

# DIÁLOGO TRIPARTITO



## EN LOS PAÍSES ANDINOS

*Luis Tello Vidal*

**COMUNIDAD  
ANDINA**  
CONSEJO CONSULTIVO  
LABORAL ANDINO



© Consejo Consultivo Laboral Andino - CCLA  
© Instituto Laboral Andino - ILA  
Primera edición 1,000 ejemplares

Hecho el depósito legal en la Biblioteca Nacional del Perú N° 200915175

Documento elaborado por Luis Tello Vidal, en el marco del Proyecto “Fortalecimiento Sindical desde la Defensa y Desarrollo de los Derechos Sociolaborales en la Comunidad Andina” que financia AECID y la Fundación Paz y Solidaridad de España.

Corrección de estilo: Francesco Pini  
Producción gráfica: A & R Imagen Publicitaria / 990-823487  
Diseño gráfico: Karim Lisset Rojas Luján / 991-358-583  
Primera edición, octubre 2009  
Distribución gratuita



## **CONTENIDO**

<b>RESUMEN EJECUTIVO</b>	<b>5</b>
<b>ANTECEDENTES</b>	<b>11</b>
<b>DEFINICIONES</b>	<b>12</b>
<b>1. DIÁLOGO TRIPARTITO EN LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO</b>	<b>21</b>
<b>2. DIÁLOGO TRIPARTITO EN LOS PAÍSES ANDINOS</b>	<b>34</b>
A nivel comunitario	<b>34</b>
Convenio Simón Rodríguez de Integración Sociolaboral	<b>41</b>
El Observatorio Laboral Andino (OLA)	<b>45</b>
Experiencias de diálogo tripartito en los Países Miembros de la Comunidad Andina	<b>49</b>
Propuesta de Plan de Trabajo con enfoque de género para la implementación del Convenio Simón Rodríguez	<b>72</b>
<b>3. DIÁLOGO TRIPARTITO EN LA UNIÓN EUROPEA</b>	<b>77</b>
<b>4. DIÁLOGO TRIPARTITO EN EL MERCOSUR</b>	<b>80</b>
<b>ANEXOS</b>	<b>85</b>
<b>BIBLIOGRAFÍA</b>	<b>100</b>



## RESUMEN EJECUTIVO

El trabajo se compone de una sección de Antecedentes y Definiciones, previa a las 4 partes dedicadas a los temas de estudio. La Primera Parte corresponde al diálogo tripartito en la OIT; la Segunda, al diálogo tripartito en los países andinos; la Tercera, al diálogo tripartito en la Unión Europea; y, la cuarta, al diálogo tripartito en los países del Mercado Común del Sur (MERCOSUR).

Finalmente, tenemos la sección de los Anexos, compuesta por documentos básicos, como son el Protocolo Sustitutorio del Convenio Simón Rodríguez; el Acuerdo Marco Tripartito suscrito entre el Consejo Asesor de Ministros de Trabajo de la Comunidad Andina y los Consejos Consultivos Empresarial y Laboral Andinos para la Constitución del Observatorio Laboral Andino; y, el Convenio 144 de la OIT, sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), de 1976.

En primer término, se consignan los antecedentes históricos que conllevaron a la formulación del diálogo tripartito y del diálogo social, y que van desde inicios del siglo XX hasta las Conferencias de París, de 1919, que dieron como resultado una serie de tratados internacionales, entre ellos el que creó la Oficina Internacional del Trabajo.

Desde entonces, la OIT ha priorizado la búsqueda de soluciones para los conflictos sociolaborales a través del diálogo bilateral o trilateral. La OIT ha emitido normas que facilitan el diálogo tripartito, así como otras que lo complementan, como son:

- Convenio 87, sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación (1948);

- Convenio 98, sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva (1949);
- Convenio 144, sobre consulta tripartita, normas internacionales del trabajo (1976);
- Convenio 150, sobre la administración del trabajo (1978);
- Convenio 154, sobre la promoción de la negociación colectiva (1981).
- Recomendación 152, sobre la consulta tripartita, referida a las actividades de la Oficina Internacional del Trabajo (1976).

En esta sección se consignan definiciones básicas sobre diálogo social, diálogo tripartito y diálogo social ampliado. El diálogo social y el diálogo tripartito están relacionados por los métodos y mecanismos que emplean, aunque se diferencian en las finalidades y la composición de sus actores; ambos escenarios intercambian experiencias muy útiles para su desarrollo.

La primera parte, dedicada al diálogo tripartito en la OIT, explica los antecedentes históricos que llevaron a la formación de la OIT, su estructura organizativa, cómo funcionan sus mecanismos de diálogo tripartito, sus fundamentos, sus experiencias y de qué manera la OIT hace seguimiento al cumplimiento de sus normas.

La segunda parte, correspondiente al diálogo tripartito en los países andinos, explora las experiencias de diálogo en el nivel comunitario, referido a la institucionalidad existente en la Comunidad Andina, como el caso del Consejo Asesor de Ministros de Trabajo de la Comunidad Andina, el Consejo Consultivo Empresarial Andino y el Consejo Consultivo Laboral Andino.

La trayectoria del Convenio Simón Rodríguez, hasta el estado actual en que se encuentra el proceso de ratificación del nuevo Convenio, suscrito en 2001. En este punto, se puede decir que el Convenio ha sido ratificado por cuatro de los cinco países suscriptores, restando únicamente que el proceso se complete en el Congreso de la República de Colombia, para que este nuevo Convenio entre en vigor y empiece a cumplir su cometido.

En nuevo Convenio Simón Rodríguez, será un foro sociolaboral de carácter tripartito y paritario, vale decir, con igual cantidad de representantes por parte de los tres sectores involucrados: gobiernos, empleadores y trabajadores. El

Convenio, por su parte, podrá emitir recomendaciones que serán transmitidas al Consejo Andino de Ministros de Relaciones Exteriores y podrán convertirse en Decisiones de la Comunidad Andina.

El Convenio Simón Rodríguez, a su vez, administrará el Observatorio Laboral Andino, que momentáneamente se encuentra ubicado en la página web del Consejo Asesor de Ministros de Trabajo de la Comunidad Andina.

En lo que respecta a las experiencias de diálogo tripartito en los Países Miembros de la Comunidad Andina, se explora cómo se desarrollan los mecanismos de diálogo trilateral en cada país, encontrándose experiencias diferentes. Salvo Bolivia, los demás países de la Comunidad Andina tienen mecanismos de diálogo tripartito debidamente institucionalizados, como vemos a continuación.

En el caso de **Bolivia**, este país aún no ha ratificado las normas de la OIT sobre diálogo tripartito, habiéndose comprometido sus autoridades a hacerlo luego de que se instale la Asamblea Plurinacional, después de producidas las elecciones generales de diciembre de 2009. No obstante que este país no tiene un foro de diálogo tripartito, sí ha desarrollado experiencias de esta clase en diferentes casos de negociación.

**Colombia** institucionalizó el diálogo con la creación de la Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales, y de los Comités Departamentales, mediante la Constitución de 1991. El funcionamiento de esa Comisión ha sido reglamentada por la Ley 278 de 1996, reformada en 2005 por la Ley 990, así como por el Decreto 427 de 2008.

**Ecuador** creó el Consejo Nacional del Trabajo en junio de 2004, mediante el Decreto Ejecutivo 1779, aunque sus antecedentes datan de 1996. El CNT debe fomentar la armonía en las relaciones entre los sectores laboral y empresarial, teniendo como funciones el pronunciarse por propia iniciativa y absolver consultas sobre aspectos laborales, legales o reglamentarios relacionados con la política laboral, el empleo, la capacitación profesional, la seguridad social, la gestión pública sobre el trabajo y el empleo; promover proyectos legislativos sobre estas materias; proponer medidas para la generación de empleo y la mejora en la calidad de vida de los trabajadores; así como analizar y proponer acciones para mejorar la competitividad de los trabajadores y de las empresas; y, definir estrategias de desarrollo integral.

En **Perú**, el artículo 13 de la Ley 27711, del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, dada en abril de 2002, crea el Consejo Nacional del Trabajo y de Promoción del Empleo. Sus antecedentes datan de enero de 2001, cuando el ministro Jaime Zavala convoca por primera vez un Consejo de este tipo. Tiene como función la discusión y concertación de políticas en materia de trabajo, la promoción del empleo y la protección social para el desarrollo nacional y regional. Asimismo, tiene competencia para participar en la regulación de la remuneración mínima.

Por su parte, la Propuesta de Plan de Trabajo con enfoque de género para la implementación del Convenio Simón Rodríguez, ofrece las bases para la formulación del Plan de Trabajo, sugiriendo que sea elaborado sobre la base del documento Diálogo Social y Estrategias de Reducción de la Pobreza: Guía para la integración del enfoque de género, preparado por la OIT, por cuanto este ofrece un marco metodológico adecuado, que habría de estudiarse y adaptarse.

En el capítulo 3° titulado “Diálogo tripartito en la Unión Europea”, se trata acerca del Comité Económico y Social Europeo (CESE), que es el escenario en el cual se desarrollan las negociaciones que no atañen únicamente a temas laborales, sino que van más allá al incorporar a otros actores de la sociedad civil. El CESE es una asamblea formada por 344 delegados de los trabajadores, los empresarios y “actividades diversas” y donde, a diferencia de lo que sucede en otras organizaciones, el sector público está representado conjuntamente con el sector empresarial.

Otro elemento novedoso lo constituye el “tercer sector”, que es el de la sociedad civil, y que se encuentra debidamente representado. La presidencia del CESE lo representa ante los demás órganos e instituciones de la Unión Europea y se encarga de establecer relaciones con terceros países y otras organizaciones internacionales. Emite Dictámenes, que se transforman en propuestas legislativas de la Unión Europea.

En el capítulo 4° se trata del Foro Consultivo Económico y Social del MERCOSUR, que forma parte de la estructura organizativa creada con el Protocolo de Ouro Preto de 1994. En el Foro, los sectores económicos y sociales están representados con igual número de delegados por cada Estado Parte. El Foro tiene función consultiva y se manifiesta mediante Recomendaciones, que son dirigidas al Grupo de Mercado Común, que es el órgano principal del MERCOSUR.



Las fuentes consultadas para este ensayo están conformadas por bibliografía producida por la Oficina Internacional del Trabajo, con obras importantes como:

*Aspectos clave del Diálogo Social Nacional: un documento de referencia sobre diálogo social*, de Junko Ishikawa; la *Guía para los Secretariados de Órganos Consultivos Tripartitos*, de Norman Lecuyer; *La Organización Internacional del Trabajo y la lucha por la justicia social, 1919-2009*, investigación a cargo de Ferry Rodgers, Eddy Lee, Lee Swepston y Jasmien Van Daele; publicada por la OIT, por sus 90 años de vida institucional; y, además, el *Panorama Laboral 2002*, también producido por la OIT.

También se consultaron publicaciones del Consejo Nacional del Trabajo del Ecuador: *Diálogo social en el Ecuador. La conformación del Consejo Nacional del Trabajo – CNT*, editada por la OIT; y del Consejo Nacional del Trabajo y del Empleo del Perú: *Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo: cinco años de vida institucional, 2001-2006*. Además, se consultó la obra *Diálogo Social y Estrategias de Reducción de la Pobreza: Guía para la integración del enfoque de género*, de suma utilidad para abordar el Plan de Trabajo con enfoque de género para el Convenio Simón Rodríguez.

De manera complementaria, se consultaron los sitios web de las instituciones que a continuación se mencionan:

- Acuerdo Nacional del Perú.
- Consejo Consultivo Laboral Andino.
- Instituto Laboral Andino.
- Mercado Común del Sur (MERCOSUR).
- Ministerio de Trabajo de Bolivia.
- Ministerio de la Protección Social de Colombia.
- Ministerio de Trabajo y del Empleo del Ecuador.
- Ministerio de Trabajo y de Promoción del Empleo del Perú.
- Oficina Internacional del Trabajo.

- Secretaría General de la Comunidad Andina.
- Unión Europea.

### **Conclusiones**

Tres de cuatro países tienen organismos de diálogo tripartito: Colombia, Ecuador y Perú. Solo resta Bolivia, que debe institucionalizar el diálogo, una vez que ratifique los instrumentos de la OIT.

Para la elaboración del Plan de Trabajo con enfoque de género para la implementación del Convenio Simón Rodríguez, es necesario requerir de la cooperación de la Oficina Regional de la OIT para los Países Andinos.

## **ANTECEDENTES**

El diálogo tripartito nació en la OIT como uno de los pilares fundamentales para el desarrollo de las relaciones en el mundo sociolaboral, y nació con las negociaciones que se llevaron a cabo en las Conferencias de Paz en París, en 1919, luego de concluida la Primera Guerra Mundial.

Sin embargo, la OIT habría tenido sus antecedentes algo más atrás aún. En 1900 se formó la Asociación Internacional para la Protección Legal de los Trabajadores (International Association for Labour Legislation - IALL), que se convertiría en su antecedente más antiguo, puesto que esta organización, que en realidad congregó a un grupo importante de políticos, académicos y gente relacionada con la administración del mundo laboral e industrial, organizó en Berna (Suiza) en 1905 una reunión internacional de expertos que al año siguiente adoptaría los primeros convenios internacionales.

