los grupos encargados de las negociaciones antes del comienzo de las mismas. Puede ser de especial importancia el que los trabajadores y/o empleadores estén representados por varias organizaciones cuyos enfoques podrían diferir.

Cada grupo debe tener la capacidad de reunirse de forma independiente, antes y después de las sesiones, para discutir la agenda, hacer propuestas y decidir qué curso de acción tomar. Los grupos podrían necesitar pedir el aplazamiento de las sesiones para determinar conjuntamente su posición sobre un tema, o solicitar una explicación más directa y privada con uno u otro grupo.

Los grupos normalmente eligen a su propio presidente o portavoz y secretario. El presidente y los secretarios pueden comunicarse con sus homólogos de los otros grupos y con la secretaría del órgano tripartito.

“Grupos” al interior de los Consejos Económicos y Sociales – Ejemplos

Líbano

Decreto núm. 2012 de agosto de 2000

El Consejo Económico y Social se compone de 65 miembros divididos en siete grupos:

- 1. *Representantes empresariales*
- 2. *Profesiones liberales*
- 3. *Sindicatos*
- 4. *Cooperativas*
- 5. *Instituciones sociales*
- 6. *Intelectuales y especialistas*
- 7. *Expatriados libaneses*

De modo que no existe un ‘grupo de gobierno’ per se.

Fuente: <http://www.ces.gov.lb>.

Montenegro

El Consejo Social de Montenegro existe en el nivel nacional como un foro tripartito que reúne a 33 representantes:

- 1. *11 del Gobierno*
- 2. *11 de las organizaciones de empleadores*
- 3. *11 de las confederaciones sindicales*

Está encabezado por el Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales.

Fuente: <http://www.eurofound.europa.eu>.

Marruecos

El Consejo Económico, Social y Ambiental cuenta con 99 miembros (más el presidente), divididos en cinco grupos:

- 1. *Expertos* (en las áreas del desarrollo social, la formación, la cultura, el empleo, el medio ambiente, el desarrollo sostenible, diversos ámbitos económicos y sociales, el desarrollo local y regional y la economía digital)
- 2. *Los sindicatos más representativos* (sectores público y privado)
- 3. *Organizaciones profesionales* (en representación de empresas y empleadores de diversos sectores)
- 4. *Organizaciones de la sociedad civil* (en las áreas de la economía social, la protección del medio ambiente, la lucha contra la pobreza, el desarrollo humano, etc.)
- 5. *Representantes de alto nivel de instituciones nacionales seleccionadas* (el Banco Central de Marruecos, el Alto Comisionado de Planificación, la Junta de Educación Superior, el Comité Asesor en Derechos Humanos, el Consejo de la Comunidad Marroquí en el Extranjero, el Grupo Profesional de Bancos Marroquíes, el Fondo Nacional de Seguridad Social, el Fondo de Jubilaciones de Marruecos, el Fondo Interprofesional Marroquí de Pensiones, la Agencia Nacional de Seguros de Salud y el Observatorio Nacional para el Desarrollo Humano).

Fuente: <http://www.ces.ma>.

2. Presidente

En cuanto a la presidencia, una vez más, hay varias opciones. Si es necesario nombrar un presidente, es importante que cuente con el respeto de todas las partes. En cualquier caso, la institución tripartita no se debe dirigir a la sola discreción del presidente, sino que debe integrar los intereses de todos los miembros. Por otra parte, el presidente también podría necesitar de personal de apoyo.

Las opciones son:

i. *Presidente permanente*

- ▶ *Miembro del gobierno* – El presidente de la institución tripartita puede ser un funcionario delegado por el mismo gobierno (primer ministro, ministro, secretario de estado, etc.) en función del estatus de la institución. El período presidencial puede ser idéntico a la duración del mandato del gobierno de turno.
- ▶ *Persona independiente* – Los miembros del órgano tripartito podrían seleccionar a una persona independiente y políticamente neutra (p. ej., un experto académico), postulado por el jefe de estado o el primer ministro o elegido por el parlamento (si el parlamento participa en la creación del órgano tripartito), dependiendo de las reglas de procedimiento.

Si se ha seleccionado la opción de un presidente neutro independiente, es importante asegurarse de que su independencia esté garantizada por un periodo fijo en el cargo, que podrá expirar prematuramente sólo en circunstancias muy excepcionales.

ii. *Presidente y vicepresidentes*

Si el presidente se selecciona de uno de los grupos de la institución, es común que los otros grupos designen a los vicepresidentes.

iii. *Co-presidencia*

Bajo este sistema, hay co-presidentes con igualdad de derechos, uno en representación de cada organización de empleadores y de trabajadores.

iv. Presidencia rotativa

En este caso, la presidencia rota entre cada uno de los miembros cada ciertos meses. Los presidentes son designados por los grupos al interior de la institución por períodos cortos (normalmente no más de un año). Por lo general son los jefes de sus grupos.

v. Sin presidente permanente

Si no se designa a un presidente permanente, puede haber elecciones ad hoc, o los tres grupos pueden nombrar por acuerdo, a la persona que va presidir cada sesión.

vi. Oficial presidente

El presidente o el vicepresidente no tienen que presidir todas las sesiones. Sesiones particulares pueden elegir a un miembro que ejerza la presidencia durante la misma. Un panel de presidentes puede ser elegido entre los miembros con regularidad.

Incluso es posible que una persona que no forma parte de la instancia tripartita actúe como presidente p. ej., el director del servicio laboral de conciliación y arbitraje.

En la **República de Moldavia**, la Comisión Nacional para la Consulta y la Negociación Colectiva es un órgano tripartito establecido en virtud de la Ley núm. 245 de 2006. La Comisión está presidida por el primer Vice-Primer Ministro y los servicios de secretaría los presta la Cancillería del Estado.

3. Oficina ejecutiva

Una oficina ejecutiva es útil para garantizar que la instancia tripartita funcione de conformidad con su mandato legal. También daría instrucciones a la secretaría. Una de las funciones clave de la oficina ejecutiva es elaborar el programa anual de trabajo para su aprobación y supervisar su aplicación. Asimismo, puede decidir sobre los temas a incluir en la agenda.

La oficina ejecutiva puede estar compuesta por los presidentes y los secretarios de los tres grupos. En algunos casos ésta podría ser demasiado pequeña, pudiendo requerir de miembros adicionales, en cuyo caso los tres grupos deberán siempre estar representados en proporciones iguales. Las decisiones se toman normalmente por consenso. Cuando esto no sea posible, las decisiones pueden tomarse por votación.

En los casos en que se haya establecido comisiones especializadas, las oficiales de las comisiones también podrán ser miembros de la oficina ejecutiva.

4. Conferencia, asamblea general u órgano plenario

Gran parte del trabajo de la institución tripartita puede llevarse a cabo en una secretaría o comisiones especializadas.

Sin embargo, es esencial celebrar conferencias o sesiones plenarias con todos los mandantes. En última instancia, las cuestiones de principio y de interés vital para el gobierno y las organizaciones de trabajadores y empleadores deben ser apropiadamente discutidas por quienes están cercanos a ellas y que tienen experiencia práctica y un conocimiento profundo acerca de su funcionamiento.

Las sesiones plenarias ofrecen la oportunidad de acordar formalmente el texto final de un acuerdo o declaración para su firma.

Sin embargo, las conferencias o sesiones plenarias sólo deben tener lugar como resultado de un trabajo preparatorio riguroso dentro de cada uno de los grupos y, posiblemente, también dentro de los subgrupos tripartitos. Las conferencias o sesiones plenarias pueden ser presididas por el presidente y, posiblemente, por los co-presidentes de los grupos.

5. Cámaras o comisiones especializadas

Una estructura tripartita más avanzada puede tener cámaras especializadas o comités, tales como comités permanentes o ad hoc, cuya función es preparar la discusión de un tema definido para la sesión o asamblea plenaria. Estos comités deben estar conformados por un número igual de miembros que representen los intereses de empleadores y de trabajadores y al gobierno. Las opiniones y decisiones de los comités deben ser presentadas a la Junta para su decisión definitiva.

En el caso de las comisiones o cámaras especializadas, éstas dan más flexibilidad de establecer grupos de trabajo en los que participen miembros ajenos al organismo principal quienes puedan proporcionar opiniones expertas. Estos disponen de más tiempo para analizar los asuntos y tomar decisiones o conclusiones informadas.



Sudáfrica – las distintas cámaras del NEDLAC

En el Consejo Nacional de Desarrollo Económico y Trabajo de Sudáfrica (NEDLAC) las negociaciones se llevan a cabo en cuatro cámaras que corresponden a cuatro ejes principales de trabajo:

1. *Cámara de Finanzas Públicas y Política Monetaria*
2. *Cámara de Comercio e Industria*
3. *Cámara del Mercado de Trabajo*
4. *Cámara de Desarrollo*

La Cámara a la que se eleva el tema acuerda un proceso y los plazos necesarios para examinar la cuestión. Por ejemplo, se podría establecer un comité de negociación específico o la Cámara podrá ella misma considerar el asunto. La Cámara debe estar de acuerdo desde el principio si el tema se ha elevado sólo para consulta, negociación o ambas. Los Coordinadores de la Cámara deben aclarar qué tipo de consideración requiere cada tema.

En los casos en que la cuestión cae dentro de los términos de referencia de más de una cámara, puede formarse un comité de negociación o equipo de tareas conjunto. Puede haber casos en que pueda requerirse la intervención de los ministros o ministras pertinentes. En este caso, el coordinador gubernamental general tendrá la responsabilidad de facilitar la asistencia del Ministro.

La Cámara o Equipo de Trabajo podrían requerir de asistencia técnica en ciertos asuntos. En este caso, los mandantes podrán convocar a expertos en las reuniones de los equipos de negociación.

Una vez concluido el proceso de intervención en la política, se elaborará un informe para su ratificación por las estructuras pertinentes de NEDLAC.

Si el Gobierno indica que se requiere de nueva legislación para que la política entre en vigor, el Gobierno presentará el proyecto de ley al NEDLAC para su examen. Una vez concluida la intervención en el proyecto de ley, NEDLAC elaborará un informe para la aprobación y firma de las estructuras pertinentes. Tras su firma por las estructuras pertinentes, el informe se enviará al Ministro de Trabajo y al Ministro pertinente quién a su vez presentará el proyecto de ley al Parlamento.

Fuente: <http://www.nedlac.org.za>.

6. Secretaría

Se debe establecer una secretaría permanente para garantizar la sostenibilidad, así como el funcionamiento eficiente y eficaz de las instituciones de DSTN.

La secretaría ofrece asistencia administrativa para el funcionamiento de la institución. Facilita los contactos formales, fomenta los contactos informales y actúa como punto focal de toda la información pertinente. A petición de la autoridad encargada del órgano tripartito (el presidente o el secretario general), la secretaría organiza, convoca y prepara las reuniones, redacta las actas y otros registros de las decisiones tomadas, y lleva a cabo el seguimiento.

La organización de la secretaría dependerá del estatus jurídico del organismo tripartito.

En muchos casos, la secretaría técnica es parte de la unidad administrativa del ministerio encargado de la administración del trabajo y los miembros del personal asignados a la misma son principalmente funcionarios públicos. Sin embargo, en algunos casos, la institución tripartita es más autónoma y cuenta con una secretaría independiente para apoyar su funcionamiento.

E. Frecuencia de las reuniones



Una vez más, existen varias posibilidades. La frecuencia de las reuniones y consultas organizadas por la institución de DSTN será diferente de un país a otro, dependiendo de las circunstancias nacionales. No hay pautas específicas.

Cualquiera que sea la solución elegida, es importante asegurarse de que la frecuencia de las reuniones sea suficiente para proporcionar a los interlocutores sociales la adecuada comprensión y visión general de las políticas y programas propuestos, de modo que las agendas de las sesiones sean pertinentes y añadan valor al proceso de reforma. Por otra parte, está claro que si las reuniones tripartitas se organizan regularmente, los interlocutores sociales y los representantes de los gobiernos llegarán a conocerse mejor. El mero hecho de reunirse puede servir de base para estrechar contactos personales, construir confianza y dar lugar a un trabajo más constructivo.

Por ejemplo, el Convenio núm. 144 relativo a la Consulta Tripartita (Normas Internacionales del Trabajo), de 1976, señala que, sobre los asuntos que aborda, "las consultas deberán celebrarse a intervalos apropiados fijados de común acuerdo y al menos una vez al año."

La frecuencia de las reuniones dependerá de las cuestiones que se planteen a lo largo del año. En muchos casos, es aconsejable celebrar las reuniones con mayor frecuencia (más de una vez al año). También debe de existir flexibilidad para tratar asuntos urgentes a la brevedad posible.

F. Financiación del tripartismo

La financiación para el tripartismo proviene principalmente del presupuesto del Estado, ya que el diálogo social se considera, en general, una actividad pública relacionada con el funcionamiento de la Administración del Trabajo. Los costos de funcionamiento de las instituciones tripartitas (sede, secretaría, etc.) suelen pagarse con cargo al presupuesto de los ministerios pertinentes con los que cooperan éstas. Por ejemplo, en el caso de que una institución tripartita esté afiliada con el Ministerio de Trabajo, el presupuesto puede financiarse con los recursos de ese Ministerio.

En general, es deseable que la institución tripartita tenga una partida presupuestaria claramente separada para sus actividades, para conferirle cierta estabilidad y autonomía.

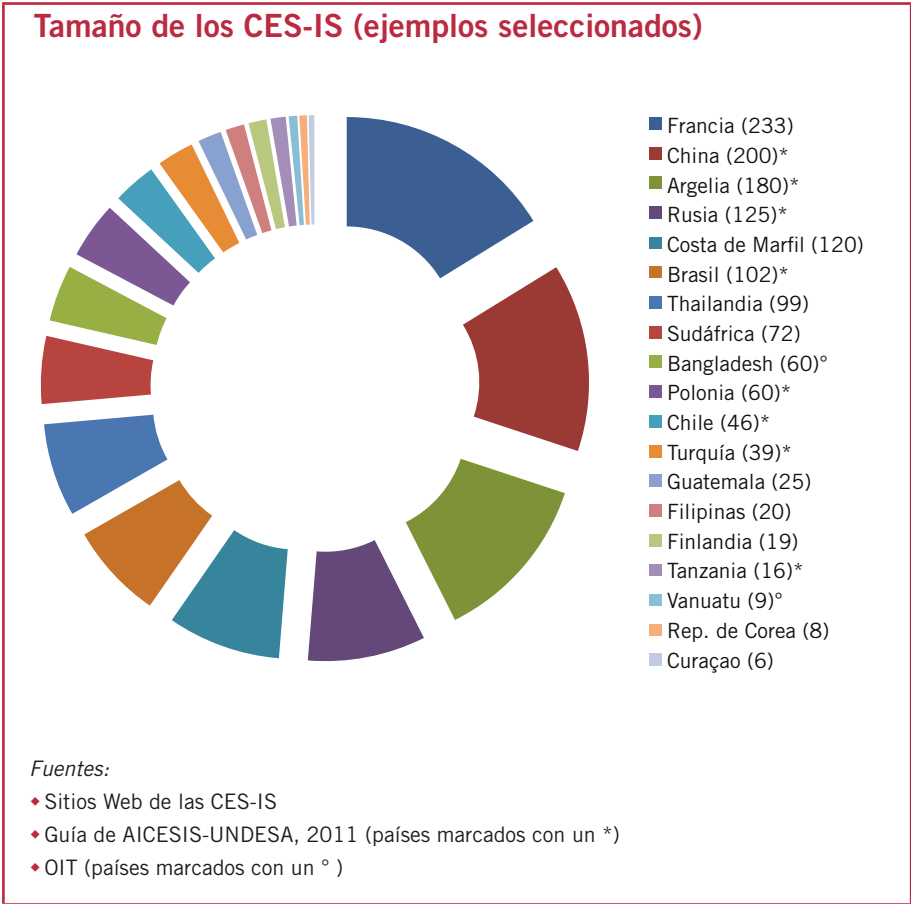
En algunos casos, los costos de participación de los trabajadores y de los empleadores son cubiertos, parcial o totalmente, por sus organizaciones.

El Consejo Económico, Social y Ambiental de **Marruecos**—una institución de base constitucional— cuenta con una línea presupuestaria específica del presupuesto general del Estado, según lo dispone su Ley Orgánica (Sección 32).

G. Tamaño

No hay un tamaño óptimo para las instituciones tripartitas.

Las instituciones de diálogo social que existen en los países son diversas en este sentido. El cuadro siguiente proporciona algunos ejemplos:



H. Comunicación y confidencialidad

1. Comunicación

La comunicación externa y la aparición en los medios de comunicación son importantes para todos quienes participan en el diálogo social a nivel nacional, ya que ayudan a transmitir su mensaje a la sociedad. Beneficia el proceso para todos si la documentación se pone a disposición del público. La institución tripartita podría considerar el nombramiento de un portavoz oficial.

La información que podría ponerse a disposición de los medios de comunicación y el público incluye:

- ▶ La constitución y el reglamento interno de la institución tripartita;
- ▶ Membresía;
- ▶ La agenda de trabajo y las actas de las reuniones;
- ▶ Información sobre las sesiones abiertas y cómo puede asistir el público;
- ▶ El texto de los acuerdos, recomendaciones y conclusiones adoptados;
- ▶ Cómo ponerse en contacto con la secretaría.

Los documentos de investigación y de antecedentes que contienen información confidencial (p. ej., la información relativa a las negociaciones en curso) no deben compartirse.

También se suele proporcionar al gobierno y al Parlamento un informe anual y cuentas auditadas de la institución tripartita al final de cada año.

Por ejemplo, el Consejo Económico y Social de **Serbia** publica informes anuales exhaustivos traducidos al inglés (véase <http://www.socijalnoekonomskisavet.rs/en/>).

El Internet es una buena manera de difundir esta información. Un sitio web puede ofrecer una lista de documentación e información. La información sobre el trabajo de la institución tripartita también debería distribuirse a través de las redes de las organizaciones de trabajadores y de empleadores.



Singapur - Página web del Foro del Tripartismo en Singapur



2. Confidencialidad

Al mismo tiempo, la publicidad puede ser un obstáculo para el éxito de las negociaciones e incluso de las consultas, ya que los participantes pueden preferir mantener sus puntos de vista y sus “ofertas” de compromiso confidenciales.

Por esta razón, podría ser necesario introducir el principio de confidencialidad para determinadas reuniones. El mejor enfoque es establecer reglas en cuanto a qué sesiones son abiertas, cuáles son cerradas y en cuáles podría aplicarse el principio de confidencialidad.

Algunas actividades pueden ser públicas y otras no. Las opciones posibles incluyen:

- ▶ Sesiones formales abiertas al público y a la prensa;
- ▶ Sesiones cerradas (especialmente importantes cuando se está llevando a cabo negociaciones), en cuyo caso la comunicación de los resultados al público puede hacerse través de ruedas de prensa conjuntas o declaraciones conjuntas.



Lecturas complementarias

- ▶ OIT. 2011. *Challenges and Solutions for Economic and Social Councils in the Western Balkans and Moldova at a time of crisis: Report on the Sub-Regional Tripartite Conference on the Role of Economic and Social Councils in the Western Balkans and Moldova at a Time of Crisis*, Equipo Técnico de Apoyo al Trabajo Decente de la OIT y Oficina de País para Europa Central y Oriental (Budapest).
- ▶ Departamento de Gobernanza y Tripartismo de la OIT *Comparative table on Economic and Social Councils and Tripartite Institutions* (trabajo en curso).
- ▶ Comisión Económica y Social para Asia Occidental (CESPAO). 2008.
- ▶ *Consejos Económicos y Sociales – Guía Informativa*.
- ▶ Lecuyer, N. 2003. *Guía para los Secretariados de Órganos Consultivos Tripartitos en los países africanos de habla inglesa* (R. Pritzer ed.), Programa InFocus sobre Diálogo social, Legislación y Administración del Trabajo, Centro Africano Regional de Administración del Trabajo (Harare, OIT).

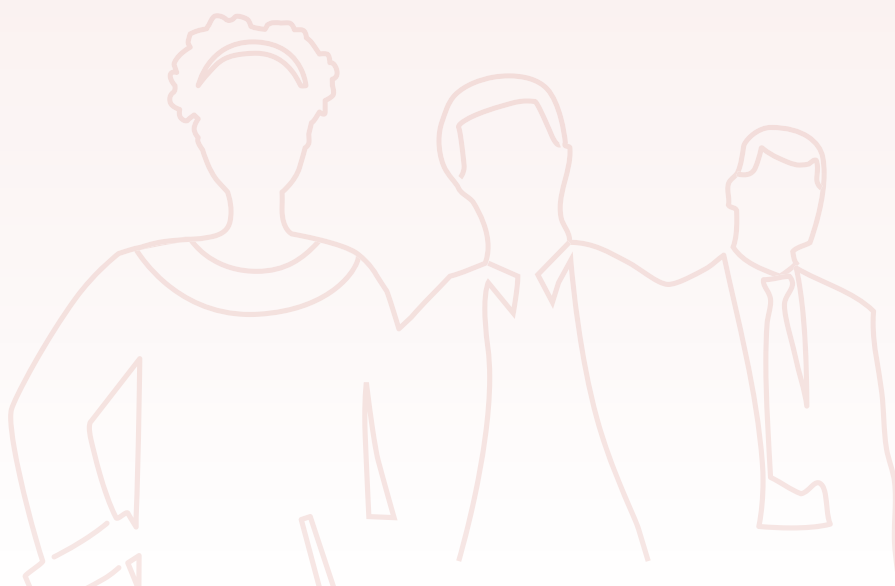
Notas

SECCIÓN IX

Las normas internacionales del trabajo y el diálogo social

En esta sección se presenta brevemente las principales normas internacionales del trabajo que tienen que ver con las consultas tripartitas y el diálogo social. Se presta atención especial al Convenio núm. 144 relativo a la Consulta Tripartita (Normas Internacionales del Trabajo), de 1976.

A. Promoción de las consultas tripartitas en los principales instrumentos de la OIT	152
B. Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976 (núm. 144)	156
1. Introducción al Convenio núm. 144 de la OIT	156
2. ¿Cómo se lleva a cabo la consulta tripartita?	158
3. ¿Qué procedimientos de consulta son necesarios??	158



A. Promoción de las consultas tripartitas en los principales instrumentos de la OIT



El diálogo social y el tripartismo son valores fundamentales de la OIT. Casi todos los Convenios y Recomendaciones de la OIT promueven el diálogo social tripartito como un mecanismo para abordar una amplia variedad de cuestiones.

En la mayoría de los casos, estos instrumentos requieren explícitamente de consultas con las organizaciones de trabajadores y de empleadores más representativas a fin de garantizar la correcta aplicación de sus disposiciones.

Lo primero y más importante es que la consulta tripartita eficaz sólo es posible si los representantes de los trabajadores y de los empleadores gozan de la libertad sindical. Los elementos y condiciones fundamentales del diálogo social están incluidos en el Convenio núm. 87 sobre la Libertad Sindical y la Protección del Derecho de Sindicación (1948), el Convenio núm. 98 sobre el Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva (1949), el Convenio núm. 151 sobre las Relaciones de Trabajo en la Administración Pública (1978), el Convenio núm. 154 sobre la Negociación Colectiva (1981), y el Convenio núm. 135 sobre los Representantes de los Trabajadores (1971).

Se suministra orientación adicional en la Recomendación núm. 113 sobre la Consulta en las Ramas de Actividad Económica y en el Ámbito Nacional (1960), la Recomendación núm. 143 sobre los Representantes de los Trabajadores (1971), y la Resolución de 2002 sobre el Tripartismo y el Diálogo Social.



Colombia – Comisión Especial Tripartita de Tratamiento de Conflictos ante la OIT (CETCOIT)

Instituida en 2000, la CETCOIT es un órgano tripartito encargado de tratar los conflictos laborales relacionados con los derechos de libertad sindical en Colombia. En 2008, la OIT empezó a trabajar con la CETCOIT para mejorar la capacidad operativa de ésta. Tras evaluar su capacidad institucional, la Oficina propició la adopción de acuerdos tripartitos sobre medidas prácticas destinadas a mejorar el funcionamiento y el impacto de la CETCOIT.

Como resultado directo, se resolvieron tres casos importantes que llevaban mucho tiempo pendientes. En 2012, tras una evaluación independiente del proyecto, se concluyó que el apoyo prestado a la CETCOIT había sido uno de los principales logros del proyecto, pues había permitido generar confianza mutua e instaurar un diálogo tripartito en el país. En noviembre de 2012, el Consejo de Administración de la OIT subrayó que, de hecho, los resultados del proyecto formaban parte integrante del proceso de aplicación del Acuerdo Tripartito por el Derecho de Asociación y la Democracia en Colombia.

Fuente: OIT. 2013. *Diálogo social: discusión recurrente en el marco de la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa*, Conferencia Internacional del Trabajo, 102ª reunión, Ginebra, 2013, recuadro 3.1.

Además, los instrumentos relacionados con la administración del trabajo también desempeñan un papel clave para la creación de un entorno propicio para el buen funcionamiento del diálogo social tripartito. El Convenio núm. 150 sobre la Administración del Trabajo (1978), dispone a este respecto que cada Estado Miembro que ratifique el 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.” Añade que “en la medida en que sea compatible con la legislación y la práctica nacionales estos procedimientos deberán aplicarse sobre todo a nivel nacional”.

Otros instrumentos de la OIT hacen referencia al diálogo social tripartito en áreas específicas y pretenden garantizar que los representantes de los empleadores y los trabajadores sean consultados en los siguientes asuntos:

- ▶ formulación e implementación de las políticas de empleo (Convenio núm. 122 sobre la Política del Empleo, 1964);
- ▶ la fijación y el ajuste de los salarios mínimos, cuando existan (Convenio núm. 131 sobre la Fijación de Salarios Mínimos, 1970);
- ▶ formulación e implementación de políticas y programas de orientación y formación profesionales (Convenio núm. 142 sobre el Desarrollo de los Recursos Humanos, 1975);
- ▶ temas de la agenda de la Conferencia Internacional del Trabajo de la OIT (CIT) y asuntos relacionados con la adopción, la ratificación, la supervisión y la denuncia relativas a las normas internacionales del trabajo (Convenio núm. 144 sobre la Consulta Tripartita – normas internacionales del trabajo–, 1976)
- ▶ formulación, implementación y revisión de las políticas nacionales en materia de seguridad ocupacional, salud ocupacional y el ambiente laboral (Convenio núm. 155 sobre seguridad y salud en el trabajo, 1981);
- ▶ elaboración y aplicación de medidas destinadas a que las personas con responsabilidades familiares que desempeñan o deseen desempeñar un empleo ejerzan su derecho a hacerlo sin ser objeto de discriminación y, en la medida de lo posible, sin conflicto entre sus responsabilidades familiares y profesionales (Convenio núm. 156 sobre los Trabajadores con Responsabilidades Familiares, 1981);
- ▶ promoción de sistemas de seguridad social sostenibles, formulación e implementación de estrategias nacionales de extensión de la seguridad social (Recomendación núm. 202 relativa a los Pisos de Protección Social, 2012).

Los Estados Miembros están obligados a informar periódicamente a la OIT sobre la implementación de los convenios ratificados, lo que indica no sólo si las leyes nacionales están en conformidad con el convenio en cuestión, sino también informa a la OIT respecto de lo que se ha hecho para asegurar que el Convenio tenga un impacto a nivel práctico.



Lecturas complementarias

- ▶ OIT. 2009. *OIT, Las Reglas del Juego: Una breve introducción a las normas internacionales del trabajo* (Ginebra).
- ▶ OIT. 2012. Manual sobre procedimientos en materia de convenios y recomendaciones internacionales del trabajo (Ginebra).
- ▶ OIT. 2013. *Diálogo social: Discusión recurrente en el marco de la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa*, Conferencia Internacional del Trabajo, 102ª reunión, Ginebra, 2013; *Informe de la Comisión para la Discusión Recurrente sobre el Diálogo social*, Conferencia Internacional del Trabajo, 102ª reunión, Ginebra, 2013.
- ▶ Casale, G.; Sivananthiran, A. 2011. Los fundamentos de la administración del trabajo, Programa sobre Administración e Inspección del Trabajo (LAB/ADMIN) (Ginebra, OIT).

