



Oficina
Internacional
del Trabajo
Ginebra

Promover la consulta tripartita : Ratificación y aplicación del Convenio núm. 144

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

DEPARTAMENTO
DE RELACIONES
LABORALES
Y DE EMPLEO
(DIALOGUE)

DEPARTAMENTO
DE NORMAS
INTERNACIONALES
DEL TRABAJO
(NORMES)

Promover la consulta tripartita : Ratificación y aplicación del Convenio núm. 144

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

LA OIT Y EL TRIPARTISMO

Desde su creación en 1919, la Organización Internacional del Trabajo ha promovido la cooperación entre los empleadores, los trabajadores y los gobiernos a fin de hacer realidad la justicia social. Estos tres interlocutores sociales intervienen en todos los debates y procesos de toma de decisiones relacionados con las cuestiones laborales internacionales, con el objetivo de establecer una «paz universal y permanente» y de fomentar el trabajo decente para todos. Esta estructura tripartita es la característica que define la singularidad de la OIT en el sistema de las Naciones Unidas.

Contar con una cooperación tripartita eficaz y significativa es tan importante en el plano nacional como en el internacional. Por este motivo, la Constitución de la OIT señala claramente el papel que corresponde a las organizaciones de empleadores y de trabajadores en relación a la adopción y supervisión de las normas internacionales del trabajo (es decir, los convenios y las recomendaciones). Además, en la mayoría de estos instrumentos se define la función que cumplirán dichas organizaciones en su aplicación en el contexto nacional. Asimismo, hay algunos convenios y recomendaciones que tratan específicamente de la promoción de la consulta tripartita en cada país.

En junio de 2008, la Conferencia Internacional del Trabajo adoptó una Declaración que marcó un hito, concebida para fortalecer la capacidad de la OIT para prestar asistencia a sus mandantes tripartitos, promover su Programa de Trabajo Decente y forjar una respuesta eficaz a los crecientes desafíos que plantea la globalización. La Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa (Declaración sobre la justicia social) expresa el convencimiento de que, “en un contexto mundial de interdependencia y complejidad crecientes, así como de internacionalización de la producción (...) el diálogo social y la práctica del tripartismo entre los gobiernos y las organizaciones representativas de trabajadores y de empleadores resultan ahora aún más pertinentes para lograr soluciones y fortalecer la cohesión social y el Estado de derecho, entre otros medios, mediante las normas internacionales del trabajo”.

La Conferencia Internacional del Trabajo adoptó tres importantes normas internacionales del trabajo para promover el tripartismo, a saber, el Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976 (núm. 144), la Recomendación sobre la consulta tripartita (actividades de la Organización

Internacional del Trabajo), 1976 (núm. 152), y la Recomendación sobre la consulta (ramas de actividad económica y ámbito nacional), 1960 (núm. 113). Estos tres instrumentos promueven el diálogo entre los gobiernos, los representantes de los empleadores y los representantes de los trabajadores.

El Convenio núm. 144 dispone que se celebren consultas efectivas entre los gobiernos, las organizaciones de empleadores y las organizaciones de trabajadores en cada etapa de la actividad normativa de la OIT, desde la preparación del orden del día de la Conferencia Internacional del Trabajo, la ratificación de las normas internacionales del trabajo y la supervisión de la aplicación de las normas, hasta la denuncia de los convenios ratificados.

El Convenio núm. 144: un convenio de gobernanza

El propósito del Convenio núm. 144 es promover el tripartismo y el diálogo social en el ámbito nacional, asegurando la participación de las organizaciones de empleadores y de trabajadores en cada etapa de las actividades normativas de la OIT. En consecuencia, en la Declaración sobre la Justicia Social se identificó el Convenio núm. 144 como una de las normas del trabajo más importantes desde el punto de vista de la gobernanza.

En noviembre de 2009, el Consejo de Administración de la OIT adoptó un plan de acción de seis años centrado en alcanzar la meta de doble vertiente de la ratificación amplia y rápida y la aplicación nacional efectiva del Convenio núm. 144, junto con los otros tres convenios identificados como convenios de gobernanza, a saber, el Convenio sobre la política del empleo, 1964 (núm. 122), el Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81) y el Convenio sobre la inspección del trabajo (agricultura), 1969 (núm. 129).

El Convenio núm. 144 ha sido ratificado por 128 Estados Miembros en todas las regiones (situación en enero de 2011). En muchos países, el Convenio núm. 144 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.