El primero de estos convenios establecía la prohibición del trabajo nocturno de las mujeres y fue adoptado por 41 países y colonias. El segundo establecía el uso del fósforo blanco en la fabricación de cerillas y fue adoptado por 25 Estados. Las labores de la Asociación se interrumpieron por el desarrollo de la Gran Guerra Europea, pero fueron un esfuerzo respaldado por empleadores y trabajadores que requerían de su existencia, considerando lo eficaz de su funcionamiento.

Para los trabajadores, éste era el medio adecuado para lograr mejores condiciones de vida, con acciones coordinadas a nivel internacional para controlar los efectos de la expansión de las fuerzas del mercado y sus efectos negativos sobre el ámbito laboral.

El conflicto europeo profundizó las condiciones críticas al paralizarse la expansión industrial y comercial, empeorando las tensiones laborales. Recordemos que, en Rusia, el paro y las precarias condiciones de vida de las clases mayoritarias

se convirtieron en detonantes que condujeron al éxito tanto de la revolución burguesa de febrero de 1917, como de la bolchevique en octubre del mismo año (7 de noviembre en el calendario ruso moderno).

Sólo la finalización de la Primera Guerra Mundial obligaría a los aliados a incorporar el tema laboral entre los puntos de las Conferencias de Paz de París, uno de cuyos productos finales fue la creación de la OIT en 1945.

## **DEFINICIONES**

Tenemos dos conceptos básicos que están entrelazados entre sí y nacen con los albores de la propia Organización Internacional del Trabajo en 1919: diálogo social y tripartismo.

### **Tripartismo**

Por tripartismo, según el Informe VI a la Conferencia Internacional del Trabajo, presentado en 1996 y titulado *Consulta tripartita en el plano nacional sobre la política económica y social*, se entiende a los tratos entre el Estado, los empleadores y los trabajadores, que versan sobre la formulación o aplicación de la política económica y social.

Se entiende, además, que los objetivos del tripartismo se basan en la búsqueda de la conciliación de los objetivos de alcanzar la justicia social con la competitividad de las empresas y el desarrollo económico, al que aspiran los Estados.

La propia OIT, desde sus inicios, está definida como tripartita por excelencia, por lo que el tripartismo se encuentra presente en su estructura organizativa.

### **Diálogo social y tripartismo**

El diálogo social desarrolla los mecanismos de entendimiento entre los tres sectores: trabajadores, empleadores y Estado. Estos mecanismos de diálogo pueden variar en los países, en aspectos como la representatividad de los delegados de cada uno de los sectores o la vigencia y alcance de los acuerdos tomados.

Sin embargo, la OIT propone un mínimo de requisitos que considera fundamentales para la existencia del diálogo social, como son:

- Respeto por los derechos fundamentales de libertad sindical y negociación colectiva;

- Organizaciones de trabajadores y empleadores que sean fuertes e independientes, con la capacidad técnica y los conocimientos necesarios para participar en un diálogo social;
- Voluntad política y compromiso de todas las partes de participar en el diálogo social;
- Respaldo institucional adecuado.

Es importante que el Estado propicie un clima adecuado para el desarrollo del diálogo, para que éste fluya equitativamente entre los actores participantes. El Estado es el más importante promotor, y tiene un papel fundamental, por cuanto debe garantizar la existencia de un marco jurídico claro, así como las condiciones políticas y sociales estables en un escenario propicio para el diálogo y las negociaciones entre trabajadores y empleadores.

El diálogo social, por su utilidad como mecanismo de acercamiento, puede extenderse a otros actores importantes de la sociedad, que no necesariamente están definidos entre los empleadores y los trabajadores, al conjunto de la sociedad, con la finalidad de abarcar temas que no son únicamente los sociolaborales, sino de diversa índole e interés.

### **Diálogo social extendido**

En sentido amplio, el diálogo social incluye a otros actores sociales, que no son estrictamente empleadores ni trabajadores. El diálogo social, si es empleado adecuadamente, se transforma en un mecanismo eficaz para la solución de conflictos a nivel nacional y se convierte en una de las buenas prácticas gubernamentales.

La OIT considera que “la prosperidad económica, la estabilidad y el progreso social no pueden lograrse si los gobiernos, los empleadores y los trabajadores actúan en solitario. El diálogo social ofrece la oportunidad a los actores sociales y a otros interlocutores para que participen en la definición de su futuro. El objetivo de esta participación y de esta cooperación es facilitar el logro de acuerdos relativos a la creación de riqueza, el progreso social y económico, la seguridad social, la estabilidad y la igualdad, de modo que la combinación de todos ellos produzca un resultado socialmente aceptable”<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> ISHIKAWA, Junko. Aspectos clave del Diálogo Social Nacional: un documento de referencia sobre diálogo social. Oficina Internacional del Trabajo, primera edición, Ginebra, 2004, p. 1.

El diálogo social busca llegar a consensos entre los diferentes actores, mediante la interacción constructiva, tratando de alcanzar soluciones viables en sentido equilibrado. Puede tener distintos niveles: local, subnacional, nacional, empresarial y sectorial.

De acuerdo con la OIT, el diálogo social refleja una extensa variedad de procesos y prácticas que se encuentran en distintos países y corresponden a sus propias realidades y experiencia. Por lo tanto, varía de país en país. El diálogo social puede tener niveles distintos, dependiendo de su intensidad y también de los objetivos propuestos, que pueden ser los siguientes:

- *Intercambio de información:* es el nivel primario en el cual los actores involucrados no alcanzan compromisos. Es posible que tampoco haya discusión en esta fase, pero es el punto inicial para el diálogo. Los delegados comparten información.
- *Consulta:* los delegados asumen un nivel de compromiso para profundizar el diálogo, sin llegar todavía a acuerdos.
- *Negociación:* puede ser de dos tipos: colectiva o política. En ambas los actores pueden tomar decisiones. La negociación colectiva es la forma más extendida del diálogo social, pudiendo ser entre un solo empleador o un conjunto de empleadores y los representantes de los trabajadores, con temas relacionados a los salarios, condiciones laborales y otros.

La negociación colectiva, cuando alcanza a ser satisfactoria, conduce a acuerdos colectivos, pudiendo ampliarse a ámbitos más allá de los locales o sectoriales, llegando a ámbitos subnacionales o nacionales, dependiendo de su alcance y efectos sociales y económicos.

La negociación o concertación política puede definirse, de acuerdo con Compston, como “la co-determinación de las políticas públicas por los gobiernos, las organizaciones de empleadores y las confederaciones sindicales”. Ése debe ser el objetivo de los foros de concertación que se constituyen en los países, cuando, además del gobierno, actúan los representantes de las organizaciones nacionales de los empleadores y los trabajadores: la elaboración de políticas públicas, entendiéndose que es preocupación de los sectores no gubernamentales el diseño de las mismas, razón por la cual deben ser involucrados en grados de mayor compromiso, buscando el consenso.

Para Visser no es lo mismo negociar que dialogar, pero el diálogo social ofrece el marco más adecuado y eficaz para la negociación. Él utiliza indistintamente los términos concertación política y diálogo social, definiendo la concertación como una plataforma para establecer una comprensión mutua del *statu quo*. El concepto de concertación puede variar según el país; para los países de cultura anglófona puede significar “cooperación o participación”<sup>2</sup>, mientras que para los franceses e italianos esto puede ser entendido como toma de decisiones por consenso, que es la idea que más se aproxima a la forma cómo se entiende en buena parte de América Latina.

El diálogo social es una etapa inicial para alcanzar una comprensión o marco de referencia común, a fin de permitir la asimilación de los hechos, los problemas y sus posibles soluciones, que pueda conducir a una negociación colectiva donde los interlocutores sociales negocien sobre sus posiciones. Estas definiciones fueron tratadas por el Grupo de Alto Nivel de la Unión Europea sobre Relaciones Laborales, en el que también participó Visser<sup>3</sup>.

Es necesario considerar que el diálogo social en todos sus niveles da legitimidad y apoyo a las políticas concertadas, lo que contribuye a un mejoramiento del clima social en un país. Si bien es cierto que el diálogo social se origina en el mundo laboral, hoy se emplea en diversos foros de negociación, no necesariamente el tripartito, pudiendo darse entre múltiples actores, aun sin que sea necesaria la participación de las autoridades gubernativas.

Lo más importante es que los participantes en el diálogo, tanto los gubernamentales como los no gubernamentales, sean debidamente reconocidos como representantes legítimos y con autoridad para tomar decisiones en el momento oportuno.

En algunos países, el diálogo tripartito, cuando se involucran en él otros actores o interlocutores, como es el caso de organizaciones de la sociedad civil (Iglesias, ONG u observadores de organizaciones internacionales), se denomina “diálogo social o diálogo tripartito plus”. Y esto se debe a la naturaleza del tema, de la situación que se ventila o del conflicto en cuestión. En este caso se ajustan espacios de adaptabilidad para la participación social, dependiendo, obviamente, de las características de los intereses que hay de por medio.

En el caso de Sudáfrica, las instituciones que participaron para la conclusión del

---

2 Ibidem, p. 3.

3 Idem, p. 4.

apartheid continuaron trabajando más allá del fin de ese sistema, de modo tal que el mantenimiento de este mecanismo ha sido importante en el desarrollo de la vida democrática en ese país.

Dependiendo del desarrollo socioeconómico de cada país, el diálogo social o el diálogo tripartito asume características propias. En países con mayor desarrollo agrícola, será imprescindible la presencia de los sectores productivos agrarios; lo mismo se puede decir de otros sectores en el caso de los países industrializados, y de los ganaderos; o de los países donde determinadas formas de asociación muy difundidas debieran ser tomadas en cuenta, como el caso de los cooperativistas o los pequeños y medianos empresarios.

En lo referente a la suscripción de acuerdos, éstos se hacen entre los sectores interesados, pudiendo eventualmente participar otros actores que usualmente se desempeñan como facilitadores, orientadores o consejeros, como puede ser el caso de las ONG. A veces también se pide que en la suscripción de acuerdos están presentes organizaciones que generan confianza entre los principales actores involucrados.

El gobierno es el actor más exigido para participar. Su presencia le da mayor peso y legitimidad a la negociación y a los acuerdos. Un proceso de negociación tiende a ser exitoso cuando se da de manera tripartita, cuando fomenta un adecuado sistema de consultas que valide las propuestas puestas en la mesa, así como cuando fomenta la participación en la elaboración de políticas públicas.

El gobierno tiene la principal responsabilidad, porque debe garantizar el éxito del proceso; de lo contrario, éste puede correr el riesgo de fracasar. Su mayor fuerza está en el marco jurídico-legal que se establece; si éste es aceptable para los participantes, los temores pueden superarse; en cambio, si éste genera desconfianza, es probable que la instalación de mesas de negociación o concertación se desarrolle de forma tumultosa o borrascosa o simplemente fracase.

En el caso del diálogo sindical tripartito, el gobierno debe observar las normas de la OIT referidas a la garantía o defensa de la independencia de los interlocutores, la libertad sindical y el derecho a la negociación colectiva, como lo establecen los correspondientes Convenios de la OIT, señalados con los números 87 y 98, de 1948 y 1949 respectivamente.

Se advierte que el gobierno debe asumir un doble papel, como promotor y como



protagonista del diálogo. Como promotor, debe garantizar la protección de los derechos fundamentales para la participación en el diálogo, de acuerdo con las normas internacionales de la OIT, promoviendo las consultas y adoptando las medidas necesarias para que éstas puedan ser llevadas a la práctica de modo efectivo y regular. Para ello, existen al menos dos normas de la OIT, como son el Convenio 144, sobre consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976, y la Recomendación 152, sobre la consulta tripartita (actividades de la Organización Internacional del Trabajo), 1976.

El Convenio 150 sobre la administración del trabajo (1978) asigna al Ministerio de Trabajo la responsabilidad de fomentar el diálogo tripartito y bipartito, estableciendo los marcos e instituciones que garanticen el diálogo a nivel nacional.

Por su parte, el párrafo 3 de la Recomendación 113, sobre la consulta (ramas de actividad económica y ámbito nacional), 1960, señala la importancia de respetar las costumbres y prácticas nacionales al momento de crearse los marcos e instituciones a nivel nacional.

El gobierno debe participar con sus propios empleados, es decir, con personal o funcionarios de la administración pública, de acuerdo a lo señalado en el Convenio 151 sobre relaciones de trabajo en la administración pública. De esta forma se garantiza la transparencia y la eficacia en las negociaciones en el marco del diálogo bipartito, cuando el gobierno asume dos papeles: uno como empleador y otro como sujeto de la función gubernativa.

En el caso del diálogo social tripartito que se desarrolla fuera del ámbito gubernativo, el papel del gobierno será más de facilitador protagónico que de parte en sí; para ello debe reconocer la validez de la representación de los interlocutores no gubernativos, como los trabajadores y los empleadores, además de reconocer la capacidad de estos actores para generar propuestas que contribuyan a la generación de políticas públicas, así como su capacidad resolutoria de situaciones que pudieran configurar crisis si no fueran conjuradas gracias a un adecuado diálogo tripartito.