Información adicional

- ▶ Helpdesk de la OIT para Empresas sobre las Normas Internacionales del Trabajo: <http://www.ilo.org/business>.
- ▶ Sistema de Información de la OIT sobre las Normas Internacionales del Trabajo (NORMLEX): <http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:1:0>.
- ▶ Programa de la OIT sobre Administración e Inspección del Trabajo (LAB/ADMIN): <http://www.ilo.org/labadmin/lang--en/index.htm>

B. Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976 (núm. 144)

1. Introducción al Convenio núm. 144 de la OIT

El Convenio núm. 144 sobre la Consulta Tripartita (Normas Internacionales del Trabajo, 1976) es uno de los cuatro “convenios de gobernanza” de la OIT según lo define la Declaración sobre la Justicia Social para una Globalización Equitativa (2008). Es un instrumento clave para la promoción del tripartismo en el plano nacional. El Convenio núm. 144 debe leerse conjuntamente con Recomendación núm. 152 relativa a la Consulta Tripartita (Actividades de la Organización Internacional del Trabajo, 1976).

El Convenio núm. 144 dispone que se celebren consultas efectivas entre los representantes del gobierno y de las organizaciones de empleadores y de trabajadores en los cinco materias que corresponden a cada una de las etapas del proceso normativo de la OIT.

1. **Los puntos del orden del día de la Conferencia de la OIT.** Se trata de las respuestas de los gobiernos a los cuestionarios relativos a dichos puntos y sus comentarios sobre los proyectos de instrumentos. El contenido final de las respuestas y de los comentarios sigue siendo responsabilidad de los gobiernos.
2. **La presentación a las autoridades nacionales de los nuevos convenios y recomendaciones adoptados por la OIT, para que su eventual ratificación y/o aplicación.** Este requisito, recogido en la Constitución de la OIT, debe cumplirse previa consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores.
3. **El nuevo examen de convenios no ratificados y de recomendaciones** a las que no se haya dado aún efecto para promover su ratificación y/o su aplicación, según proceda. Este nuevo examen debe llevarse a cabo « a intervalos apropiados », que se determinarán en función de la práctica nacional. Se brinda así una oportunidad para determinar si la situación ha evolucionado en un sentido favorable a las perspectivas de ratificación o aplicación.

4. **Las memorias que han de presentarse a la OIT sobre los convenios ratificados.** Al ratificar un convenio, los Estados Miembros asumen la obligación de presentar informes periódicos (o memorias) sobre su aplicación en la legislación y en la práctica. Las autoridades deben consultar a las organizaciones de empleadores y de trabajadores antes de concluir y enviar a la Oficina las memorias sobre los convenios ratificados.
5. **Las propuestas de denuncia de convenios ratificados.** Antes de tomar una decisión definitiva en cuanto a la posibilidad de denunciar un convenio (con el fin de terminar las obligaciones de un Estado Miembro derivadas de un convenio), el Gobierno interesado debería celebrar consultas con las organizaciones representativas de trabajadores y de empleadores.

Además, la Recomendación núm. 152 propone otros temas relacionados con las actividades de la OIT que también podrían ser objeto de consulta, tales como las actividades de cooperación técnica de la OIT; las resoluciones y conclusiones de las conferencias y reuniones de la OIT; así como la promoción de un mejor conocimiento de las actividades de la OIT.

Incluso si a primera vista, el enfoque del Convenio No 144 podría parecer relativamente restringido, en muchos países **este instrumento es el motor del diálogo sobre una gran variedad de temas, más allá de su contenido**, y demuestra su potencial para fortalecer el diálogo social a nivel nacional.

2. ¿Cómo se lleva a cabo la consulta tripartita?

El objetivo del Convenio núm. 144 es asegurar que las opiniones de los interesados, es decir, todas las organizaciones de trabajadores y de empleadores, sean tenidas en cuenta por el gobierno antes de tomar decisiones.

El Convenio núm. 144 requiere que se celebre las consultas con “organizaciones representativas.” Los criterios para decidir qué organizaciones se consultarán en cada caso, deben ser preestablecidos, exactos y objetivos. Las organizaciones de trabajadores y de empleadores deberán elegir libremente a sus representantes. Además, los empleadores y los trabajadores deberán estar representados en pie de igualdad en todos los organismos competentes.

La frecuencia de las consultas debería ser acordada entre el gobierno y los representantes de los empleadores y de los trabajadores, y tienen que tener lugar al menos una vez al año. Tras consultar a las organizaciones representativas, los gobiernos pueden publicar un informe anual sobre la marcha de los procedimientos de consulta.

Las organizaciones de trabajadores y de empleadores no están obligadas a apoyar la decisión final o la posición del gobierno, y pueden comunicar sus opiniones y comentarios directamente a la OIT.

3. ¿Qué procedimientos de consulta son necesarios?

La elección de estos procedimientos compete a cada país. El Convenio núm. 144 deja un amplio margen de acción a los gobiernos para determinar las formas de consulta que consideren más apropiadas. No es necesario establecer un arreglo institucional en particular. La naturaleza de los procedimientos deberán determinarse en cada país de acuerdo con la práctica nacional, después de haber consultado a las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores. Varios países han solicitado el apoyo de la OIT para brindar asesoramiento y formación para facilitar la implementación del Convenio.

En la práctica, muchos países han establecido comités formales para asegurar consultas efectivas sobre las cuestiones abarcadas en el Convenio núm. 144. Esto se hace a menudo a través de una comisión constituida específicamente para ocuparse de las actividades de la OIT. Otra opción es que se discutan las actividades de la OIT y las normas internacionales del trabajo en un organismo con competencias generales en los campos económico, social o laboral.

¿Debe el consenso necesariamente ser el resultado de los procedimientos de consulta tripartita? – *La opinión de los órganos de control de la OIT en un caso específico*

La cuestión de si el consenso necesariamente debe ser el objetivo de las consultas tripartitas ha sido examinada por los órganos de control de la OIT en el contexto de una declaración en la que se alegaba el incumplimiento por Guatemala del Convenio núm. 144 sobre la Consulta Tripartita (Normas Internacionales del Trabajo, 1976), presentado en el 2003 por dos sindicatos en virtud del Artículo 24 de la Constitución de la OIT. A pesar de que este caso se refiere a cuestiones vinculadas a la interpretación del Convenio núm.144, las conclusiones del Comité –nombrado por el Consejo de Administración de la OIT para examinar la declaración– se podrían aplicar también a otros procesos tripartitos.

El Comité consideró que para que las consultas tengan sentido, no deben ser simplemente un gesto simbólico, sino que la autoridad competente debe acordarles la debida atención. Las autoridades públicas deben proceder a efectuar consultas de buena fe, pero no tienen la obligación de atenerse a las opiniones recogidas y siguen siendo enteramente responsables de la decisión final. El Comité añade que el requerimiento del consenso absoluto puede llevar a reducir la eficacia de las consultas requeridas por el Convenio. En este sentido, el Comité recuerda que el Convenio no exige que un acuerdo sea necesariamente la finalidad de la consulta, el objetivo principal de las consultas es el de asistir a la autoridad competente en la toma de decisiones.

Fuente: OIT NORMLEX: <http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:1:0>.



Trinidad y Tobago – Comisión de Consultas Tripartita - Convenio núm. 144

En 1996, el Gobierno de Trinidad y Tobago estableció la “Comisión de Consultas Tripartitas” inspirado en el Convenio núm. 144 de la OIT. Sus miembros incluyen a expertos en políticas económicas, sociales y laborales.

Mediante sus reuniones mensuales y las reuniones de la subcomisión, la Comisión lleva a cabo un examen técnico minucioso de la legislación y la práctica nacionales a la luz de los convenios cuya ratificación se ha propuesto. Ejemplos incluyen los Convenios núms. 138 y 182 sobre el trabajo infantil. Más recientemente, la Comisión acordó recomendar la

ratificación del Convenio sobre la Política de Empleo, 1954 (núm. 122), y el Convenio sobre la Seguridad y la Salud de los Trabajadores, 1981 (núm. 155).

En sus deliberaciones, el Comité consulta con las partes interesadas pertinentes para obtener sus puntos de vista sobre la ratificación e implementación de los convenios. El Comité también establece contactos con expertos y especialistas pertinentes a sus debates.

Véase OIT. 2011. *Solicitud Directa* (CEACR), aprobada en 2010, Conferencia Internacional del Trabajo, 100ª Reunión, Ginebra, 2011.



Noruega – Comité Tripartito de la OIT

El Comité Tripartito de la OIT en Noruega fue establecido en 1947 como resultado del Convenio núm. 144 de la OIT. El Comité se reúne cinco veces al año, sobre todo antes de las reuniones del Consejo de Administración de la OIT para dar una vista previa a la agenda y comparar opiniones. También se reúne todos los años antes y después de la Conferencia Internacional del Trabajo de la OIT (CIT), para establecer el papel de cada miembro y revisar a los puntos y contenido de la agenda. A continuación, el Comité da seguimiento a la ratificación de los Convenios y Recomendaciones establecidas en la CIT.

El Comité también examina la Agenda Nacional de Trabajo Decente y discute la contribución de Noruega a la OIT. Cualquier asunto relacionado con la OIT se analiza en este foro.



Lecturas complementarias

- ▶ OIT. 2009. Plan de acción (2010-2016) para la ratificación generalizada y la aplicación efectiva de los convenios de gobernanza adoptado por el Consejo de Administración de la Organización Internacional del Trabajo en su 306ª sesión, Ginebra, 2009.
- ▶ OIT. 2011. *Promover la consulta tripartita*: Ratificación y aplicación del Convenio núm. 144, Departamento de Relaciones Laborales y de Empleo (DIALOGUE) y Departamento de Normas Internacionales del Trabajo (NORMES) (Ginebra).

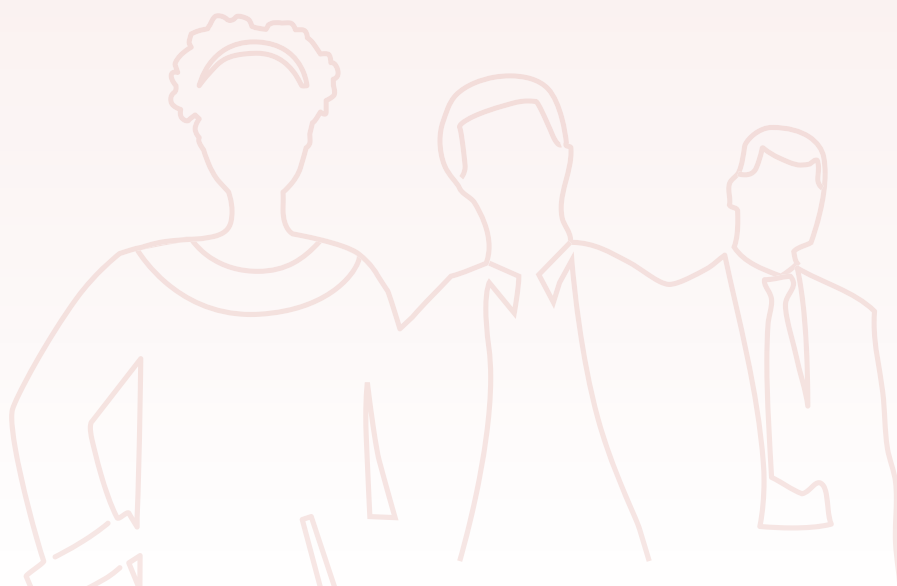
Notas

SECCIÓN X

¿Cómo puede ayudar la Oficina Internacional del Trabajo?

En esta sección se explica el papel de la Oficina Internacional del Trabajo en apoyo del diálogo social tripartito en el plano nacional

A. La OIT, el tripartismo y el diálogo social	164
B. Actividades de asistencia técnica, capacitación y formación	165
C. Asistencia técnica en el marco del Convenio núm. 144 de la OIT	169



A. La OIT, el tripartismo y el diálogo social

Desde la creación de la OIT en 1919, el diálogo social tripartito ha sido uno de los principios fundacionales de la organización. Su estructura y funciones básicas se basan en el tripartismo. La OIT es la única agencia de carácter “tripartito” de las Naciones Unidas. Es el foro global más avanzado e institucionalizado para el diálogo social, que proporciona una plataforma única para la cooperación tripartita entre los representantes de los gobiernos y las organizaciones de trabajadores y de empleadores.

La Declaración de Filadelfia (1944) establece importancia del diálogo social y el tripartismo para la OIT. Desde entonces se ha reafirmado en varias ocasiones, sobre todo en la Resolución relativa al tripartismo y el diálogo social (2002), la Declaración sobre la justicia social para una globalización equitativa (2008) y el Pacto Mundial para el Empleo (2009).

Se incluye entre los cuatro objetivos estratégicos de la OIT:

- ▶ Promover y cumplir las normas y los principios y derechos fundamentales en el trabajo;
- ▶ Crear mayores oportunidades para que mujeres y hombres puedan tener empleos e ingresos dignos;
- ▶ Mejorar la cobertura y la eficacia de una seguridad social para todos;
- ▶ Fortalecer el tripartismo y el diálogo social.

Estos cuatro objetivos se refuerzan mutuamente y reafirman el paradigma del Trabajo Decente de la OIT.

El tripartismo en la estructura y funcionamiento de la OIT

Cabe señalar que tanto la CIT y el Consejo de Administración de la OIT son tripartitos en composición, que no es el caso de la Oficina Internacional del Trabajo. El personal de la OIT son funcionarios públicos internacionales independientes de sus gobiernos y de cualquier otro mandante de la Organización.

No obstante, la Oficina cuenta con dos oficinas, una para coordinar las actividades con las organizaciones de Trabajadores (ACTRAV) y otra para con los empleadores (ACT/EMP), ACTRAV y ACT/EMP son principalmente compuestas por expertos procedente de organizaciones de trabajadores y de empleadores. El papel de ACT/EMP y ACTRAV se reafirma en la resolución relativa al tripartismo y el diálogo social de 2002, en la que se pide a la Oficina que “reconozca las funciones y cometido únicos que incumben en la OIT, a la Oficina de Actividades para los Empleadores y a la Oficina de Actividades para los Trabajadores, y fortalezca las capacidades de éstas para prestar servicios a las organizaciones de empleadores y de trabajadores.”

B. Actividades de asistencia técnica, capacitación y formación



El diálogo social y las consultas tripartitas son métodos de probada eficacia para la resolución de conflictos, el buen desarrollo de las políticas y las reformas sostenibles. Reforzar la capacidad de sus mandantes y del tripartismo para influir en los debates nacionales, regionales y mundiales es, por tanto, esencial para mantener la pertinencia del mandato de la OIT.

La OIT puede ayudar a los gobiernos y organizaciones de empleadores y de trabajadores para iniciar y mejorar el diálogo social a nivel nacional, principalmente a través de la creación de capacidades y actividades relacionadas con las de normas, la cooperación técnica y el asesoramiento sobre políticas, así como a través de la colección y el intercambio de buenas prácticas y las enseñanzas extraídas en el campo del DSTN.

La asistencia técnica en este campo se centra en la construcción de instituciones y procesos sólidos y funcionales para el diálogo social y el refuerzo de las capacidades de las organizaciones de trabajadores y de empleadores.

Otros componentes de la cooperación técnica también son esenciales para establecer y reforzar el tripartismo y el diálogo social a nivel nacional, en particular:

- ▶ promover la ratificación e implementación de las **normas internacionales del trabajo**;
- ▶ apoyar a las **administraciones del trabajo** para que los ministerios de trabajo y otros organismos gubernamentales competentes puedan facilitar y participar de mejor forma en el diálogo social;
- ▶ apoyar la modernización y reforma de las **legislaciones laborales**.

En algunos países, como **Afganistán, Namibia, Sudáfrica o Sri Lanka**, la OIT ayudó a iniciar las discusiones sobre la mejor forma de institucionalizar el diálogo tripartito respecto del cumplimiento de las normas laborales a través de los órganos tripartitos nacionales, sus subcomités especializados o la inspección especializada del trabajo u organismos tripartitos de seguridad y salud a nivel nacional o local.

Fuente: Rychly, L. 2013. *Ministries of Labour: Comparative Overview – Database, Organograms*, OIT, LAB/ADMIN, Documento de Trabajo núm. 27 (Ginebra, OIT).

Promover el DTSN como herramienta en la formulación y consecución de los objetivos nacionales e internacionales de desarrollo es una prioridad para el Departamento de Gobernanza y Tripartismo de la OIT. El papel de ACTRAV y ACT/EMP a través de sus programas de desarrollo de las capacidades de las organizaciones de trabajadores y de empleadores, respectivamente, es crucial para el logro de estos objetivos.

PRODIAF

El Programa de Promoción del Diálogo Social en África de la OIT (PRODIAF) duró de 1998 a 2010. Fue financiado por los gobiernos de Bélgica y Francia y dio cobertura a 22 países, así como a instituciones subregionales en África Occidental (UEMOA), en África Central (CEMAC) y en los países de los Grandes Lagos.

El objetivo principal del PRODIAF consistió en ayudar a los países africanos de habla francesa a reforzar las estructuras de cooperación tripartita a nivel nacional y subregional. También permitió a los gobiernos y a los interlocutores sociales evaluar sus sistemas de diálogo social y de cooperación tripartita y juntos analizar mejoras, cambios y refuerzos, cuando fuera necesario.

Lecciones extraídas de PRODIAF

1. El verdadero reto del diálogo social y su desarrollo es mucho más un reto humano que técnico.
2. El apoyo al diálogo social requiere de un liderazgo capaz de comprometerse políticamente sobre cuestiones sustantivas.
3. El desarrollo del diálogo social, y por lo tanto su programación, gestión y evaluación, debe contar con el respaldo de un marco de referencia teórico y conceptual claro, explícito y compartido.
4. Las condiciones necesarias para la sostenibilidad del buen desempeño de las instituciones del diálogo social son la formación y el aprendizaje continuos.
5. No existe un modelo universal de diálogo social.
6. El diálogo social no es un fin en sí mismo sino un medio para desarrollar el tripartismo, para mejorar la gobernanza, así también como el desarrollo social y económico.

Fuentes:

- ♦ OIT. 2010. *Promotion of a social dialogue programme in Africa (PRODIAF III) (Resumen de la Evaluación Final)* (Ginebra).
- ♦ OIT. 2011. *Compilation of African experiences on social dialogue, DIALOGUE* (Ginebra).

Programas de Trabajo Decente por País de la OIT
Objetivos seleccionados relativos al diálogo social y el tripartismo
(entre 2010 y 2015)

África	Botswana	Establecer una institución nacional de diálogo social eficaz y mejorar la capacidad de los interlocutores sociales para influir efectivamente en las políticas sociales y económicas.
	Sudáfrica	Fortalecer el diálogo social y las instituciones del mercado de trabajo para que funcionen en consonancia con las normas internacionales del trabajo (NIT).
	Mauricio	Establecer un foro nacional tripartito; reducir el número de conflictos laborales en un 10 por ciento para el año 2014 a través de un mayor diálogo entre los interlocutores sociales; y aumentar el número de convenios colectivos.
Las Américas	Bahamas	Garantizar el diálogo tripartito institucionalizado a nivel sectorial y nacional con respecto a la formulación de políticas; implementar programas de formación que respondan a las necesidades cambiantes del mercado de trabajo; garantizar que se lleve a cabo un diálogo intersectorial y multipartito en materia de políticas sobre temas de desarrollo económico y social con la participación de los mandantes tripartitos.
	Belize	Convocar actividades de capacitación sobre los conceptos y prácticas del diálogo social y el tripartismo para las personas que juegan un papel clave; desarrollar una campaña de información pública sobre trabajo decente y diálogo social para alcanzar a la mayor audiencia posible.
	Guyana	Realizar talleres de formación para los mandantes tripartitos sobre temas prioritarios (p. ej., la seguridad y salud ocupacionales, el trabajo infantil, el VIH y el SIDA, las relaciones laborales, el fomento de la confianza mutua, la legislación nacional y las normas internacionales del trabajo).
Estados Árabes	Omán	Establecer una comisión consultiva tripartita a nivel nacional y establecer estructuras sindicales independientes a nivel de empresa.

Asia y el Pacífico	Afganistán	Crear una comisión tripartita nacional con al menos el 20 por ciento de representación femenina, garantizando que la misma se reúna un mínimo de tres veces para 2015.
	Camboya	Diseñar cursos de formación para funcionarios del Ministerio del Trabajo (MOLVT) sobre cómo llevar a cabo una negociación colectiva exitosa; fortalecer las capacidades del comité consultivo tripartito para la aplicación efectiva de su mandato.
	Pakistán	Llevar a cabo investigación, promoción e incidencia política para mejorar la base de conocimientos con perspectiva de género y las capacidades de los empleadores y las organizaciones representativas; mejorar las capacidades de empleadores de ambos sexos para entablar el diálogo social.
Europa y Asia Central	República de Moldavia	Fortalecer el marco legal e institucional para el buen funcionamiento del diálogo social y fortalecer las capacidades de los responsables de las políticas tripartitas para promover la eficacia de los mecanismos de la negociación colectiva.
	Ucrania	Fortalecer el diálogo social regional y la coordinación entre las instituciones nacionales y territoriales de diálogo social.
	Bosnia y Herzegovina	Fortalecer el diálogo social a través de la creación de un consejo económico y social que funcione en el ámbito estatal.

C. Asistencia técnica en el marco del Convenio núm. 144 de la OIT

La OIT puede ayudar de diversas formas a los mandantes interesados en la ratificación y aplicación del Convenio núm. 144 sobre la Consulta Tripartita (Normas Internacionales del Trabajo, 1976). En particular, la OIT puede:

- ▶ proporcionar material promocional y facilitar seminarios y discusiones para ayudar a las organizaciones de empleadores y de trabajadores, así como a los gobiernos, a entender mejor el contenido sustancial del Convenio núm. 144;
- ▶ prestar apoyo técnicos a funcionarios gubernamentales competentes con miras a lograr la ratificación del Convenio núm. 144;
- ▶ proporcionar asistencia técnica para el establecimiento de los mecanismos de consulta;



- ▶ ayudar al gobierno a cumplir el requisito de presentación de memorias en virtud de la Constitución de la OIT;
- ▶ asistir a las organizaciones de empleadores y de trabajadores y los funcionarios gubernamentales a proporcionar la formación que les permitiría participar plenamente en el proceso de consulta tripartita;
- ▶ entregar información e impartir capacitación sobre la forma de lograr que los mecanismos y procesos tripartitos incorporen de forma más adecuada las cuestiones de género;
- ▶ compartir con los Estados Miembros la experiencia que la OIT ha adquirido en otros países sobre la aplicación del Convenio núm. 144.

Impacto del Convenio núm. 144 de la OIT

Se han instituido nuevos organismos encargados de garantizar la consulta tripartita en varias regiones del mundo, incluyendo recientemente en **Bangladesh, Colombia, Jordania, Kenia y Kuwait**.

Además de los debates sobre cuestiones relacionadas con las normas de la OIT, estos organismos han abordado cuestiones relativas a los salarios mínimos y derechos fundamentales en el trabajo. En los países que ya contaban con organismos tripartitos, el Convenio núm. 144 contribuyó a mejorar la eficacia de los procedimientos de diálogo social, invitando a los interlocutores sociales a formular observaciones sobre los informes de la OIT (como en **Armenia** y la **República Checa**); involucrando a los representantes de los interlocutores sociales incluso en las primeras etapas del proceso de decisión (**Sudáfrica**); promoviendo la creación de nuevas unidades y comités en los Ministerios de Trabajo con el fin de que preparen las consultas tripartitas sobre las normas internacionales del trabajo (**Togo**); o examinando cuestiones específicas con las que se ven confrontados los mercados de trabajo, como el salario mínimo nacional y las respuestas a la crisis mundial (**India, Indonesia, Perú y Turquía**).

Como resultado de las consultas tripartitas, algunos países, entre ellos **Albania, Benín, Eslovaquia** y los **Estados Unidos**, pudieron registrar y ratificar otros convenios de la OIT o preparar el terreno para ratificarlos.

Fuente: OIT. 2013. *Diálogo social: discusión recurrente en el marco de la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa*, Conferencia Internacional del Trabajo, 102ª reunión, Ginebra, 2013.



LISTA DE VERIFICACIÓN



ALGUNAS ESTRATEGIAS PARA EL ÉXITO DEL TRIPARTISMO

- ▶ El reconocimiento efectivo de la libertad sindical y del derecho a la negociación colectiva (incluida la ratificación e implementación de los Convenios de la OIT núms. 87 y 98).
- ▶ Las organizaciones de trabajadores y de empleadores deben estar libres de presiones políticas y de la injerencia indebida de las autoridades públicas;
- ▶ Las recomendaciones y acuerdos adoptados por las instituciones tripartitas deben de respetarse e implementarse;
- ▶ Las organizaciones de trabajadores y de empleadores deberían tener el objetivo de ser tan representativas como les sea posible (p. ej., los organismos de los empleadores deberían incluir a las pequeñas empresas y cooperativas; los sindicatos deben esforzarse por incluir a los trabajadores de la economía informal, las minorías étnicas y los jóvenes; y se debe atender al equilibrio de género);
- ▶ Las competencias técnicas y organizativas de los representantes del gobierno, los trabajadores y los empleadores deben mejorarse mediante programas adecuados de formación y capacitación;
- ▶ La confianza mutua construida por la interacción frecuente con los interlocutores sociales;
- ▶ Una estructura de apoyo eficaz para el DSTN, con inclusion la capacidad de investigación, debe ser puesto en práctica, en la forma más apropiada;
- ▶ En cada reunión se debe tener un quórum de no menos de la mitad de los representantes de cada uno de los interlocutores;
- ▶ Evitar la votación y buscar el consenso;
- ▶ Obtener la ayuda y la asesoría de la OIT cuando sea necesario.



¿QUÉ PUEDE OBSTACULIZAR UN TRIPARTISMO EXITOSO?

En general

- ▶ Violaciones a la libertad sindical y al derecho a la negociación colectiva;
- ▶ Falta de comprensión de lo que significa el diálogo social –incluyendo el compromiso;
- ▶ Falta de coordinación que causa que las decisiones tomadas a nivel nacional no se puedan aplicar correctamente en otros niveles (en la planta o lugar de trabajo; en el nivel regional o sectorial);
- ▶ Falta de coordinación dentro del gobierno entre los distintos ministerios implicados en los procesos de diálogo social;
- ▶ Organizaciones de trabajadores y de empleadores débiles y no representativos:
- ▶ La falta de una estructura de apoyo para la institución de DSTN que cuenta con financiamiento adecuada y personal profesional;
- ▶ La falta de las funciones, la autoridad y los procedimientos de la institución de DSTN;
- ▶ Leyes restrictivas;
- ▶ Reuniones convocadas poco tiempo de anticipación;
- ▶ Cambios en el gobierno o los comités durante las negociaciones, lo que interrumpe la continuidad del proceso;
- ▶ Falta de preparación y la falta de datos/estadísticas fiables sobre parámetros importantes de la situación económica y social del país;
- ▶ Intento de lograr un acuerdo demasiado rápido o insistencia excesiva por conseguir la unanimidad, que puede causar obstrucciones;
- ▶ Acuerdos “de fachada,” que no son realmente consensuados;
- ▶ Falta de consultas efectivas y pertinentes y falta de adhesión a los acuerdos para consultar y negociar;
- ▶ Falta de reconocimiento estatutario o de autoridad de los mecanismos tripartitos a nivel nacional;
- ▶ Falta de capacidad para implementar y supervisar los acuerdos alcanzados.