EN ESTE FOLLETO SE PRESENTAN

Aspectos esenciales del Convenio núm. 144	4
El significado del Convenio núm. 144	5
Los motivos por los que el Convenio núm. 144 debería ratificarse y aplicarse	10
Las preguntas más frecuentes al respecto	13
La ayuda que la OIT puede ofrecer	15
Otras fuentes de información	16
El texto del Convenio núm. 144	18
El texto de la Recomendación núm. 152	19



Aspectos esenciales del Convenio núm. 144

- Define el concepto de « organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores ».
- Introduce procedimientos para garantizar la celebración de consultas efectivas que se concretan de acuerdo con la práctica nacional.
- Dispone la participación de los representantes de las organizaciones de empleadores y de trabajadores en pie de igualdad.
- Prevé apoyo administrativo y formación para los participantes en las consultas.
- Determina las cuestiones que han de tratarse en las consultas, es decir, las normas internacionales del trabajo.
- Se informe sobre el funcionamiento de los procedimientos de consulta.

núm.
144

Significado del Convenio núm. 144

¿Sobre qué versan las consultas?

Cinco temas específicos de la OIT

En virtud de este Convenio, en las consultas deberán abordarse 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.

Otras cuestiones que podrían incluirse en las consultas

Aún cuando el Convenio núm. 144 exige la celebración de consultas sobre los cinco temas específicos arriba descritos, la Recomendación núm. 152 propone otros temas relacionados con las actividades de la OIT que también podrían ser objeto de consultas:

- las actividades de cooperación técnica de la OIT;
- las resoluciones y conclusiones de las conferencias y otras reuniones de la OIT, y
- la promoción de un mejor conocimiento de las actividades de la OIT.

¿Qué clase de consultas tripartitas se necesitan?

Consultas efectivas y significativas

La consulta tripartita ha de estar orientada a ayudar a los gobiernos a tomar decisiones sobre cuestiones normativas específicas de la OIT. La consulta supone algo más que un mero intercambio de información, aunque no significa que haya que llevar a cabo negociaciones con miras a alcanzar un acuerdo. Lo esencial es que las opiniones de las partes interesadas – es decir, las organizaciones de empleadores y de trabajadores – sean tenidas en cuenta por los gobiernos antes de la toma de decisiones.

Con las organizaciones representativas

Por organizaciones representativas se entiende las organizaciones independientes de empleadores y de trabajadores que ejercen los derechos de la libertad sindical y de asociación. No deberían celebrarse consultas únicamente con las organizaciones más grandes, sino con todas aquellas que representan la opinión de un colectivo importante sobre el tema concreto en discusión. Los gobiernos deben actuar de buena fe al decidir qué organizaciones se consultarán en cada caso, basándose en criterios preestablecidos, exactos y objetivos. Las organizaciones deberán elegir libremente quienes las representarán en las consultas.

Representadas de forma equitativa

Las organizaciones de empleadores y de trabajadores deberán estar representadas en pie de igualdad. Esto no quiere decir que debe haber igualdad numérica, sino que ha de darse igual importancia a los puntos de vista de cada una de las partes.

La decisión final compete al gobierno

El procedimiento de consulta puede tener por objetivo el logro de un consenso, si bien éste no es una condición necesaria. Todas las opiniones deberán tenerse en cuenta, pero en último término es el gobierno quien toma una decisión si no se alcanza consenso. Por su parte, las organizaciones de empleadores y de trabajadores no están obligadas a aceptar la decisión o postura definitiva que adopte el gobierno, y pueden hacer llegar sus opiniones y comentarios sobre el particular directamente a la Oficina.



¿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, en concertación con las organizaciones de empleadores y de trabajadores. Por lo tanto, no se requiere ningún mecanismo institucional específico. En otras palabras, se pueden aplicar procedimientos formales o informales, permanentes o especiales; también es posible recurrir a una combinación de varios procedimientos. Algunas de las opciones que se pueden considerar son las siguientes:

- una comisión constituida específicamente para ocuparse de las actividades de la OIT;
- una entidad con competencias generales en los campos económico, social o laboral;
- un cierto número de órganos con responsabilidades específicas (por ejemplo, para las cuestiones marítimas, de la seguridad y salud en el trabajo o de la seguridad social);
- comunicaciones por escrito, y
- comisiones y reuniones especiales.



Las consultas suelen llevarse a cabo en un marco institucional. La forma más extendida de procedimiento de consulta institucional se practica en los organismos encargados específicamente de las cuestiones relativas a la OIT. En algunos países, como Dinamarca y Suecia, algunos de estos organismos fueron establecidos incluso antes de la ratificación del Convenio núm. 144. En otros, como Egipto, Estados Unidos, Estonia, Malawi y Uruguay, las comisiones consultivas especiales se crearon al ratificarse el Convenio.