De lo contrario, si el gobierno no reconoce estas capacidades en sus interlocutores, el diálogo difícilmente se puede materializar, y queda trunco. Para evitar esto, es imprescindible que el gobierno ceda porciones de poder y las delegue a los otros actores. Estos temas pueden salirse del marco laboral y extenderse al ámbito social.

En los mecanismos nacionales de diálogo tripartito promovidos desde los ámbitos de la OIT, se consideran las normas internacionales en materia laboral, la cooperación técnica internacional, así como la asistencia técnica y el asesoramiento para el diseño de políticas sociolaborales que se da con la participación de entidades no gubernamentales especializadas (ONG) u otras afines.

Para la OIT es de vital importancia la ratificación y cumplimiento de sus Convenios, y el compromiso serio de someter a la consideración del órgano gubernamental competente las Recomendaciones, para que las traduzca en una ley nacional o las aplique adoptando otras medidas, especialmente los que estimulan el diálogo social y tripartito, como es el caso del Convenio 144 de 1976 y la Recomendación 152 de 1976.

En 1996, la Conferencia Internacional del Trabajo adoptó un conjunto de conclusiones referentes a la cooperación tripartita en el plano nacional sobre políticas económicas y sociales, y en 2002 aprobó una Resolución sobre tripartismo y diálogo social.

Otros Convenios que promueven el diálogo social son:

- Convenio 87, sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, de 1948;
- Convenio 98, sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, de 1949;
- Convenio 150, sobre la administración del trabajo, de 1978; y,
- Convenio 154, sobre la promoción de la negociación colectiva, de 1981.

Los proyectos de la OIT de fomento del diálogo social, tienen una duración variada de entre dos y cinco años. Además, la OIT fomenta el diálogo promoviendo el asesoramiento técnico en diversos niveles: consultas a nivel nacional o subregional; sensibilización de la opinión pública; talleres de formación. Asimismo, la OIT divulga información sobre distintas prácticas de diálogo social.

Para el normal desenvolvimiento del diálogo social, es básico que se establezcan algunas condiciones fundamentales, como el respeto a la libertad sindical, que significa el reconocimiento a la libertad de los trabajadores y los empleadores para constituir sus propias organizaciones bajo su libre albedrío.

Por otra parte, también es necesario que las organizaciones tengan garantizado su libre funcionamiento, sin impedimento alguno, el derecho a elegir sus representantes y a establecer su propia administración interna.

Es también imprescindible que los trabajadores y los empleadores tengan la garantía y libertad para organizar sus respectivas actividades, así como para diseñar sus propios planes de acción, y se respete su derecho a la huelga, a constituir federaciones y confederaciones nacionales, y también a afiliarse a organizaciones internacionales de trabajadores y de empleadores, así como sus derechos a la libertad sindical y a la negociación colectiva, contra toda forma de discriminación sindical y de injerencia en sus sindicatos.

Sin el respeto a estas libertades, el diálogo se debilita, dejando de ser auténticamente representativo y careciendo de legitimidad. Para ello el sector gubernamental desempeña un papel muy importante, como garante del cumplimiento de las libertades indicadas líneas arriba.

El Estado debe garantizar la protección de la independencia y de los derechos de los trabajadores y de los empleadores, constituyéndose en promotor y facilitador del diálogo social, aun como actor participante en este proceso.

El diálogo social necesita de un entorno democrático que facilite su accionar. Este entorno radica en que debe existir un régimen democrático, sin el cual no podría subsistir. Sin embargo, históricamente, en condiciones de apertura en países con regímenes dictatoriales, el diálogo social permitió que se pudiera desarrollar el tránsito hacia la democracia, como por ejemplo en el caso de Sudáfrica.

Su efectividad depende de la legitimidad de los actores intervinientes. Para ello, las organizaciones de los trabajadores y de los empleadores deben ser representativas, así como sus delegados, para poder asumir la defensa de sus legítimos intereses. Pero el diálogo social es mucho más amplio, porque va más allá de la participación de los sectores relacionados con la producción.

El diálogo social es el espacio en el cual intervienen otros actores sociales que, dependiendo de su conformación y también dependiendo del país, pueden representar a diversos sectores, tales como las mujeres, los estudiantes, las organizaciones étnicas, el sector académico, las iglesias, los informales en tanto se encuentren organizados, y también los desempleados y los cesantes y pensionistas en tanto también se agrupan en organizaciones.

## **Diálogo político como expresión del diálogo político**

En otros terrenos, como el político, especialmente en países en los cuales se han experimentado procesos de violencia, se ha facilitado la participación de los sectores en conflicto, así como de diferentes partidos políticos y otros actores nacionales o mediadores internacionales. En los casos en que la violencia política ha llegado a extremos de gran magnitud, ha sido necesario que los Estados constituyeran “Comisiones de la Verdad” para la investigación de los crímenes cometidos en esos procesos de violencia extrema.

Estas comisiones, como en los casos de países como Guatemala, El Salvador; Colombia y Perú, se constituyeron en recopiladores de información que era clasificada para su investigación posterior. A ellas acudían los familiares de las víctimas de crímenes como el asesinato, la tortura, el extrañamiento y la desaparición forzada. Estas comisiones concluyeron sus investigaciones con la elaboración de informes y la formulación de recomendaciones acerca de acciones judiciales a realizar, pero sin formular los mecanismos necesarios para llegar a los términos sugeridos.

Éstas han sido importantes experiencias de diálogo político, desarrolladas en situaciones extremas en las que se pone a prueba la disposición de los actores involucrados. Su éxito relativo radica en la solvencia moral y el prestigio personal de los intervinientes o integrantes de estas comisiones de la verdad, así como en el nivel de voluntad que puedan tener los Estados para cumplir con los objetivos propuestos.

En situaciones como éstas, también participan instituciones como las Iglesias, las organizaciones nacionales o internacionales de Derechos Humanos, las organizaciones constituidas por los parientes de las víctimas, y otros tipos de organismos de apoyo y observación, todas con la intención de garantizar el desarrollo exitoso de sus actividades.

A pesar de ello, no es frecuente encontrar escenarios exitosos, toda vez que se establecen serias resistencias por parte de otros actores involucrados, de los que se presume han sido parte activa en los hechos que se investigan. En esta clase de diálogo es imprescindible el sostenimiento de un marco democrático adecuado, así como de un marco institucional transparente y eficiente.

# **I. DIÁLOGO TRIPARTITO EN LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO**

## **Antecedentes históricos**

La OIT, desde sus inicios en 1919, está definida como una organización tripartita por excelencia, en la cual los principios y valores democráticos se acentúan en su práctica cotidiana, con la participación de los trabajadores, los empleadores y el Estado.

Su primera Constitución, elaborada por la Comisión de Legislación Internacional del Trabajo, durante la Conferencia de Paz luego de finalizada la Primera Guerra Mundial (1914-1918), formó parte del Tratado de Versalles<sup>4</sup>.

Se entendía que los graves problemas económicos y sociales eran fuente de los conflictos que enfrentaban a las naciones, viéndose necesario que una organización pudiera canalizar las diferencias entre las naciones. La OIT nace con la Sociedad de Naciones<sup>5</sup>, e inclusive forma parte de ella hasta su extinción en los años de la Segunda Guerra Mundial (1939-1945) y sobrevive a ella, pasando a formar parte del Sistema de Naciones Unidas, cuando éste fuera creado por la Carta de San Francisco de 26 de junio de 1943.

En la Constitución de 1919 se estableció el diseño de la arquitectura organizativa de la OIT, así como las bases, principios, fines y objetivos de la organización, definiendo los “métodos y principios para la reglamentación de las condiciones que todas las comunidades industriales deberían tratar de aplicar mientras lo permitieran las circunstancias especiales que pudieran encontrarse”.

En aquella primera Constitución de la OIT se definen cinco principios básicos<sup>6</sup> que se han mantenido en ella, perdurando por encima de las reformas que se le han hecho<sup>7</sup> y son:

4 En enero de 1919, se dio inicio a las Conferencias de París, que condujeron a la suscripción de una serie de tratados internacionales que dieron como resultado el sometimiento de los imperios centrales (Alemania, Austria-Hungría y el Imperio Otomano), derrotados en la Primera Guerra Mundial. Entre los tratados suscritos, el de Versalles estableció las condiciones de la rendición del Imperio Alemán.

5 La Sociedad de Naciones nació como iniciativa de Woodrow Wilson, Presidente de los Estados Unidos, propuesta en la Conferencia de París. Fue creada en el Tratado de Versalles (Parte IX), suscrito el 28 de junio de 1919, el mismo que estableció las condiciones de paz luego de concluida la Primera Guerra Mundial. Además, por medio de este tratado, también se crea la Organización Internacional del Trabajo (Parte XIII).

6 Citado de La OIT y la lucha por la justicia social, 1919-2009. RODGERS, Gerry; Eddy LEE; Lee SWEPTON y Jasmien VAN DAELE. Ginebra, Oficina Internacional del Trabajo, primera edición, 2009.

7 El texto original de la Constitución, aprobado en 1919, ha sido modificado por la Enmienda de 1922, que entró en vigor el 4 de junio de 1934; por el Instrumento de Enmienda de 1945, que entró en vigor el

- a) La paz duradera sólo puede lograrse sobre la base de la justicia social, la libertad, la dignidad, la seguridad económica y la igualdad de oportunidades.
- b) El trabajo no debe considerarse como una simple mercancía o un artículo de comercio.
- c) Tanto los trabajadores como los empleadores han de disfrutar de libertad de asociación, así como de libertad de expresión y del derecho a la negociación colectiva.
- d) Estos principios son plenamente aplicables a todos los seres humanos, independientemente de su raza, credo o sexo.
- e) La pobreza en cualquier lugar constituye un peligro para la prosperidad de todos y debe combatirse tanto a nivel nacional como internacional.

El marco que ofrece la OIT no se limita a lo que está en el ámbito laboral estrictamente, puesto que la organización busca contribuir al sostenimiento de la paz universal, sobre la base de la justicia social, vale decir, del reconocimiento de derechos sociales a los trabajadores y, sobre todo, de la seguridad social. Por otra parte, se afirma que el trabajo no es meramente mercancía o artículo de intercambio, puesto que es un medio para la creación de riqueza que debe ser distribuida socialmente.

La libertad de asociación, tanto de trabajadores como de empleadores, redunda en el principio de la libertad sindical reconocido por la OIT desde sus años fundacionales; lo mismo vale para la libertad de organización de los empleadores, como principio de democracia participativa.

La universalidad de estos principios es expresada en la afirmación de que éstos deben ser aplicados a todos los seres humanos, sin excepción, independientemente de su raza, credo o sexo; y de que el combate a la pobreza, como principio moral universal, debe beneficiar a toda la humanidad.

---

26 de septiembre de 1946; por el Instrumento de Enmienda de 1946, que entró en vigor el 20 de abril de 1948; por el Instrumento de Enmienda de 1953, que entró en vigor el 20 de mayo de 1954; por el Instrumento de Enmienda de 1962, que entró en vigor el 22 de mayo de 1963, y por el Instrumento de Enmienda de 1972, que entró en vigor el 1º de noviembre de 1974. Ver: "Enmiendas a la Constitución", en Texto de la Constitución. En <http://www.ilo.org/ilolex/spanish/iloconst.htm>.

La Constitución hace énfasis en siete políticas fundamentales<sup>8</sup>:

- a) La mejora de la calidad de vida y la promoción del pleno empleo en ocupaciones en las cuales los trabajadores puedan aplicar sus capacidades y contribuir al bienestar común, unido a la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres para lograr ese fin y facilitando la formación y movilidad de los trabajadores.
- b) La provisión a todos los trabajadores de salarios que constituyan un sustento adecuado, calculados de forma que garanticen la distribución justa entre todos de los frutos del progreso.
- c) La reglamentación de las horas de trabajo, entre otras cosas estableciendo los límites de la jornada laboral y de los horarios semanales, en los que se han de incluir períodos de descanso.
- d) La protección de los niños, los jóvenes y las mujeres; lo cual implica la eliminación del trabajo infantil, el establecimiento de límites para el trabajo de los jóvenes, así como la protección del bienestar infantil y de la maternidad.
- e) La protección de los intereses económicos y sociales de los trabajadores empleados en el extranjero.
- f) La adecuada protección de todos los trabajadores contra la enfermedad, la muerte o los accidentes derivados del trabajo.
- g) La ampliación de la seguridad social con el fin de prever, para la vejez y la enfermedad, unos ingresos básicos a todos aquellos que necesiten dicha protección, así como una asistencia médica completa.

Para el desarrollo de sus acciones, la OIT se vale de cuatro mecanismos, como son<sup>9</sup>:

- a) *El tripartismo*: Con la participación de los representantes de los trabajadores, los empleadores y los gobiernos, en condiciones de igualdad, con diálogo libre y capacidad para la toma de decisiones sobre medidas sociales y económicas y con iniciativas para mejorar la producción.

---

8 Ibídem, pp. 7-10

9 Idem.

- b) *La adopción de convenios y recomendaciones internacionales:* Se someten a las autoridades nacionales para su ratificación e implementación.
- c) *El sistema de inspección:* Para verificar el cumplimiento de las normas adoptadas.
- d) *La colaboración entre organismos internacionales:* Para garantizar que las políticas económicas, sociales y financieras contribuyan al progreso y al bienestar social.