CON RESPECTO A LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES Y LOS EMPLEADORES

- ▶ Falta de compromiso por parte de uno o más interlocutores, y formación o nivel de conocimientos inadecuado sobre los temas en cuestión;
- ▶ Falta de confianza y el respeto entre los interlocutores sociales;
- ▶ Intento de los interlocutores sociales de preservar sus beneficios y privilegios en lugar de buscar maneras de definir y resolver juntos los problemas;
- ▶ Tendencia de los representantes de pensar en términos de su propia industria o empresa en lugar de adoptar un enfoque más amplio;
- ▶ Los representantes se encuentran tan ocupados en sus trabajos y otras actividades que no dedican toda su atención al órgano tripartito y además cuentan con conocimiento insuficiente sobre cómo funciona el tripartismo;
- ▶ Falta de participación de los empleadores y empresas a pequeña escala y de los representantes del sector informal;
- ▶ La falta de asistencia financiera y técnica a las organizaciones, incluyendo los centros de investigación inadecuados.

EN RESUMEN – ¿QUÉ ES DSTN TRIPARTITO?



Notas

El diálogo social tripartito en el ámbito regional

El diálogo social también puede tener lugar en niveles distintos del nacional, incluido el nivel regional. Por nivel regional puede darse a entender tanto el nivel sub-nacional (como en el caso de los sistemas federales en los que existe un alto grado de autonomía) como el *nivel internacional*.

Aunque el enfoque de esta guía recae en el diálogo social tripartito de nivel nacional, a continuación se examinará brevemente el diálogo social a nivel regional, ya que éste puede influir en las consultas y negociaciones tripartitas a nivel nacional y viceversa.

A. El nivel subnacional (<i>provincial, estatal, local</i>).....	178
1. Polonia.....	178
2. Colombia.....	179
3. India.....	182
B. El nivel internacional.....	184
1. La Unión Europea.....	184
2. América Latina y el Caribe.....	187
3. África.....	188
4. Otras regiones: El tripartismo como una tendencia emergente.....	190

A. El nivel subnacional (*provincial, estatal, local*)

En varias partes del mundo, el diálogo social tripartito tiene lugar a nivel regional o sub-nacional. El diálogo social tripartito en el ámbito regional puede adoptar diferentes formas dependiendo de la legislación nacional, la forma en que el Estado está organizado constitucionalmente y la división de poderes entre la autoridad central y las regiones.

1. Polonia¹

En Polonia, el diálogo en el ámbito social regional se institucionalizó en julio de 2001 por la “Ley sobre la Comisión Tripartita para Asuntos Sociales y Económicos y sobre las Comisiones Provinciales de Diálogo Social.”² Esta ley estableció comisiones de diálogo social en el ámbito regional (*Wojewódzkich Komisji Dialogu Spoecznego o WKDS*) con la participación de las organizaciones regionales más representativas de empleadores y de trabajadores, el gobierno regional y el representante del gobierno central en el “voivodato” (es decir, la región). También se invita a los representantes de los distritos y municipios de toda la región a asistir a las reuniones de las comisiones regionales de conformidad con la ordenanza del Gabinete del 22 de febrero de 2002. La ordenanza especifica que las sesiones de las comisiones regionales o WKDS deben tener lugar al menos una vez por trimestre.

Por ley, las WKDS tienen el derecho de formular opiniones al respecto de todas las cuestiones relativas al ámbito de las organizaciones de trabajadores y de empleadores, a condición de haber sido incluidas en la autoridad de la administración estatal y el gobierno local en la región. En consecuencia, los posibles temas de debate de las WKDS son amplios y variados, e incluyen todos los asuntos económicos y sociales relacionados con el desarrollo regional (p. ej., empleo y fomento empresarial, asistencia social, infraestructura, etc.). En la práctica, se consulta a las WKDS sobre políticas e instrumentos relacionados con acontecimientos regionales y locales antes de su adopción por la administración del Estado y el gobierno regional.

¹ Este texto se basa en gran medida en las dos fuentes siguientes: Sroka, J. 2005. *Rules on regional social dialogue amended*, EIROnline; y Gardawski, J. 2003. *Regional social dialogue develops*, EIROnline: <http://www.eurofound.europa.eu..>

² Diario Oficial núm. 100, artículo 1080, en su forma enmendada..

Desde 2003, las WKDS vieron el ámbito de sus competencias ampliarse en el área de las relaciones laborales. Ahora también cubre el seguimiento de los acuerdos a nivel de empresa celebrados entre un empleador y un representante de los trabajadores (en la ausencia de sindicatos) en derogación de la ley, y ha sido justificada por la mala situación financiera de la empresa.

Al emitir su evaluación de las políticas e instrumentos presentados por las autoridades públicas regionales, el objetivo de las WKDS es conciliar los intereses sociales y económicos de los empleadores, trabajadores y el bien público. En ese sentido, tienen la responsabilidad fundamental de promover la paz y la cohesión social en los niveles regional y local, lo cual es una condición previa para un desarrollo regional armonioso. Hasta la fecha, las WKDS han podido resolver conflictos en muchas regiones. Sin embargo, la cultura de diálogo social todavía no está bien arraigada en cada “voivodato” de Polonia.

Además de su papel en la promoción de una cultura de la participación y concertación en materia de políticas en los niveles subnacionales, las WKDS también han contribuido a la lucha contra la corrupción, aumentando con ello la transparencia en la gestión de los asuntos públicos a nivel regional y local. El papel de las 16 comisiones es formalmente consultivo. Su trabajo es muy apreciado por los interlocutores sociales y las autoridades regionales.

2. Colombia*

En Colombia, la Ley 278 de 1996 creó las Subcomisiones Departamentales de Concertación de Políticas Laborales, de conformación tripartita, que tienen las siguientes funciones:

- a) Fomentar las buenas relaciones laborales dentro de su departamento con el fin de lograr la justicia dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social;
- b) Contribuir a la solución de los conflictos colectivos de trabajo que se presenten en su departamento, contemplados en el Título II de la parte segunda del Código Sustantivo del Trabajo;
- c) Fijar de manera concertada la política laboral mediante planes estratégicos en su departamento, en concordancia con lo que al respecto haya fijado la Comisión Nacional, sobre estos asuntos:

* La experiencia de Colombia no forma parte de la versión original de la guía.

Bienestar de los trabajadores; adopción de nuevas formas de capacitación laboral; creación de empleo; mejoramiento de la producción y la productividad; redistribución equitativa del ingreso; reconversión industrial y recalificación laboral; participación de los trabajadores en la gestión de las empresas; universalización de la seguridad social; garantía de los derechos de la mujer, el menor trabajador y otros trabajadores vulnerables y garantía de los derechos sindicales;

- d) Definir estrategias de desarrollo para los trabajadores independientes y de la economía solidaria.

Existe formalmente una Subcomisión en cada uno de los 32 departamentos del país y una adicional para el Distrito Capital. Cada Subcomisión es coordinada por el Director Territorial de la Oficina del Ministerio de Trabajo y participan en ella tres representantes de las principales organizaciones de trabajadores a nivel nacional y las organizaciones de empleadores con presencia en cada territorio. Asimismo, hacen parte de las mismas los representantes del gobierno departamental y del municipio en donde tienen su sede.

Cada Subcomisión establece un plan de trabajo anual, encargándose de su implementación de manera directa. No tienen un financiamiento propio y las acciones se desarrollan con los aportes de las instituciones, las empresas, sindicatos y la cooperación técnica de la OIT.

Desde el año 2009, la Oficina de la OIT ha venido apoyando el fortalecimiento de la capacidad de los miembros de las Subcomisiones para que puedan incidir en la inclusión del trabajo decente en las políticas públicas a nivel municipal y departamental, ya sea a través de su inclusión en los planes de desarrollo o a través de ordenanzas y acuerdos municipales que deben ser adoptados por las Asambleas departamentales o los Concejos que correspondan.

Algunas Subcomisiones han tenido un rol muy activo en la prevención y resolución de conflictos laborales, contribuyendo a las buenas relaciones laborales y a la paz laboral en los departamentos.



Inclusión del Trabajo Decente en el Plan Departamental de Desarrollo del Magdalena (Costa Caribe, Colombia)

De acuerdo a la Constitución del país, cada gobierno (nacional, departamental y municipal) debe elaborar un plan de desarrollo para su período, en donde se señalen las prioridades, los resultados y los compromisos presupuestarios para lograrlos.

El gobierno del departamento del Magdalena (2011-2015) fue el primero en incluir el trabajo decente como uno de los objetivos dentro de su plan de desarrollo.

En el plan se menciona el reconocimiento de “que las mejoras de competitividad que se pretenden lograr para un mayor crecimiento económico, generación de empleo, diversificación productiva y presencia comercial de bienes y servicios magdalenenses pasan por una relación capital– trabajo respetuosa de los derechos de los trabajadores”.

El Plan destacó la preocupación de la gestión pública departamental la protección y promoción de los derechos de los y las trabajadoras y la erradicación del trabajo infantil, en particular en sus peores formas de explotación, indicando que ambos temas serán abordados en un esquema de trabajo interinstitucional a partir de la Subcomisión Departamental de Políticas Laborales y Salariales que coordina el Ministerio de Trabajo.

3. India

La India tiene una larga historia de diálogo social tripartito, que ha sido formada según el modelo de la OIT. Las principales decisiones sobre el empleo, el trabajo, las relaciones laborales y la legislación se adoptan tras celebrar negociaciones tripartitas en diversos foros. En 2013, la India contaba con 44 órganos/comités tripartitos a nivel nacional, incluida la Conferencia del Trabajo de la India, el Comité Permanente del Trabajo, el Comité Tripartito Especial (conformado en 1991 para la consulta sobre las reformas estructurales), Comisiones de Industria y el Comité Consultivo de los Fondos de Previsión.

A nivel estatal, se ha establecido órganos tripartitos, tales como la Junta Consultiva Laboral del Estado (SLAB) y las Comisiones Tripartitas sobre Salario Mínimo. Algunos estados, como Kerala, tienen comités tripartitos para las distintas industrias de mayor importancia. Los estados de Maharashtra y Tamil Nadu han creado comités de empleo, salarios y condiciones de trabajo, y otros más en sectores de explotación laboral seleccionados (como entre los *mathadi* o cargadores de fardos sobre la cabeza).

SLAB es el principal órgano tripartito que opera en el estado de Bengala Occidental, que aborda temas que han desafiado solución en otros foros y sugiere posibles métodos de resolverlos. Este organismo fue creado hace muchos años con el propósito de mantener la paz y la armonía laboral, especialmente “para asesorar al gobierno estatal en toda cuestión laboral que pueda interponer el Ministro del Trabajo.” El órgano tripartito se compone de 35 miembros, incluyendo al Ministro de Trabajo como el Presidente. En la práctica, su función principal es llevar a cabo la reunión anual en la que se establece las directrices para las primas que deben pagar los distintos establecimientos industriales. Aunque las primas son obligatorias, los empleadores tienden a aceptar sólo la prima mínima del 8.33 por ciento del salario anual. El máximo permitido por la ley es del 20 por ciento. Por lo tanto, el Gobierno sugiere que los empleadores paguen “no menos de lo que pagaron el año anterior” y que el pago se haga dentro de una fecha determinada.

El gobierno del estado considera que cualquier intervención del gobierno en la resolución de conflictos debe considerarse “tripartismo”, que incluye los acuerdos laborales relativos a sectores específicos, como la ingeniería o el té.

Las distintas Cámaras de Comercio toman iniciativas voluntarias de diálogo y convocan discusiones e interacciones ad hoc entre sí y los representantes del Gobierno y de los sindicatos sobre diversos temas. Tales discusiones relacionadas con el trabajo indica tanto sus preocupaciones, así como su apoyo a nuevas iniciativas.



Fuentes y lecturas complementarias

- ▶ Sen, R. 2010. *Industrial Relations: Text and Cases*, MacMillan India;
- ▶ Sen, R. 2009. *The Evolution of Industrial Relations in West Bengal*, Serie de Documentos de Trabajo de la OIT de Asia y el Pacífico, Oficina de la OIT para Asia Meridional (Nueva Delhi, OIT);
- ▶ Venkata Ratnam, C. S. 2006. *Industrial Relations* (Delhi, Oxford University Press).



© OIT/Dey A.

B. El nivel internacional

1. La Unión Europea

El diálogo social es una parte integral del Modelo Social Europeo y un componente central de la “buena gobernanza” de la UE. Está consagrado en el Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (Arts. 151 a 155) y figura en muchas áreas de políticas y acción de la UE.

En el contexto de la UE, el diálogo social implica un conjunto de procesos y procedimientos que permite a las organizaciones de los empleadores y trabajadores que operan a nivel europeo a llevar a cabo discusiones y negociaciones, emprender otras actividades conjuntas y participar de forma conjunta en la toma de decisiones y la formulación de políticas de la UE. El diálogo social a nivel de la UE adopta dos formas básicas y se produce en dos niveles principales. Las formas pueden ser:

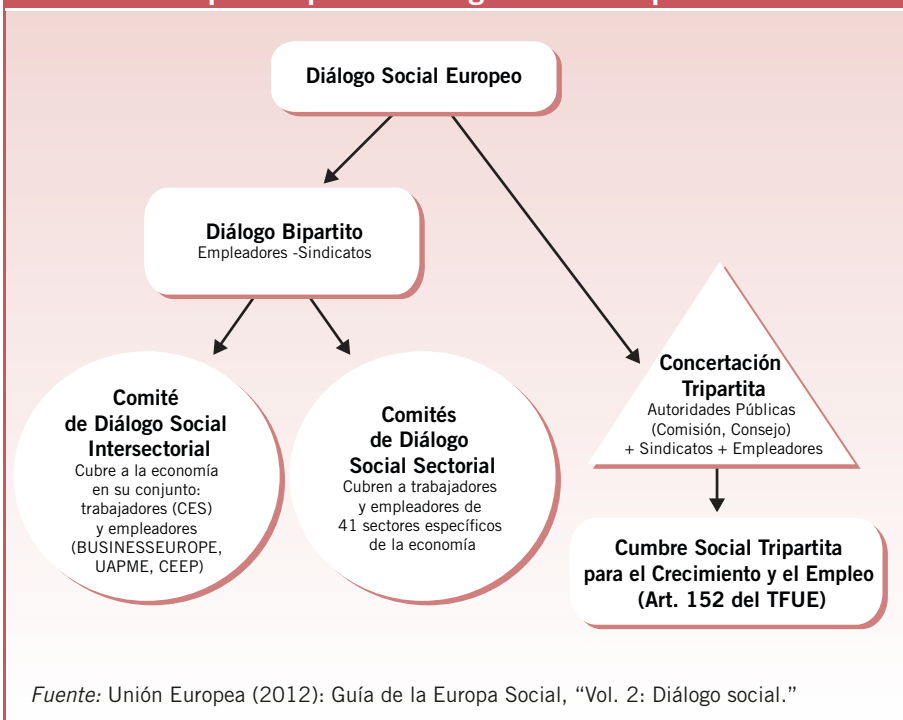
- ▶ **Bipartito** - involucra sólo a los interlocutores sociales (las organizaciones que representan a los empleadores y los trabajadores); o
- ▶ **Tripartito** - involucra tanto a los interlocutores sociales y a las autoridades de la UE (el Consejo de la UE, la Comisión Europea).

Los dos niveles principales de diálogo social bipartito en la Unión Europea son:

- ▶ **Intersectorial**, que implica un diálogo cuyo ámbito cubre toda la economía y el mercado de trabajo y todos los sectores de la UE;
- ▶ **Sectorial**, que abarca un sector específico en toda la UE.



La Unión Europea - Tipos de diálogo social europeo



Diálogo Tripartito

El diálogo tripartito –también conocido como concertación– entre los interlocutores sociales y las autoridades de la UE desempeña un papel importante. En 1970, a petición de los interlocutores sociales, el Consejo creó un Comité Permanente de Empleo (CPE) para asegurar un diálogo continuo, la acción conjunta y la consulta acerca de la política de empleo entre las autoridades de la UE, los gobiernos nacionales y los interlocutores sociales. El CPE, que sirvió de foro para el diálogo tripartito hasta la década de 2000, fue reformado y optimizado en 1999 e integrado en la Estrategia Europea de Empleo.

El Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea refuerza la importancia de la Cumbre Social Tripartita por establecer en su artículo 152 que “la Unión reconocerá y promoverá el papel de los interlocutores sociales en su ámbito, teniendo en cuenta la diversidad de los sistemas nacionales. Facilitará el diálogo entre ellos, dentro del respeto de su

autonomía. La Cumbre Social Tripartita para el Crecimiento y el Empleo contribuirá al diálogo social.³”

Sin embargo, estas reformas no dieron lugar a mejoras significativas y en 2001 el CPE fue reemplazado por un comité tripartito de concertación sobre la estrategia de crecimiento y empleo de Lisboa (como ya ocurría en la práctica). Una Cumbre Social Tripartita se estableció formalmente por decisión del Consejo en 2003 (en sustitución del CPE), con la función de asegurar un diálogo continuo entre el Consejo, la Comisión y los interlocutores sociales acerca de la estrategia económica y social de la Unión.

El diálogo tripartito sobre políticas específicas de la UE también comenzó a mediados de la década de 1990 y en la actualidad los socios intersectoriales participan en el debate y la consulta con las autoridades de la UE y los gobiernos nacionales sobre una serie de asuntos, tanto a nivel político como técnico. Estos incluyen asuntos macroeconómicos, la política de empleo, la protección social y la educación/formación. En 2011, la Comisión organizó el primer foro social tripartito para discutir asuntos relacionados con su iniciativa de referencia, la “Agenda de nuevas cualificaciones y empleos” y, de forma más global, con la estrategia general Europa 2020.



Fuentes y lecturas complementarias

- ▶ Eurofound, *Diccionario Europeo de las Relaciones Laborales*: <http://www.eurofound.europa.eu/areas/industrialrelations/dictionary>.
- ▶ Comisión Europea. 2002. *El diálogo social europeo*: Fuerza de innovación y cambio, COM (2002) 341 final (Bruselas).
- ▶ Comisión Europea. 2012. *Guía a la Europa Social (Vol. 2) – Diálogo social*, Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión (Luxemburgo).

³ Véase <http://www.eurofound.europa.eu/areas/industrialrelations/dictionary/definitions/tripartitesocialsummit.htm>.

2. América Latina y el Caribe

El compromiso con la integración regional de América Latina y el Caribe ha ido más allá de la liberalización del comercio para incluir las finanzas, la macroeconomía y la integración social y política. En el ámbito del Mercado Común Suramericano (MERCOSUR), el diálogo social desempeña un papel cada vez más protagónico.

Desde la creación del MERCOSUR, se ha incluido asuntos de orden social en la agenda de varios órganos, en particular, del Subgrupo de Trabajo núm. 10 sobre trabajo, empleo y seguridad social (SGT10). A finales de 1990, los estados miembros del MERCOSUR decidieron dar prioridad, a nivel del SGT10, a la adopción de un marco de derechos mínimos de los trabajadores de la región y la creación de una base de datos para el intercambio de experiencias sobre políticas laborales. Esto condujo a la adopción de dos instrumentos que deben ser considerados como los avances más significativos en cuanto a la dimensión social de la integración: La Declaración Sociolaboral de Mercosur (1998) y el Observatorio del Mercado de Trabajo. La Declaración consagra el compromiso de los cuatro estados miembros fundadores de fomentar el diálogo social a nivel nacional y regional –incluso a través de mecanismos adecuados de consulta.

Dicha Declaración dio lugar a la creación de dos instituciones de diálogo social, la Comisión Sociolaboral y el Foro Consultivo Económico y Social.

La Comisión Sociolaboral es un órgano tripartito auxiliar del Grupo del Mercado Común del MERCOSUR dotado de organismos nacionales y regionales. Fue creado con el mandato de promover y apoyar la implementación de la Declaración Sociolaboral del MERCOSUR. La Comisión Sociolaboral regional se encarga, entre otras cosas, de la elaboración de informes sobre el desarrollo de cada uno de los derechos consagrados en la Declaración. El procedimiento seguido por el MERCOSUR está inspirado en el sistema de seguimiento de la OIT para el examen del cumplimiento de las normas internacionales del trabajo.

El Foro Consultivo Económico y Social es el órgano representativo de los sectores económicos y sociales de los estados miembros del MERCOSUR. A diferencia del SGT10 y la Comisión Sociolaboral, el funcionamiento del Foro Consultivo Económico y Social excluye a representantes del gobierno.

El Foro trata principalmente con representantes empresariales y sindicales, junto con organizaciones no gubernamentales, centros de investigación y otras organizaciones sociales. Por ejemplo, el Foro fue consultado en la redacción del Acuerdo Multilateral de Seguridad Social de 1997. Además, también se lleva a cabo “Cumbres Sociales” con regularidad para dar un nuevo impulso a la participación de la sociedad civil en el marco del MERCOSUR.



Declaración Sociolaboral del MERCOSUR

Artículo 20

“Los Estados Partes se comprometen a respetar los derechos fundamentales inscritos en esta Declaración y a promover su aplicación de conformidad con la legislación y las prácticas nacionales y las convenciones y acuerdos colectivos. Con tal finalidad, recomiendan instituir, como parte integrante de esta Declaración, una Comisión Sociolaboral, órgano tripartito, auxiliar del Grupo Mercado Común, que tendrá carácter promocional y no sancionatorio, dotado de instancias nacionales y una regional, con el objetivo de fomentar y acompañar la aplicación del instrumento. La Comisión Sociolaboral Regional se manifestará por consenso de los tres sectores, y tendrá las siguientes atribuciones y responsabilidades (...).”

Fuentes: <http://www.mercosur.int>; <http://www.iniciativamercosur.org>.

3. África

En África, la integración económica regional se percibe como una vía importante para la paz y la estabilidad sociales y para una participación más efectiva en la economía global. Los líderes africanos señalaron claramente su compromiso con este proceso con el lanzamiento de la Unión Africana en 2001. A petición de la Confederación Panafricana de Empleadores y la Organización de Sindicatos de África, la Organización de la Unidad Africana convirtió su comisión de trabajo en un organismo tripartito en 1992. La *Comisión de Asuntos Laborales y Sociales* es un foro único para que los trabajadores, los empleadores y el gobierno puedan interactuar y buscar un terreno común. En abril de 2013, la Comisión celebró su novena sesión ordinaria en Addis Abeba, donde reafirmó su misión de construir un África integrada, próspera y pacífica, utilizando lo mejor de los recursos humanos y materiales

del continente. En 2009, la Comunidad Económica de los Estados de África Occidental (CEDEAO) adoptó una Política de Trabajo y Empleo que coloca el diálogo social en el centro de su implementación. Con este fin, creó un *Foro de Diálogo Social Tripartito* y adoptó una *Carta de Diálogo Social* en 2010. El foro, que comenzó a operar en 2011, actúa como una plataforma para la celebración de consultas entre las autoridades públicas de la CEDEAO y los interlocutores sociales en materia laboral, de empleo y cuestiones relacionadas con la seguridad social en la subregión. Su mandato también incluye encontrar formas de mejorar la implementación de las distintas políticas adoptadas por los Estados Miembros en el ámbito de la migración, la seguridad social y la integración de los mercados laborales.

Por otra parte, como una manera de fortalecer la integración regional, la Comunidad del África Meridional para el Desarrollo (SADC) estableció un *Comité Permanente para el Diálogo Social Tripartito* que ha producido una serie de códigos de conducta que abordan, entre otras cosas, el uso seguro de productos químicos, los derechos sociales fundamentales, la seguridad social, el VIH y el SIDA y el trabajo infantil. Esta estructura tripartita se compone de representantes de los gobiernos y los interlocutores sociales (el Grupo de Empleadores de la SADC y el Consejo de Coordinación Sindical del África Meridional).

Por último, la Unión Económica y Monetaria del África Occidental (UEMOA) estableció en 2009 el *Consejo Tripartito de Trabajo y Diálogo Social* para profundizar la integración económica y monetaria y superar las dificultades encontradas en la aplicación de medidas de reforma. Esta institución de alto nivel es considerada histórica en el proceso de creación de los marcos subregionales de consulta y una prueba más del compromiso de los Estados Miembros de fortalecer sus propias estructuras de diálogo social.

Fuentes y lecturas complementarias

- ▶ OIT. 2010. *Social dialogue in Africa: practices and experiences* (Dakar).
- ▶ OIT. 2011. *Compilation of African experiences on social dialogue, DIALOGUE* (Ginebra).



4. Otras regiones: El tripartismo como una tendencia emergente

i) Asia

La integración regional en Asia suele centrarse en la cooperación comercial y económica y en la paz y la seguridad. A pesar de que no hay estructuras de diálogo social tripartito en el plano regional –por ejemplo al nivel de la Asociación de Naciones del Sudeste Asiático (ASEAN)–, se promueve las buenas relaciones y la armonía laborales, el aumento de la productividad y el trabajo decente, mismas que se considera estrategias con visión de futuro.

ASEAN adoptó la *Guía de Buenas Prácticas en las Relaciones Industriales* en 2010, que incluye la “asociación tripartita y el diálogo social” como una prioridad. La Guía establece que “el tripartismo y el diálogo social entre gobiernos, empleadores y trabajadores pueden ser una ventaja competitiva clave que sustenta la competitividad económica, las relaciones laborales armoniosas y el progreso general del país..⁴

ii) Estados Árabes

En respuesta a los retos económicos, sociales, políticos y demográficos (sobre todo la falta de marcos institucionales eficaces, las altas tasas de desempleo, la baja productividad y la inestabilidad política), los Estados Árabes aprobaron una agenda regional para la acción conjunta. En octubre de 2009, los gobiernos y los interlocutores sociales de 22 países árabes se reunieron en el primer Foro Árabe sobre el Empleo y aprobaron el Programa de Acción Árabe para el Empleo. El Programa identificó la promoción del diálogo social a nivel nacional y regional como un área prioritaria de acción. Además, el Programa alentó a los Estados Árabes a establecer consejos económicos y sociales, y a los gobiernos a ratificar e implementar los convenios de la OIT sobre el diálogo social –confirmando que el diálogo social efectivo está vinculado a todas las libertades públicas, especialmente la libertad de expresión.

⁴ Asociación de Naciones del Sudeste Asiático (ASEAN). 2012. *Guía de Buenas Prácticas en las Relaciones Industriales* de ASEAN, Secretaría de la ASEAN (Yakarta).



Fuentes y lecturas complementarias

- ▶ OIT. 2011. *Building a sustainable future with decent work in Asia and the Pacific*, 15ª Reunión Regional de Asia y el Pacífico, Informe del Director General, Kioto, Japón, abril de 2011.
- ▶ OIT / PNUD. 2012. *Rethinking Economic Growth: Towards Productive and Inclusive Arab Societies* (Beirut).

PARTE 2

El diálogo social tripartito de ámbito nacional: Cuestiones temáticas

I.	El papel del diálogo social en tiempos de crisis económica.....	195
II.	El diálogo social y la transición política.....	203
III.	El diálogo social y las políticas de empleo	209
IV.	El diálogo social y los salarios	217
V.	El diálogo social y la seguridad social.....	225
VI.	El diálogo social y la economía informal	233
VII.	El diálogo social y la igualdad de género	239
VIII.	El diálogo social y los derechos fundamentales en el trabajo	245
IX.	El diálogo social y la transición hacia una economía verde.....	253
X.	El diálogo social y la legislación laboral.....	259

El papel del diálogo social en tiempos de crisis económica

La crisis económica y financiera es un fenómeno recurrente. Representa un desafío serio para los gobiernos y los interlocutores sociales en todo el mundo. Las consecuencias económicas y sociales son dramáticas tanto para los empleadores como para los trabajadores y pueden poner en peligro la cohesión social. No pueden resolverse por la sola intervención de las autoridades públicas con la toma de decisiones unilaterales; por el contrario, requieren respuestas colectivas, basadas en la cooperación genuina entre los interlocutores tripartitos.