El examen de las cuestiones relativas a las normas internacionales del trabajo y a las actividades de la OIT puede realizarse también en un órgano consultivo con competencias generales en materias económicas, sociales o laborales, como en Albania, Bélgica, República de Corea, Lesotho, Namibia, Perú, y Sudáfrica. Con frecuencia, las consultas también pueden realizarse por medio de comunicaciones escritas (México, Nueva Zelanda y Turquía). En la práctica, suele utilizarse una combinación de procedimientos institucionales y comunicaciones escritas.



En 1996, el Gobierno de Trinidad y Tabago estableció una comisión tripartita con el nombre del Convenio núm.144, («The ILO 144 Tripartite Consultations Committee») que estaba integrada por 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. Por ejemplo, el Comité se ha ocupado de los Convenios núms. 138 y 182 sobre trabajo infantil. Durante sus deliberaciones, la Comisión mantiene consultas con los actores pertinentes para conocer sus opiniones sobre la ratificación y la aplicación de los Convenios. En el caso del Convenio sobre el personal de enfermería, 1977 (núm. 149), el Comité se reunió con representantes de enfermeras de distintas instituciones. Asimismo, entra en contacto con expertos y otras personas relevantes para los temas objeto de discusión.



¿Con qué frecuencia deben celebrarse las consultas?

Al menos una vez al año

Las consultas tienen que tener lugar al menos una vez al año. Aunque la periodicidad exacta debería ser acordada entre el gobierno y los representantes de los empleadores y de los trabajadores, la frecuencia de las consultas tendría que ser suficiente para que el examen de las cuestiones se realice de forma apropiada. No es necesario que cada año se discutan todas las cuestiones abarcadas en el Convenio núm. 144. Por ejemplo, suelen ser menos frecuentes las discusiones para un nuevo examen de los convenios no ratificados o para proponer la denuncia de convenios ratificados. Por otra parte, las consultas sobre la aplicación efectiva de los convenios ratificados suceden generalmente todos los años. La convocatoria de las reuniones de consulta puede ser solicitada por los gobiernos o los representantes de los empleadores y trabajadores.

¿Quién es responsable de proporcionar el apoyo administrativo?

El gobierno debería prestar el apoyo administrativo necesario

El apoyo administrativo a la aplicación del Convenio incluye la puesta a disposición de salas de reunión, el envío de correspondencia y los servicios de secretaría. En muchos países este apoyo corre a cargo del ministerio competente sobre las cuestiones laborales.

¿Deberían preverse medidas para la formación?

La formación debería impartirse en caso de ser necesario

El Convenio núm. 144 no fija un requisito específico en materia de formación, aunque estipula que los gobiernos y las organizaciones representativas han de establecer las disposiciones necesarias a fin de asegurar la financiación de la formación que necesiten los participantes en los procedimientos de consulta.





En algunos países, como España, Estados Unidos, México y Noruega, no se ha considerado necesario impartir formación específica, ya que los representantes de los empleadores y de los trabajadores tienen gran experiencia en los temas del ámbito de la OIT. En otros países donde la formación sí se ha considerado necesaria, como en Australia, Austria, Islandia y Suecia, se acordó que la formación de los participantes en las consultas debía ser competencia de sus organizaciones respectivas. La OIT puede ayudar a organizar cursos de formación cuando sea necesario y previa solicitud de los mandantes. En muchos países, los interlocutores sociales han solicitado a la OIT que proporcione asesoramiento y formación sobre cuestiones de la OIT, para facilitar la aplicación del Convenio núm. 144, por ejemplo, en Belice, Bosnia y Herzegovina, Liberia, Madagascar, Montenegro y Senegal.

¿Es necesario publicar un informe sobre las consultas?

Los gobiernos consultan y deciden

Tras consultar a las organizaciones representativas respecto a esta cuestión, los gobiernos deciden si publican un informe sobre la marcha de los procedimientos de consulta. Si se decide publicar un informe, conviene que sea anual pero no se exige que tenga una forma precisa.

núm.
144

¿Por qué debería ratificarse y aplicarse el Convenio núm. 144?

Porque el Convenio núm. 144

- gracias a su flexibilidad, no hay dificultades para ratificarlo, y
- ya ha sido ampliamente ratificado en casi todas las regiones.