## **Estructura de la OIT**

La *Organización Internacional de Trabajo* se compone de tres órganos fundamentales: la Conferencia Internacional del Trabajo; el Consejo de Administración y la *Oficina Internacional del Trabajo*.

### **La Conferencia Internacional del Trabajo**

Se reúne en Ginebra, en junio de todos los años. Se conforma con una delegación por cada país miembro, compuesta por dos delegados gubernamentales, un delegado de los empleadores y otro de los trabajadores. Cada delegación está encabezada por el Ministro de Trabajo del respectivo país.

En la C.I.T. participan también funcionarios de la oficina y consejeros técnicos de las delegaciones, pero ninguno de ellos tiene derecho a voto.

La votación de los delegados es libre, no está sujeta a la opinión de los delegados gubernamentales, e incluso puede ser opuesta a ella.

La Conferencia elabora y adopta normas internacionales del trabajo, y es un foro en el cual se debaten temas sociales y laborales de gran relevancia. También adopta el presupuesto de la Organización y elige al Consejo de Administración.

### **El Consejo de Administración**

Es el órgano ejecutivo de la OIT. Se reúne tres veces al año en Ginebra, donde decide las políticas de la OIT y establece el programa y el presupuesto que posteriormente son presentados a la Conferencia Internacional para su aprobación. Elige al Director General.

El Consejo de Administración de la OIT está formado por 28 miembros gubernamentales, 14 empleadores y 14 trabajadores. Los Estados más



industrializados ocupan 10 puestos gubernamentales en forma permanente. Otros representantes de gobiernos son elegidos cada tres años, teniendo en cuenta la distribución geográfica. Los empleadores y los trabajadores eligen sus propios representantes.

## **La Oficina Internacional del Trabajo**

Es la Secretaría permanente de la Organización Internacional del Trabajo, conduce las actividades de la OIT bajo la supervisión del Consejo de Administración. El Director General es elegido para períodos renovables de cinco años.

La Oficina cuenta con unos 1.900 funcionarios de más de 110 nacionalidades quienes se desempeñan en la sede de Ginebra y en 40 Oficinas en diversos lugares del mundo. Además, cuenta con unos 600 expertos que realizan misiones en todas las regiones del mundo, en el marco del programa de cooperación técnica. La Oficina también cuenta con un centro de investigación y documentación. Como editora, publica estudios especializados, informes y revistas<sup>10</sup>.

Se han desempeñado como Directores Generales:

1. Albert Thomas (Francia), de 1919 a 1932.
2. Harold Butler (Reino Unido), de 1932 a 1938.
3. John G. Winant (Estados Unidos), de 1932 a 1941.
4. Edward Phelan (Irlanda), de 1941 a 1948.
5. David A. Morse (Estados Unidos), de 1948 a 1970.
6. C. Wilfred Jenks (Reino Unido), de 1970 a 1973.
7. Francis Blanchard (Francia), de 1974 a 1989.
8. Michel Hansenne (Bélgica), de 1989 a 1999.
9. Juan Somavía (Chile), de 1999 a la actualidad.

## **¿Cómo funciona el tripartismo en la OIT?**

A diferencia de otras organizaciones intergubernamentales, la OIT tiene como norma el diálogo entre los tres sectores mencionados en su seno. En la OIT los

<sup>10</sup> De: [http://www.ilo.org/global/About\\_the\\_ILO/Structure/lang-es/index.htm](http://www.ilo.org/global/About_the_ILO/Structure/lang-es/index.htm)

tres sectores tienen derecho al voto. No se trata de una organización paritaria, por cuanto la proporción no es igual, pues mientras que los representantes gubernamentales son el cincuenta por ciento del total y los empleadores y trabajadores tienen un 25 por ciento cada uno.

El artículo 3 de la Constitución de la OIT consagra el tripartismo, bajo los siguientes términos:

*“1. La Conferencia General de los representantes de los Miembros celebrará reuniones cada vez que sea necesario y, por lo menos, una vez al año; se compondrá de cuatro representantes de cada uno de los Miembros, dos de los cuales serán delegados del gobierno y los otros dos representarán, respectivamente, a los empleadores y a los trabajadores de cada uno de los Miembros”.*

*“Conferencia, Reuniones y delegados”*

*“2. Cada delegado podrá estar acompañado de dos consejeros técnicos como máximo, por cada uno de los puntos que figuren en el orden del día de la reunión. Cuando en la Conferencia deban discutirse cuestiones de especial interés para las mujeres, entre las personas designadas como consejeros técnicos una, por lo menos, deberá ser mujer”.*

Como se ha visto anteriormente, el Consejo de Administración es también un órgano tripartito, con 14 representantes de los trabajadores, 14 de los empleadores y 28 de los gobiernos de los países. Por otra parte, los grupos de trabajadores y de empleadores disponen de oficinas para desempeñar su trabajo en la Sede de la OIT.

Los únicos órganos que no son de carácter tripartito son la Comisión de Cuestiones Financieras de la Conferencia Internacional del Trabajo, con expertos gubernamentales; y, la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, compuesta por expertos independientes.

Los antecedentes del tripartismo datan de finales del siglo XIX, mucho antes del nacimiento de la Organización. Desde entonces, ha sido utilizado como el mecanismo más adecuado para la negociación entre trabajadores y empleadores, en los años previos a la Primera Guerra Mundial.

Albert Thomas (socialista francés), primer Director General de la OIT, había

sido Ministro de Armamento en su país en 1916 y, desde este puesto, buscó una alianza entre los tres sectores para la defensa nacional de su país durante la conflagración mundial.

En Alemania, en noviembre de 1918, se seguiría el mismo ejemplo para evitar las huelgas que se habían organizado bajo la influencia de la Revolución Bolchevique, triunfante en Rusia, el año anterior. Por medio de estos acuerdos, se preveía la generalización de la jornada de ocho horas, así como mecanismos para la resolución de conflictos, agencias de colocación conjuntas, entre otras medidas.

El esquema de negociación fue prontamente imitado en Gran Bretaña, Estados Unidos y otros países industrializados o en vías de serlo, por lo que se convirtió en un instrumento eficaz para el alcance de conquistas laborales como el establecimiento de la jornada laboral de ocho horas, la aparición de la seguridad social y el mejoramiento de las condiciones de sanidad en los centros de trabajo.

Estos avances corrieron el riesgo de perderse dos décadas y media después, cuando arreciaba la Segunda Guerra Mundial, por lo que, en países como el Reino Unido, se pidió a los trabajadores que renunciaran a sus beneficios hasta la finalización del conflicto, con la promesa de que éstos serían restablecidos después.

Si bien es cierto que ni los sindicatos de trabajadores ni los empleadores participaron en las negociaciones de paz de París en 1919, el movimiento sindical había formulado una serie de propuestas que habrían de ser consagradas en la formación de la OIT. La delegación de los Estados Unidos había incluido entre sus miembros a Samuel Gompers, presidente de la American Federation of Labor (Federación Americana de Trabajadores), quien se desempeñó como presidente de la Comisión de Trabajo de la Conferencia de Paz, así como a A. N. Hurley, presidente de la American Shipping Board (Consejo Americano de Armadores), por los empleadores.

Por su parte, en la delegación francesa participó Léon Jouhaux, secretario general de la Confédération Générale du Travail (Confederación General del Trabajo, CGT), como delegado suplente quien a la postre se convertiría en uno de los principales animadores del sector laboral en los años fundacionales de la OIT, lo que le valdría la obtención del Premio Nobel de la Paz en 1951.

Ya el gobierno británico tenía una estructura tripartita de negociación, y se encargaría de elaborar el borrador de propuesta en la Comisión de Trabajo de la Conferencia de Paz. En esta propuesta se crearía una organización internacional dedicada a la legislación laboral, con el derecho a voto de delegados representantes de los empleadores y de los trabajadores.

Durante la conferencia de los sindicatos de los aliados (Reino Unido, Francia e Italia), celebrada en Leeds (Inglaterra) en junio de 1916, en pleno conflicto europeo, se presentó una propuesta en esa dirección. El tripartismo no era problema en sí, sino la proporcionabilidad en la representación, puesto que la exigencia de los trabajadores se basaba en tener igual representación que los gobiernos.

Finalmente, se adoptó la fórmula: “2:1:1”, en la cual cada delegación tendría dos delegados gubernamentales, un delegado de los empleadores y un delegado de los trabajadores, como es hoy en día. En las comisiones de la Conferencia General se mantuvo la fórmula 1:1:1, que daba más poder a los representantes no gubernamentales, especialmente en las negociaciones sobre nuevas normas y otros temas.

Desde entonces, el tripartismo logró mantenerse y sobrevivir a crisis universales importantes, como la Segunda Guerra Mundial y la influencia de los regímenes de “democracia” popular, como el de la extinta Unión Soviética.

Al tripartismo se le ha reconocido la capacidad para sentar a la mesa de negociaciones a las partes interesadas en conflicto y al Estado, para buscar soluciones compartidas. Ha sido y es el aporte de la OIT para evitar los conflictos sociales, en los diversos planos sociales, más allá del laboral y, en lo que se refiere al plano estrictamente laboral, para buscar y asegurar la obtención de mejores condiciones de trabajo humanas y dignas.

## **Fundamentos del tripartismo**

El más importante fundamento del tripartismo radica en la conciencia de que, para buscar soluciones comunes, es necesario colaborar entre grupos sociales debidamente organizados, como los de los trabajadores y de los empleadores, y no entre individuos. Otro fundamento está en la libertad de elección y la libertad de asociación de los miembros de las organizaciones llamadas a dialogar, lo que ha generado conflicto a lo largo de la historia de la OIT, como en el caso de los intentos de algunos de los Estados miembros de restringir estas libertades, buscando influir en las organizaciones y su orientación política.

En el caso de la OIT, la organización preconiza la entera libertad de sus asociados; aún el día de hoy encuentra problemas en Estados que pretenden intervenir en la libertad de asociación de sus miembros.

Además de la defensa de los intereses de cada sector no gubernamental participante, el tripartismo facilita el debate, que es útil para recoger no sólo el contraste entre representantes de los dos sectores más involucrados en la producción y en relación directa con la realidad económica, sino también y al mismo tiempo el cuestionamiento a las perspectivas gubernamentales, y aportes diversos a tomarse en consideración en el diseño de las prioridades gubernamentales.

Sumados, los grupos no gubernativos tienen la misma proporción de votos que la delegación gubernamental y, si se ponen de acuerdo, podrían tener más peso en la toma de decisiones sobre los temas a tratarse o sobre el contenido de las normas internacionales. Por otro lado, los trabajadores y los empleadores pueden tener una visión internacional más precisa que los representantes gubernativos.

Otra ventaja de los grupos no gubernativos es la permanencia en los cargos de representación de sus delegados. Por el simple hecho de funcionar como representantes por largo tiempo, los delegados no gubernamentales suelen adquirir mayor experiencia y conocimiento en los temas en discusión y en el manejo del debate en los espacios de negociación, a diferencia de los representantes gubernamentales, que generalmente permanecen poco tiempo en estos foros de intercambio.

Sin embargo, se puede caer en el vicio de eternizarse en los cargos de representación, lo que da a entender que existe un manejo democrático débil en las organizaciones laborales y empresariales, lo que se refleja en la permanencia excesivamente extendida de los delegados.

¿Cuál es la visión que tienen los sectores participantes en la OIT acerca de esta organización? Para los trabajadores, la OIT es un instrumento muy importante para la consecución de sus objetivos; y por eso se preparan activa y constantemente para participar en ella. En cambio, los empleadores desempeñan una función de freno entre los trabajadores y la Oficina y el Director General, donde es frecuente encontrar escenarios de conflicto.

Sin embargo, la OIT es apreciada por ambos sectores no gubernativos por considerarla el espacio adecuado para expresarse libremente y poder ejercer

el derecho a la defensa de sus intereses sociales. Un aspecto preocupante, en lo que respecta a la representatividad, radica en que ni los empleadores ni los trabajadores están real y totalmente representados, siendo además esto casi imposible, por cuanto en la mayoría de los países gran parte del empleo está formada por pequeñas empresas y empresas de carácter familiar que no tienen representación oficial alguna en los foros de la OIT.

La globalización es otro factor que ha venido influyendo en el desenvolvimiento de la OIT y de sus mecanismos de interrelación. La OIT nace en pleno proceso de expansión del industrialismo, durante el período de entreguerras, en el cual la economía mundial adquiriría un dinamismo diferente al de hoy, y los trabajadores buscaban representar sus intereses de forma internacional<sup>11</sup>, mientras que los empleadores difícilmente lo harían con esa orientación; ellos no pueden ejercer presión sobre las empresas transnacionales para ajustarse a las normas internacionales del trabajo. Los trabajadores hasta hoy mantienen ese esquema de actuación y lo han hecho con mediano éxito

Instituciones internacionales como la Unión Europea limitan el control que ejercen los gobiernos nacionales en las políticas laborales, asumiendo esa función de forma comunitaria, por encima de sus países miembros, con lo cual la idea de “soberanía nacional” adquiere otro tipo de significado.