La participación de los interlocutores sociales en el diseño e implementación de medidas y reformas contra la crisis es fundamental en la búsqueda del necesario equilibrio entre la estabilidad macroeconómica, por un lado, y el crecimiento del empleo y la protección de los sectores más vulnerables de la población, por otro. En circunstancias críticas de choques y dificultades económicas, el diálogo ha demostrado ser un instrumento insustituible para una gestión equilibrada de las crisis y una herramienta fundamental de la gobernanza para el cambio. Puede facilitar el ajuste y las reformas necesarias durante tiempos de crisis de una manera justa y equitativa.

1. Instrumentos de la OIT	196
2. Lecciones aprendidas de experiencias pasadas	197
3. Opciones de política	199

1. Instrumentos de la OIT

En respuesta a la crisis financiera y económica mundial que comenzó en 2008, la Conferencia Internacional del Trabajo adoptó en su 100ª sesión en Ginebra en junio de 2009, el **Pacto Mundial para el Empleo (PME)** como instrumento de política global para remediar el impacto de la crisis en la sociedad y el empleo.

Aprobado por unanimidad tras un debate y discusión tripartito, el PME insta a los Estados Miembros de la OIT a situar el trabajo decente al centro de sus respuestas a la crisis. Propone políticas centradas en el empleo para la adopción de los países en función de sus necesidades nacionales. Hace hincapié en que “particularmente en tiempos de mayor tensión social, el diálogo social a todo nivel es importante y necesario.” Al mismo tiempo, hace énfasis en que “el diálogo social es una base sólida para forjar el compromiso de empleadores y trabajadores para impulsar acciones coordinadas con gobiernos, necesarias para superar la crisis y una recuperación sostenible”. Las instituciones internacionales respaldaron el PME, en particular ECOSOC.

El Consejo Económico y Social de la ONU (ECOSOC) aprobó el Pacto Mundial para el Empleo durante su periodo de sesiones sustantivo de alto nivel mediante la adopción de la Resolución de la ONU E/2009/L.24, haciendo un llamado a los estados miembros a hacer uso pleno del Pacto en los planes post-crisis. En la cumbre del G20 celebrada en Pittsburgh (EE.UU.) en noviembre de 2009, los líderes mundiales lo acogieron como un “marco orientado al empleo de cara al futuro crecimiento económico.”

A nivel nacional, los gobiernos y los interlocutores sociales de varios Estados Miembros participaron en las negociaciones para acordar medidas para mitigar las consecuencias de la crisis sobre los empleadores y los trabajadores y promover la recuperación económica, como lo demuestra el ejemplo de Bulgaria.



Bulgaria – Pacto Nacional para el Empleo

En febrero de 2010, el Ministerio de Trabajo y Política Social de Bulgaria, organizaciones de empleadores y de trabajadores y la OIT celebraron un acuerdo de cooperación para hacer frente a las consecuencias de la crisis económica en el ámbito del empleo como seguimiento al Pacto Mundial para el Empleo.

En el corto plazo, la OIT apoyó a los mandantes tripartitos de Bulgaria en el examen de sus respuestas a la crisis y medidas de recuperación sobre la base de los principios y políticas del Pacto. En el largo plazo, el apoyo técnico de la OIT se centró en las áreas siguientes: las políticas y medidas de educación y formación profesional; la política y la reforma de pensiones; la economía informal y el trabajo temporal no declarado; el teletrabajo; la cooperación tripartita de nivel sectorial y local; la aplicación de los Convenios ratificados por Bulgaria; y otras cuestiones identificadas por el gobierno y los interlocutores sociales.

El 30 de marzo de 2010, el Consejo Nacional para la Cooperación Tripartita acordó un paquete de 59 medidas para hacer frente a la crisis. El paquete contenía medidas orientadas a la promoción del empleo y la sostenibilidad empresarial, el apoyo a los ingresos de los hogares y la consolidación del presupuesto del estado mediante la reducción del gasto y la generación de nuevos ingresos.

Fuente: OIT. 2011. Pacto Mundial para el Empleo: Estudio Nacional: Bulgaria.

El inventario realizado por la OIT de las respuestas nacionales a la crisis mundial de 2008-09 muestra que los países con tradiciones e instituciones tripartitas de diálogo social bien establecidas han demostrado una notable resiliencia en circunstancias difíciles y capacidad para navegar con bastante eficacia la tormenta económica y financiera. Por el contrario, los países que carecen de marcos eficaces de diálogo social tripartito enfrentaron dificultades en movilizar a los interlocutores sociales y otras partes interesadas para responder de manera rápida y eficaz ante la crisis.

2. Lecciones aprendidas de experiencias pasadas

Las experiencias pasadas demuestran que los gobiernos no pueden abordar las causas y consecuencias de la crisis, ni garantizar la estabilidad social y la recuperación económica mediante el accionar unilateral. Con el fin de encontrar soluciones sostenibles a la crisis

económica y acelerar la recuperación, se necesita del consenso tripartito tanto en la naturaleza como en el enfoque de las medidas contra la crisis. Los mecanismos de diálogo social han demostrado su valor agregado para ayudar a los Estados Miembros a hacer frente a retos económicos y sociales difíciles, tales como los desequilibrios del mercado laboral y las brechas de protección social, de una forma más progresiva y constructiva.

Varias experiencias nacionales demuestran el valor del diálogo social en tiempos de dificultad económica y su enorme potencial para ayudar a los socios tripartitos a actuar de manera concertada para hacer frente a los desafíos.



Contribución del diálogo social en tiempos de crisis – Ejemplos

Décadas de 1970 – 1980 economías industrializadas	Combate de la recesión en los países industrializados
1997–98 Asia	Abordaje de la crisis financiera en Asia
Décadas de 1970 y 1980 en América Latina	Ayudar a los países latinoamericanos a hacer frente a la crisis económica
Principios de la década de 1990 en Europa Central	Facilitar la transición de una economía planificada centralmente a una economía de mercado
Crisis financiera mundial de 2008	Mitigar el impacto de la crisis y acelerar la recuperación económica

Fuente: Rychly, L. 2009. Social dialogue in times of crisis: Finding better solutions (Ginebra, OIT).

La crisis económica mundial de 2008

La recesión económica mundial de 2008 volvió a destacar el papel del diálogo social tripartito entre los gobiernos y las organizaciones de trabajadores y de empleadores como un componente clave de las estrategias de recuperación ante la crisis, a través del cual los interlocutores sociales elaboran respuestas a los desafíos de preservar los empleos y promover la sostenibilidad de las empresas.

En muchos países, las consultas tripartitas sobre cómo hacer frente a la crisis han dado como resultado a acuerdos tripartitos nacionales y otros arreglos colectivos. Las medidas implementadas en base a estos acuerdos y arreglos han ayudado a los países afectados a mitigar las consecuencias de la crisis y acelerar la recuperación.

La celebración de convenios colectivos creativos ha permitido a los interlocutores sociales preservar el empleo y los ingresos de los trabajadores y al mismo tiempo promover la sostenibilidad de las empresas.

En algunos países, el diálogo social se enfrenta al reto de superar las diferencias entre los interlocutores tripartitos. Sin embargo, donde ha habido voluntad y compromiso políticos, los interlocutores tripartitos han logrado superar sus divergencias y avanzar en el diálogo.

Fuentes: OIT. 2010. *Employment and social protection policies from crisis to recovery and beyond: A review of experience, y declaración del Director General en la novena Reunión Regional Europea de Oslo*, Noruega, 8-11 de abril de 2013.

3. Opciones de política

En ocasiones en el pasado, el cometido central de los programas de lucha contra las crisis se definió como preservar los puestos de trabajo y proteger los ingresos de los trabajadores, asegurando al mismo tiempo la sostenibilidad de las empresas. Es importante que los paquetes anti-crisis incluyan un conjunto equilibrado de políticas que garanticen la cohesión, la eficacia y la sostenibilidad. Algunas de las medidas que se han incluido en los paquetes anti-crisis son:

- ▶ Medidas nacionales de estímulo económico;
- ▶ Promoción de esquemas de reparto de trabajo;
- ▶ Oportunidades de formación;
- ▶ Mejoramiento de la protección social;
- ▶ Extensión de las redes de seguridad social;
- ▶ Protección de trabajadores en relaciones laborales atípicas;
- ▶ Apoyo financiero a programas de sostenibilidad empresarial y de desarrollo de competencias;
- ▶ Programas de infraestructura.

Es fundamental constituir de manera tripartita mecanismos eficaces para monitorear los efectos de los acontecimientos relacionados con la crisis en el mercado laboral, así como sus repercusiones sociales. Tales mecanismos de monitoreo son esenciales para asegurar que las políticas se implementen conforme a lo acordado y evaluar regularmente la eficacia de las medidas. Las instituciones tripartitas nacionales, tales

como los consejos económicos y sociales y los consejos consultivos del trabajo, podrían utilizarse tanto para identificar las políticas nacionales necesarias para responder a las crisis y dar seguimiento a la aplicación de las mismas. Dichas instituciones pueden utilizarse para extraer lecciones de crisis pasadas y tomar medidas preventivas para garantizar que todos los actores estén mejor preparados para crisis futuras y por lo tanto en mejor situación para superarlas, como lo demuestra el ejemplo de Corea a continuación.



República de Corea - Las dos crisis

Ante las graves consecuencias de la crisis financiera asiática de 1997 y los requisitos del acuerdo de compromiso contingente con el FMI, los interlocutores sociales y el gobierno participaron en largas y difíciles negociaciones para encontrar una solución a los problemas de aquel momento, especialmente al aumento del desempleo asociado con el colapso del sistema financiero. En 1998, el gobierno puso en marcha la Comisión Tripartita de Corea (ahora conocida como la Comisión de Desarrollo Económico y Social, CDES), que se estableció legalmente como un organismo consultivo dependiente de la Oficina del Presidente.

Su logro mejor conocido es el pacto social de 90 cláusulas anunciado en febrero de 1998, denominado “Contrato Social para la Superación de la Crisis Económica.” El resultado de las consultas dio lugar a un compromiso sobre el programa del FMI, evitando así el malestar social y un mayor deterioro de la situación del país.

El Pacto Social de 1998 abordó una amplia gama de cuestiones laborales, sociales y económicas, incluyendo la aceptación por parte de las organizaciones de trabajadores de reducciones salariales y una relajación de las normas relativas a la relación laboral. Los empleadores también hicieron esfuerzos en términos de la protección del empleo y el reconocimiento de los derechos de los trabajadores. El pacto social es extenso y cubre todos los programas nacionales de acción y de reforma para la gestión de la crisis. Dicho compromiso, contraído en medio de la profunda crisis económica, se convirtió en el punto de inflexión hacia la recuperación económica del país. El diálogo tripartito de nivel nacional facilitó la adopción de un conjunto de medidas económicas y sociales para hacer frente a la crisis asiática y ayudó a mantener la estabilidad social en una situación de recesión económica grave.

Se puede aprender una importante lección de la experiencia de la República de Corea. La institución del diálogo social tripartito se estableció en un período de crisis, logrando algunos éxitos. Las relaciones posteriores entre los interlocutores sociales se volvieron más díscolas y el papel de la institución tripartita se hizo menos importante. Podría haber sido desestimado como un fracaso. Pero cuando las condiciones graves de crisis regresaron, los interlocutores sociales supieron aprovechar su experiencia anterior y hacer uso la institución que había permanecido como un foro para el diálogo social.

Fuente: Fundación Laboral de Corea (KLF): <http://www.koilaf.net/KFeng/engMain/main.php>.



Chile - Respuesta tripartita a la crisis

En respuesta a la crisis económica mundial, en mayo de 2009 el Gobierno, la Confederación de la Producción y el Comercio (CPC), la Confederación Nacional de la Pequeña y Mediana Empresa (CONAPYME) y la Central Unitaria de Trabajadores (CUT) concluyeron un acuerdo tripartito nacional sobre el empleo, la formación y el trabajo. El acuerdo establece una serie de medidas, válidas por un período de 12 meses, orientadas a:

- Facilitar la retención de los trabajadores en las empresas;
- Mejorar las competencias de los trabajadores;
- Proteger a las personas desempleadas y ayudarles a reincorporarse en el mercado laboral;
- Aumentar el gasto público en infraestructura;
- Apoyar a las empresas –especialmente las pequeñas y medianas– mediante la desgravación fiscal y el acceso a créditos y garantías.
- El acuerdo también establecía un programa de becas para las mujeres.

La celeridad con la que se ha adoptado y comenzado a implementar dichas medidas se ha atribuido al rápido consenso alcanzado entre el Gobierno de Chile, los trabajadores y los empleadores sobre la ruta y los medios para mitigar el impacto de la crisis económica mundial.

La participación de los trabajadores y las empresas en los diferentes regímenes en el marco del Pacto Tripartito

	Trabajadores participantes	Empresa
Permisos de formación	944	31
Retención de los trabajadores	2 659	210
Formación previa a la contratación	8 440	325
Becas para mujeres jefas de hogar	19 001 planes aprobados	N/A
Empleo juvenil subvencionado	160 267	4 506

Fuentes:

- ♦ OIT. 2010. *Employment and social protection policies from crisis to recovery and beyond: A review of experience*, informe a la Reunión de los Ministros de Trabajo y Empleo del G20, Washington, DC, abril de 2010, p. 58.
- ♦ Ghellab, Y. 2009. *Recovering from the crisis through social dialogue*, Nota de Información de Diálogo, No. 1 (Ginebra, OIT).

Lecturas complementarias

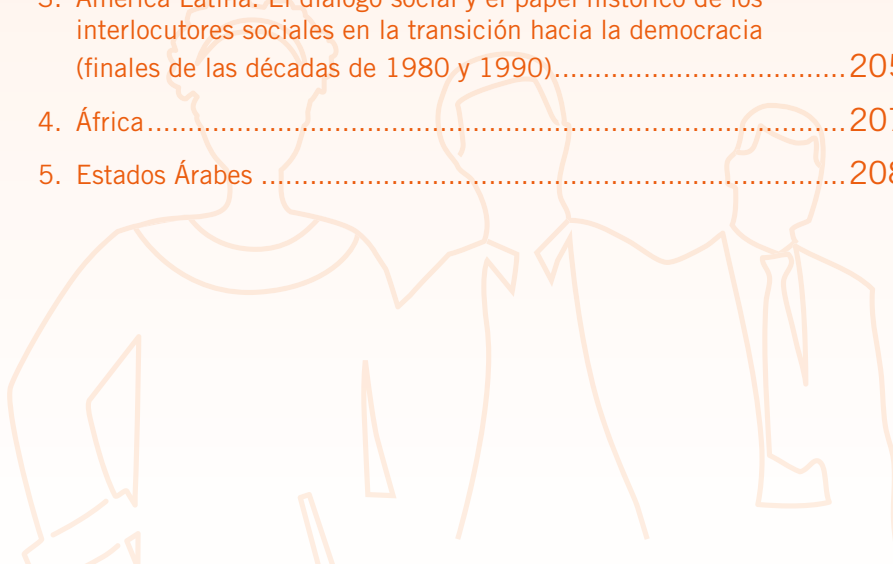
- ▶ Ghellab, Y. 2009. *Recovering from the crisis through social dialogue*, Nota de Información de Diálogo, No. 1 (Ginebra, OIT).
- ▶ Ghellab, Y .; Papadakis, K. 2011. “Las políticas de ajuste económico en Europa: ¿Unilateralismo estatal o diálogo social?”, en *La Crisis Mundial: Causas, respuestas y desafíos* (Ginebra, OIT).
- ▶ Rychly, L. 2009. *Social dialogue in times of crisis: Finding better solutions*, Documento de Trabajo N° 1, Departamento de Relaciones Laborales y de Empleo (Ginebra, OIT).

SECCIÓN II

El diálogo social y la transición política

La transición política implica cambios multifacéticos que van desde la construcción de nuevas instituciones para realizar reformas socio-económicas y políticas profundas, así también como hacer frente a las numerosas demandas, y a menudo conflictivas, de los diversos grupos de interés. Si bien algunos países se han resistido al cambio, existe una serie de buenos ejemplos de cómo el diálogo social y el tripartismo han ayudado a los Estados Miembros a hacer frente a los diversos desafíos sociales, económicos y políticos en el período crítico de la transformación, asegurando así una transición pacífica hacia la democracia y una economía de mercado basada en reglas.

1. Definición de “transición”	204
2. Desarrollo del tripartismo en Europa Central y Oriental.....	204
3. América Latina: El diálogo social y el papel histórico de los interlocutores sociales en la transición hacia la democracia (finales de las décadas de 1980 y 1990).....	205
4. África.....	207
5. Estados Árabes	208



1. Definición de “transición”

El término “economía de transición” se ha utilizado a menudo para describir el proceso de cambio de las economías que están pasando de un sistema económico socialista a un sistema de libre mercado. Sin embargo, la transición implica también un cambio de regímenes autoritarios, incluyendo los gobiernos militares, hacia un pluralismo político y un sistema de mercado basado en reglas.

En la década de 1990, una serie de países de Europa Central y Oriental, que ahora se han unido a la Unión Europea, fueron clasificados como países en transición. Del mismo modo, en América Latina, a lo largo de las décadas de 1980 y 1990, países como Argentina, Chile, Panamá y Uruguay hicieron su transición de regímenes militares hacia sistemas democráticos.

La transición política implica cambios multifacéticos que van desde la construcción de nuevas instituciones para la realización de reformas socio-económicas y políticas profundas, así también como hacer frente a las numerosas demandas, a menudo conflictivas, de los diversos grupos de interés. Si bien algunos países se han resistido al cambio, existe un conjunto de buenos ejemplos de cómo el diálogo social y el tripartismo han ayudado a los Estados Miembros a hacer frente a los diversos desafíos sociales, económicos y políticos en el período crítico de la transformación, asegurando así una transición pacífica hacia la democracia y una economía de mercado basada en reglas.

2. Desarrollo del tripartismo en Europa Central y Oriental

Diez países de la Europa Central y Oriental (ECO) hicieron primero una transición general exitosa de economías de planificación centralizada hacia la democracia y la economía de mercado y luego pasaron a convertirse en miembros de la Unión Europea sin mayores conflictos. En estos países, tras la caída del Comunismo, se establecieron órganos tripartitos –que no eran reconocidos con anterioridad– a fin de conciliar intereses divergentes. Estos organismos desempeñaron un papel estabilizador en un entorno económico difícil caracterizado por el colapso del sistema de producción y las estructuras de protección social, un enorme aumento del desempleo, una caída dramática de los

ingresos y los salarios reales y, por ende, una pobreza generalizada. Al mismo tiempo, se permitió a las organizaciones de trabajadores y de empleadores emergentes influir en el proceso de reforma, aumentando así su legitimidad y visibilidad como interlocutores sociales.

Con todo, demostraron ser bastante útiles como instrumentos de gobernanza.⁵

Más tarde, durante el proceso de ampliación de la UE, las instituciones tripartitas de diálogo social demostraron también ser instrumentos útiles de la gobernanza. Éstas permitieron a los interlocutores sociales participar por primera vez en la elaboración del proceso de adhesión a la UE y en el desarrollo del programa de convergencia para entrar en la Unión Económica y Monetaria.⁶

La OIT ha desempeñado un papel clave en el asesoramiento a los países de la ECO sobre el mercado laboral y las reformas sociales, la asistencia en el establecimiento de las organizaciones de trabajadores y de empleadores, desarrollar la capacidad de las administraciones del trabajo y la creación de instituciones tripartitas de diálogo social. La Unión Europea desempeñó un papel aún más importante en la conformación de la política laboral y social de los países de la Europa Central y Oriental, debido principalmente a mayores recursos financieros. Los interlocutores sociales en la región han insistido en este punto.⁷

3. América Latina: El diálogo social y el papel histórico de los interlocutores sociales en la transición hacia la democracia (finales de las décadas de 1980 y 1990)

En América Latina, el tripartismo fue un instrumento básico para abordar las nuevas condiciones económicas en un momento en que la cohesión social se había visto fuertemente afectada por las políticas de ajuste estructural y la transición de la dictadura a la democracia.⁸

⁵ Neumann, L. 2012. *Social dialogue and political transitions in Central and Eastern Europe*, Informe presentado a la OIT, documento inédito (Ginebra).

⁶ Ibid.

⁷ OIT. 2005. *Evaluación independiente del Programa InFocus sobre Diálogo Social, Legislación y Administración del Trabajo* (IFP/DIALOGUE) (Ginebra).

⁸ OIT. *Negociación colectiva: Un principio fundamental, un derecho, un convenio*, Educación Obrera, 1999/1-2 (Nos. 114-115), (Ginebra), p. 22.

En **Chile**, se celebró un acuerdo marco tripartito denominado “Chile, una oportunidad histórica” en abril de 1990, entre el nuevo Gobierno democrático y las organizaciones centrales de empleadores y de trabajadores, inmediatamente después del fin del régimen militar. La importancia política de este acuerdo fue, sin duda, enorme, ya que significó la aprobación por empleadores y trabajadores de la transición de un gobierno autocrático a un pluralismo político. Como consecuencia, entre 1990 y 1995 hubo pocos conflictos y paros laborales.⁹ El acuerdo marco fue exhaustivo, indicando el reconocimiento compartido de la necesidad de un desarrollo económico con una perspectiva democrática y equitativa, así como el compromiso con la paz social de todos los interlocutores tripartitos implicados.

En **Panamá**, los mecanismos nacionales de diálogo social se desarrollaron tras los cambios políticos de la década de 1990, lo que dio lugar a dos procesos clave de diálogo social, conocidos como los procesos Bambitos y Coronados. En los Encuentros Nacionales de Unidad y Desarrollo Humano, conocidos como los procesos Bambitos, se iniciaron consultas entre los actores sociales y políticos en 1993, durante el período previo a las primeras elecciones democráticas de 1994. Este proceso garantizó que un amplio abanico de actores sociales, incluyendo a los miembros de los partidos políticos, interlocutores sociales y representantes de la sociedad civil, debatieran temas de interés común. Las discusiones se centraron en los retos económicos y sociales, así como a las reformas institucionales que Panamá enfrentó en la transición hacia la democracia. En sucesivas reuniones, los actores sociales continuaron los debates sobre la consolidación y el desarrollo del sistema democrático. En los encuentros de Coronado se discutió principalmente cómo los distintos actores sociales podrían cooperar en la administración del Canal de Panamá. Tras una serie de encuentros se acordó un proyecto de ley sobre el uso del canal. Estas reuniones proporcionaron un mecanismo eficaz para facilitar el diálogo entre los interlocutores sociales, otros actores sociales y el gobierno. Ayudaron a establecer un clima favorable para el proceso de democratización y generar confianza en el mismo.¹⁰

⁹ Ibid.

¹⁰ Ishikawa, J. 2003. *Aspectos Clave del Diálogo Social Nacional: Un documento de referencia sobre el diálogo social* (Ginebra, OIT).

4. África

En el África subsahariana, se recurrió al diálogo social y al tripartismo como herramientas de creación de consenso y gobernanza participativa durante el proceso de transición. Por ejemplo, **Sudáfrica** sufrió un cambio político drástico y fundamental a principios de 1990. El diálogo social, la negociación colectiva y el tripartismo desempeñaron un papel fundamental en la reconstrucción del país y la transición pacífica hacia la democracia. Su transición democrática se ha sustentado en una importante presencia sindical y bases de diálogo social sólidas, según se manifiesta en la creación en 1994 del Consejo Nacional Tripartito de Desarrollo Económico y Trabajo (NEDLAC).¹¹ Los interlocutores sociales se comprometieron en el marco del NEDLAC con el desarrollo de un consenso con el Gobierno sobre cuestiones de fondo, incluida la promoción de la inversión, el trabajo decente y la reducción de la pobreza. Además, pactos ad hoc como el “Acta de Laboria” han constituido pasos clave en el progreso del país hacia la participación de todos sus ciudadanos.¹²

En **Níger**, la institucionalización del diálogo social a través de la creación del Comité Nacional para el Diálogo Social contribuyó a una mayor democracia en la formulación de políticas públicas, especialmente en términos de la creación de un marco jurídico y la administración de los asuntos públicos.



© OIT/Crozet M.

¹¹ OIT. *Negociación colectiva: Un principio fundamental, un derecho, un convenio*, Educación Obrera, 1999/1-2 (Nos. 114-115), (Ginebra), p. 22.

¹² Trebilcock, A. 1994. “Tripartite Consultation and Cooperation in National-Level Economic and Social Policy Making: An Overview” en *Towards Social Dialogue: Tripartite Cooperation in National Economic and Social Policy-Making* (Ginebra, OIT), p. 26.

Los documentos de políticas se formulan y se adoptan casi sistemáticamente como el resultado de un proceso que a menudo involucra en alguna u otra etapa a los interlocutores sociales (gobierno, organizaciones de empleadores, sindicatos de trabajadores, organizaciones de la sociedad civil). Este enfoque participativo ha encontrado aplicación en la formulación de los documentos clave, incluyendo las Políticas de Estrategia de Lucha contra la Pobreza, el Programa de Desarrollo Educativo y el Programa Decenal de Desarrollo Sanitario (donde comités con representación de todas las partes desarrollaron, validaron y adoptaron los materiales).¹³

5. Estados Árabes

Desde que la Primavera Árabe tuviera sus inicios en enero de 2011, una serie de países de la región de Oriente Medio y Norte de África (MENA), tales como Egipto y Túnez, entró en procesos de transición hacia la democracia. Estos países se enfrentan a la tarea descomunal de construir los cimientos para la democracia, permitiendo sustituir a los regímenes autoritarios del pasado y hacer frente a enormes desafíos económicos y sociales. El diálogo social y el tripartismo pueden ser útiles en este sentido.

Por ejemplo, en Túnez el Gobierno y los interlocutores sociales celebraron un contrato social el 14 de enero de 2013 a través del cual los socios tripartitos se comprometieron con la creación de un Consejo Nacional para el Diálogo Social y poner en marcha una serie de reformas económicas y sociales para alcanzar los objetivos de la revolución de 2011 para una mayor justicia social y un desarrollo económico inclusivo.



Fuentes y lecturas complementarias

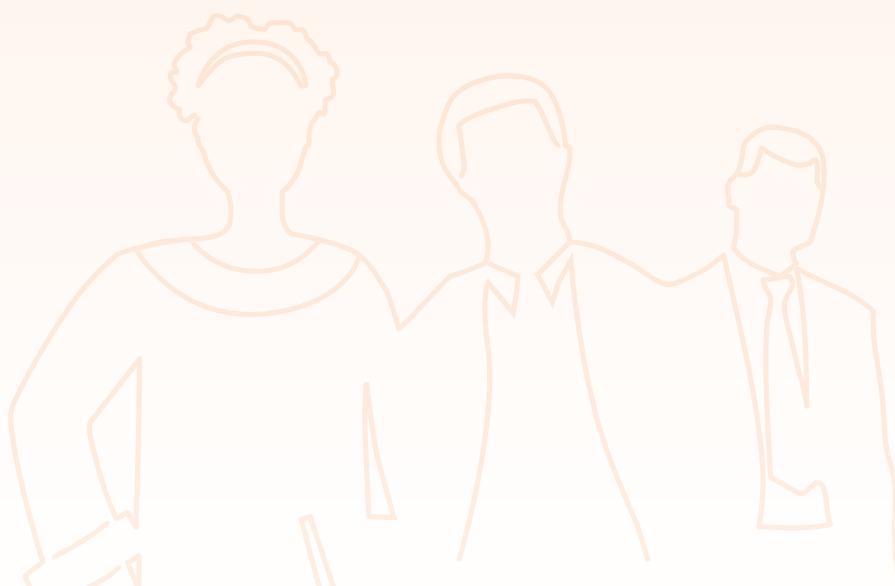
- ▶ OIT. *Negociación colectiva: Un principio fundamental, un derecho, un convenio*, Educación Obrera, 1999/1-2 (núms. 114-115) (Ginebra).
- ▶ Casale, G. (ed.). 1999. *Social Dialogue in Central and Eastern Europe* (Ginebra, OIT).
- ▶ Ishikawa, J. 2003. *Aspectos Clave del Diálogo Social Nacional: Un documento de referencia sobre el diálogo social* (Ginebra, OIT).
- ▶ Trebilcock, A. 1994. *Towards social dialogue: Tripartite Cooperation in National Economic and Social Policy-Making*, (Ginebra, OIT).