Además, la ratificación y aplicación del Convenio núm. 144

- redundante en decisiones más representativas y con mayores fundamentos, ya que reflejan los puntos de vista de los interesados;
- promueve una cultura de tripartismo y diálogo social, y hace posible una mayor confianza y diálogo entre los interlocutores sociales sobre otros temas económicos y sociales, inclusive en tiempos de crisis y de mayores tensiones sociales, como dice el Pacto Mundial para el Empleo;
- las decisiones se toman de una forma más participativa, lo que podría facilitar su aplicación;
- promueve el buen gobierno;
- contribuye a mejorar la aplicación de otros convenios y recomendaciones;
- ayuda a tratar cuestiones referentes a la aplicación de convenios y principios, y puede reducir al mínimo la necesidad de plantear estas cuestiones ante los órganos de control de la OIT, y
- pone de manifiesto el compromiso de los gobiernos con los valores básicos de la OIT.



Malawi ratificó el Convenio núm. 144 en 1986. En términos generales, dicha ratificación ha tenido una influencia positiva en las consultas tripartitas y el diálogo social, y ha contribuido a la ratificación y mejor aplicación de los convenios fundamentales de la OIT en este país. El marco institucional así establecido contribuyó a ampliar el ámbito del diálogo social sobre temas sociales y económicos en el plano nacional al estimular la reorganización de la estructura tripartita general. Otro resultado positivo ha sido la promoción de la igualdad de género como parte del trabajo del organismo consultivo tripartito sobre cuestiones laborales, que brinda asesoramiento en todo lo que atañe a la OIT. Concretamente, en virtud de la ley que estableció este mecanismo de consulta, cada mandante tripartito debe designar por lo menos a una mujer entre sus representantes. La experiencia de otros países, como El Salvador, Filipinas, Hungría, Indonesia y Uruguay, ha demostrado que el proceso de diálogo social puede fortalecerse también con el establecimiento de un mecanismo de consulta tripartito en relación a la ratificación del Convenio núm. 144.



El Pacto Mundial para el Empleo



El Pacto Mundial para el Empleo, adoptado por la Conferencia Internacional del Trabajo en junio de 2009, enumera medidas políticas que toman en cuenta los efectos sociales y en el empleo de la crisis financiera y económica. El Pacto Mundial para el Empleo promueve la recuperación productiva centrada en el empleo y la protección social, fortaleciendo el respeto de las normas internacionales del trabajo y el diálogo social. Los gobiernos, las organizaciones de empleadores y las organizaciones de trabajadores se comprometieron en aunar esfuerzos para lograr su éxito.



La práctica de la celebración periódica de consultas, tal como se prevé en el Convenio núm. 144, aumentaría la confianza y facilitaría el diálogo social sobre una gama más amplia de cuestiones sociales y económicas que puede mitigar los efectos negativos de una desaceleración de la economía. Un caso particular es el de los Países Bajos. La práctica del diálogo social nacional periódico, establecida desde hace mucho tiempo, permite a los mandantes tripartitos holandeses responder a la crisis en sus fases iniciales. Desde marzo de 2008, el Gobierno y los interlocutores sociales examinaron las consecuencias inminentes de la crisis y alcanzaron un consenso sobre la importancia que revestía aumentar la participación, en particular reteniendo a los trabajadores de edad avanzada en el mercado del trabajo. En enero de 2009, cuando se extendió la crisis, el Gobierno convocó un equipo especial tripartito, al ver una oportunidad de colaborar con los interlocutores sociales sobre cuestiones urgentes como la prevención de los despidos masivos, el mantenimiento del poder adquisitivo de la población activa y la facilitación de oportunidades de formación a quienes hubieran perdido sus empleos. Asimismo, se adoptó adoptar un enfoque tripartito para modernizar el mercado laboral. Tras semanas de negociación, los interlocutores sociales holandeses convinieron, en marzo de 2009, en adoptar una serie de medidas gubernamentales en las cuales se concedía prioridad a la promoción del empleo mediante la formación, la flexiseguridad y la limitación de los costos de las empresas.



En enero de 2010, una misión de estudio de la OIT a Singapur informó sobre las perspectivas para la ratificación del Convenio núm. 144, y sobre cómo el tripartismo permitía que los interlocutores tripartitos y los actores bipartitos hallaran soluciones nuevas y comunes que les permitían responder rápidamente a la crisis y acelerar la recuperación económica. El 4 de octubre de 2010, el Director General de la OIT registró la ratificación por Singapur del Convenio núm. 144.