Sin embargo, el tripartismo ha sabido resistir a lo largo de estos noventa años y, de esta manera, demostrar lo necesario que es para los actores involucrados, aun en pleno proceso de globalización, cuando el papel de los actores se ha ido transformando significativamente, abrazando condiciones que trascienden los marcos nacionales.

Hay otros actores que cooperan decididamente en el éxito del tripartismo, como es el caso de los Organismos No Gubernamentales (ONG), que colaboran asesorando a las organizaciones sindicales en diversos temas como la seguridad social, la migración laboral, las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, la lucha contra el trabajo infantil, la promoción del empleo y la

11 El “internacionalismo proletario”, nace en 1864, en Londres, con la formación de la Asociación Internacional de Trabajadores, bajo la influencia de Carlos Marx y Federico Engels, quienes redactaron sus estatutos. Conocida históricamente como la “Primera Internacional” o Internacional Obrera, duraría hasta 1876 y sería transformada en 1889 con la “Segunda Internacional”, esta vez solo con la influencia de Engels, puesto que Marx había fallecido en 1883. Preconizaba la mejora de las condiciones de trabajo y la emancipación de la clase obrera. En 1901 se creó el Secretariado internacional, convirtiéndose en la primera coordinadora a nivel mundial y que desde 1913 se transformó en la actual Federación Sindical Internacional.

formación profesional, entre otros temas, en el diálogo con los empleadores y las autoridades gubernamentales.

### **¿En qué se traduce el tripartismo?**

La OIT ha creado un conjunto de normas internacionales que se agrupan en Convenios y Recomendaciones, y tiene mecanismos de control y seguimiento del cumplimiento de las mismas, por parte de los gobiernos y los demás actores involucrados.

En la Conferencia de París de 1919, la delegación británica presentó una propuesta dirigida a la Comisión de Trabajo, que incluía un conjunto de normas que adoptaría la naciente OIT en aquel entonces. De acuerdo con ese proyecto, los convenios se convertirían en vinculantes, vale decir, de cumplimiento obligatorio para los Estados, una vez que fueran ratificados por algún mecanismo legal interno, de acuerdo con lo que establecía el Derecho Internacional.

La delegación de los Estados Unidos sostuvo que los instrumentos adoptados deberían ser considerados simplemente como recomendaciones, sin que significasen obligaciones para los gobiernos, a menos que ellos las incorporasen a la legislación nacional.

La Comisión de Trabajo aprobó recomendar la adopción de convenios y recomendaciones a ser sometidos a los órganos nacionales competentes, para la adopción de medidas o ratificación de los mismos, de manera opcional.

Tanto los Convenios como las Recomendaciones de la OIT son debatidos a nivel internacional de forma tripartita. Desde 1919 y hasta el momento, se han adoptado 188 Convenios y 199 Recomendaciones, que cubren casi todos los aspectos del Derecho Laboral: condiciones de salud y seguridad en el trabajo, condiciones de trabajo, seguridad social, administración del trabajo e inspección del trabajo, empleo, formación laboral, migraciones, trabajo infantil, trabajadores del mar, trabajadores agrícolas, pueblos indígenas, entre otros temas.

Las ratificaciones superan las 7.500 hasta el año 2008; y este proceso sigue en la actualidad. Luego de ratificada, una norma requiere de seguimiento en cuanto a su cumplimiento y este seguimiento le corresponde a la OIT. Los gobiernos deben informar anualmente a la Comisión de Expertos que, como se explicó anteriormente, es un organismo independiente -en el cual no participan ni los representantes gubernamentales ni los no gubernamentales- que se encarga del

seguimiento y control del cumplimiento de las normas adoptadas de manera tripartita en la organización, elaborando informes periódicos al respecto.

En este caso, las organizaciones de los empleadores y de los trabajadores tienen derecho a adquirir copias de estos informes y formular observaciones a los mismos, como un mecanismo de control mucho más eficaz. Por añadido, el artículo 19 de la Constitución de la OIT faculta al Consejo de Administración a solicitar a los Estados miembros informes sobre sus prácticas, en el cumplimiento de los Convenios ratificados incluyendo la descripción de las acciones desarrolladas para la ratificación de los Convenios aún sin ratificar y para la aplicación del contenido de las Recomendaciones.

La OIT tiene un mecanismo de quejas y reclamos que se puede activar contra el Estado que no hubiese ratificado algún convenio: esto es posible por la acción de cualquier Estado que hubiese ratificado el Convenio, así como por los delegados participantes en la Conferencia Internacional del Trabajo (artículo 26) o también por cualquiera de las organizaciones de los empleadores o de los trabajadores, de acuerdo con el artículo 24 de la Constitución de la OIT.

En 1951 la OIT añadió un mecanismo mediante el cual se autoriza a las organizaciones de empleados y de trabajadores a denunciar ante el Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración a un Estado que practique violaciones a la libertad de asociación, aun sin que este Estado haya ratificado el Convenio correspondiente.

Con estas medidas, se busca garantizar la eficacia de los mecanismos de ajuste de la legislación nacional a los instrumentos de la OIT, así como su implementación práctica.

Este proceder de la organización, a pesar de las quejas, especialmente de los Estados que muchas veces lo consideran injusto se ha ido perfeccionando con el tiempo, con la conformación de Comisiones de encuesta que se encargan de recabar información y verificarla, en el proceso investigativo, previo al veredicto del Comité de Libertad Sindical.

Además de los Convenios y Recomendaciones, la OIT formula Declaraciones sobre diversos temas, algunas de carácter político y otras concernientes a temas laborales. Por ejemplo, entre otras, en 1964 adoptó una Declaración sobre el apartheid; en 1975 otra, referente a la igualdad de oportunidades para las mujeres trabajadoras; en 1977 una sobre las empresas multinacionales y las políticas



sociales; en 1998 otra sobre los principios y derechos fundamentales en el trabajo; en 2008 otra, sobre la justicia social para una globalización equitativa.

Estas Declaraciones no constituyen instrumentos vinculantes, sino que son más bien guías para los organismos estatales, las empresas y los sindicatos, y su influencia en las legislaciones nacionales suele ser relativa, pudiendo incorporarse en ellas o no.

### **¿Cómo se hace seguimiento a las normas de la OIT?**

Una vez que un país ha ratificado una norma de la OIT, es necesario determinar si estas normas son cumplidas o no, en qué medida se efectiviza el cumplimiento, y si éste es debido a las propias normas de la organización o a la presión que puede ejercerse a través de la supervisión.

No basta con que un país haya ratificado la norma, porque puede darse el caso de incumplimiento de la misma. Sin embargo, a veces no es necesario que un país incorpore la normativa a su legislación interna, puesto que usualmente los jueces recurren a estas normas internacionales para desarrollar jurisprudencia con las mismas. Hay un efecto positivo en la aplicación de las normas, aunque raramente conformidad plena con los Convenios.

Se considera que los incumplimientos de las normas se deben a una falta de capacidad para aplicarlas, por los bajos niveles de desarrollo económico del país, o por deficiencias de tipo institucional, como también por falta de compromiso real con el tema. Otro factor de incumplimiento es la polémica suscitada por quienes sostienen que el cumplimiento de las normas de la OIT retrasa el desarrollo económico de un país. Sucede así que instituciones internacionales como el Banco Mundial formulan consejos de este tipo, por cuanto, la facilidad de un país para “hacer negocios” radica en la facilidad para contratar y despedir trabajadores, así como en la falta de protección para éstos.

Al inducir al despido, no sólo se atenta contra al derecho al empleo justo y decente, sino que también se cae en el error de pensar que la estabilidad laboral es un freno al desarrollo económico, mientras por el contrario constituye un signo de desarrollo social y sostenible al mismo tiempo.

En todo caso, los beneficios pueden ser temporales para los empleadores, puesto que después se hacen costosos con el pasar del tiempo, al requerir de mayores inversiones en perfeccionamiento profesional, por ejemplo.

La propia OIT no escapa a esta polémica. Se ha llegado a la conclusión de que las normas básicas que tratan de los derechos fundamentales son las que requieren mayor énfasis y cooperación. No olvidemos que los tratados de libre comercio que se negocian incluyen también cláusulas o capítulos dedicados a las políticas laborales.

En conclusión, se puede afirmar que la OIT, a lo largo de sus noventa años de existencia y como producto del diálogo entre los tres sectores que lo conforman ha logrado diseñar normas para casi la totalidad de los temas laborales; pero que, a pesar de este esfuerzo, carece de la suficiente fuerza para hacer cumplir sus normas, por lo que necesita de otros mecanismos que coadyuven a este esfuerzo.

Si bien es cierto que la OIT no tiene capacidad para imponer sanciones, es fundamental que, con el tiempo, adquiera mayor poder para imponer sus normas, para lo cual los países deben cederle “porciones de soberanía” y adoptar compromisos para el cumplimiento de las mismas, con la determinación de sanciones a aplicarse en caso de registrarse incumplimientos.

## **2. DIÁLOGO TRIPARTITO EN LOS PAÍSES ANDINOS**

### **A nivel comunitario**

La Comunidad Andina cuenta con organismos representativos de los tres sectores intervinientes en el diálogo:

- Consejo Asesor de Ministros de Trabajo de la Comunidad Andina.
- Consejo Consultivo Empresarial Andino.
- Consejo Consultivo Laboral Andino.

Los tres sectores han desarrollado espacios de diálogo para abordar los temas sociolaborales a través de diversos mecanismos de encuentro y negociación. Uno de estos mecanismos es el “Convenio Simón Rodríguez de Integración Sociolaboral”, que se encuentra aún en proceso de ratificación para su puesta en marcha.

Además, se ha establecido otro mecanismo de encuentro, como es la Conferencia Regional Andina sobre el Empleo, que hasta el momento se ha reunido en cuatro ocasiones:

- I (Lima, 22 - 23 de noviembre de 2004).
- II (Cochabamba, 24 - 25 de noviembre de 2005).
- III (Quito, 14 - 15 de diciembre de 2006).
- IV (Santiago de Chile, 15 - 16 de enero de 2008).
- V (Bogotá, 17 - 18 de septiembre de 2009).

### **El Consejo Asesor de Ministros de Trabajo de la Comunidad Andina**

La primera iniciativa para conformar el Consejo Asesor de Ministros de Trabajo de la Comunidad Andina se produjo en mayo de 1999, en Cartagena de Indias, en vísperas de la conmemoración del XXX Aniversario de la Suscripción del Acuerdo de Cartagena. Luego los Ministros de Trabajo volverían a reunirse en Lima el 26 de agosto del mismo año y, el 6 de junio de 2000, en Ginebra.

El Consejo Asesor de Ministros de Trabajo de la Comunidad Andina (CAMT) fue creado en Lima, por el Consejo Presidencial Andino, en junio de 2000. La Directriz 17, del Acta de Lima, de la XII Reunión del Consejo Presidencial, consagra los esfuerzos desplegados por los ministros desde el año anterior, en que recibieran el encargo en la reunión de Cartagena de Indias.

Hasta el año 2009, el Consejo Asesor de Ministros de Trabajo de la Comunidad Andina se ha reunido en doce oportunidades:

- I. Santa Cruz de la Sierra, 10 de octubre de 2000.
- II. La Paz, 6 - 7 de diciembre de 2001.
- III. Lima, 10 de mayo de 2002.
- IV. Lima, 11 de diciembre de 2002.
- V. Ginebra, 11 de junio de 2003.
- VI. Guayaquil, 14 - 15 de julio de 2003.
- VII. Ginebra, 9 de junio de 2004.
- VIII. Lima, 23 de noviembre de 2004.

IX. Ginebra, 9 de junio de 2005.

X. Lima (por videoconferencia), 31 de octubre de 2006.

XI. Ginebra, 12 de junio de 2007.

XII. Ginebra, 8 de junio de 2009.

Este organismo ha obtenido importantes avances, al haberse aprobado, con su concurso, el Plan Integrado de Desarrollo Social<sup>12</sup>, así como los instrumentos sociolaborales, como son: la Decisión 545, “Instrumento Andino de Migración Laboral”; la Decisión 583, “Sustitución de la Decisión 546, Instrumento Andino de Seguridad Social”; y, la Decisión 584, “Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo”<sup>13</sup> y su Reglamento<sup>14</sup>.

Para la adopción de los tres instrumentos sociolaborales, el Consejo Asesor de Ministros de Trabajo se reunió con representantes del Consejo Consultivo Empresarial Andino y del Consejo Consultivo Laboral Andino, y cursó consultas permanentes entre las reuniones<sup>15</sup>.

Desde junio de 2007, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social de Chile participa en las actividades de este Consejo Asesor, en su condición de País Miembro Asociado de la Comunidad Andina<sup>16</sup>.

Siguiendo la normativa comunitaria andina, la Presidencia de este Consejo Asesor rota anualmente, recayendo dicho encargo en el país al que alfabéticamente le corresponde asumir la presidencia comunitaria.

El Consejo Asesor de Ministros de Trabajo de la Comunidad Andina busca promover la dimensión sociolaboral del proceso de integración a través de una efectiva articulación de sus acciones con los Ministerios de Trabajo de la Subregión, así como con los demás órganos e instituciones del Sistema Andino de Integración.