¹³ PRODIAP. 2010. Citado en DIALOGUE (marzo de 2011): Compilation of African experiences on social dialogue; pp. 8-10 (Ginebra).

SECCIÓN III

El diálogo social y las políticas de empleo

La experiencia demuestra que la acción sostenida y concertada, una participación de base amplia y el diálogo social son condiciones necesarias para la formulación de una política nacional de empleo eficaz, ya que se involucra a una amplia gama de actores en este ámbito.



La experiencia demuestra que la acción sostenida y concertada, una participación de base amplia y el diálogo social son condiciones necesarias para la formulación de una política nacional de empleo (PNE) eficaz, ya que se involucra a una amplia gama de actores en este ámbito.

El artículo 3 del Convenio sobre la Política del Empleo, 1964 (núm. 122), establece que “los representantes de las personas interesadas en las medidas que se haya de adoptar, y en relación con la política del empleo, se consultará sobre todo a los representantes de los empleadores y de los trabajadores con el objeto de tener plenamente en cuenta sus experiencias y opiniones y lograr su plena cooperación en la labor de formular la citada política y obtener el apoyo necesario para su ejecución.” El Programa Global de Empleo de la OIT de 2006 añade a este respecto que “el diálogo social es la piedra angular de la formulación y aplicación de políticas de empleo creíbles y eficaces en todos los niveles.”

El alcance de dichas consultas no debe limitarse a medidas de política de empleo en un sentido estricto, sino que debe extenderse a todos los aspectos de la política económica que afectan al empleo. Por tanto, se debe consultar a los interlocutores sociales acerca de los programas de mercado de trabajo o de formación de competencias laborales y la formulación de políticas económicas más generales y leyes que incidan en la promoción del empleo. Las consultas también deben utilizarse como mecanismo para conseguir el apoyo de las personas que se verán afectadas por la aplicación de la política en cuestión.

Los procedimientos de consulta sobre estos temas pueden llevarse a cabo a través de los organismos centrales de cooperación tripartita (tales como los CES y los consejos consultivos del trabajo), los organismos especializados que se ocupan de cuestiones relacionadas con el empleo (tales como los consejos de empleo); procedimientos ad hoc, o una combinación de mecanismos diferentes. En algunos casos, estos organismos no son sólo consultivos, sino también decisorios en lo que se refiere a la orientación y conducción del proceso del PNE.

En cualquier caso, las consultas con los interlocutores sociales, tanto en las primeras etapas de la formulación de políticas como durante el proceso de implementación, son esenciales y permiten al gobierno tomar en cuenta plenamente sus experiencias y opiniones.

La Recomendación sobre la Política del Empleo, 1964 (Nº 122), también dispone que “los empleadores y trabajadores de los sectores público y privado y sus respectivas organizaciones deberían adoptar todas las medidas oportunas para promover la obtención y el mantenimiento del pleno empleo, productivo y libremente elegido.” La iniciativa de este tipo de acciones se apoya directamente con los empleadores y los trabajadores y sus organizaciones, más que con el gobierno.

El proceso de desarrollo de una política nacional de empleo requiere de un diálogo más amplio para promover su implementación exitosa. El diálogo social debe tener lugar en cada etapa, desde el análisis situacional que conduce a decisiones en materia de políticas, pasando por la validación de la aplicación de las mismas, hasta, finalmente, su evaluación.

Los consejos tripartitos y otras instituciones de diálogo social han demostrado su eficacia en adecuar la formación a las necesidades del mercado de trabajo y garantizar una distribución justa de los beneficios del aumento de la productividad.

El diálogo social también debe estar presente en todos los niveles de toma de decisiones. La estructura nacional debe complementarse con comités a nivel regional y local. Dichos comités pueden desempeñar un papel importante a nivel de coordinación con los actores clave, así como en el pilotaje, implementación y seguimiento de los PNE en el ámbito local.

La participación de los interlocutores sociales en la etapa de **implementación de la PNE** es particularmente importante.

Por ejemplo, en **Austria** los interlocutores sociales participan a través de dos canales principales: i) el servicio de empleo (AMS), como el principal organismo responsable de la ejecución de la NEP; la actividad del AMS se guía por procedimientos de gestión formulados por sus consejos tripartitos, dando así a los interlocutores sociales un papel importante de carácter institucional en la implementación de la política de empleo; y ii) los pactos territoriales de empleo celebrados a nivel regional y local.

Una prioridad real en muchos países, y de la OIT, es generar y fortalecer las capacidades y los conocimientos técnicos de las organizaciones de empleadores y de trabajadores para que puedan desempeñar un papel eficaz en el diseño y ejecución de la política nacional de empleo. Esto incluye la publicación de informes y notas orientativas encaminadas a fortalecer la capacidad de los mandantes para adaptar la orientación política establecida en las normas internacionales del trabajo y otros instrumentos de la OIT a los contextos nacionales.

III

Nivel de diálogo	Quién	Qué	Cómo
Nacional/ Sectorial	Entre el ministerio responsable del empleo y: • los interlocutores sociales (organizaciones de empleadores y sindicatos); • otros ministerios, en particular con los ministerios sectoriales y los equipos económicos del gobierno; • los grupos de la sociedad civil, tales como las asociaciones femeninas y juveniles.	Identificación de los principales desafíos, opciones políticas, validación de las prioridades seleccionadas y formas de implementarlas.	Grupos de trabajo, talleres tripartitos y conferencias tripartitas.
Regional	Entre el ministerio responsable del empleo y: • sus ramas regionales; • interlocutores sociales regionales; • otras agencias gubernamentales descentralizadas; • grupos de la sociedad civil regionales, tales como las asociaciones femeninas y juveniles.	Identificación de los principales desafíos, validación de las prioridades seleccionadas y formas de implementarlas.	Talleres y discusiones en grupos focales.

Nivel de diálogo	Quién	Qué	Cómo
Local	Animados por las ramas regionales del ministerio responsable del empleo que promueven la participación de las comunidades locales; ONGs activas en el ámbito local; y proyectos específicos que tienen un impacto en el empleo y en los beneficiarios (personas).	Identificación de los principales desafíos, validación de las prioridades seleccionadas y formas de implementarlas.	Reuniones con vecinos de la localidad, discusiones en grupos de enfoque, entrevistas.
<i>Fuente:</i> OIT. 2012. <i>Guía para la formulación de políticas nacionales de empleo</i> , Departamento de Política de Empleo (Ginebra).			



Ejemplos de países seleccionados

Las Filipinas	El desarrollo del Plan de Trabajo y Empleo de las Filipinas 2011-2016 se basó en consultas tripartitas en toda la isla dirigidas por el Departamento de Trabajo y Empleo.
Mongolia	Se celebró consultas amplias con todos los niveles descentralizados durante la elaboración de la política nacional de empleo (PNE). Dichas consultas sirvieron de antesala al Foro Nacional de Empleo celebrado en octubre de 2010, donde se discutió los resultados de las consultas. El resultado fue la declaración del 2011 como el <i>Año del Empleo</i> , durante el cual el Gobierno prepararía una PNE utilizando los resultados de las consultas regionales y del Foro.
Uruguay	El Ministerio de Trabajo llevó a cabo un diálogo nacional sobre políticas de empleo en el período de marzo a octubre de 2011, con la participación de empleadores y la central sindical. El Gobierno estuvo representado por el Ministerio de Trabajo y por otras estructuras en función del tema tratado (p. ej., el Ministerio de Desarrollo Social, el Ministerio de Economía, el Ministerio de Industria, el Instituto de la Juventud, etc.).

Empleo y diálogo social - Mensajes clave

- ▶ No existe un modelo único para la organización del diálogo social en torno a la política de empleo: es específico a cada contexto;
- ▶ Un marco de diálogo social bien establecido es un factor clave del diálogo eficaz y políticas de empleo bien fundamentadas. Las instituciones de diálogo social deben contar con recursos suficientes, estar capacitadas por ley y utilizarse efectivamente en la elaboración de políticas y no ser tan sólo una fachada;
- ▶ La voluntad política del gobierno de involucrar a los interlocutores sociales desde la etapa preparatoria de la PNE, pasando por la supervisión hasta la evaluación de la misma es crucial. Sin embargo, la participación de los interlocutores sociales debe tener lugar en todas las fases de la implementación de la PNE y no debe limitarse únicamente a la fase de formulación;
- ▶ Es un factor crucial el contar con interlocutores sociales fuertes, competentes y proactivos en todos los niveles (de empresa, local, sectorial y nacional). Los interlocutores sociales también deben esforzarse por ampliar su base de miembros y mejorar sus capacidades técnicas y analíticas sobre cuestiones relacionadas con el mercado de trabajo;
- ▶ Una administración del trabajo activa y bien dotada de recursos es otro determinante importante del diálogo social efectivo vinculado a la política de empleo.



Fuentes y lecturas complementarias

- ▶ OIT. 2006. *Puesta en Práctica del Programa Global de Empleo: Estrategias de empleo en apoyo al trabajo decente - documento de "visión"* (Ginebra).
- ▶ OIT. 2010. *Políticas de empleo para la justicia social y una globalización equitativa; Informe para el punto recurrente sobre el Empleo*, Conferencia Internacional del Trabajo, 99ª Reunión, Ginebra, 2010.
- ▶ OIT. 2010. *Estudio general sobre los instrumentos relativos al empleo a la luz de la Declaración de 2008 sobre la justicia social para una globalización equitativa*, Conferencia Internacional del Trabajo, 99.ª reunión, Ginebra, 2010.
- ▶ OIT. 2011. *Social partners and their engagement in National Development Plans* (Ginebra).
- ▶ OIT. 2012. *Guía para la formulación de políticas nacionales de empleo*, Departamento de Política de Empleo (Ginebra).
- ▶ OIT. 2012. *Towards more inclusive employment policy-making*, Documento de Trabajo N° 137 para el Sector de Empleo (Ginebra).



© OIT/Crozet M.

Comisión de Expertos de la OIT en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR)

Comentarios sobre cómo mejorar el diálogo social en relación con las cuestiones relativas a la aplicación del Convenio sobre la Política del Empleo, 1964 (núm. 122) (ejemplos seleccionados)



CAMBOYA

En cuanto a la participación de los interlocutores sociales en la formulación e implementación de las políticas de empleo, la CEACR “invita al Gobierno a abordar esta cuestión esencial en su próximo informe demostrando cómo se consulta a los representantes de los empleadores y de los trabajadores en las etapas de planificación y ejecución de las políticas a fin de que su experiencia y sus opiniones sean tenidas en cuenta.”

Publicación: 101ª Reunión CIT (2012).



CHINA

Al comentar sobre el hecho de que los sindicatos de diversos niveles habían establecido instituciones de formación profesional, la CEACR invita al Gobierno a incluir información “sobre cómo las entidades locales y los interlocutores sociales participan en el diseño y aplicación de políticas y programas de formación”.

Publicación: 100ª Reunión CIT (2011).



EL SALVADOR

La CEACR solicita al Gobierno que se sirva informar “sobre las consultas celebradas para formular e implementar una política de empleo activa que permita superar el impacto negativo de la crisis global” y “suministrar información sobre las consultas realizadas con los representantes de las personas afectadas por las medidas que deben tomarse, provenientes de otros sectores de la población económicamente activa.”

Publicación: 100ª Reunión CIT (2011).



INDIA

El Comité toma nota con interés de la información proporcionada por el Gobierno en relación con las consultas tripartitas, (...) que la 44ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo de la India se deliberó sobre cuestiones tales como las posibilidades de aumentar la participación de la fuerza de trabajo femenina, el desarrollo de las aptitudes profesionales de los jóvenes, los salarios mínimos, la seguridad social, la empleabilidad y el empleo. (...) y que el Ministerio de Desarrollo Rural ha tomado varias iniciativas para reforzar la aplicación de la Ley Nacional de Garantía del Empleo Rural Mahatma Gandhi (MGNREGA) que trata de potenciar a las comunidades rurales pobres y transformar las relaciones jerárquicas tradicionales a través de mecanismos fundados en los derechos.

Publicación: 101ª Reunión CIT (2012).



MONGOLIA

El CEACR “pide al Gobierno que informe sobre las actividades del Consejo Nacional del Empleo y otros órganos tripartitos en lo que respecta a las políticas del empleo y sobre las medidas tomadas para garantizar que las opiniones de los representantes de los interlocutores sociales (incluidos los representantes del sector rural y de la economía informal) se tengan plenamente en cuenta al formular las políticas de empleo y obtener el apoyo necesario para su aplicación.”

Publicación: 101ª Reunión CIT (2012).



KIRGUISTÁN

Tomando nota de que se ha creado un comité tripartito para regular las cuestiones de promoción del empleo, la CEACR “pide al Gobierno información específica sobre el funcionamiento del comité tripartito antes mencionado, así como sobre la participación de los interlocutores sociales en la formulación y ejecución del Plan Nacional de Empleo. También solicita información sobre las medidas adoptadas o previstas para la participación de otros actores en las consultas.”

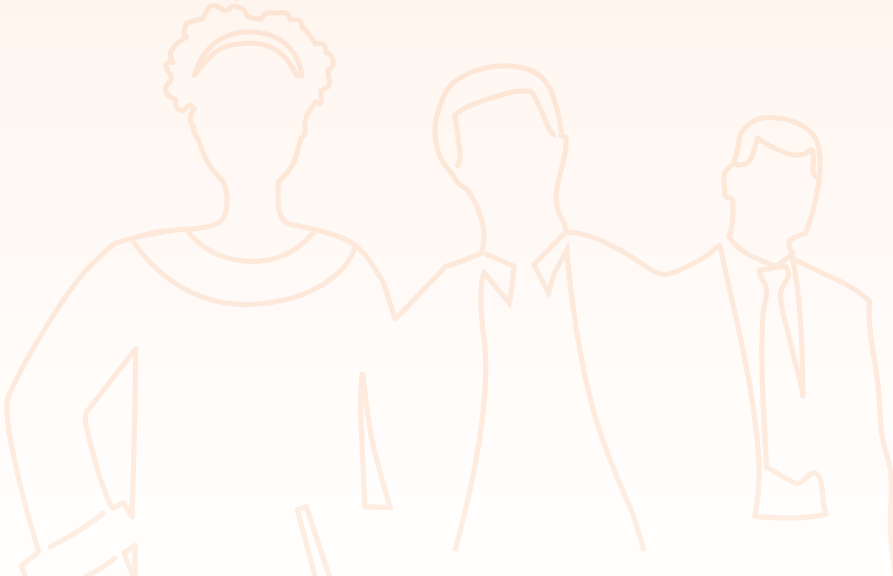
Publicación: 101ª Reunión CIT (2012).

SECCIÓN IV

El diálogo social y los salarios

El diálogo social es el instrumento más eficaz para el desarrollo de una política salarial que equilibre las necesidades de los trabajadores y sus familias para llevar una vida digna, por una parte, y permita a los empleadores mejorar la competitividad, por otra. En muchos países, los salarios ocupan un lugar destacado en la agenda del diálogo social tripartito junto con otras cuestiones relacionadas con el mercado de trabajo, tales como la promoción del empleo, la extensión de la seguridad social y la mejora de la competitividad. Los tres actores del diálogo social –el gobierno y las organizaciones de empleadores y de trabajadores– conceden gran importancia a esta variable social y económica.

1. Determinación tripartita del salario mínimo..... 219
2. Directrices tripartitas y recomendaciones sobre los salarios 222



El diálogo social es el instrumento más eficaz para el desarrollo de una política salarial que equilibre las necesidades de los trabajadores y sus familias para llevar una vida digna, por una parte, y permite a los empleadores mejorar la competitividad, por otra. El diálogo social es particularmente importante para garantizar una distribución justa de los beneficios derivados del aumento de la productividad entre la mano de obra y el capital y reducir las desigualdades salariales, incluida la brecha salarial de género.¹⁴ Además, durante una crisis económica y de empleo, y según lo estipulado en el Pacto Mundial para el Empleo, el diálogo social es un instrumento importante para evitar las espirales salariales deflacionistas.

IV En muchos países, los salarios ocupan un lugar destacado en la agenda del diálogo social tripartito junto con otras cuestiones relacionadas con el mercado de trabajo, tales como la promoción del empleo, la extensión de la seguridad social y la mejora de la competitividad. Los tres actores del diálogo social –el gobierno y las organizaciones de empleadores y de trabajadores– conceden gran importancia a esta variable social y económica. Para los trabajadores, los salarios representan muy a menudo la principal o única fuente de ingresos; también determina en gran medida el nivel de las pensiones que se recibirán en la vejez al cesar su actividad. Para los empleadores, la cuestión de los salarios es un componente clave de los costos de producción, así como una herramienta de política para atraer a trabajadores cualificados. Por último, para el Estado, los salarios representan entre otras cosas un factor que influye en los agregados económicos, tales como la formación de precios, la demanda interna, la competitividad nacional y los niveles de empleo.¹⁵

La experiencia internacional muestra que las instituciones nacionales de diálogo social tripartito a menudo se ven involucradas en la regulación de la política salarial. Tal involucramiento podría adoptar la forma de una determinación tripartita del salario mínimo o la formulación de recomendaciones salariales tripartitas para guiar las negociaciones de bajo nivel y garantizar un cierto nivel de coordinación de la negociación salarial.

¹⁴ OIT. 2008. Informe Mundial sobre Salarios 2008/09: *Salarios mínimos y negociación colectiva: Hacia una política salarial coherente* (Ginebra).

¹⁵ OIT. 2012. Informe Mundial sobre Salarios 2012/13: *Los salarios y el crecimiento equitativo* (Ginebra).

1. Determinación tripartita del salario mínimo

El Convenio de la OIT sobre la Fijación de Salarios Mínimos, 1970 (núm. 131), requiere la participación directa de las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores o, si no existiesen dichas organizaciones, los representantes de los empleadores y de trabajadores interesados en el establecimiento y la operación del sistema de salarios mínimos. En consecuencia, en la mayoría de los países en los que existe un salario mínimo nacional, el diálogo social tripartito desempeña un papel clave en su determinación, aunque con diferencias dependiendo de las opciones en cada uno de los países.

Hay tres enfoques principales. Bajo el primer enfoque, el gobierno u otra autoridad política determina el nivel del salario mínimo tras celebrar **consultas directas** con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores. Países como Argelia, Benín, Francia, Madagascar y España, entre otros, siguen este enfoque.

IV



Argelia - Salario Mínimo Nacional Garantizado

En Argelia, el Salario Mínimo Nacional Garantizado se establece por decreto presidencial tras consultas con las organizaciones de empleadores y trabajadores en el marco institucional tripartito existente (*La Tripartite*). El marco tripartito reúne a los representantes del Gobierno, la confederación general de sindicatos de trabajadores argelinos y las cinco confederaciones representativas de empleadores. Es presidida por el Primer Ministro.

Para la fijación del salario mínimo se considera los siguientes elementos: la productividad media nacional registrada, el índice de precios al consumidor y la situación económica general.

Fuente: Ley de Relaciones Laborales, párr. 87, Base de Datos de la OIT sobre el Salario Mínimo.

Bajo el segundo enfoque, el gobierno determina el salario mínimo sobre la base de las recomendaciones formuladas por **un organismo tripartito especializado** como la Comisión sobre Salarios Bajos en el Reino Unido y el Consejo del Salario Mínimo en la República de Corea.



El Reino Unido – La Comisión sobre Salarios Bajos

La Comisión sobre Salarios Bajos (LPC, por sus siglas en inglés) es un organismo independiente creado por la Ley del Salario Mínimo Nacional de 1998 para asesorar al Gobierno en esta área. Dicho organismo consultivo está compuesto por nueve Comisionados con un trasfondo sindical, patronal o académico, quienes actúan a título personal.

Cada febrero, la LPC presenta recomendaciones al Gobierno sobre el nivel futuro del salario mínimo y cuestiones conexas. Elabora sus recomendaciones sobre la base de una amplia investigación y análisis y utiliza todas las fuentes de información a su disposición, incluyendo estudios, visitas a empresas, consultas con los interlocutores sociales y declaraciones de peritos. En la mayoría de los casos, el Gobierno sigue las recomendaciones de la LPC.

Fuente: Gobierno del Reino Unido. 2006. *Informe de la Comisión Sobre Salarios Bajos 2006: Salario Mínimo Nacional*: <http://www.lowpay.gov.uk>.

Bajo el tercer enfoque, el salario mínimo se determina sobre la base de la **negociación tripartita** directa entre el gobierno y los interlocutores sociales, como lo demuestra el caso argentino. Este método de negociación tripartita también se utiliza en Irlanda y Eslovenia.¹⁶

¹⁶ Eyraud, F.; Saget, C. 2005. *The fundamentals of minimum wage fixing* (Ginebra, OIT).



Argentina – El Consejo Nacional del Empleo, la Productividad y el Salario Mínimo, Vital y Móvil

El Consejo Nacional del Empleo, la Productividad y el Salario Mínimo, Vital y Móvil es una institución tripartita permanente de diálogo social con la participación de los gobiernos y los interlocutores sociales. Periódicamente determina el salario mínimo móvil, que debe ser aprobado por una mayoría de dos tercios de los miembros, que consiste en un número igual de representantes del gobierno, los trabajadores y los empleadores, 48 en total. Para fijar los salarios mínimos, el Consejo Nacional debe tener en cuenta la situación socio-económica del país.

Además de la revisión periódica del salario mínimo vital y móvil, el Consejo Nacional cumple varias otras funciones, incluyendo la reevaluación del mínimo y el máximo de la compensación por desempleo, la formulación de recomendaciones para la elaboración de políticas, los programas de empleo y formación profesional, así como las propuestas de medidas para aumentar la producción y la productividad.

Fuente: Argentina - Salarios Mínimos - 2011, base de datos jurídica de TRAVAIL; Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social - República Argentina: Consejo del Salario: <http://www.trabajo.gov.ar/consejodelsalario>.

IV



© OIT/Falise T.

2. Directrices tripartitas y recomendaciones sobre los salarios

En algunos países, se recurre a las instituciones tripartitas de diálogo social para formular pautas y asegurar una cierta coordinación de las negociaciones salariales. Este es el caso en Singapur, por ejemplo.



Singapur – El Consejo Nacional de Salarios

Este Consejo Nacional de Salarios (NWC, por sus siglas en inglés) se estableció en 1972 y cuenta con una estructura tripartita compuesta por 35 representantes de los grupos de los empleadores, los sindicatos y el Gobierno. Es presidido por una persona independiente (neutral).

El NWC formula directrices generales sobre la política salarial, incluyendo el ajuste a la estructura salarial, y proporciona asesoramiento sobre sistemas de incentivos que promuevan la productividad y la eficiencia. Las deliberaciones tripartitas son confidenciales y sus decisiones se basan en el consenso. Las directrices emitidas son no vinculantes con el fin de permitir a las empresas una cierta flexibilidad y tener en cuenta los principales indicadores del mercado económico y laboral: El crecimiento del PIB, la inflación, la productividad y el empleo.

Las directrices del NWC fueron adoptadas a través de la consulta tripartita y el consenso entre los representantes de los empleadores, los trabajadores y el Gobierno, lo que ha facilitado la aceptación y la implementación de las directrices. Por lo tanto, existe un fuerte compromiso por parte de los interlocutores tripartitos con poner en práctica las directrices. Esto ha caracterizado los logros del NWC.

La negociación colectiva a nivel de empresa comienza después de la emisión de los lineamientos del NWC. Las empresas no sindicalizadas utilizan las directrices del NWC como referencia para determinar los incrementos salariales para sus empleados también.



Eslovenia - Temas/políticas de los pactos sociales vinculados con los salarios

Eslovenia ofrece un buen ejemplo de un país que ha movilizado de forma sistemática su Consejo Económico y Social tripartito para celebrar acuerdos nacionales o pactos sociales tripartitos, que han hecho gran hincapié en los ingresos y los salarios desde mediados de la década de 1990. Dichos acuerdos y pactos reflejan el consenso de los interlocutores sociales en relación con la limitación del gasto público como una manera de mejorar la competitividad del país en los mercados internacionales¹⁷ y reducir la inflación y la dispersión salarial.¹⁸

Eslovenia:	1994	1995	1996	1997-1998	1999-2001	2001-2003	2003-2005	2007-2009
Temas/políticas de los pactos sociales vinculados con los salarios	Acuerdo (pacto social) sobre la política de ingresos	Pactos sociales	Pactos sociales	Ley sobre la política de ingresos (con el apoyo de socios)	Acuerdo sobre las política de ingresos	Acuerdo sobre las política de ingresos	Pacto social	Pacto social
Políticas de ingresos	X	X	X	(X)	X	X	X	X
Salarios mínimos		X	X	(X)	X	X	X	X
Precios		X	X				X	X
Empleo		X	X				X	X
Formación vocacional y profesional							X	X
Salud y seguridad en el trabajo							X	X
Finanzas pública		X	X				X	X
Seguridad social		X	X				X	X
Seguro de pensiones		X	X	LA REFORMA DE LAS PENSIONES			X	X
Seguro de Salud							X	X
La globalización de la economía (integración de la UE), el desarrollo de la tecnología, la competitividad			X				X	X
El diálogo social y CES	X	X	X				X	X

Fuente: Stanojević, M. 2010. "Stabilisation and the beginning of economic recovery: the early chain of social pacts", en P. Pochet et al. (eds.): *After the euro and enlargement: social pacts in the EU*, p. 325.

¹⁷ Stanojevic, M. 2010. "Social Pacts in Slovenia", en P. Pochet et al. (eds): *After the euro and enlargement: social pacts in the EU* (Bruselas, el Instituto Sindical Europeo).

¹⁸ OIT. 2013. *Diálogo social: discusión recurrente en el marco de la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa*, Conferencia Internacional del Trabajo, 102ª reunión, Ginebra, 2013.

Los ejemplos anteriores ilustran el papel que desempeña el diálogo social tripartito en la regulación de la política salarial, especialmente el salario mínimo. Este es el caso porque la consulta tripartita y coordinación de la negociación salarial se asocian con un mejor desempeño del mercado laboral (menor desigualdad salarial y menor desempleo), una participación más estable de los salarios en el ingreso nacional, y respuestas más rápidas a las crisis económicas.



Fuentes y lecturas complementarias

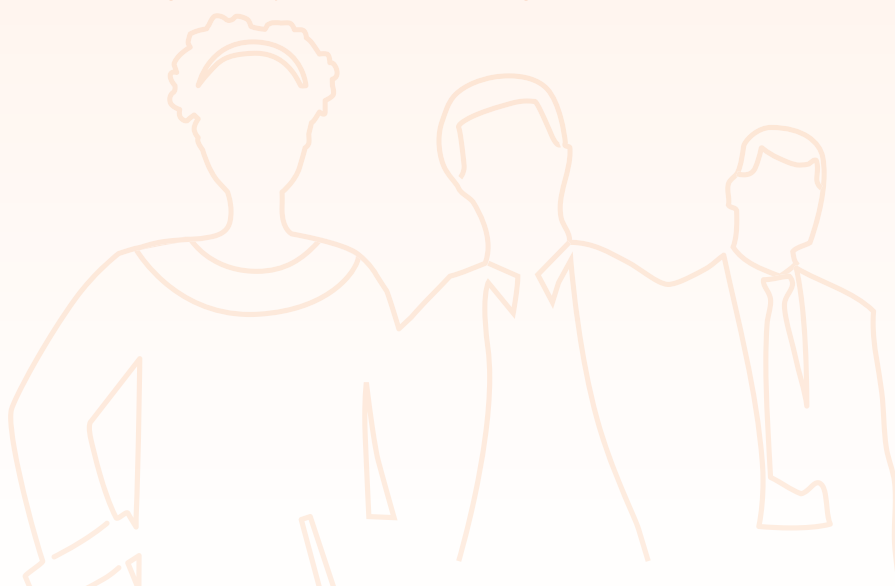
- ▶ Eyraud, F.; Saget, C. 2005. *The fundamentals of minimum wage fixing* (Ginebra, OIT).
- ▶ OIT. *Informe Mundial sobre Salarios* 2008/09; 2010/11; 2012/13.
- ▶ OIT. Convenio sobre la Fijación de Salarios Mínimos, 1970 (Nº 131)
- ▶ OIT. Recomendación sobre la Fijación de Salarios Mínimos, 1970 (Nº 135).