¿Cuáles son las ventajas potenciales de la ratificación para las organizaciones de empleadores y de trabajadores?

- las organizaciones de empleadores y de trabajadores están mejor informadas, y de forma regular, sobre las opiniones y las propuestas de los gobiernos en los temas relativos a la OIT;
- los gobiernos conocen mejor los puntos de vista, necesidades e intereses de las organizaciones de empleadores y de trabajadores, por lo que están más dispuestos a incorporarlas a los procesos de toma de decisiones, incluso sobre materias que no se encuentran dentro del alcance del Convenio núm. 144;

- gracias a la experiencia adquirida en el proceso de consulta, las organizaciones de empleadores y de trabajadores tienen mayor capacidad para divulgar y defender las opiniones de sus miembros, así como para cooperar con las autoridades;
- la ratificación constituye un reconocimiento público de su labor democrática;
- la ratificación aporta mayor notoriedad e influencia a las organizaciones de empleadores y de trabajadores, haciéndolas más atractivas para los afiliados potenciales. La captación de nuevos miembros podría aumentar la representatividad de estas organizaciones;
- las organizaciones de empleadores y de trabajadores ganan influencia sobre la política social en los planos nacional e internacional, y
- estas organizaciones pueden influir en la preparación de los informes de la OIT y enriquecerlos, en particular en lo que se refiere a los convenios colectivos, el establecimiento de normas y la aplicación de las normas internacionales del trabajo.

¿Qué pueden hacer las organizaciones de empleadores y de trabajadores para promover la ratificación y la aplicación efectiva?

- **sensibilizar a los actores sociales:** organizar reuniones entre dirigentes y miembros de cada organización para analizar las ventajas potenciales de la ratificación y la aplicación, y coordinar medidas de promoción;
- **buscar apoyos influyentes:** escribir cartas, distribuir el presente folleto y organizar reuniones con funcionarios gubernamentales, parlamentarios, miembros de partidos políticos y representantes del Ministerio de Trabajo, para proponerles la ratificación y explicar sus beneficios potenciales, inclusive para el funcionamiento efectivo del tripartismo;
- **lograr la participación de los medios de comunicación:** informar y movilizar a los medios de difusión para que promuevan la ratificación; aprovechar artículos, entrevistas, etc., para dar a conocer más ampliamente los beneficios de la ratificación y la aplicación;
- **proponer consultas concretas:** la celebración de consultas tripartitas, que demuestran que el diálogo con las organizaciones de empleadores y de trabajadores es beneficioso, puede allanar el camino para la ratificación del Convenio núm. 144;
- **coordinar las medidas adoptadas:** cuando sea oportuno, las organizaciones de empleadores y de trabajadores deberían adoptar medidas conjuntas.

Preguntas más frecuentes

¿Se requiere una forma determinada de consulta? ¿Hay que crear una institución tripartita?

La flexibilidad del texto del Convenio núm. 144 y de la Recomendación núm. 152 dejan en lo esencial a los Estados Miembros la libertad de escoger los procedimientos de consulta. No es necesario crear una institución tripartita permanente. Sin embargo, es importante que las consultas celebradas entre los interlocutores tripartitos sean eficaces.

¿Está implícita la negociación en el proceso de consulta?

El concepto de «consulta» es distinto de la «negociación». Esta última se refiere a las discusiones entre partes que tienen intereses divergentes o contradictorios con el propósito de llegar a un acuerdo. Más que alcanzar un acuerdo, el objeto de las consultas previstas en el Convenio núm. 144 es ayudar a las autoridades competentes a tomar decisiones bien fundamentadas. Conlleva una buena voluntad y requiere algo más que un simple intercambio de información entre las partes.

¿Son inalterables los procedimientos de consulta?

No, los procedimientos pueden ser modificados por los gobiernos, previa celebración de consultas eficaces con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores. Cualquiera de las partes puede pedir que se examinen los procedimientos de celebración de consultas.

¿Exige el Convenio núm. 144 celebrar consultas sobre cuestiones de política social o económica?

El Convenio núm. 144 regula las consultas tripartitas nacionales sobre temas estrictamente relacionados con la actividad normativa de la OIT, como, por ejemplo, la ratificación y la aplicación de las normas internacionales del trabajo.

¿Es elevado el costo financiero de la aplicación del Convenio núm. 144?

No. El principal costo que debe sufragar el gobierno es el derivado del apoyo administrativo que requiera el procedimiento previsto en el Convenio. Algunas veces, es necesario impartir formación a los participantes en las consultas. En este caso, la autoridad competente y las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores deberán realizar tomar medidas apropiadas para la financiación de toda formación necesaria.