---

12 Decisión 601, aprobada el 21 de septiembre de 2004.

13 Adoptada en Guayaquil el 7 de mayo de 2004.

14 Resolución 957, “Reglamento del Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo”, que complementa a la Decisión 584, aprobada el 23 de septiembre de 2005.

15 Solo la Decisión 584 se encuentra en vigor, con la aprobación de su Reglamento mediante la Resolución 957. Para que los otros dos instrumentos andinos entren en vigencia es necesario que tengan sus respectivos Reglamentos aprobados.

16 Véase la Decisión 666, “Participación de la República de Chile en los órganos, mecanismos y medidas de la Comunidad Andina, en su condición de País Miembro Asociado”. Lima, 8 de junio de 2007.

Los objetivos específicos son:

1. Promover la formulación y desarrollo de una normativa sociolaboral comunitaria, según los objetivos de la agenda social de la Comunidad Andina.
2. Impulsar el desarrollo de los proyectos sociolaborales del Plan Integrado de Desarrollo Social (PIDS), identificados como prioritarios para combatir la pobreza, la exclusión y la desigualdad social en la Subregión.
3. Impulsar las acciones del Convenio Simón Rodríguez de Integración Sociolaboral, en permanente coordinación con los Consejos Consultivos Empresarial y Laboral Andinos.
4. Apoyar el funcionamiento del Observatorio Laboral Andino (OLA).

La presidencia del Consejo Asesor la ejerce el ministro de Trabajo del país que ostenta la presidencia del Consejo Presidencial Andino, por un año, en rotación y en orden alfabético por país.

### **Los Consejos Consultivos**

Cuando se suscribió el Acuerdo de Cartagena en 1969, se creó el Comité Asesor Económico y Social (CAES)<sup>17</sup>, que agrupaba a los representantes de los empresarios y de los trabajadores del Grupo Andino.

Los temas que se discutían al interior de este organismo estaban en relación con los objetivos económicos del Acuerdo de Cartagena, es decir, la Programación Industrial, los Planes Sectoriales de Desarrollo Industrial (PSDI) y el tratamiento común a la inversión extranjera según la Decisión 24. No se debatían temas estrictamente laborales, como los referentes a la seguridad social, las migraciones o la seguridad y salud en el trabajo u otros temas establecidos en el ámbito de la OIT; éstos recién empezarían a tratarse a partir de 1977, cuando la Comisión del Acuerdo de Cartagena, aprobó las primeras Decisiones referentes a estos temas<sup>18</sup>.

El CAES funcionó hasta 1983, cuando fue sustituido por los actuales Consejos Consultivos Empresarial y Laboral; para entonces había realizado catorce periodos ordinarios de sesiones y cuatro extraordinarios (hasta junio de 1982).

<sup>17</sup> Su funcionamiento estuvo regido por la Decisión 17, adoptada en octubre de 1970.

<sup>18</sup> En febrero de 1977 la Comisión, reunida en Lima, aprobó la Decisión 113, "Instrumento Andino de Seguridad Social", y la Decisión 116, "Instrumento Andino de Migración Laboral", que fueron los más antiguos antecedentes en materia comunitaria, pero que no llegaron a aplicarse.

## **El Consejo Consultivo Empresarial Andino**

Luego de la disolución del CAES, la Comisión del Acuerdo de Cartagena crea el Consejo Consultivo Empresarial Andino, mediante la Decisión 175 (enero de 1983). Este organismo, al igual que el Consejo Consultivo Laboral Andino, va a funcionar de manera autónoma, con la finalidad de emitir opiniones sobre la marcha del proceso de integración, también a pedido de los órganos principales.

Según la Decisión 175, el Consejo Consultivo Empresarial Andino se conformaba por tres delegados empresariales de cada país, acreditados ante los órganos de enlace, es decir, los ministerios de Comercio Exterior o Industrias. En la actualidad, está regido por la Decisión 442, aprobada el 26 de julio de 1998 y se compone de cuatro delegados por País Miembro. Forma parte del Sistema Andino de Integración. Emite sus opiniones ante el Consejo Andino de Ministros de Relaciones Exteriores, la Comisión de la Comunidad Andina o la Secretaría General de la Comunidad Andina, a pedido de éstos o por iniciativa propia.

En noviembre de 1998 aprobó su Reglamento Interno, que norma su funcionamiento, organización y actividades, así como las atribuciones de su Secretaría Técnica.

Se ha venido reuniendo de manera conjunta con el Consejo Laboral, en seis oportunidades, desde 1999.

La presidencia del Consejo Empresarial la ejerce uno de los representantes del país que ostenta la presidencia del Consejo Presidencial Andino, por un año en rotación y en orden alfabético por país.

## **El Consejo Consultivo Laboral Andino**

El Consejo Consultivo Laboral Andino fue creado mediante la Decisión 176, en enero de 1983. Se componía de tres delegados por país, designados entre las más representativas centrales sindicales y acreditados ante los órganos de enlace de los países. En la actualidad, se compone de cuatro delegados por País Miembro.

Como órgano consultivo del Sistema Andino de Integración, emite sus opiniones ante el Consejo Andino de Ministros de Relaciones Exteriores, la Comisión de la Comunidad Andina o la Secretaría General de la Comunidad Andina, ya sea a

pedido de éstos o por iniciativa propia, en temas relacionados con el proceso de integración andino y el sector sociolaboral.

Se rige mediante las Decisiones 441, “Consejo Consultivo Laboral Andino” (adoptada el 26 de julio de 1998); 464, “Modificación de las Decisiones 441 y 442”, de 25 de mayo de 1999; y, la Decisión 494, “Ampliación del plazo para el ejercicio de la Presidencia del Consejo Consultivo Laboral Andino”, de 30 de marzo de 2001.

Adoptó su Reglamento en su VI Reunión Ordinaria, realizada en Quito el 5 y 6 de marzo de 2002.

La presidencia del Consejo Laboral la ejerce uno de los representantes del país que ostenta la presidencia del Consejo Presidencial Andino, por un año, en rotación y en orden alfabético por país.

Desde 1998, en que se reactivó, el Consejo Consultivo Laboral Andino ha celebrado 19 Reuniones ordinarias:

- I. Lima, 3 de diciembre de 1998.
- II. Cartagena de Indias, 23 - 24 de mayo de 1999.
- III. Arequipa y Lima, 10, 12 y 13 de julio de 2000.
- IV. Bogotá, 16, 17 y 18 de mayo de 2001.
- V. Caracas, 18 de junio de 2001.
- VI. Quito, 5 - 6 de marzo de 2002.
- VII. Cartagena de Indias, 7 de octubre de 2002.
- VIII. R.O. y Primer Período Extraordinario: Lima, 14 de diciembre de 2002.
- IX. Lima, 7 - 8 de abril de 2003.
- X. Cali, 2 - 3 de abril de 2004.
- XI. Lima, 23 - 24 de septiembre de 2004.
- XII. Lima, 6 - 7 de abril de 2005.

- XIII. Montevideo, 6 de diciembre de 2005.
- XIV. La Paz, 30 - 31 de marzo de 2006.
- XV. Bogotá, 14 de septiembre de 2006.
- XVI. Santa Cruz de la Sierra, 19 - 20 de abril de 2007.
- XVII. Lima, 7 de febrero de 2008.
- XVIII. Salinas, 20 de enero de 2009.
- XIX. Lima, 20 de marzo de 2009.

### **El Instituto Laboral Andino**

Es el órgano académico, de investigación y formación del Consejo Consultivo Laboral Andino. Se formó con la finalidad de convertirse en una institución que tuviera como papel contribuir a reforzar la participación de los trabajadores en el proceso de integración. Es un mecanismo de consulta, estudio y análisis permanente del Consejo Consultivo Laboral Andino, al que auxilia en la preparación de sus propuestas de políticas sociolaborales al interior de los órganos andinos.

La iniciativa para su formación surgió en la Primera Reunión del Consejo Consultivo Laboral Andino, en abril de 1986. El proyecto original (Resolución 57) establecía que el Instituto debía promover la participación de los trabajadores en las diversas instancias, a nivel tanto nacional como subregional, siendo importante mantener la comunicación con los órganos del Acuerdo de Cartagena así como con las organizaciones laborales de los Países Miembros.

Para alcanzar ese objetivo, se requería del establecimiento de un mecanismo de consultas en el cual se definieran y elaboraran políticas comunitarias con la participación del sector laboral en las instancias asesoras y en las de toma de decisiones del proceso de integración.

El Instituto Laboral Andino se encarga de:

- Difundir información, prestar asesoría y coordinar actividades de capacitación en los aspectos relacionados con la integración andina y sus implicaciones en el movimiento laboral.



- Coordinar la realización de investigaciones de la problemática laboral andina y de sus relaciones con el proceso de integración, especialmente en lo referente al empleo, la legislación laboral, la seguridad social, las migraciones laborales y la seguridad y salud en el trabajo, entre otros temas.
- Coordinar la realización de reuniones y encuentros entre los gremios laborales nacionales, para la identificación de la cooperación y la realización de actividades de investigación y capacitación.
- Organizar un Centro de Documentación especializado en materia laboral.

El Instituto se formó en Lima, con el estatus de organismo no gubernamental, en el seminario realizado del 28 al 30 de junio de 1989. En 1990, se acordó trasladar su sede de Lima a Caracas, donde permaneció hasta el año 2001, cuando se decidió de común acuerdo su reactivación y su retorno a Lima<sup>19</sup>, hasta la actualidad.

Su organización está constituida por: la Asamblea -formada por los delegados acreditados en el Consejo Consultivo Laboral Andino- que se reúne una vez al año y se encarga de fijar las políticas, los objetivos y las tareas del Instituto; el Directorio -formado por un representante por país- que se reúne dos veces al año; y, un Director, que coordina las actividades del Instituto, administra los recursos propios y los de la cooperación y se encarga de representar al Instituto.

## **Convenio Simón Rodríguez de Integración Sociolaboral**

El Convenio Simón Rodríguez de Integración Sociolaboral fue suscrito en 1973 y modificado en 1976, con sede en Quito, pero se desactivó en 1983.

Funcionó como un foro constituido únicamente por los Ministros de Trabajo del Grupo Andino: en él no participaban representantes de los empleadores ni de los trabajadores.

Estuvo constituido por tres órganos:

- La Conferencia de Ministros de Trabajo.

---

<sup>19</sup> Véase: SECRETARÍA GENERAL DE LA COMUNIDAD ANDINA. *Informe final de la IV Reunión Ordinaria del Consejo Consultivo Laboral Andino (CCLA)*. Bogotá, 16, 17 y 18 de mayo de 2001. SG/CCLA/IV/ INFORME, Lima, 14 de agosto de 2001.

- La Comisión de Delegados.
- La Secretaría de Coordinación.

La Conferencia de Ministros de Trabajo se encargaba de adoptar proposiciones, acuerdos y recomendaciones, así como de impartir instrucciones a la Comisión de Delegados y a la Secretaría de Coordinación (artículo 7), reuniéndose una vez al año, de manera ordinaria.

Por su parte, la Comisión de Delegados era el “órgano técnico auxiliar del Convenio”; estaba integrada por representantes personales de los Ministerios de Trabajo, y se reunía dos veces al año, una de ellas con tres meses de anticipación a la Conferencia de Ministros de Trabajo (artículo 8)<sup>20</sup>.

En este antiguo Convenio, las proposiciones que adoptaba la Conferencia de Ministros de Trabajo eran elevadas a los órganos correspondientes del Acuerdo de Cartagena, como la Comisión, para su aprobación como Decisiones, conforme a los procedimientos legales establecidos en el Grupo Andino.

Como se observa, el esquema de este antiguo Convenio era muy burocrático y poco eficaz, de modo tal que escasamente se reunió dos veces; la Primera Conferencia de Ministros de Trabajo del Acuerdo de Cartagena se reunió en Quito del 30 de marzo al 2 de abril de 1973; y, la Segunda, en Caracas del 25 al 26 de octubre de 1973.

El Convenio se desactivó al desfinanciarse por falta de pago de las aportaciones de los Países Miembros. Carmen Proaño, Secretaria Ejecutiva del mismo, no fue reemplazada al término de sus funciones, trasladándose provisionalmente a unas oficinas en el Ministerio de Trabajo del Ecuador. Finalmente, los encargados abandonaron sus funciones.

Después de varios años de permanecer inactivo, los Ministros de Trabajo de la Comunidad Andina iniciaron acercamientos para reactivarlo; y un fruto de ello se obtuvo en mayo de 1999, durante la XI Reunión del Consejo Presidencial Andino.

En la directriz 37 del “Acta de Cartagena”, se precisan instrucciones a los Ministros de Trabajo para “avanzar en la coordinación de políticas referentes al fomento

---

<sup>20</sup> BANCO INTERAMERICANO DE DESARROLLO (BID); INSTITUTO PARA LA INTEGRACIÓN DE AMÉRICA LATINA (INTAL); JUNTA DEL ACUERDO DE CARTAGENA. Historia Documental del Acuerdo de Cartagena. Buenos Aires, 1974: pp. 552-556.

del empleo, la formación y capacitación laboral, la salud y seguridad en el trabajo, la seguridad social y las migraciones laborales”. Del mismo modo, en la directriz 38, se encarga “Instruir a dichos Ministros para que presenten al Consejo Andino de Ministros de Relaciones Exteriores un Proyecto de Protocolo Modificadorio del Convenio Simón Rodríguez a fin de adecuarlo a la nueva institucionalidad andina y al actual contexto socio-económico de la región”<sup>21</sup>.