SECCIÓN V

El diálogo social y la seguridad social

La seguridad social y el diálogo social, dos de los pilares del Programa de Trabajo Decente, están interrelacionados y se apoyan mutuamente para alcanzar el objetivo de la justicia social y una globalización justa. Los sistemas de seguridad social eficaces y sostenibles se basan en una buena gobernanza tripartita, una plena rendición de cuentas y la participación de las organizaciones de trabajadores y de empleadores. La participación incluye la intervención de los interlocutores sociales en el diseño de las políticas y las reformas a la seguridad social, así como en la gestión de los regímenes de la seguridad social.

1. Instrumentos de la OIT226
2. La gobernanza tripartita de la seguridad social228
3. El diálogo social y las reformas a la seguridad social230



La seguridad social y el diálogo social, dos de los pilares del Programa de Trabajo Decente, están interrelacionados y se apoyan mutuamente para alcanzar el objetivo de la justicia social y una globalización justa. Los sistemas de seguridad social eficaces y sostenibles se basan en una buena gobernanza tripartita, una plena rendición de cuentas y la participación de las organizaciones de trabajadores y de empleadores. La participación incluye la intervención de los interlocutores sociales en el diseño de las políticas y las reformas a la seguridad social, así como en la gestión de los regímenes de la seguridad social.

1. Instrumentos de la OIT

La representación de los trabajadores y de los empleadores en la gobernanza y la administración de sistemas de seguridad social se refleja en las normas y principios de la OIT relativos a la seguridad social. El Convenio relativo a la Norma Mínima de la Seguridad Social, 1952 (núm. 102), estipula que se administre los regímenes de seguridad social de manera tripartita, de manera que se garantice y fortalezca el diálogo social entre los gobiernos, los empleadores y los trabajadores. Además del Convenio núm. 102, los siguientes instrumentos de la OIT promueven el tripartismo en la seguridad social:

- ▶ El Convenio sobre el Fomento del Empleo y la Protección Contra el Desempleo, 1988 (núm. 168);
- ▶ Recomendación sobre la Consulta (Ramas de Actividad Económica y Ámbito Nacional), 1960 (núm. 113);
- ▶ La Declaración de la OIT sobre la Justicia Social para una Globalización Equitativa (2008);
- ▶ El Pacto Mundial para el Empleo (2009);
- ▶ La Recomendación sobre los Pisos de Protección Social, 2012 (núm. 202).



Nigeria - Fondo Fiduciario del Seguro Social de Nigeria

El Fondo Fiduciario del Seguro Social de Nigeria (NSITF, por sus siglas en inglés) fue establecido en 1994 por el Decreto núm. 73. Tiene por mandato proporcionar las siguientes prestaciones: (a) pensión de jubilación; (b) subsidio de jubilación; (c) pensión por supervivencia; (d) subsidio por defunción; (e) prestación por invalidez; y (f) subsidio por invalidez. El NSITF tiene un Consejo de Administración tripartito compuesto por 11 miembros:

- Presidente del consejo, nombrado por el Presidente de la República;
- Dos representantes sindicales, designados por el Congreso del Trabajo de Nigeria;
- Dos representantes patronales, designados por la Asociación Consultiva de Empleadores de Nigeria;
- Un representante del Ministerio Federal de Empleo, Trabajo y Productividad;
- Un representante del Banco Central de Nigeria;
- Tres Directores Ejecutivos, designados por el Presidente de la República, por recomendación del Ministro;
- Un Director Administrativo, designado por el Presidente de la República, por recomendación del Ministro;

El Consejo de Administración es responsable de:

- La administración del Fondo y la inversión de montos que forman parte del Fondo;
- El pago de las diversas prestaciones a las personas con derecho reconocido a las mismas;
- La administración y el reglamento generales del NSITF.

Fuente: Ley del Fondo Fiduciario del Seguro Social de Nigeria (Nigeria Social Insurance Trust Fund Act), Capítulo N88.

2. La gobernanza tripartita de la seguridad social

Las condiciones necesarias para una gobernanza efectiva

Una condición indispensable para la gobernabilidad efectiva de los sistemas de seguridad social es la disponibilidad de **marcos institucionales adecuados** en relación con el diálogo social, la participación de los interlocutores sociales y partes interesadas, y la responsabilidad general del Estado.

El papel del Estado

El Estado tiene la responsabilidad de establecer marcos apropiados de políticas, legales y regulatorios y de supervisión que garanticen la coherencia de las políticas de seguridad social; esto incluye el diseño y la aplicación coherentes de las políticas y mecanismos eficaces de control:

- ▶ Determina las principales cuestiones en materia de políticas;
- ▶ Implementa marcos financieros y jurídicos sólidos;
- ▶ Se encarga de la supervisión general;
- ▶ Vigila la aplicación de las políticas de seguridad social;
- ▶ Establece órganos consultivos.

El papel de los interlocutores sociales

El aporte y la participación de los interlocutores sociales, como representantes de las personas protegidas y de los empleadores en los consejos de administración de las instituciones de seguridad social, pueden ayudar a dar transparencia a la gestión de los regímenes de seguridad social. Además, la participación de los interlocutores sociales asegura que las políticas respondan a las necesidades de quienes financian y benefician de ellas como contribuyentes y propicien la generación de empleo productivo y el crecimiento económico.

Es importante señalar que la participación efectiva de los interlocutores sociales requiere de **conocimientos técnicos, habilidades y capacidades adecuados**:

- ▶ Supervisan la implementación del sistema;
- ▶ Identifican las cuestiones en materia de políticas;
- ▶ Formulan propuestas de reforma y desarrollo;
- ▶ Representan los intereses de los trabajadores, los empleadores y otros beneficiarios.

El diálogo social efectivo

El diálogo social es esencial para identificar y definir los objetivos prioritarios en materia de políticas. Es una herramienta importante para contribuir al seguimiento de la sostenibilidad financiera y la adecuación social, la eficacia y eficiencia de la gestión y administración de los sistemas de seguridad social. Además, ayuda a garantizar un consenso nacional sobre políticas de seguridad social, tales como:

- ▶ Contribuir a determinar un diseño adecuado de los sistemas de prestaciones;
- ▶ Garantizar la coherencia de las políticas económicas y sociales;
- ▶ Garantizar la buena gobernanza de los mercados de trabajo y la seguridad social;
- ▶ Identificar e implementar mecanismos de respuestas eficaces en tiempos de crisis;
- ▶ Contribuir al desarrollo e implementación de reformas importantes.

La Recomendación sobre los Pisos de Protección Social, 2012 (núm. 202), establece en su artículo 13 (1) que *los Miembros deberían formular y aplicar estrategias nacionales de extensión de la seguridad social basadas en las consultas nacionales realizadas a través de un diálogo social efectivo y de la participación social*.

3. El diálogo social y las reformas a la seguridad social

En el contexto de los cambios demográficos, la asequibilidad y sostenibilidad de los sistemas de seguridad social se discuten ampliamente a nivel mundial. En las décadas por venir, el envejecimiento de la población aumentará el gasto en pensiones, salud y los cuidados a largo plazo. Sin embargo, la evidencia sugiere que a través de un diálogo social efectivo, este desafío puede ser más fácil de manejar. El diálogo social sobre la reforma necesaria puede balancear equitativamente las necesidades sociales y las exigencias financieras y fiscales. Ayuda a resolver las diferencias inevitables y evitar conflictos de interés que podrían retrasar la implementación de las reformas que tanto se necesitan.



© OIT/Crozet M.



Uruguay – Diálogo nacional sobre la seguridad social (DNSS)

En 2007 se creó el Diálogo Nacional sobre Seguridad Social (DNSS) en Uruguay. El DNSS va más allá de las estructuras institucionales existentes y brinda un espacio en el que los trabajadores, los empresarios, la sociedad civil y el Estado se reúnan para formular propuestas. Su objetivo es evaluar el estado actual del sistema de seguridad social y generar propuestas para posibles reformas futuras y fortalecer la gobernanza democrática. El DNSS está organizado en diez mesas temáticas y aborda diversos aspectos de la seguridad social (a saber, los regímenes, la cobertura, la demografía y la financiación de las pensiones).

Reforma

En 2008, al concluir su primera fase, el proceso de diálogo social dio lugar a diez acuerdos básicos. Varios de estos acuerdos sentaron las bases para las reformas; los dos más importantes se ocupan de las normas relativas a las prestaciones por jubilación y desempleo. La reforma del régimen de pensiones por vejez incluyó una reducción en el número mínimo de años de cotización necesarios para tener derecho a una pensión, medidas para facilitar la cobertura de trabajadores con antecedentes de empleo formal interrumpido y una bonificación para las mujeres correspondiente a un año de seguro por niño criado, promoviendo así la igualdad de género. La reforma al programa de prestaciones por desempleo incluyó una mejora en la coordinación con otros programas de seguridad social y con las políticas activas del mercado de trabajo, una extensión de la duración de las prestaciones para los trabajadores desempleados de más edad, la introducción de una fórmula de prestaciones proporcional al tiempo laborado, y una prórroga automática de las prestaciones por dos meses durante periodos de recesión económica.

Fuentes:

- ♦ Diálogo Nacional sobre Seguridad Social: <http://www.dialogoseguridadsocial.org/que-es>.
- ♦ OIT. 2011. *Seguridad social para la justicia social y una globalización equitativa: discusión recurrente sobre la protección social (seguridad social) en virtud de la Declaración de la OIT relativa a la justicia social para una globalización equitativa*, Informe VI, Conferencia Internacional del Trabajo, 102ª Reunión, Ginebra, 2011.



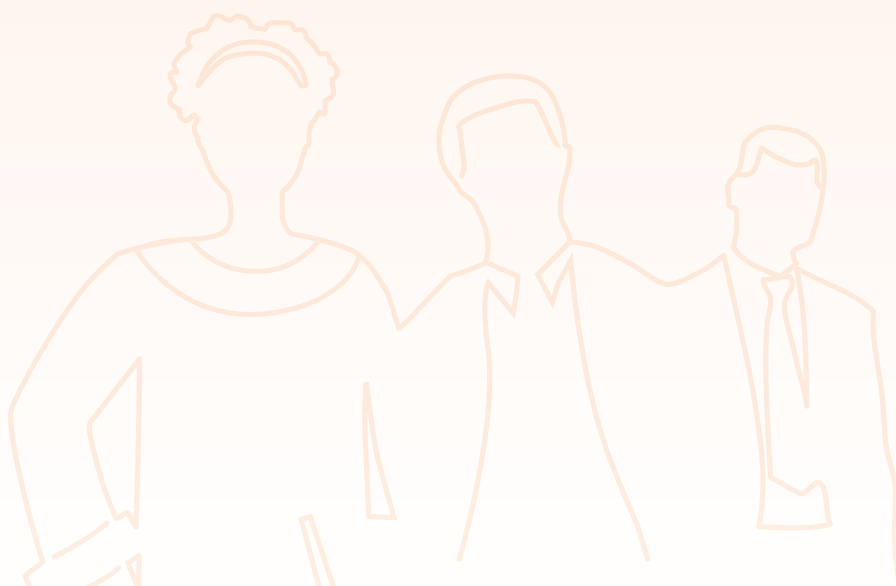
Fuentes y lecturas complementarias

- ▶ OIT. 2011. *Conclusiones relativas a la discusión recurrente sobre la protección social (seguridad social)* (Ginebra).
- ▶ OIT. 2011. *La Seguridad Social y la Primacía del derecho, Estudio general sobre los instrumentos de la seguridad social a la luz de la Declaración de 2008 sobre la justicia social para una globalización equitativa*, Informe III (Parte 1B), Conferencia Internacional del Trabajo, 100ª Reunión, Ginebra, 2011.
- ▶ OIT. 2011. *Seguridad social para la justicia social y una globalización equitativa: discusión recurrente sobre la protección social (seguridad social) en virtud de la Declaración de la OIT relativa a la justicia social para una globalización equitativa*, Informe VI, Conferencia Internacional del Trabajo, 102ª Reunión, Ginebra, 2011.
- ▶ CIF/OIT. 2010. *Governance of Social Security Systems: a Guide for Board Members in Africa*, (Ginebra): http://socialprotection.itsilo.org/pdf-and-pics/library/governance_Guide_EN.
- ▶ Sarfati, H.; Ghellab, Y. 2012. *The political economy of pension reforms in times of global crisis: State unilateralism or social dialogue?* Documento de Trabajo No. 37 (Ginebra, OIT).

SECCIÓN VI

El diálogo social y la economía informal

Hoy en día, un porcentaje importante de la población económicamente activa a nivel mundial se gana el sustento a través de actividades económicas que –en su legislación o en la práctica– no están cubiertas, o lo están insuficientemente, por los acuerdos formales. Existe una necesidad urgente de abordar los déficits de trabajo decente en la economía informal en cuatro áreas clave: el empleo, los derechos, la protección social y la representación. El diálogo social es un instrumento necesario para la gobernanza democrática y la implementación de políticas que apoyen la transición hacia la formalidad. Sin embargo, la representación de los trabajadores del sector informal es un desafío permanente.



El término “economía informal” hace referencia a todas las actividades económicas realizadas por los trabajadores y las unidades económicas que –por ley o en la práctica– no están cubiertas, o están cubiertas de manera insuficiente, por acuerdos formales. Hoy en día, un porcentaje importante de la población económicamente activa a nivel mundial se gana el sustento de esta manera. Particularmente en los países en desarrollo, la economía informal representa entre el 35 y el 90 por ciento del empleo total e incluye un número significativo de trabajadores rurales y migrantes.

Los trabajadores de la economía informal son particularmente vulnerables debido a su falta de voz y representación que les permita reclamar mejores condiciones laborales, oportunidades de empleo, igualdad de género y prestaciones sociales.

En 2002, la Conferencia Internacional del Trabajo adoptó una resolución relativa al trabajo decente y la economía informal que propuso una plataforma de acción integral tripartita compuesta por representantes de los gobiernos y organizaciones de empleadores y de trabajadores de todos los Estados Miembros de la OIT. Existe una necesidad urgente de hacer frente a los déficits de trabajo decente en la economía informal en cuatro áreas clave: el empleo, los derechos, la protección social y la representación. Esta resolución fue reforzada por la Declaración de la OIT sobre la Justicia Social para una Globalización Equitativa, 2008, que establece que estos cuatro pilares del trabajo decente son “inseparables, están interrelacionados y se refuerzan mutuamente.”¹⁹

¹⁹ Más recientemente, una serie de resoluciones de la CIT han hecho recomendaciones específicas en relación con la economía informal; a saber, la promoción de empresas sostenibles (2007), el empleo rural para reducir la pobreza (2008), el desarrollo de competencias (2008), la igualdad de género (2009) y las conclusiones relativas a la discusión recurrente sobre el empleo (2010).

El Pacto Mundial para el Empleo de 2009

En 2009, la Conferencia Internacional del Trabajo adoptó el Pacto Mundial para el Empleo, que reconoció a los trabajadores de la economía informal como especialmente vulnerables a la crisis y propuso medidas políticas para mitigar su impacto y acelerar la recuperación. Las medidas políticas incluyen la implementación de sistemas de garantía de empleo, programas focalizados de empleo, obras públicas, apoyo a las pequeñas y microempresas y la promoción de un piso de protección social.

Fuente: OIT. 2009. *Para recuperarse de la crisis: Un Pacto Mundial para el Empleo*, Conferencia Internacional del Trabajo, 98.ª Reunión, Ginebra, 2009.

El diálogo social es un instrumento necesario para la gobernanza democrática y la implementación de políticas que apoyen la transición hacia la formalidad. Sin embargo, su efectividad depende en particular de la fuerza de las organizaciones de empleadores y de trabajadores involucradas. La representación de los trabajadores del sector informal es un desafío permanente.

Sin una representación adecuada, estos trabajadores no tendrán acceso a una serie de derechos laborales fundamentales. En algunos países (por ejemplo, **Hungría e Irlanda**), los interlocutores sociales han participado en discusiones sobre políticas nacionales relativas a diversos aspectos de la economía informal, tales como el abordaje del problema del trabajo no declarado.

- ▶ En **Sudáfrica**, se ha promulgado políticas de apoyo a los trabajadores informales, incluido el diálogo regular con los representantes de la economía informal y el desarrollo de capacidades para las organizaciones de la economía informal.
- ▶ En **Ghana**, se ha establecido instituciones locales en dos distritos para iniciar el diálogo social entre el gobierno local, los funcionarios electos a la asamblea y representantes de las pequeñas y medianas empresas (PYMEs) y de la sociedad civil. El proyecto desarrolló políticas de acceso al crédito para las PYMEs, extendió la protección social y amplió el acceso de los trabajadores informales a los fondos de pensiones.

- ▶ En la **India**, la Ley Nacional Mahatma Gandhi de Garantía del Empleo Rural (MGNREGA) es la primera ley que amplía las políticas de empleo hacia los sectores no organizados. Es un programa ambicioso que utiliza un enfoque de derechos para abordar temas de desarrollo, seguridad de ingresos para los hogares rurales a través del empleo remunerado garantizado, medidas de control sobre la migración por necesidad de las zonas rurales a las zonas urbanas y la creación de activos durables.²⁰
- ▶ En **Turquía**, durante 2004-07, se celebró discusiones tripartitas con el apoyo de un proyecto de la UE-OIT con el fin de crear conciencia sobre los riesgos de la economía informal a través de los medios de comunicación y se crearon incentivos para registrar las empresas mediante el desarrollo de guías de registro y vínculos con las normativas municipales.²¹

Para contribuir a la reducción del tamaño de la economía informal, los interlocutores sociales pueden desempeñar un papel clave en identificar las carencias de mano de obra y competencias que tienen un efecto en la demanda y la oferta de trabajadores migrantes en el mercado de trabajo. La creación de consenso respecto de los vínculos entre la migración y las políticas de empleo, a través del diálogo social y estrategias de adecuación a las necesidades del mercado de trabajo a largo plazo puede ayudar a garantizar el cumplimiento por parte de empleadores y trabajadores, en tanto que dichas políticas se aplican principalmente en el lugar de trabajo.

El diálogo social también puede referirse a sectores específicos con alta informalidad, como el trabajo doméstico, por ejemplo, como sugiere el ejemplo a continuación.

²⁰ MGNREGA. 2010. Un análisis del trabajo decente y el trabajo verde en el Distrito de Kaimur en Bihar (Nueva Delhi, OIT).

²¹ Hayes, J. 2007. *Tackling unregistered work through social dialogue: The Turkish and European experience* (Ginebra, OIT). Citado en: *Diálogo social: discusión recurrente en el marco de la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa*, Conferencia Internacional del Trabajo, 102ª reunión, Ginebra, 2013.



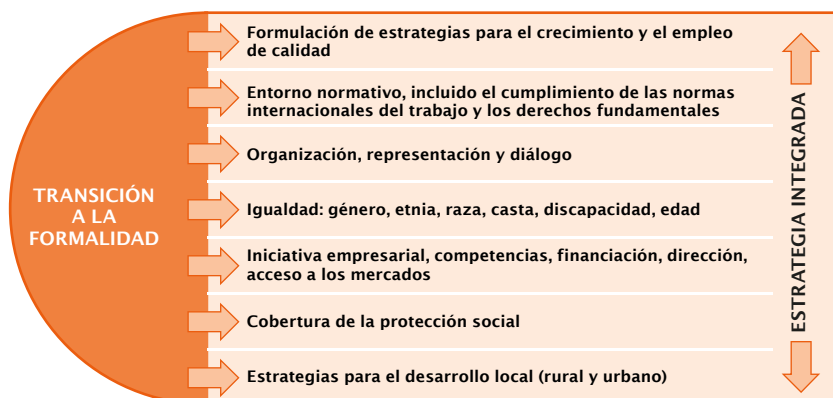
Marcos institucionales para el diálogo social en la economía informal - Filipinas

Filipinas ha creado marcos institucionales para el diálogo social sobre el trabajo doméstico que han fomentado la organización y la representación colectivas, produciendo resultados tangibles en la regulación del trabajo en la economía informal a través del consenso.

El Gobierno, los sindicatos y las asociaciones de trabajadores domésticos, así también como las organizaciones de empleadores, formaron un grupo técnico de trabajo sobre el trabajo doméstico, que analiza y promueve medidas para mejorar las condiciones laborales de los trabajadores domésticos en el país y en el extranjero. Permitió organizar un foro para explorar las necesidades de reforma legal y contribuyó a la redacción de un proyecto de ley sobre el trabajo doméstico que ha alcanzado una etapa avanzada de estudio por parte del Congreso.

En 2012, Filipinas fue uno de los primeros países en ratificar el Convenio de la OIT sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189).

Marco de diagnóstico de la OIT para analizar los procesos y los factores determinantes de la informalidad - Siete áreas clave para la acción política



Fuente: OIT. 2010. *Políticas de empleo para la justicia social y una globalización equitativa; Informe para el punto recurrente sobre el Empleo*, Informe VI, Conferencia Internacional del Trabajo, 99ª Reunión, Ginebra, 2010.



Fuentes y lecturas complementarias

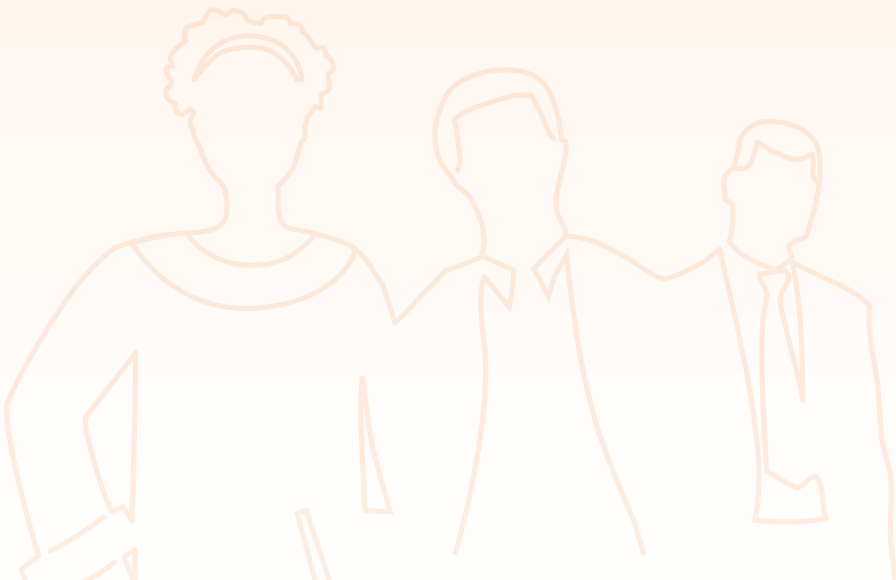
- ▶ OIT. 2012. *Empleo para la Justicia Social y una Globalización Equitativa: Programas de la OIT* (Ginebra, OIT).
- ▶ OIT. 2013. *Diálogo social: Discusión recurrente en el marco de la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa*, Conferencia Internacional del Trabajo, 102ª reunión, Ginebra, 2013; *Informe de la Comisión para la Discusión Recurrente sobre el Diálogo Social*, Conferencia Internacional del Trabajo, 102ª reunión, Ginebra, 2013.
- ▶ OIT. 2013. *La economía informal y el trabajo decente: Una guía de recursos sobre política: apoyo a la transición hacia la formalidad* (Ginebra, OIT).

SECCIÓN VII

El diálogo social y la igualdad de género

El diálogo social y el tripartismo son herramientas de política esenciales para promover la igualdad de género en el mundo del trabajo. El diálogo social puede contribuir a una sociedad más estable y equitativa, y los interlocutores sociales son actores clave en la promoción de dicha igualdad. Sin embargo, la participación de las mujeres sigue siendo relativamente baja en la mayoría de los organismos de diálogo social alrededor del mundo.

1. La participación de las mujeres en las estructuras de la OIT 242
2. El camino a seguir 244



Tanto la igualdad de género como el diálogo social son valores transversales fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo. Desde la adopción de la Declaración relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo (1998), la igualdad y la no discriminación han estado en el corazón del trabajo de la OIT.

La Declaración sobre la Justicia Social para una Globalización Equitativa coloca la igualdad de género como un tema transversal de los cuatro objetivos estratégicos de la OIT –los principios y derechos fundamentales en el trabajo, el empleo, la protección social y el diálogo social y tripartismo.

En este contexto, la CIT de 2009 concluyó su discusión sobre “La igualdad de género como eje del trabajo decente” reafirmando que el diálogo social y el tripartismo son herramientas de política esenciales para promover la igualdad de género en el mundo del trabajo. En ella, se hizo un llamado específico a que se mejore la representación de las mujeres en el diálogo social, incluyendo en la negociación colectiva y en las reuniones de la OIT, mediante el acceso a puestos de liderazgo en los gobiernos y en las organizaciones de empleadores y de trabajadores.

Las normas internacionales del trabajo

Las normas internacionales del trabajo son uno de los medios de acción principales de la OIT para mejorar las condiciones laborales y de vida de mujeres y hombres, y promover la igualdad en el lugar de trabajo para todos los trabajadores. Los cuatro Convenios fundamentales de la OIT que tratan de la igualdad de género utilizados para promover estos principios son:

- Convenio sobre la Discriminación (Empleo y Ocupación), 1958 (núm. 111);
- Convenio sobre Igualdad de Remuneración, 1951 (núm. 100);
- Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 156);
- Convenio sobre la Protección de la Maternidad, 2000 (núm. 183).

Por otra parte, la Recomendación sobre el VIH y el SIDA, 2010 (núm. 200), solicita que se adopte medidas en el lugar de trabajo que garanticen la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer (párr. 14 (b)).

El diálogo social puede contribuir a una sociedad más estable y equitativa, y los interlocutores sociales son actores clave en la promoción de dicha igualdad. Sin embargo, para promover la equidad de género, se debe considerar dos cuestiones:

- ▶ En primer lugar, un aumento en la participación y la condición de la mujer, incluyendo a mujeres en puestos de toma de decisiones, en los órganos tripartitos y dentro de los grupos del gobierno y en las organizaciones de trabajadores y de empleadores;
- ▶ En segundo lugar, la introducción de los temas de igualdad de género y la negociación colectiva en la agenda del diálogo social, con el fin de reflejar la naturaleza cambiante de los mercados laborales y las tendencias que caracterizan al mundo del trabajo. Esto requerirá de formación para los representantes en el tema de la igualdad de género y un aumento en el número de mujeres negociadoras.

La participación de las mujeres sigue siendo relativamente baja en la mayoría de los organismos de diálogo social alrededor del mundo. Un estudio de la OIT sobre la participación de las mujeres en estas instituciones recopiló datos de 48 instituciones de todas las regiones del mundo.²² Se encontró que las mujeres representan menos del 15 por ciento del total de miembros, lo que está muy por debajo del objetivo del 30 por ciento fijado por las Naciones Unidas en 1990 para aumentar el número de mujeres en los órganos decisorios y de formulación de políticas.

Los gobiernos muestran las mayores tasas de participación de las mujeres en estos organismos (19 por ciento), seguidos de los representantes de los trabajadores con el 13 por ciento y de los representantes de los empleadores con el 10 por ciento. Las razones de este mayor porcentaje de mujeres en puestos directivos al interior de los grupos de gobierno pueden ser el entorno más favorable que ofrece la administración pública a las mujeres para equilibrar los compromisos laborales y familiares y los criterios claros establecidos para el ascenso.