Si bien el Convenio núm. 144 no prevé que el Gobierno deba financiar la formación, en el párrafo 4 de la Recomendación núm. 152 se propone una solución, cuando sea necesario, por ejemplo, en los casos en que las organizaciones de empleadores y de trabajadores no puedan proporcionar programas de formación. Si las consultas se celebran en el marco de una estructura ya existente, es probable que no se incurra en costos suplementarios.

¿La aplicación del Convenio implica que se deba cambiar la legislación nacional?

A menos que haya barreras constitucionales o leyes incompatibles con el Convenio núm. 144 (lo que es poco probable), su aplicación no requiere la promulgación de nuevas leyes. La puesta en práctica puede apoyarse en el derecho consuetudinario o en la práctica, y también en nuevas leyes o reglamentos. Por ejemplo, en Brasil, Nueva Zelandia, Portugal y Sri Lanka se celebran consultas con arreglo al Convenio núm. 144, sin que se encuentren en la legislación nacional disposiciones específicas.

¿Cómo puede utilizarse el Convenio núm. 144 para promover la igualdad de género?

Las partes pueden velar por que tanto las mujeres como los hombres tengan voz durante las consultas. Se podría promover la participación tanto de mujeres como de hombres en el proceso, y analizar cuestiones que revistan especial interés para unas u otros. El proceso podría prestar atención a la ratificación y aplicación de las normas internacionales de la OIT relativas al género. En los casos en que se cree una institución o en que ya exista una institución, pueden tomarse medidas para asegurar el equilibrio de género en dichas instituciones.

¿Es la ratificación del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), un requisito previo a la ratificación del Convenio núm. 144?

No, no es un requisito previo. Los procesos de consulta tripartita sólo pueden ser eficaces si los representantes de los empleadores y de los trabajadores disfrutan de la libertad sindical y de asociación. Las consultas serán significativas sólo si tienen lugar en condiciones tales que las organizaciones representativas puedan expresar sus puntos de vista con total libertad e independencia. Todos los Estados Miembros, hayan ratificado o no el Convenio núm. 87, están obligados, en virtud de su pertenencia a la OIT, a respetar el principio de la libertad sindical y de asociación. Este aspecto se reafirmó en la Declaración de 1998 relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, y en la Declaración de 2008 sobre la Justicia Social.

¿Resulta la ratificación más difícil para los Estados federales?

Muchos Estados federales han ratificado el Convenio núm. 144 (por ejemplo, Alemania, Bosnia y Herzegovina, Brasil y Estados Unidos). Las consultas previstas se celebran a nivel federal y, en los casos necesarios, también a nivel provincial.

¿Qué condiciones rigen la presentación de memorias sobre el Convenio núm. 144?

El Consejo de Administración de la OIT estableció que el Convenio núm. 144 es un convenio prioritario y de gobernanza. Desde 2012, se pedirá a los países que lo hayan ratificado que presenten memorias cada tres años (en lugar de cada dos años) sobre las medidas adoptadas, en la legislación y en la práctica, para su aplicación.

La ayuda que la OIT puede ofrecer

La OIT puede prestar diversas formas de asistencia a los mandantes interesados en ratificar y aplicar el Convenio núm. 144:

- proporcionar materiales de promoción y facilitar seminarios y discusiones, a fin de ayudar a las organizaciones de empleadores y de trabajadores a comprender mejor el contenido sustancial del Convenio;
- prestar apoyo técnico a los funcionarios gubernamentales competentes con miras a lograr la ratificación del Convenio núm. 144;
- ofrecer asistencia técnica para el establecimiento de los mecanismos de consulta;
- ayudar a los gobiernos a cumplir el requisito de presentación de memorias en virtud de la Constitución de la OIT;
- ayudar a las organizaciones de empleadores y de trabajadores y a los funcionarios gubernamentales a proporcionar la formación que les permitiría participar plenamente en los procesos 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, y
- compartir con los Estados Miembros la experiencia que la OIT ha adquirido en otros países sobre la aplicación de este Convenio.



En el marco de la aplicación del Programa Decente por País, la Oficina del Equipo de Apoyo Técnico sobre Trabajo Decente y Oficina de País (DWT/CO) de Bangkok de la OIT ha proporcionado en la República Democrática Popular Lao apoyo técnico y formación a los funcionarios gubernamentales y representantes de los interlocutores sociales, para ratificar y aplicar el Convenio núm. 144. En 29 octubre de 2010, se registró la ratificación del Convenio núm. 144 por parte de la República Democrática Popular Lao.