Finalmente, el *Protocolo Sustitutorio del Convenio Simón Rodríguez de Integración Sociolaboral* es suscrito por los Ministros de Relaciones Exteriores de los Países Miembros de la Comunidad Andina en Valencia (Venezuela), el 23 de junio de 2001, en el marco de la XIII Reunión del Consejo Presidencial Andino, realizada en aquellos días. El nuevo Convenio Simón Rodríguez es un espacio de convergencia de los tres sectores involucrados en el área sociolaboral.

Sus objetivos, señalados en el artículo 2, son los siguientes:

1. Proponer y debatir iniciativas en los temas vinculados al ámbito sociolaboral que signifiquen un aporte efectivo al desarrollo de la Agenda Social de la Subregión, contribuyendo a la actividad de los demás órganos del Sistema Andino de Integración (SAI).
2. Definir y coordinar las políticas comunitarias referentes al fomento del empleo, la formación y capacitación laboral, la seguridad y salud en el trabajo, la seguridad social y las migraciones laborales, así como a otros temas que puedan determinar los Países Miembros; y,
3. Proponer y diseñar acciones de cooperación y coordinación entre los Países Miembros en la temática sociolaboral andina.

El nuevo Convenio Simón Rodríguez contiene diferencias sustanciales con el anterior. En primer lugar, forma parte del Sistema Andino de Integración. En segundo término, participan en él los Ministros de Trabajo o sus delegados, así como los coordinadores de los Capítulos nacionales del Consejo Consultivo Empresarial Andino y del Consejo Consultivo Laboral Andino; lo que, en resumen, configura una organización no sólo tripartita, sino también paritaria, con igual cantidad de delegados por cada uno de los tres sectores involucrados, tal como se establece en el artículo 4, referente a la Conferencia del Convenio.

---

21 Consultar en: [http://intranet.comunidadandina.org/Documentos/Presidencial/CP\\_11.doc](http://intranet.comunidadandina.org/Documentos/Presidencial/CP_11.doc)

La Conferencia es la máxima instancia y adopta Recomendaciones que serán elevadas al Consejo Andino de Ministros de Relaciones Exteriores para convertirse en Decisiones de la Comunidad Andina (artículo 8). Se reunirá una vez al año, de manera ordinaria y cuantas veces sea necesario de forma extraordinaria (artículo 7).

Este nuevo organismo se compone también de Comisiones Especializadas de Trabajo, para brindar asesoría al Convenio. En ellas participan representantes designados por los Ministerios de Trabajo y por los Consejos Consultivos Empresarial y Laboral Andinos. Contarán con su Reglamento de funcionamiento y en ellas podrán intervenir los organismos internacionales e instituciones de la sociedad vinculadas a temas objeto de análisis (artículo 9).

La Secretaría Técnica, definida por el artículo 12, “es la instancia de coordinación y apoyo del Convenio Simón Rodríguez”. No tiene una sede establecida, como el anterior que la fijó en Quito, pero, de acuerdo con la Disposición Transitoria Primera, la Conferencia podrá someter a consideración del Consejo Andino de Ministros de Relaciones Exteriores la conveniencia de establecer la sede permanente del Convenio en Quito. Mientras tanto, la Secretaría General de la Comunidad Andina asume las funciones de Secretaría Técnica del Convenio.

El artículo 13 establece que el Convenio será ratificado por cada país, conforme a sus respectivos ordenamientos jurídicos, y que entrará en vigor cuando todos los Países Miembros hayan efectuado el depósito del instrumento de ratificación, en la Secretaría General de la Comunidad Andina.

Luego de entrar en vigor, el Convenio quedará abierto a la adhesión de cualquier otro país que alcance la condición de País Miembro Asociado de la Comunidad Andina.

Hasta el momento, ha sido ratificado por los siguientes países:

- Perú: 5 de diciembre de 2001.
- Ecuador: 14 de abril de 2003.
- Bolivia: 2 de diciembre de 2004.
- Venezuela: 2 de mayo de 2005.
- Colombia: aún pendiente<sup>22</sup>.

<sup>22</sup> En el caso de Colombia, aún falta la ratificación por parte del Congreso Nacional. De acuerdo con

## **El Observatorio Laboral Andino (OLA)**

El Observatorio Laboral Andino ha sido concebido con la idea de desarrollar un instrumento que sea útil para potenciar el mercado laboral, mediante la sistematización de la información, tanto cuantitativa como documental, que permita identificar las asimetrías existentes en los mercados laborales en los Países Miembros y así propiciar su convergencia.

Ha sido concebido, además, como un mecanismo necesario para el intercambio de experiencias y el diseño de proyectos y programas conjuntos y para promover la cooperación.

Ha tenido su más antiguo antecedente en Colombia, donde en 1997 se estableció el Observatorio de la Dirección General de Empleo del Ministerio de Trabajo, el cual cuenta con varios observatorios regionales que sirven de apoyo a los Consejos Territoriales de Empleo, los mismos que son cofinanciados a través del acuerdo alcanzado entre instituciones públicas y privadas.

Estos observatorios regionales colombianos recopilan información sobre el mercado de trabajo, realizan investigaciones y formulan programas de capacitación orientados a hacer compatibles la oferta y la demanda de empleo.

En el Perú también se manifestó el interés por desarrollar un Observatorio de Empleo, y su conformación fue aprobada por el Consejo Nacional del Trabajo<sup>23</sup>.

En el ámbito de la Comunidad Andina, también se planteó el interés en armonizar indicadores de empleo y legislación laboral, con la finalidad de realizar estudios comparativos. Para ello se realizaron reuniones de expertos en Encuestas de Hogares y se avanzó en la adopción de definiciones y metodologías comunes para los indicadores de empleo y pobreza.

Con relación al empleo, se tomó como base la armonización de los ocho indicadores utilizados en el Sistema de Información de Mercados Laborales (SISMEL), que es un proyecto ejecutado en el marco de la Organización de Estados Americanos (OEA). Los análisis de legislación comparada en migración laboral y seguridad y salud en el trabajo se realizaron con la asistencia de la

---

las leyes colombianas, para que un tratado internacional entre en vigor, además de su ratificación por el Congreso Nacional, se necesita que la ley que lo ratifica sea analizada y aprobada por la Corte Constitucional.

23 El estudio ha formado parte, desde hace algunos años, del Plan Nacional de Formación Profesional.

Organización Internacional para las Migraciones (OIM) y la Organización Internacional para las Migraciones (OIM).

Sobre la base de estos estudios, durante la VI Reunión de Viceministros y Expertos del Trabajo de la Comunidad Andina, realizada en abril de 2001, se planteó la posibilidad de conformar un Observatorio Laboral Andino, encargándose a la Secretaría General de la CAN la formulación de la propuesta de lineamientos para su diseño y ejecución.

Finalmente, la iniciativa de su creación fue acordada en la Segunda Reunión del Consejo Asesor de Ministros de Trabajo de la Comunidad Andina, realizada en La Paz en diciembre de 2001, que lo definió como un instrumento vital para el análisis, definición y seguimiento de las políticas comunitarias en materia sociolaboral.

En octubre de 2002, al realizarse la IV Reunión Conjunta de los Consejos Consultivos Empresarial y Laboral Andinos, el Instituto Laboral Andino presentó una propuesta destinada a comprometer a ambos órganos en participar en el desarrollo de la iniciativa conjuntamente con el Consejo Asesor de Ministros de Trabajo de la Comunidad Andina.

En la IX Reunión de Viceministros y Expertos del Trabajo, efectuada en Lima en noviembre de 2002, se decidió acoger la propuesta elaborada por el Instituto Laboral Andino e institucionalizarla a través del Acuerdo Marco Tripartito entre los Consejos Consultivos Empresarial y Laboral y el Consejo Asesor de Ministros de Trabajo de la Comunidad Andina, que se suscribió durante la celebración de la IV Reunión de este último en diciembre de 2002.

Es importante indicar que el Observatorio Laboral Andino debe contribuir a facilitar los trabajos de la próxima puesta en funcionamiento del Convenio Simón Rodríguez, para dar seguimiento al desarrollo de los ejes temáticos sociolaborales del Mercado Ampliado. Para ello se encargó al Instituto Laboral Andino para que, conjuntamente con la Secretaría General de la Comunidad Andina, desarrolle actividades e identifique posibilidades de apoyo para poner en funcionamiento el Observatorio Laboral Andino.

En agosto de 2004, durante la realización de la XII Reunión de Viceministros y Expertos del Trabajo de la Comunidad Andina, se efectuó la Primera Reunión de Responsables de las Oficinas de Estadísticas Laborales de los Ministerios de Trabajo, se aprobaron los indicadores sociolaborales que deben considerarse

en el Observatorio Laboral Andino, y en el proyecto piloto para el sitio web del Consejo Asesor de Ministros de Trabajo de la Comunidad Andina que se ha propuesto lanzar.

Con relación al financiamiento del Observatorio, en junio de 2005 la Secretaría General de la Comunidad Andina y el Consejo Económico y Social de España suscribieron una “Addenda” al Convenio Marco de Cooperación que habían firmado en 1998. En enero de 2006 culminaron los trámites internos a cargo del Consejo Económico y Social de España, el Instituto Laboral Andino y la Secretaría General de la Comunidad Andina para la contratación de un consultor que realice el estudio del Observatorio Laboral Andino.

El OLA tiene como objetivos contar con un Sistema de Bases de Datos que reúna la información detallada, oportuna y relevante de los Países Miembros de la Comunidad Andina en materia sociolaboral, con el fin de que sirva como referente para orientar las acciones que se vienen desarrollando en el marco del Consejo Asesor de Ministros de Trabajo de la Comunidad Andina, particularmente en los siguientes ejes temáticos:

- Fomento del empleo.
- Formación y capacitación laborales.
- Migración laboral.
- Seguridad social
- Salud y seguridad en el trabajo.
- Erradicación de las peores formas del trabajo infantil.
- Derechos fundamentales de los trabajadores y las trabajadoras.

Asimismo, debe ser un referente en el debate en materia sociolaboral para los demás usuarios vinculados al proceso de integración andino:

- Consejo Consultivo Empresarial Andino.
- Consejo Consultivo Laboral Andino.
- Convenio Simón Rodríguez.

- Otras instituciones académicas.
- Demás instituciones de la sociedad civil.

Entre sus objetivos específicos están las siguientes:

1. Conocer la evolución y las tendencias del mercado laboral andino, a través de la recopilación y sistematización periódica de estadísticas nacionales correspondientes a indicadores seleccionados en conjunto por los Países Miembros.
2. Conocer las normas nacionales y comunitarias vigentes en materia laboral.
3. Conocer los principales programas de empleo que vienen ejecutando los Ministerios de Trabajo de los Países Miembros y motivar el intercambio de experiencias.
4. Conocer las características y tendencias de las ofertas de empleo y de capacitación en los países andinos.

Inicialmente la información que se incluirá en el Observatorio Laboral Andino será tratada en forma separada por país, sin perjuicio de que pueda abrirse un espacio comunitario en las áreas en las que existan estadísticas armonizadas, legislación comparada o programas conjuntos de empleo.

Al comienzo, el sistema estará conformado por seis secciones principales:

- Normativa-documental.
- Estadísticas.
- Programas de empleo.
- Empleo y capacitación.
- Directorio y enlaces.
- Contactos y debates.

Las tres primeras secciones deberán incorporar información sobre los ejes temáticos: fomento del empleo, formación y capacitación laboral, migración laboral, seguridad social, salud y seguridad en el trabajo, derechos laborales fundamentales y erradicación y prevención del trabajo infantil.



En conclusión, se estima que, cuando se implemente el Observatorio, ésta será un importante instrumento de transmisión de información para los tres sectores intervinientes en el diálogo sociolaboral, lo que va a redundar en un mejoramiento de las condiciones en que se desarrolla el diálogo<sup>24</sup>.

## **Experiencias de diálogo tripartito en los Países Miembros de la Comunidad Andina**

### **a. Bolivia**

En Bolivia existe el compromiso de ratificar el Convenio 144 y aplicar la Recomendación 152 de la OIT, una vez que se instale la nueva Asamblea Plurinacional, luego de las elecciones generales de diciembre de 2009. El Ministerio de Trabajo estima que una vez que estas normas de la OIT sean ratificadas y/o aplicadas mediante leyes, se pondrán en marcha los mecanismos de diálogo tripartito establecidos por la OIT.

### **b. Colombia**

#### ***La Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales***

El artículo 56 de la Constitución Política de Colombia, de 1991, creó la Comisión Permanente de Concertación, como un espacio de diálogo tripartito. La componen los representantes de los empleadores y de los trabajadores y el gobierno. Está adscrita al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, hoy Ministerio de la Protección Social. Tiene sede en Bogotá<sup>25</sup>.

En 1996 se promulgó la Ley 278, que estableció la composición y el funcionamiento de esta Comisión, y creó las Subcomisiones Departamentales de Concertación de Políticas Salariales y Laborales, una en cada uno de los departamentos de la república. Luego, con la Ley 990, dada en el año 2005, se amplió la composición de esta comisión, incorporando a ella a los representantes de los desempleados y de los pensionados.