Por regiones, Europa tiene el mayor porcentaje de participación de las mujeres con el 16.76 por ciento, seguida de América Latina y el Caribe

²² Breneman-Pennas, T.; Rueda Catry, M. 2008. *Women's participation in social dialogue institutions at the national level*, Documento núm. 16 (Ginebra, OIT).

con el 14.16 por ciento, África, con el 12.34 por ciento y Asia con el 11.21 por ciento.



Comisión Tripartita para la Igualdad de Oportunidades y Trato en el Empleo

En el marco de un proyecto del CIF-OIT sobre los Derechos de las Mujeres Trabajadoras, se creó en **Argentina, Brasil, Chile, Paraguay y Uruguay** Comisiones Tripartitas para la Igualdad de Oportunidades y de Trato en el Empleo (CTIOTE). La creación de las CTIOTE fue el resultado de la iniciativa de los gobiernos –a través de sus Ministerios de Trabajo, en colaboración con sus Secretarías de la Mujer– de hacer un llamado a los empleadores y los trabajadores a participar en las iniciativas para la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres.

Las Comisiones están compuestas por el gobierno (el Ministerio de Trabajo y el Ministerio de Asuntos de la Mujer) y las organizaciones de empleadores y de trabajadores. Entre sus principales logros se encuentran la reciente Ley sobre Trabajo Doméstico en Uruguay (2006) y la ratificación del Convenio de la OIT sobre los Trabajadores con Responsabilidades Familiares, 1981 (núm. 156), en 2007, dirigida por la Comisión Tripartita en Paraguay.

Fuente: OIT, 2009. El Diálogo Social en acción: Dándoles voz y elección a mujeres y hombres, La Oficina para la Igualdad de Género (Ginebra).

1. La participación de las mujeres en las estructuras de la OIT

La OIT ha monitoreado continuamente la participación de mujeres y hombres en las reuniones de la Conferencia Internacional del Trabajo. En 1991, la Conferencia Internacional del Trabajo adoptó una resolución en su 78.^a reunión, pidiendo a los gobiernos y las organizaciones de trabajadores y de empleadores para incluir a más mujeres en sus delegaciones. En 2009, el Director General de la OIT desafió a los Estados Miembros a cumplir con una cuota del 35 por ciento de delegadas para el año 2011. Este objetivo no se cumplió. En la CIT del 2012 sólo el 26.9 por ciento de todos los delegados acreditados, delegados suplentes y asesores eran mujeres.

Europa tuvo un 35.8 por ciento de participación femenina, seguida de las Américas con el 32.3 por ciento, mientras que los Estados Árabes tuvieron la menor participación femenina con un 11.7 por ciento. Dado el insuficiente progreso registrado, en un esfuerzo por analizar la situación y ofrecer posibles estrategias de mejora, la Oficina contactó a los 22 gobiernos con un mínimo de 50 por ciento de mujeres en sus delegaciones en 2011, para identificar los factores que habían contribuido a su éxito. Estos fueron:

- ▶ Muchos de los países con mejor desempeño tenían una política de gobierno o plan de acción de igualdad de género vigente;
- ▶ En la mitad de los países que respondieron, existía la figura de un asesor de alto nivel o Ministerio de la equidad de género;
- ▶ Algunos de los países tenían un compromiso informal por lograr la paridad de género en los nombramientos de las delegaciones, y muchos se habían beneficiado de las sesiones de estímulo e informativas de la OIT durante la Conferencia.

La Igualdad de Género en la Agenda de Diálogo Social

En las últimas décadas, la participación de las mujeres en el diálogo social ha ido en aumento; en consecuencia, las mujeres han asumido un papel más activo de cara a situar las cuestiones de igualdad de género en el primer plano de la agenda. Para salvaguardar dicha tendencia, es importante que las cuestiones de género estén en la cima de las prioridades de las agendas de dichas instituciones.

Por ejemplo, en **Grecia**, el Consejo Socioeconómico tripartito asesora al Gobierno y a los interlocutores sociales en la promoción de los principios de igualdad de trato y no discriminación, y fomenta el diálogo con organizaciones representativas.

En **España**, el Consejo Económico y Social tripartito (CES) se ha ocupado de la aplicación de las disposiciones de igualdad en los convenios colectivos. Tales organismos suelen ser creados por los gobiernos “para servir de órganos asesores y consultivos de su política y legislación ... en lugar de promover y monitorizar las disposiciones sobre la igualdad de oportunidades en los convenios colectivos.”

Fuente: <http://www.eurofound.europa.eu>.

2. El camino a seguir

La participación de las mujeres y la igualdad de género en los procesos de diálogo social se puede mejorar de diversas maneras:

- ▶ Los países deben ratificar y aplicar efectivamente los convenios fundamentales de la OIT que abordan la igualdad de género; estos son en particular los Convenios núms. 100 y 111;
- ▶ Se debe establecer mecanismos tales como cuotas y nombrar oficiales de igualdad para aumentar la representación femenina en las instituciones nacionales de diálogo social, los sindicatos y las organizaciones de empleadores;
- ▶ Se debe desarrollar las competencias de las mujeres mediante la formación y educación que les proporcione las herramientas necesarias para participar eficazmente en el diálogo social;
- ▶ Fortalecer la capacidad de los interlocutores sociales y sus representantes en materia de igualdad de género y la incorporación de la perspectiva de género;
- ▶ Se debe abogar por las ventajas de la igualdad de género y la no discriminación en el mundo del trabajo a través de campañas educativas y en los medios de comunicación.

VII



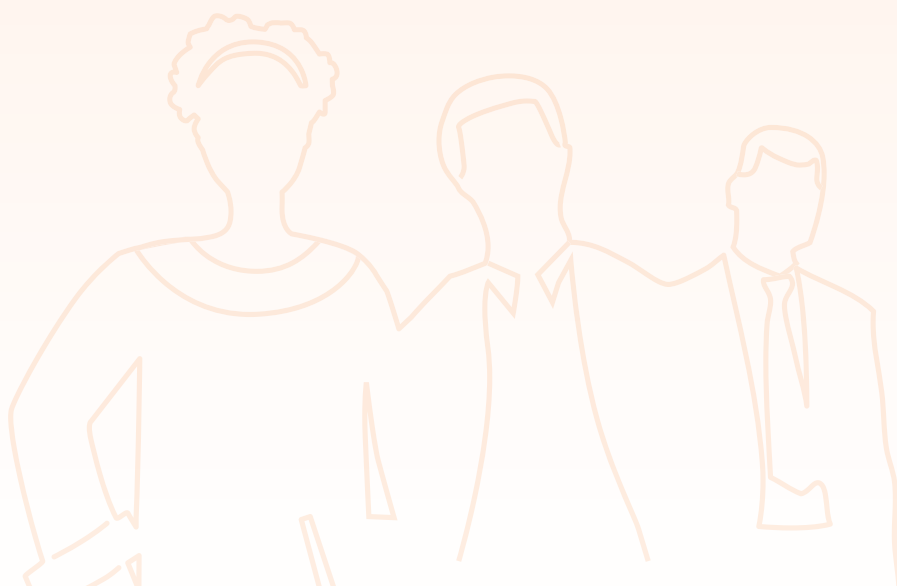
Fuentes y lecturas complementarias

- ▶ OIT. 2009. *La igualdad de género como eje del trabajo decente*, Informe VI, Conferencia Internacional del Trabajo, 98ª Reunión, Ginebra, 2009.
- ▶ OIT. 2009. *El diálogo social en acción: Dándoles voz y elección a mujeres y hombres*, La Oficina para la Igualdad de Género (Ginebra).
- ▶ OIT. 2012. *Gender Equality and Social Dialogue: An Annotated Bibliography*, Sector de Diálogo Social (Ginebra).
- ▶ Breneman-Pennas, T.; Rueda Catry, M. 2008. *Women's participation in social dialogue institutions at the national level*, Diálogo Social, Departamento de Legislación y Administración del Trabajo, Documento núm. 16, DIALOGUE (Ginebra, OIT).
- ▶ Briskin, L.; Muller, A. 2011. *Promoting gender equality through social dialogue: Global trends and persistent obstacles*, DIALOGUE (Ginebra, OIT).

SECCIÓN VIII

El diálogo social y los derechos fundamentales en el trabajo

El diálogo social y el tripartismo son vías importantes para la promoción de la realización efectiva de los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo (FPRW). Donde haya empleos disponibles, y la protección social y el diálogo social sean una realidad, las perspectivas para el ejercicio de los principios y derechos fundamentales en el trabajo serán mucho más favorables. La promoción de los principios y derechos fundamentales en el trabajo es un factor de éxito subyacente al diálogo social. A su vez, la participación y consulta de las organizaciones de empleadores y trabajadores en el establecimiento de normas, así también como en los procesos de supervisión y en las actividades destinadas a mejorar la aplicación de las normas, son clave para el cumplimiento de los principios y derechos fundamentales en el trabajo en todas las regiones del mundo.



Los principios y derechos fundamentales en el trabajo (FPRW) se derivan de la Declaración de 1998 y están consagrados en los ocho convenios fundamentales de la Organización: Convenio sobre la Libertad Sindical y la Protección del Derecho de Sindicación, 1948 (núm. 87); Convenio sobre el Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva, 1949 (núm. 98); Convenio sobre el Trabajo Forzoso, 1930 (núm. 29); Convenio sobre la Abolición del Trabajo Forzoso, 1957 (núm. 105); Convenio sobre la Edad Mínima, 1973 (núm. 138); Convenio sobre las Peores Formas de Trabajo Infantil, 1999 (núm. 182); Convenio sobre Igualdad de Remuneración, 1951 (núm. 100); y el Convenio sobre la Discriminación (Empleo y Ocupación), 1958 (núm. 111).

La Declaración de 1998 de la OIT sobre los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento recuerda que los Estados Miembros tienen la obligación de respetar y promover los principios y derechos fundamentales en el trabajo aun cuando no hayan ratificado los convenios pertinentes. Un nuevo reconocimiento de la importancia de estos principios y derechos se hizo en el Pacto Mundial para el Empleo, que recuerda que “el respeto de los principios y derechos fundamentales en el trabajo, el fortalecimiento de la protección social, la promoción de la igualdad de género y el fomento de la expresión, de la participación y del diálogo social son esenciales para la recuperación y el desarrollo.” Además, la promoción del diálogo social y la garantía de los derechos en el trabajo constituyen dos de los cuatro objetivos estratégicos de la OIT que sustentan el Programa de Trabajo Decente.

El diálogo social y el tripartismo son vías importantes para la promoción de la realización efectiva de los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Donde haya empleos disponibles, y la protección social y el diálogo social sean una realidad, las perspectivas para el ejercicio de los principios y derechos fundamentales en el trabajo serán mucho más favorables. La promoción de los principios y derechos fundamentales en el trabajo es un factor de éxito subyacente al diálogo social. A su vez, la participación y consulta de las organizaciones de empleadores y trabajadores en el establecimiento de normas, así también como en los procesos de supervisión y en las actividades destinadas a mejorar la aplicación de las mismas, son clave para el cumplimiento de los principios y derechos fundamentales en el trabajo en todas las regiones del mundo.

La libertad sindical – La libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva son condiciones centrales del diálogo y el progreso social en la agenda de trabajo decente. Son vitales para que los empleadores y los trabajadores establezcan y se unan a las organizaciones que estimen convenientes y actúen como actores independientes y legítimos en los espacios de diálogo social junto con el gobierno. La existencia de un diálogo social constructivo entre partes independientes es un aporte crucial al desarrollo de las políticas económicas y sociales sólidas, incluidas las relativas al empleo y la protección social que toman en cuenta los intereses y necesidades de todos los actores de la economía (véase el Capítulo III de la Parte I de la guía).



El diálogo social y los derechos de los trabajadores en las zonas francas industriales de Sri Lanka

En 2009, la OIT puso en marcha un proyecto de cooperación técnica sobre la promoción de los principios y derechos fundamentales en el trabajo en Sri Lanka. El proyecto ha contribuido a que los mandantes tripartitos realicen progresos significativos hacia un mayor cumplimiento de la legislación laboral en las zonas francas industriales (ZFI).

En un principio, el proyecto permitió impartir a 4,200 directivos y trabajadores de ZFI formación sobre los derechos fundamentales en el trabajo, además de ayudar a la organización de empleadores a crear una Red de Recursos Humanos, que en menos de un año llegó a reunir a 400 miembros. Gracias a la asistencia técnica prestada por conducto de este proyecto, los mandantes tripartitos también adoptaron una serie de medidas prácticas y jurídicas para el ejercicio y el respeto de los derechos fundamentales en el trabajo, incluido el derecho de libertad sindical y de asociación. Ello desembocó en la institución, dentro de las ZFI, de centros de ayuda para los sindicatos, donde los trabajadores y sus representantes pueden reunirse y llevar a cabo sus actividades.

Los centros están ubicados en tres de las ZFI más grandes de Sri Lanka, donde se concentra el 61 por ciento de la mano de obra, integrada principalmente por mujeres jóvenes. Se logró un acuerdo tripartito para aumentar las multas por prácticas laborales inicuas y el Ministerio de Trabajo emitió una circular a fin de mejorar la aplicación de la normativa sobre referéndums. El proyecto también ha permitido apoyar las iniciativas del Ministerio encaminadas a fortalecer los servicios de inspección del trabajo y de ejecución efectiva de las normas laborales.

Fuente: OIT. 2013. *Diálogo social: discusión recurrente en el marco de la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa*, Conferencia Internacional del Trabajo, 102ª reunión, Ginebra, 2013, párr. 331.

La lucha contra la discriminación – El diálogo social y el tripartismo son herramientas con alto potencial para la lucha contra todas las formas de discriminación en el empleo y la ocupación. A través de su participación en la formulación de políticas de empleo y sociales, los interlocutores sociales pueden ayudar a encontrar maneras para que todos –sin discriminación por motivos de sexo, raza, nacionalidad o discapacidad, entre otros– disfruten de igualdad de oportunidades para progresar en el lugar de trabajo.

En particular, para cerrar la brecha salarial de género en el mundo del trabajo se necesita de políticas activas de empleo por parte de los gobiernos, acción por parte de los interlocutores sociales y el reconocimiento de que ésta existe en diferentes dimensiones. Sin embargo, en muchos países aún se necesita establecer o reforzar los mecanismos institucionales, incluidos los procesos de diálogo social tripartito, que permitan que haya avances en materia de igualdad de oportunidades y de trato. Promover el acceso de las mujeres a puestos de toma de decisiones y la diversidad de género en las estructuras de las organizaciones de trabajadores y de empleadores y de las instituciones de diálogo social ayudará a avanzar hacia el objetivo de lograr la equidad.

La abolición del trabajo forzoso – El trabajo forzoso es un problema global que afecta a muchos países alrededor del mundo. La mayor parte del trabajo forzoso sigue teniendo lugar en los países en desarrollo, a menudo en la economía informal y en regiones aisladas con deficiencias en materia de infraestructura, la inspección del trabajo y la aplicación de la ley. Erradicar el trabajo forzoso plantea una serie de preguntas, que requieren respuestas diferentes. Las soluciones sólo se pueden encontrar a través de políticas y programas integrados que combinen la aplicación de ley con medidas proactivas de prevención y protección, y empoderen las personas en riesgo de trabajo forzoso para defender sus propios derechos.

El diálogo social y las consultas tripartitas pueden lograr resultados tangibles y duraderos en estas áreas, como lo demuestran las experiencias de muchos países. La participación tripartita puede generar el consenso necesario acerca de los medios para prevenir y remediar las formas modernas de trabajo forzoso. El desafío es encontrar los medios adecuados, a través de planes de acción nacionales u otros mecanismos de aplicación, para reunir a los actores tripartitos, examinar las razones

subyacentes de las prácticas laborales coercitivas y revisar la necesidad de normas y regulaciones, junto con los mecanismos de control adecuados.

A un nivel más global también se toma iniciativas para promover el diálogo en estas áreas. Por ejemplo, en noviembre de 2008, las empresas miembros del sindicato global Union Network International (UNI) y de la Confederación Internacional de Agencias Privadas de Empleo (CIETT) iniciaron un diálogo social a nivel mundial para lograr condiciones justas para el sector de las agencias de trabajo temporal con el fin de, entre otras cosas, evitar la competencia desleal por agencias fraudulentas y luchar contra la trata de personas. Ambas partes expresaron su apoyo al establecimiento de un marco normativo adecuado para la industria.

Cada vez más, los mandantes tripartitos de la OIT deben combinar sus esfuerzos para hacer frente a los complejos problemas del trabajo forzoso.



Perú - Institución tripartita permanente contra el trabajo forzoso

Un estudio llevado a cabo en 2004 por la OIT y el Ministerio de Trabajo y Empleo del Perú confirmó la existencia de trabajo forzoso en las actividades de tala ilegal de árboles tropicales en la región amazónica. Se estimaba que había unas 33,000 víctimas, la mayoría aborígenes. Poco después, con el apoyo de la OIT, el Gobierno peruano inició la elaboración de un plan de acción nacional destinado a combatir el trabajo forzoso, en el marco de un proceso dirigido por el Ministerio de Trabajo que contaba con la participación de diversas instituciones y expertos del sector público y de la sociedad civil. En enero de 2007 se creó una Comisión Nacional Permanente Tripartita contra el Trabajo Forzoso, encargada de coordinar las políticas y acciones a escala nacional y regional. El 1.º de mayo de 2007, el Presidente García dio a conocer oficialmente el Plan Nacional para Combatir el Trabajo Forzoso.

Los logros incluyen la creación en la Policía Nacional de una división contra la trata de seres humanos; la inclusión en el plan de estudios del Ministerio de Educación de temas relativos al trabajo forzoso; la adopción de duras sanciones contra la tala ilegal; la elaboración de una estrategia de comunicación en materia de trabajo forzoso, y una amplia capacitación de los funcionarios públicos y algunas de las principales partes interesadas.

Con el apoyo de la OIT, la Comisión Nacional contra el Trabajo Forzoso aprobó el Plan Nacional 2013-2017, en el que se ha prestado mayor atención a los siguientes sectores: la explotación maderera en la Amazonía, la minería informal y el trabajo doméstico.

Fuente: OIT. 2009. *El costo de la coacción, Informe global con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo: Informe del Director-General, Conferencia Internacional del Trabajo, 98ª Reunión, Ginebra, 2009, párr. 189.*

La lucha contra el trabajo infantil – La obligación primordial de eliminar el trabajo infantil corresponde a los Estados Miembros y, desde su creación, el Programa Internacional para la Erradicación del Trabajo Infantil de la OIT (IPEC) se ha centrado en fomentar la apropiación y la sostenibilidad del compromiso nacional de participación tripartita. Las organizaciones de empleadores y de trabajadores han sido pioneras en la promoción de las normas internacionales del trabajo, incluidas las relativas a la prohibición y la eliminación del trabajo infantil. Sin embargo, para que el diálogo social contribuya a la erradicación del trabajo infantil, no sólo a través de la elaboración de políticas, sino también a través de acciones y la negociación colectiva en el lugar de trabajo, el Estado puede y debe fomentar relaciones bipartitas constructivas entre los empleadores y los sindicatos.²³

El gobierno es responsable de la creación de un clima político e institucional –y un marco jurídico– estable que permita a las organizaciones de empleadores y de trabajadores operar libremente, sin injerencia ni temor a represalias. Por otra parte, el gobierno debe organizar consultas tripartitas para contribuir a la eliminación sostenible y de largo plazo del trabajo infantil en todo el mundo –en particular, en los planes nacionales de acción sobre el trabajo infantil y en la determinación del listado nacional de las formas peligrosas de trabajo que deben quedar prohibidas para los niños menores de 18 años. La integración del diálogo social y de una mayor comprensión de las relaciones laborales en sus políticas y actividades contra el trabajo infantil constituye uno de los principales objetivos de la OIT.

Para alcanzar ese objetivo, se requiere de un enfoque de múltiples niveles –global, nacional, sectorial y local– para apoyar a los interlocutores sociales. A nivel nacional, los gobiernos y los sindicatos y las confederaciones nacionales de empleadores participan en un diálogo nacional tripartito sobre políticas, y pueden necesitar apoyo para la formación y puesta en marcha de los comités directivos nacionales sobre el trabajo infantil, para la elaboración de las declaraciones bipartitas de los interlocutores sociales y, en su caso, para el establecimiento de sus estructuras locales. IPEC ha apoyado el establecimiento de planes de acción nacionales en 64 países, la creación de unidades de trabajo

²³ Véase el Convenio de la OIT núm. 98, Art. 4.

infantil en los ministerios de trabajo y, en colaboración con ACTRAV y ACT/EMP, de comités directivos nacionales tripartitos. Ha capacitado a 217 puntos focales de trabajo infantil de las centrales sindicales nacionales, incluyendo en casi todas las centrales de las Américas y de Asia (junio de 2013).

La introducción en 2001 del enfoque de Programas de Duración Determinada (PDD), como lo exige el Convenio núm. 182 de la OIT, dio aún mayor prominencia al principio de la apropiación nacional.

Los PDD dejaron en claro que la acción integral contra el trabajo infantil requería de intervenciones múltiples en materia de políticas y programas y de la incorporación de la problemática del trabajo infantil en las prioridades de desarrollo a nivel macro de las políticas socio-económicas de los Estados Miembros. Esto ha requerido del apoyo al fortalecimiento de las capacidades institucionales y la apropiación nacional del compromiso de participación tripartita para integrar e incorporar la problemática del trabajo infantil en las agendas ministeriales no sólo de los ministerios de trabajo sino también de los ministerios de planificación, educación, salud y bienestar social, y en los programas y presupuestos correspondientes.

El Plan de Acción Mundial de la OIT de 2006 sobre la eliminación del trabajo infantil requirió un compromiso político explícito para diseñar e instaurar en el 2008, medidas apropiadas de duración determinada para eliminar las peores formas del trabajo infantil. En algunos casos, los interlocutores tripartitos han impulsado el proceso de los planes de acción nacional, por ejemplo, en Benín y Senegal durante el año 2012; y en Burkina Faso, los actores clave impulsaron la adopción del Plan después de que finalizaron los proyectos de IPEC. El Plan de Acción Mundial 2010, que incorpora la Hoja de Ruta adoptada en la Conferencia Mundial del Trabajo Infantil en La Haya, puso creciente énfasis en vincular los planes nacionales a las políticas públicas que abordan las causas fundamentales del trabajo infantil (incluyendo en materia de educación, protección social, empleo juvenil y los esfuerzos para promover el trabajo decente para los adultos).



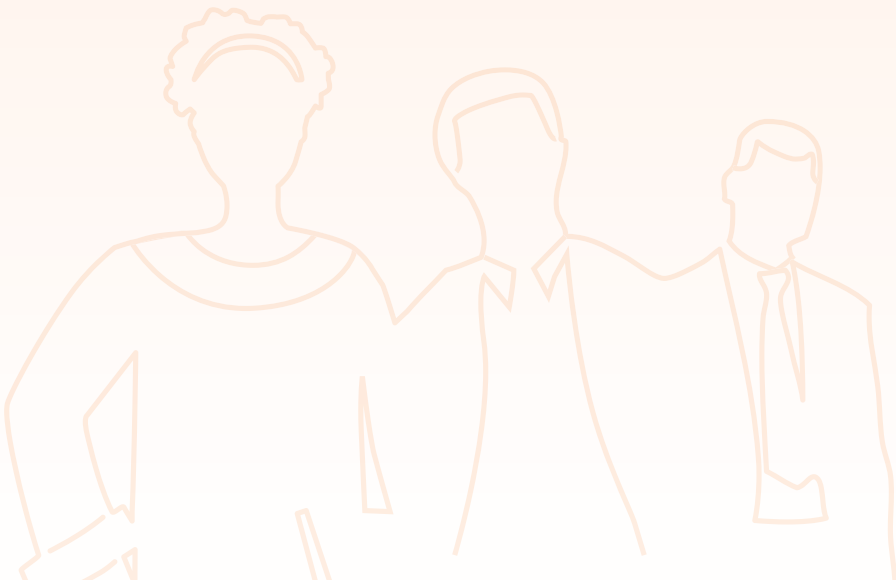
Fuentes y lecturas complementarias

- ▶ OIT. 2009. *El costo de la coacción, Informe global con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo*: Informe del Director-General, Conferencia Internacional del Trabajo, 98ª Reunión, Ginebra, 2009.
- ▶ OIT. 2012. *Principios y derechos fundamentales en el trabajo: Del compromiso a la acción*, Discusión recurrente en el marco de la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa y con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, Conferencia Internacional del Trabajo, 101ª Reunión, Ginebra, 2012.
- ▶ Sitio web de la DECLARACIÓN DE LA OIT: <http://www.ilo.org/declaration>.
- ▶ Sitio web de la OIT/IPEC: <http://www.ilo.org/ipec>.
- ▶ Departamento de NORMAS DE LA OIT: <http://www.ilo.org/global/standards>.

SECCIÓN IX

El diálogo social y la transición hacia una economía verde

Una estrecha cooperación y diálogo entre el gobierno y los interlocutores sociales es fundamental para el éxito de la transición a una economía verde. Un diálogo social eficaz es necesario para garantizar que las políticas medioambientales y de empleo y las estrategias de desarrollo sean coherentes y sostenibles.



El cambio climático y el deterioro de los recursos naturales se encuentran entre los desafíos globales más grandes del siglo XXI. Para superar las amenazas que el cambio climático impone a las sociedades y economías, es crucial el cambio a una economía sostenible con bajas emisiones de carbono y que haga un uso eficiente de los recursos.

La transición hacia una economía más verde implica cambios fundamentales en los patrones de producción y consumo a todos los niveles, lo que conducirá a la creación, destrucción y reasignación de los puestos de trabajo. La noción de una “transición justa,” que se ha venido utilizando cada vez más en el debate sobre el cambio climático, se basa en la idea de que la transición a una economía más verde y con bajas emisiones de carbono tiene que ser incluyente y que los inevitables costos laborales y sociales son compartidos por todos.

Una estrecha cooperación y diálogo entre el gobierno y los interlocutores sociales es fundamental para el éxito de la transición a una economía verde. El diálogo social es clave para desarrollar medidas eficaces para mitigar el impacto del cambio climático y crear puestos de trabajo y empresas sostenibles. Es un instrumento válido en el análisis de los efectos de las políticas de cambio climático sobre la competitividad, el empleo y la cohesión social. Un diálogo social eficaz es necesario para garantizar que las políticas medioambientales y de empleo y las estrategias de desarrollo sean coherentes y sostenibles.



India - Grupo de Trabajo Multilateral sobre Cambio Climático y Empleo Verde

Nivel: Nacional

Actores: El gobierno, trabajadores, empleadores y diversos intereses

Proceso: Formal

En 2009 se estableció en la India el Grupo de Trabajo Multilateral sobre Cambio Climático y Empleos Verdes bajo el liderazgo del Ministerio de Trabajo y Empleo, con el apoyo de la OIT.

El grupo de trabajo tiene como objetivo reunir a los representantes de diversos departamentos gubernamentales, organizaciones de trabajadores y de empleadores, institutos de investigación y otros grupos de la sociedad civil para abordar las dimensiones de empleo y mercado de trabajo de las políticas y estrategias ambientales. El grupo de trabajo busca promover conciencia y el diálogo sobre los empleos verdes entre una gama de instituciones diversas, fomentando así un amplio apoyo a una transición justa hacia una economía más sostenible, al tiempo que ofrece ayuda para mejorar la coordinación interinstitucional e interministerial y la coherencia de las políticas.