Algunos países – por ejemplo, Estonia y Guinea – apoyados por la OIT, han impartido formación a los participantes en las consultas a fin de que éstos desempeñen eficazmente sus funciones. Por lo general, dicha formación tiene lugar cuando se establecen los procedimientos de consulta.



En Indonesia, las instituciones tripartitas tuvieron dificultades al iniciar las consultas sobre los temas contenidos en el Convenio núm. 144 y la Recomendación núm. 152. Sin embargo, hubo cambios importantes, en parte gracias a la creación de mecanismos tripartitos especiales y al apoyo de las actividades de promoción del tripartismo de la OIT. Por ejemplo, la OIT patrocinó la celebración de seminarios sobre la reforma de la legislación del trabajo y sobre los convenios fundamentales de la OIT, actividades que fueron seguidas por la constitución de un equipo de redacción tripartito especial encargado de revisar la legislación laboral.

Otras fuentes de información

Convenios, recomendaciones, resoluciones y conclusiones de la OIT en relación con la consulta tripartita

- Recomendación sobre la consulta (ramas de actividad económica y ámbito nacional), 1960 (núm. 113).
- Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976 (núm. 144).
- Recomendación sobre la consulta tripartita (actividades de la Organización Internacional del Trabajo), 1976 (núm. 152).
- Conclusiones relativas a la consulta tripartita a nivel nacional sobre la política económica y social, Conferencia Internacional del Trabajo, 1996.
- Resolución relativa al tripartismo y el diálogo social, Conferencia Internacional del Trabajo, 2002.
- Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa, Conferencia Internacional del Trabajo, 97ª reunión, 2008.
- OIT. “Para recuperarse de la crisis: Un Pacto Mundial para el Empleo”, Conferencia Internacional del Trabajo, 98ª sesión, Ginebra, 2009.

Publicaciones de la Oficina Internacional del Trabajo

- OIT. *La consulta tripartita en el plano nacional sobre la política económica y social*, Informe VI, Conferencia Internacional del Trabajo, 83.a reunión, Ginebra, 1996.
- OIT. *Consulta tripartita: 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 (1B), Conferencia Internacional del Trabajo, 88.a reunión, Ginebra, 2000.
- OIT. *Informe de la Comisión de Aplicación de Normas*, Conferencia Internacional del Trabajo, 88.a reunión, Ginebra, 2000, Actas Provisionales, núm. 23.

Base de datos

- ILOLEX. Base de datos que contiene el texto integral de los Convenios y Recomendaciones de la OIT, información sobre ratificaciones, comentarios de la Comisión de Expertos y del Comité de Libertad Sindical, debates de la Comisión de la Conferencia, reclamaciones, quejas, estudios generales y numerosos documentos conexos. Disponible en el sitio Web de la OIT (Estadísticas y base de datos): www.ilo.org

Textos

- **CONVENIO**

núm. 144

- **RECOMENDACIÓN**

núm. 152

Convenio núm. 144

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.

[...]

Recomendación núm. 152

Recomendación sobre la consulta tripartita (actividades de la Organización Internacional del Trabajo), 1976, (núm. 152)

[...]