Sudáfrica – Comité Nacional para el Cambio Climático (NCCC, por sus siglas en inglés)

Nivel: Nacional

Actores: El gobierno, trabajadores, empleadores y diversos intereses

Proceso: Formal

El NCCC, creado en 1994, asesora al gobierno en temas de cambio climático. En 2011 se firmó el Acuerdo de Economía Verde entre el Gobierno, los interlocutores sociales y otras partes interesadas, iniciando una “alianza verde” que está comprometida con la construcción y expansión de la economía verde. El Acuerdo es una de las alianzas sociales más amplias de desarrollo de la “economía verde” en el mundo, con vistas a crear 300,000 puestos de trabajo en los próximos diez años. Contiene compromisos de cada una de las partes, así como un mecanismo de monitoreo y evaluación para garantizar que se cumplan los objetivos del Acuerdo.

Fuentes:

- ♦ OIT. 2011. *Green Jobs Programme for Asia and the Pacific*, Documento de Antecedentes No. 1 - agosto de 2011 (Oficina Regional para Asia y el Pacífico).
- ♦ OIT. 2012. *Social dialogue for sustainable development: A review of national and regional experiences* (Ginebra).
- ♦ OIT. 2012. *Hacia el desarrollo sostenible: Oportunidades de trabajo decente e inclusión social en una economía verde* (Ginebra).

Los Consejos Económicos y Sociales (CES) e instituciones similares pueden desempeñar un papel importante en el debate sobre el avance hacia una economía verde. Los CES reúnen a representantes del gobierno, trabajadores, empleadores y otras partes interesadas para evaluar e intercambiar ideas sobre las políticas públicas sociales y económicas, que incluyen las cuestiones del empleo y el medio ambiente. En vista de su mandato y tareas fundamentales, los CES pueden garantizar que sus recomendaciones de políticas incluyan las iniciativas y medidas de los interlocutores sociales en materia de políticas ambientales, el desarrollo sostenible y el acceso al trabajo decente.



Francia – Consejo Económico, Social y Ambiental (CESE, por sus siglas en francés)

Nivel: Nacional

Actores: Trabajadores, empleadores y diversos intereses

Proceso: Formal

El Consejo Económico, Social y Ambiental (CESE) considera que la transición energética debe ser una respuesta a los desafíos climáticos, ecológicos, económicos y sociales de la actualidad. Requerirá de un compromiso proactivo con el fin de lograr una sociedad baja en carbono y eficiente en el uso de la energía que sólo una voluntad política firme puede crear.

El CESE ha formulado sus recomendaciones sobre la transición y la eficiencia energéticas en dos informes:

- La transición energética: 2020-2050 – un futuro por construir, una ruta a trazar;
- Eficiencia energética: La capacidad de ahorro, un objetivo prioritario.

Las recomendaciones del CESE en materia de la transición energética (2020-2050) se basan en los siguientes puntos:

- Una transición energética al servicio del rendimiento socioeconómico;
- Redefinición de la matriz energética;
- Movilización de actores y medios a la altura del desafío climático;

Elaboración de una hoja de ruta que promueva y desarrolle la innovación. La ambición en materia de eficiencia energética implica:

- A nivel comunitario, que el objetivo de un ahorro energético del 20 por ciento con vistas a 2020 sea vinculante;
- A nivel francés, que las políticas públicas de la eficiencia energética se inscriban en una visión a largo plazo, se basen en los logros del Foro de Grenelle sobre el Medio Ambiente y eviten cualquier señal que debilite el avance de los esfuerzos.

Las propuestas del CESE en materia de eficiencia energética se articulan en torno a los siguientes temas:

- Edificios residenciales y del sector terciario;
- La pobreza energética;
- La industria y la agricultura;
- La situación particular de los territorios de ultramar.

Fuente: Oportunidades de trabajo decente e inclusión social en una economía verde (Ginebra).



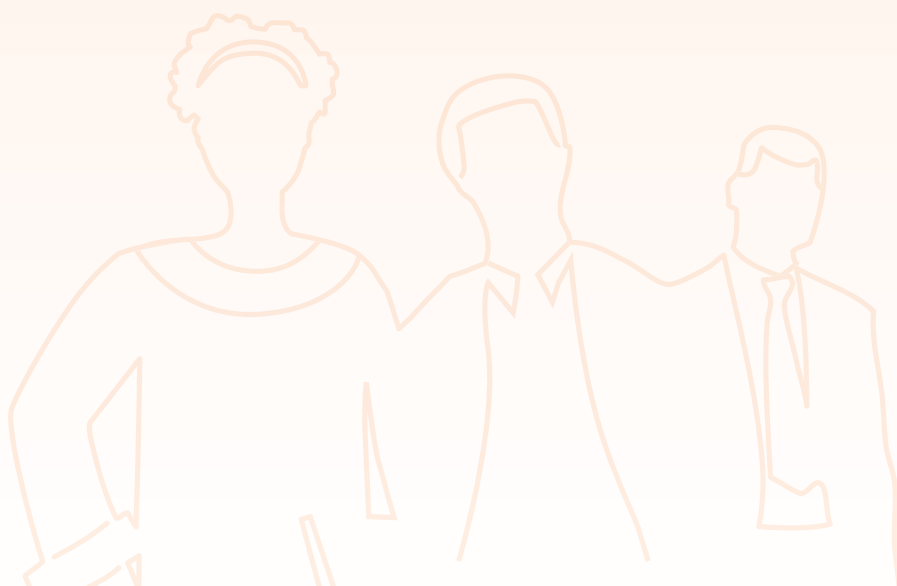
Fuentes y lecturas complementarias

- ▶ OIT. Programa de Empleo Verde (Ginebra).
- ▶ OIT. 2010. “Cambio climático y trabajo: La necesidad de una ‘transición justa’ “, en *Boletín Internacional de Investigación Sindical*. Vol. 2, No. 2 (Ginebra).
- ▶ OIT. 2012. *Social dialogue for sustainable development: A review of national and regional experiences* (Ginebra).
- ▶ OIT/OCDE. 2012. *Sustainable development, green growth and quality employment: Realizing the potential for mutually reinforcing policies*, Documento de antecedentes para la Reunión de Ministros de Trabajo y Empleo de G20, Guadalajara, 17-18 de mayo de 2012.
- ▶ Olsen, L. 2009. *The Employment Effects of Climate Change and Climate Change Responses: A Role for International Labour Standards?* Red Sindical Mundial de Investigación, Documento de Discusión No. 12 (Ginebra, OIT).

SECCIÓN X

El diálogo social y la legislación laboral

El diálogo social es un instrumento eficaz para la promoción de la legislación laboral, la que a su vez permite garantizar relaciones laborales constructivas y condiciones de trabajo dignas, así como proporcionar la previsibilidad y la claridad suficientes a los empleadores para que puedan planificar y gestionar sus operaciones. La experiencia de la OIT muestra que las reformas a la legislación laboral que han sido elaboradas mediante un proceso efectivo de consulta tripartita resultan ser más sostenibles, ya que toman en consideración el complejo conjunto de intereses en juego en el mercado de trabajo.



Entre todos los temas tratados en el mundo del trabajo, tal vez ninguno pueda reflejar mejor los principios del tripartismo y el diálogo social que la legislación laboral. La legislación laboral trata de la protección de los derechos de los trabajadores en el lugar de trabajo, la regulación de la relación laboral y la creación de un entorno propicio para la generación de empleos, relaciones laborales armoniosas y empresas sostenibles. Como tal, está en el centro de los intereses de los actores del mercado de trabajo y del gobierno.

El diálogo social es un instrumento eficaz para la promoción de la legislación laboral, la que a su vez permite garantizar relaciones laborales constructivas y condiciones de trabajo dignas, y proporcionar la previsibilidad y la claridad suficientes a los empleadores para que puedan planificar y gestionar sus operaciones.

En un contexto de globalización continua y de crisis económicas y de empleo persistentes, numerosos países alrededor del mundo han participado en un proceso de reforma a la legislación laboral. En muchos casos, se lleva a cabo reformas para restaurar la competitividad, impulsar el crecimiento económico y atraer la inversión extranjera. En otros casos, las reformas están orientadas a fortalecer el marco jurídico del diálogo social y aumentar el respeto de los derechos de libertad sindical. E incluso en otros casos, se prioriza a ambos objetivos.²⁴ Cualquiera que sea el objetivo de la reforma, se necesita del diálogo social ya que éste ayuda a garantizar reformas laborales equilibradas que tengan en cuenta las necesidades de los trabajadores de protección y seguridad y las de las empresas de flexibilidad.

La Oficina tiene, por mandato constitucional, el compromiso de ayudar a los Estados Miembros en la elaboración de su legislación laboral.²⁵ Al hacerlo, la Oficina busca promover la participación de los interlocutores sociales en todo el proceso de reforma de la legislación laboral. Esto refleja la importancia que la OIT atribuye a los principios del diálogo social y el tripartismo. Además, está en consonancia con lo establecido en la Recomendación sobre la Consulta (ramas de actividad económica y ámbito nacional), 1960 (núm. 113), que alienta a “que las autoridades públicas competentes recaben en forma adecuada las opiniones, el

²⁴ OIT. 2013. *Resolución relativa a la discusión recurrente sobre el diálogo social en conformidad con el seguimiento de la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa*, Informe VI, Conferencia Internacional del Trabajo, 102ª reunión, Ginebra, 2013.

²⁵ Art. 10, párr. 2 (b) de la Constitución de la OIT.²⁶⁰

asesoramiento y la asistencia de las organizaciones de empleadores y de trabajadores respecto de cuestiones tales como: (i) la preparación y aplicación de la legislación relativa a sus intereses.”

La experiencia de la OIT muestra que las reformas a la legislación laboral que han sido elaboradas mediante un proceso efectivo de consulta tripartita entre las organizaciones de trabajadores y empleadores, como actores reales del mercado de trabajo, junto con los organismos gubernamentales pertinentes, resultan ser más sostenibles, ya que toman en consideración el complejo conjunto de intereses en juego en el mercado de trabajo. Además, pueden garantizar un equilibrio entre las exigencias del desarrollo económico y las necesidades sociales. Por el contrario, las reformas a la legislación laboral impuestas sin consulta efectiva no sólo se enfrentan a menudo con la resistencia de los actores del mercado de trabajo, sino también, y más importante aún, carecerán de legitimidad y apoyo y por lo tanto pueden tener problemas en la etapa de implementación.

El desarrollo de un marco jurídico sólido requiere un diálogo de amplia base que garantice el apoyo y la apropiación, así también como la aplicación efectiva de las disposiciones legislativas. En este sentido, es importante que la consulta de los interlocutores sociales comience al inicio del proceso y se lleve a cabo en cada etapa del desarrollo de la legislación laboral. Las consultas pueden realizarse a través de los órganos centrales, comités especializados o procedimientos ad hoc, o una combinación de todos estos canales. También puede tener lugar de una manera más informal.

Sea cual fuere el canal elegido para la consulta, la experiencia de la OIT muestra que un requisito clave para un proceso de diálogo social eficaz es que los interlocutores sociales posean experiencia técnica en los asuntos relacionados con el derecho laboral. En este sentido, una prioridad de la OIT y de muchos de los Estados Miembros es construir y reforzar la capacidad y la experiencia técnica de los interlocutores sociales en el ámbito del derecho laboral, para que puedan desempeñar un papel eficaz en el proceso de desarrollo y reforma de la legislación laboral. Esto incluye, de manera particular, la participación de los interlocutores sociales en los talleres de formación y en las consultas organizadas por la Oficina sobre la legislación laboral, tanto en el país como en el Centro Internacional de Formación de la OIT en Turín. El apoyo

de la OIT también se canaliza a través de la producción y divulgación de notas sobre políticas, manuales, guías y otros documentos de políticas elaborados por la Oficina.

El siguiente ejemplo muestra la participación del diálogo social tripartito en el diseño e implementación de reformas a la legislación laboral.

Reforma de la legislación laboral a través del diálogo social en Francia

En septiembre de 2012, poco después de las elecciones presidenciales y parlamentarias, el gobierno francés propuso la reforma del mercado de trabajo, mediante el diálogo social, para detener el aumento del desempleo y restablecer la competitividad de las empresas.

Después de cuatro meses de intensas negociaciones, el 11 de enero de 2013, los interlocutores sociales lograron un compromiso y firmaron un acuerdo interprofesional “para un nuevo modelo económico y social al servicio de la competitividad y la seguridad laboral.”

Dicho acuerdo fue firmado por tres sindicatos representativos: la Confederación Francesa Democrática del Trabajo (CFDT), la Confederación Francesa de Trabajadores Cristianos (CFTC) y la Confederación Francesa de Cuadros Directivos (CFE-CGC); y por tres organizaciones patronales –el Movimiento Empresarial de Francia (MEDEF), la Confederación General de Pequeñas y Medianas Empresas (CGPME) y la federación que representa a los artesanos que trabajan por cuenta propia, la Unión Profesional de Artesanos (UPA). Los otros dos sindicatos representativos, la Confederación General del Trabajo (CGT) y la Confederación General del Trabajo-Fuerza Obrera (CGT-FO), se opusieron al contenido del acuerdo y se negaron a firmar.

El acuerdo trataba de encontrar un equilibrio entre una mayor flexibilidad para los empleadores y los derechos adicionales para los trabajadores con el fin de asegurar el empleo y la transición de los trabajadores de un trabajo a otro.

Las medidas propuestas para otorgar derechos adicionales a los trabajadores y ayudar a asegurar el empleo incluían:

- Extensión de la cobertura de los regímenes complementarios de los costos de salud para los trabajadores;
- Nuevos derechos en cuanto a las prestaciones por desempleo;
- Desincentivos para los contratos temporales de corta duración;
- Mayor facilidad de acceso a la formación profesional a través de la creación de cuentas de formación personalizada.

Al mismo tiempo, el acuerdo introdujo flexibilidad para las empresas, en particular a través de las medidas siguientes:

- Posibles excepciones a las reglas relativas a las horas laborales y la remuneración, con la finalidad de preservar los puestos de trabajo mediante convenios colectivos a nivel de empresa;
- Nuevo procedimiento para la aplicación de despidos colectivos;
- Refuerzo y facilitación de la movilidad de los trabajadores en caso de reestructuración de plantillas;
- Racionalización de los litigios.

Aunque el gobierno no tuvo parte en la negociación, sí actuó como impulsor al invitar a las partes a la mesa de negociación, elaborar un documento orientativo y fijar un plazo para llegar a un acuerdo. El gobierno acogió con beneplácito el acuerdo, consideró el diálogo social un éxito y se comprometió a plasmarlo en un código de trabajo sin cambiar su contenido. Como resultado, el 14 de junio de 2013, se promulgó la ley de reforma del mercado de trabajo de Francia (conocida como la ley de la seguridad del empleo ó *loi de sécurisation de l'emploi*).



Lecturas complementarias

- OIT. 2012. *Servicios prestados por las organizaciones de empleadores: Panorama global de los servicios en el campo de la legislación laboral* (ACT/EMP N° 62) (Ginebra, OIT).

PRÓXIMOS PASOS

En esta guía se ha explicado qué es el diálogo social tripartito de ámbito nacional; cuándo puede resultar beneficioso; quién debe participar en éste; e ilustrar la variedad de cuestiones prácticas a abordar para establecer o fortalecer las instituciones de diálogo social tripartito a nivel nacional.

Para los mandantes de la OIT que deseen continuar en esta dirección, los próximos pasos podrían incluir:

1. *Organizar consultas entre el gobierno y los interlocutores sociales;*
2. *Buscar el consejo de especialistas en relaciones laborales y derecho laboral;*
3. *Obtener información sobre el funcionamiento de las instituciones tripartitas existentes;*
4. *Establecer un proceso tripartito para decidir sobre su fundamento jurídico, funciones, membresía, mandato y otras disposiciones institucionales;*
5. *Solicitar la asistencia de la OIT, de ser necesario.*

Notas

Notas

APÉNDICE

APÉNDICE I	Creación de una institución tripartita: Reglamento interno propuesto	273
APÉNDICE II	Convenio sobre la Consulta Tripartita (Normas Internacionales del Trabajo), 1976 (núm. 144).	279

APÉNDICE I

Creación de una institución tripartita: Reglamento interno propuesto



Fuente:

Lecuyer, N. 2003. *Guía para los Secretariados de Órganos Consultivos Tripartitos en los países africanos de habla inglesa* (R. Pritzer ed.), Programa InFocus sobre Diálogo Social, Legislación y Administración del Trabajo, Centro Africano Regional de Administración del Trabajo (Harare, OIT).



BORRADOR DEL DOCUMENTO CONSTITUTIVO

Creación del Consejo

1. Se instituye un organismo tripartito, en lo sucesivo denominado el ... (p. ej., Consejo Consultivo Laboral o similar), en la presente ley denominado “El Consejo.”

Función y mandato

2. El Consejo actuará como un organismo consultivo independiente. Su función es asesorar al Gobierno, a través del Ministerio de Trabajo, respecto de los asuntos descritos en las secciones siguientes.
3. El mandato del Consejo comprenderá las siguientes tareas:
 - a. estudiar y dar su opinión al respecto de toda propuesta de ley que afecte el trabajo, el empleo, las relaciones laborales o las condiciones de trabajo antes de que se presente al Congreso;
 - b. estudiar y dar su opinión al respecto de toda medida política que corresponda a la competencia del Ministerio de Trabajo;
 - c. dar su opinión al Ministro sobre cualquier otro asunto relacionado con el empleo, las relaciones laborales o las organizaciones de empleadores y trabajadores que éste le someta;
 - d. examinar y dar su opinión sobre la ratificación y aplicación de las normas internacionales del trabajo pertinentes, incluyendo los

Convenios y Recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo;

- e. examinar y dar su opinión sobre las propuestas o los asuntos a tratar en la Conferencia Internacional del Trabajo de la Organización Internacional del Trabajo, asuntos que puedan plantearse en los informes que se deba rendir a la OIT, o sobre los temas abordados por otros foros tripartitos regionales o internacionales.
4. Asimismo el Consejo podrá, por propia iniciativa, emprender el estudio de temas socioeconómicos, discutir la formulación y aplicación de políticas nacionales sobre asuntos laborales, económicos y sociales, y rendir informes al Ministro de Trabajo y otros ministros involucrados en este tipo de discusiones.

Composición

5. El Consejo estará integrado por:
- a. el Ministro de Trabajo o una persona designada por éste, quién será el presidente del Consejo;
 - b. “x” miembros designados por el Ministerio de Trabajo, el Ministerio de Finanzas, el Ministerio de Comercio y Desarrollo, el Ministerio de Justicia, el Ministerio de Agricultura, etc.;
 - c. “x” miembros designados por las organizaciones de empleadores más representativas;
 - d. “x” miembros designados por las organizaciones de trabajadores más representativas;
- (Nota: Las organizaciones de trabajadores y de empleadores estarán representadas por igual número de miembros).
6. Al designar a los representantes, se debe tener cuidado de tener un porcentaje adecuado de mujeres miembros del Consejo.

7. El Consejo tendrá un vice-presidente de los trabajadores y un vicepresidente de los empleadores nominados respectivamente de entre los miembros de los trabajadores y de los empleadores del Consejo.
8. Cada miembro del Consejo tendrá un miembro suplente, quién, en ausencia de aquél, le sustituirá y tendrá los mismos derechos y funciones que el miembro propietario.
9. Los miembros y suplentes serán formalmente investidos en sus cargos por el Ministro de Trabajo. Sus nombres y la duración de sus mandatos se publicarán en el Diario Oficial.

Duración de los mandatos

10. Los miembros serán designados por un mandato de tres años. Permanecerán en sus funciones hasta que renuncien o sean o bien designados nuevamente o bien sustituidos. Toda vacante que surja durante el plazo del mandato debe ser cubierta de acuerdo con los procedimientos establecidos para este tipo de nombramientos.

Asesores, expertos

11. Previa consulta con el Consejo, el presidente podrá invitar expertos y asesores a las sesiones del Consejo para dar sus puntos de vista y opiniones expertas sobre cuestiones específicas. Dichos expertos no tendrán derecho a voto.

Periodo de sesiones y orden del día

12. El Consejo se reunirá por lo menos una vez cada tres meses de forma ordinaria. Podrá reunirse en sesiones extraordinarias a condición de que una solicitud ha sido presentada al presidente por lo menos la mitad de los miembros del Consejo.
13. El secretario convocará las reuniones del Consejo, a petición del presidente o uno de los vicepresidentes. Se notificará a los miembros del Consejo con al menos 15 días de antelación.
14. El secretario elaborará el orden del día de la reunión previa consulta con el presidente y los vicepresidentes.

Quórum

- 15.** El quórum es de “x” miembros y los representantes de los empleadores deben igualar en número a los representantes de los trabajadores. En caso de que no se reúnan estas condiciones, la reunión se pospondrá al menos durante “x” días.

Toma de decisiones

- 16.** Las decisiones del Consejo se tomarán normalmente sobre la base del consenso. Cuando esto no sea posible, las decisiones se tomarán por mayoría simple de los miembros presentes y votantes.

Comités

- 17.** El Consejo podrá, si lo considera apropiado, establecer comisiones especializadas, permanentes o ad hoc. Estos comités deben estar conformados por un número igual de miembros que representen los intereses de empleadores y de trabajadores. Las opiniones y decisiones de los comités se presentarán al Consejo para su decisión definitiva.

Secretaría

- 18.** El Consejo tendrá una secretaría permanente encargada de preparar y organizar las reuniones (sede, fecha y orden del día) del Consejo y de sus comisiones, redactar las actas y otros registros de las decisiones adoptadas, así como realizar seguimiento a las mismas, hacerse cargo de los servicios de documentación y archivo, y suministrar información acerca del Consejo y facilitar la comunicación entre los miembros del Consejo.
- 19.** La secretaría permanente estará dirigida por un secretario designado por el Ministro de entre los funcionarios de alto nivel de la administración del trabajo. El secretario ayudará al presidente en sus funciones, pero no tendrá derecho a voto. Con sujeción a las leyes que rigen la administración pública, el Gobierno proporcionará al Consejo un número suficiente de personal para el desempeño del mandato del Consejo.

Oficina ejecutiva

20. El Consejo podrá establecer una oficina ejecutiva que estará integrada por el presidente, los vicepresidentes y el secretario.

21. La función de la oficina ejecutiva es:

- a.** preparar el programa de trabajo anual para la aprobación del Consejo;
- b.** monitorear la implementación del programa de trabajo anual del Consejo, incluso el financiamiento y los recursos de personal;
- c.** actuar en casos urgentes e informar al Consejo por escrito sobre tales acciones.

Portavoz

22. El Consejo podrá considerar la designación de un portavoz oficial.

Reglamento

23. El Consejo regulará sus propios procedimientos como lo estime conveniente.

Capacitación

24. Se tomará las medidas necesarias entre la administración pública y las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores para garantizar la formación necesaria para los miembros del Consejo, así como para la secretaría.

Presupuesto y finanzas

25. Los costos de operación del Consejo y su secretaría serán cubiertos por el Gobierno.

26. Los honorarios y prestaciones de los miembros del Consejo, los asesores y los expertos son determinados por el Ministro, con el acuerdo del Ministro de Finanzas.

Informe anual

- 27.** No más de tres meses después del fin del año financiero, el Consejo proporcionará al gobierno, incluyendo la oficina de la presidencia y el parlamento, el informe anual y las cuentas auditadas del Consejo.

Entrada en vigor

- 28.** La presente Ley entrará en vigor en la fecha fijada por Proclamación.

APÉNDICE II

Convenio sobre la Consulta Tripartita (Normas Internacionales del Trabajo), 1976 (núm. 144)

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 2 junio 1976 en su sexagésima primera reunión;

Recordando las disposiciones de los convenios y recomendaciones internacionales del trabajo existentes -- y en particular del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948; del Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949, y de la Recomendación sobre la consulta (ramas de actividad económica y ámbito nacional), 1960 -- que afirman el derecho de los empleadores y de los trabajadores de establecer organizaciones libres e independientes y piden que se adopten medidas para promover consultas efectivas en el ámbito nacional entre las autoridades públicas y las organizaciones de empleadores y de trabajadores, así como las disposiciones de numerosos convenios y recomendaciones internacionales del trabajo que disponen que se consulte a las organizaciones de empleadores y de trabajadores sobre las medidas que deben tomarse para darles efecto;

Habiendo considerado el cuarto punto del orden del día de la reunión, titulado "Establecimiento de mecanismos tripartitos para promover la aplicación de las normas internacionales del trabajo", y habiendo decidido adoptar ciertas propuestas relativas a consultas tripartitas para promover la aplicación de las normas internacionales del trabajo, y

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional, adopta, con fecha veintiuno de junio de mil novecientos setenta y seis, el presente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976:

Artículo 1

En el presente Convenio, la expresión **organizaciones representativas** significa las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores, que gocen del derecho a la libertad sindical.

Artículo 2

1. Todo Miembro de la Organización Internacional del Trabajo que ratifique el presente Convenio se compromete a poner en práctica procedimientos que aseguren consultas efectivas, entre los representantes del gobierno, de los empleadores y de los trabajadores, sobre los asuntos relacionados con las actividades de la Organización Internacional del Trabajo a que se refiere el artículo 5, párrafo 1, más adelante.

2. La naturaleza y la forma de los procedimientos a que se refiere el párrafo 1 de este artículo deberán determinarse en cada país de acuerdo con la práctica nacional, después de haber consultado a las organizaciones representativas, siempre que tales organizaciones existan y donde tales procedimientos aún no hayan sido establecidos.

Artículo 3

1. Los representantes de los empleadores y de los trabajadores, a efectos de los procedimientos previstos en el presente Convenio, serán elegidos libremente por sus organizaciones representativas, siempre que tales organizaciones existan.

2. Los empleadores y los trabajadores estarán representados en pie de igualdad en cualquier organismo mediante el cual se lleven a cabo las consultas.

Artículo 4

1. La autoridad competente será responsable de los servicios administrativos de apoyo a los procedimientos previstos en el presente Convenio.

2. Se celebrarán los acuerdos apropiados entre la autoridad competente y las organizaciones representativas, siempre que tales organizaciones existan, para financiar la formación que puedan necesitar los participantes en estos procedimientos.

Artículo 5

1. El objeto de los procedimientos previstos en el presente Convenio será el de celebrar consultas sobre:

(a) las respuestas de los gobiernos a los cuestionarios relativos a los puntos incluidos en el orden del día de la Conferencia Internacional del Trabajo y los comentarios de los gobiernos sobre los proyectos de texto que deba discutir la Conferencia;

(b) las propuestas que hayan de presentarse a la autoridad o autoridades competentes en relación con la sumisión de los convenios y recomendaciones, de conformidad con el artículo 19 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo;

(c) el reexamen a intervalos apropiados de convenios no ratificados y de recomendaciones a las que no se haya dado aún efecto para estudiar qué medidas podrían tomarse para promover su puesta en práctica y su ratificación eventual;

(d) las cuestiones que puedan plantear las memorias que hayan de comunicarse a la Oficina Internacional del Trabajo en virtud del artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo;

(e) las propuestas de denuncia de convenios ratificados.

2. A fin de garantizar el examen adecuado de las cuestiones a que se refiere el párrafo 1 de este artículo, las consultas deberán celebrarse a intervalos apropiados fijados de común acuerdo y al menos una vez al año.

Artículo 6

Cuando se considere apropiado, tras haber consultado con las organizaciones representativas, siempre que tales organizaciones existan, la autoridad competente presentará un informe anual sobre el funcionamiento de los procedimientos previstos en el presente Convenio.

Artículo 7

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

Artículo 8

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 9

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 10

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 11

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 12

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 13

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 9, 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.

Artículo 14

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

Notas

Notas

Notas

Unidad de Diálogo Social y Tripartismo
Departamento de Gobernanza y Tripartismo
Oficina Internacional del Trabajo

4 route des Morillons
CH-1211 Ginebra 22 Suiza

Tél.: +41 (0)22 799 7032
Fax: +41 (0)22 799 8749
E-mail: dialogue@ilo.org
Sitio internet: www.ilo.org

ISBN 978-92-2-327996-7