1. En la presente Recomendación, la expresión «organizaciones representativas» significa las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores que gocen del derecho a la libertad sindical.
2. 1) Los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo deberían poner en práctica procedimientos que aseguren consultas efectivas entre representantes del gobierno, de los empleadores y de los trabajadores, sobre los asuntos relacionados con las actividades de la Organización Internacional del Trabajo, de acuerdo con lo dispuesto en los párrafos 5 a 7 de la presente Recomendación.
2) La naturaleza y la forma de los procedimientos a que se refiere el apartado 1) de este párrafo deberían determinarse en cada país de conformidad con la práctica nacional después de haber consultado a las organizaciones representativas, siempre que tales procedimientos aún no hayan sido establecidos.
3) Las consultas podrían llevarse a cabo, por ejemplo:
 - a) por intermedio de una comisión específicamente encargada de los asuntos relacionados con las actividades de la Organización Internacional del Trabajo;
 - b) por intermedio de un organismo con competencia general en el ámbito económico, social o laboral;
 - c) por intermedio de varios organismos especialmente encargados de materias específicas; o
 - d) por medio de comunicaciones escritas cuando los que participen en los procedimientos de consultas estimen que tales comunicaciones son apropiadas y suficientes.
3. 1) Los representantes de los empleadores y de los trabajadores, a efectos de los procedimientos previstos en la presente Recomendación, deberían ser elegidos libremente por sus organizaciones representativas.
2) Los empleadores y los trabajadores deberían estar representados en pie de igualdad en cualquier organismo mediante el cual se lleven a cabo las consultas.
3) Se deberían tomar medidas, en cooperación con las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas, para facilitar una formación adecuada que permita a los participantes en los procedimientos cumplir con sus funciones de manera eficaz.
4. La autoridad competente debería ser responsable de los servicios administrativos de apoyo y del financiamiento de los procedimientos previstos en la presente Recomendación, incluido el financiamiento de los programas de formación si fuere necesario.
5. El objeto de los procedimientos previstos en la presente Recomendación debería ser el de celebrar consultas:
 - a) sobre las respuestas de los gobiernos a los cuestionarios relativos a 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) sobre 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) habida cuenta de la práctica nacional, sobre la elaboración y puesta en práctica de medidas legislativas o de otra índole para dar efecto a los convenios y recomendaciones internacionales del trabajo, y en particular a los convenios ratificados (incluida la puesta en práctica de las disposiciones relativas a la consulta o la colaboración de los representantes de los empleadores y de los trabajadores);
 - d) sobre 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;
 - e) sobre las cuestiones que puedan plantear las memorias que hayan de comunicarse a la Oficina Internacional del Trabajo en virtud de los artículos 19 y 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo;
 - f) sobre las propuestas de denuncia de convenios ratificados.
6. La autoridad competente, después de consultar a las organizaciones representativas, debería determinar en qué medida habrían de utilizarse esos procedimientos para otros asuntos de interés común, tales como:
 - a) preparación, puesta en práctica y evaluación de actividades de cooperación técnica en que participe la Organización Internacional del Trabajo;
 - b) medidas que hayan de tomarse con respecto a las resoluciones y demás conclusiones adoptadas por la Conferencia Internacional del Trabajo, por las conferencias regionales, por las comisiones de industria y por otras reuniones convocadas por la Organización Internacional del Trabajo;
 - c) facilitar una mejor comprensión de las actividades de la Organización Internacional del Trabajo como elemento que puede ser utilizado en las políticas y programas económicos y sociales.
7. A fin de garantizar el examen adecuado de las cuestiones a que se refieren los párrafos precedentes, las consultas deberían llevarse a cabo a intervalos apropiados fijados de común acuerdo y al menos una vez al año.
8. Deberían adoptarse medidas adecuadas a las condiciones y prácticas nacionales para asegurar la coordinación entre los procedimientos previstos en la presente Recomendación y las actividades de los organismos nacionales que se ocupen de cuestiones similares.
9. Cuando se considere apropiado, tras haber consultado con las organizaciones representativas, la autoridad competente debería presentar un informe anual sobre el funcionamiento de los procedimientos previstos en la presente Recomendación.

■ **OIT/ Departamento de Relaciones Laborales y de Empleo (DIALOGUE)**

4, route des Morillons
CH 1211 Ginebra 22, Suiza
Tel.: (+41 22) 799 7035
Telefax: (+41 22) 799 8749
Correo electrónico: dialogue@ilo.org
Sitio Web: www.ilo.org/dial

■ **OIT/ Departamento de Normas Internacionales del Trabajo (NORMES)**

4, route des Morillons
CH 1211 Ginebra 22, Suiza
Tel.: (+41 22) 799 7155
Telefax: (+41 22) 799 6771
Correo electrónico: normes@ilo.org
Sitio Web: www.ilo.org/normes

■ **OIT/ Oficina de Actividades para los Empleadores (ACT/EMP)**

4, route des Morillons
CH 1211 Ginebra 22, Suiza
Tel.: (+41 22) 799 7748
Telefax: (+41 22) 799 8948
Correo electrónico: actemp@ilo.org
Sitio Web: www.ilo.org/employers

■ **OIT/ Oficina de Actividades para los Trabajadores (ACTRAV)**

4, route des Morillons
CH 1211 Ginebra 22, Suiza
Tel.: (+41 22) 799 7021
Telefax: (+41 22) 799 6570
Correo electrónico: actrav@ilo.org
Sitio Web: www.ilo.org/actrav

Para saber dónde se encuentra la oficina de la OIT más cercana:

www.ilo.org/public/spanish/depts/dir.htm

núm. 144

ISBN 978-92-2-324628-0



9 789223 246280