---

<sup>24</sup> Se implementó el Plan Piloto del Observatorio Laboral Andino, consultable en el sitio web del Consejo Asesor de Ministros de Trabajo de la Comunidad Andina: <http://www.comunidadandina.org/camtandinos>

<sup>25</sup> Se consultó el documento *Espacios institucionales de diálogo social: Comisión Permanente y Subcomisiones Departamentales de Concertación de Políticas Salariales y Laborales*. Bogotá, Ministerio de la Protección Social de la República de Colombia.

El Decreto 427 de 2008 incluyó a los voceros de las organizaciones de trabajadores y empleadores y al representante permanente de la OIT en Colombia.

Esta Comisión tiene como funciones:

- a) Fomentar las buenas relaciones laborales, con la finalidad de lograr la justicia dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social;
- b) Contribuir a la solución de conflictos colectivos de trabajo;
- c) Fijar de manera concertada la política salarial, teniendo en cuenta los principios constitucionales que rigen la materia;
- d) Fijar el salario mínimo de carácter general, garantizando la calidad de vida digna para el trabajador y su familia;
- e) Fijar de manera concertada la política laboral, mediante la formulación de planes estratégicos sobre estos asuntos:
  - Bienestar de los trabajadores;
  - Adopción de nuevas formas de capacitación laboral;
  - Creación de empleo;
  - Mejoramiento de la producción y la productividad;
  - Remuneración mínima vital y móvil proporcional a la cantidad y calidad del trabajo;
  - 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, del menor trabajador y de otros trabajadores vulnerables; y,
  - Garantía de los derechos sindicales;

- f) Revisar la ejecución de las medidas y políticas adoptadas en el desarrollo de sus funciones y fijar los cambios y ajustes que la Comisión crea convenientes;
- g) Definir estrategias de desarrollo para los trabajadores independientes y de economía solidaria;
- h) Preparar proyectos de ley en materias de su competencia, para que el gobierno los presente ante el Congreso de la República;
- i) Absolver las consultas que formule el gobierno en las materias relacionadas con:
  - 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 a los comentarios de los gobiernos sobre los proyectos de texto que deba discutir la Conferencia;
  - Las propuestas que hayan de presentarse a la autoridad y autoridades competentes en relación con la sumisión de los convenios y recomendaciones de conformidad con el artículo 19 de la Constitución de la OIT;
  - La reconsideración, a intervalos apropiados, de convenios no ratificados y de recomendaciones a las que aún no se les haya dado efecto, para estudiar las medidas a tomarse para su ratificación y puesta en práctica;
  - 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 OIT;
  - Las propuestas de las denuncias de convenios ratificados;
- j) Darse su propio Reglamento, así como el de las Subcomisiones Departamentales y de los demás Comités Sectoriales;
- k) Todas las demás que se desprendan de sus funciones primordiales y que sean necesarias para el cabal cumplimiento de las mismas<sup>26</sup>.

---

<sup>26</sup> Véase p. 1 y 2 del plegable de la Comisión Nacional y Subcomisiones Departamentales de Concertación y Políticas Salariales y Laborales. Bogotá, Ministerio de la Protección Social.

## ***Las Subcomisiones Departamentales de Concertación de Políticas Salariales y Laborales***

Actualmente existe 32 Subcomisiones Departamentales de Concertación de Políticas Salariales y Laborales, en las que participan diversos actores regionales como son:

- *Gobierno.*- Las gobernaciones, las alcaldías, el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA), el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar (ICBF), las Direcciones Territoriales del Ministerio de la Protección Social, que coordina con las Secretarías Técnicas de las Subcomisiones Departamentales.
- *Empleadores.*- Los más importantes gremios como la Asociación Nacional de Industriales (ANDI), la Asociación Colombiana de Pequeñas y Medianas Industrias (ACOPI), la Cámara de Comercio, la Federación Nacional de Comerciantes (FENALCO), la Federación Nacional de Ganaderos (FEDEGAN), la Cámara Colombiana de la Construcción (CAMACOL) y la Asociación Colombiana de Flores (ASOCOLFLORES), entre otras organizaciones empresariales.
- *Trabajadores.*- Las organizaciones más representativas de la región como la Central Unitaria de Trabajadores (CUT), la Confederación General del Trabajo (CGT), la Confederación de Trabajadores de Colombia (CTC), así como los sindicatos afiliados a estas centrales, y las organizaciones más representativas de los pensionados.

## ***Composición de la Comisión Permanente de Políticas Salariales y Laborales***

De acuerdo con el artículo 5° de la Ley 278 de 1996, La Comisión Permanente de Políticas Salariales y Laborales es un organismo tripartito y forman parte de ella:

- a) En representación del gobierno:
  1. El Ministro de la Protección Social o su delegado, quien la presidirá;
  2. El Ministro de Hacienda y Crédito Público o su delegado;
  3. El Ministro de Desarrollo Económico o su delegado;

4. El Ministro de Agricultura o su delegado;

5. El Director del Departamento Nacional de Planeación o su delegado.

b) En representación de los empleadores:

Cinco representantes con sus respectivos suplentes personales, designados por las asociaciones nacionales gremiales más representativas de empleadores de los distintos sectores económicos del país, en forma ponderada y de conformidad con la participación de cada sector en el producto interno bruto y en la generación de empleo.

c) En representación de los trabajadores:

En lo que respecta a la participación de los trabajadores, la Ley 990 de 2005, modifica la composición de esta delegación, estableciendo la siguiente:

- a. Tres representantes, con sus respectivos suplentes personales designados o removidos por las Confederaciones Sindicales más representativas del país, determinadas con base en el número de afiliados que cada una de estas posea al momento de la elección, según el censo que en tal sentido elabore el Ministerio de la Protección Social.
- b. Un representante con su respectivo suplente de los pensionados, que se rotarán cada cuatro años entre las dos Confederaciones de pensionados más representativas.
- c. Un representante de los desempleados con su respectivo suplente que se rotarán cada cuatro años entre las dos asociaciones de desempleados más representativas del país, determinadas con base en el número de afiliados que cada una de éstas posea al momento de la elección, según el censo que para el efecto elabore el Ministerio de la Protección Social.

Además, en la Ley (parágrafo 2º) se establece que a las deliberaciones de la Comisión, de las Subcomisiones departamentales y de los Comités pueden ser invitados con derecho a voz los funcionarios del gobierno, los asesores de los empleadores, trabajadores o pensionados, así como los voceros de organizaciones de trabajadores, de pensionados y de los empleadores no representados en la Comisión.

Los representantes de los trabajadores y los empleadores serán elegidos para un período de cuatro años, pudiendo reelegirse (artículo 6°). La Comisión tendrá carácter permanente y se reunirá conforme a su Reglamento. En los recesos, la Comisión se reunirá siempre que uno de los sectores así lo solicite (artículo 7°).

Las decisiones de la Comisión serán adoptadas por consenso. El voto de cada sector representativo será el de la mayoría de sus miembros (artículo 8°).

“Para fijar el salario mínimo, la Comisión deberá decidir a más tardar el 15 de diciembre; si no es posible concertar la parte o partes que no están de acuerdo deben, obligatoriamente, explicar por escrito las razones de la salvedad dentro de las 48 horas siguientes. Las partes tienen la obligación de estudiar esas salvedades y fijar su posición frente a ellas en el término de las siguientes 48 horas. De nuevo, la Comisión deberá reunirse para buscar el consenso según los elementos de juicio que se hubieren allegado antes del 30 de diciembre” (parágrafo).

La Comisión funcionará con una Secretaría Técnica Permanente, que dependerá del Ministerio de la Protección Social, de acuerdo con el Reglamento de la Comisión.

### **c. Ecuador**

#### ***Antecedentes del Consejo Nacional del Trabajo***

Los antecedentes de la creación del Consejo Nacional del Trabajo se remontan a 1994, cuando el gobierno del arquitecto Sixto Durán Ballén inició conversaciones bipartitas entre los representantes de los empleadores y de los trabajadores. Ese mismo año, la OIT ejecutó el Proyecto de Concertación Laboral (ECU/94/003), focalizado en la política de unificación salarial.

En 1995, el gobierno preparó una reforma al régimen de seguridad social; y, para ello, en 1996 empezaron a funcionar las Mesas de Concertación Laboral, trabajando sobre las políticas de unificación salarial y de seguridad social. En abril de ese año, el gobierno fracasó en su intento de crear el Sistema de Seguridad Social en Salud, sobre la base de un esquema público-privado. En una consulta plebiscitaria, la mayoría desaprobó la propuesta gubernamental.

También, en 1996, el Congreso Nacional rechazó el proyecto gubernativo de

Ley de Unificación Salarial, al no contar con el consenso de trabajadores ni de empleadores.

En septiembre de 1996, bajo el gobierno de Abdalá Bucarám, se firmó el Protocolo para el Proceso de Concertación Laboral, con la finalidad de arribar a un Pacto Social. En noviembre, se aprobó el Reglamento de las Mesas de Diálogo y del Plenario de Concertación Laboral.

En enero de 1997 el Frente Unitario de Trabajadores (FUT) se apartó del diálogo social, responsabilizando al gobierno del fracaso del proceso. En marzo, el gobierno interino de Fabián Alarcón ratificó el Protocolo del Pacto Social, conformándose cuatro Mesas de Concertación Laboral.

En octubre de 1997 se aprobó el Proyecto de Apoyo a la Concertación Laboral (ECU/97/004), desarrollado por el PNUD, la OIT y el gobierno ecuatoriano. Los representantes de los tres sectores suscribieron un acuerdo de quince puntos para la reforma del régimen de seguridad social.

En enero de 1998 el presidente de turno del FUT, miembro de la CEOSL, suspendió su participación en el diálogo social, como respuesta a las medidas económicas del gobierno. En el plenario de las Mesas de Diálogo, se presentaron dos documentos: el Informe de la Mesa de Seguridad Nacional y el Plan Nacional de Empleo.

En febrero de 1998 los representantes del sector empresarial abandonaron las Mesas de Unificación Salarial y de Seguridad Social. En abril, los delegados de las Cámaras de la Producción de la Sierra se retiraron de las Mesas anteriormente mencionadas.

En la nueva Constitución se incluyeron algunas de las conclusiones de la Mesa de Seguridad Social, en el capítulo referente a los derechos sociales. En septiembre de 1999, el gobierno del presidente Jamil Mahuad suscribió el Acta de Ratificación del Diálogo Social y la Concertación.

En 2003, el gobierno del coronel Lucio Gutiérrez Borbúa creó una serie de mesas de diálogo: sobre combate a la corrupción, reducción de la pobreza, mejoramiento de la competitividad, seguridad interna, política internacional y otros temas. El “Diálogo Nacional por la Unidad y el Desarrollo” fracasó por cuanto era visible que era un proceso politizado con evidente intención de utilizarlo para mantener el modelo existente.

En octubre del mismo año se realizó en Guayaquil una reunión con representantes de los tres sectores. Concluyó sin éxito, pero sirvió como antecedente a la reunión de Manta, efectuada el 23 de abril del año siguiente, cuando la OIT convocó a los representantes del gobierno, de las organizaciones empresariales y de los trabajadores, para institucionalizar el diálogo social tripartito.

En esta reunión, asistieron como invitados los integrantes del Consejo Nacional del Trabajo y Promoción del Empleo del Perú. Los asesores técnicos de la OIT se encargaron de preparar el documento base para la creación del órgano tripartito consultivo.

Asistieron como representantes<sup>27</sup>:

- Raúl Izurieta Mora-Bowen, Ministro de Trabajo y Recursos Humanos.
- Roberto Peña Durini, de la Cámara de Industriales de Pichincha.
- Diego del Castillo, de la Cámara de la Construcción de Quito.
- Diego Jarrín, de la Cámara de la Pequeña Industria de Pichincha (CAPEIPI).
- Antonio Sotomayor Mármol, de la Cámara de Agricultura II Zona.
- Giovanni Cevallos, de la Cámara de la Pequeña Industria del Guayas.
- Marcelo Torres, de la Cámara del Comercio de Guayaquil y la Cámara Nacional de Pesquería.
- Luis Cevallos Medina, de la Federación de Cámaras de Agricultura.
- Carlos Benalcázar, de la Cámara de la Pequeña Industria del Azuay.
- Marcelo Chico, de la Cámara de Industrias del Azuay.
- Jorge Fabara Gumpel, de la Cámara de Comercio de Ambato.
- Jorge Illinworth Guerrero, de la Federación Nacional de Cámaras de Industrias.
- Mariano Zambrano, de la Cámara de Comercio de Manta.

---

<sup>27</sup> Fuente: Diálogo social en el Ecuador. La conformación del Consejo Nacional del Trabajo –CNT. Proyecto OIT “Fortalecimiento de los Mecanismos Institucionales para el Diálogo Social”, 2007. Lima, Oficina Internacional del Trabajo (OIT). Véase el anexo 1: “Acta de Manta – Constitución del Consejo Nacional del Trabajo”, p. 59 y 60.



- Francisco Vivero Darquea, de la Cámara de Industrias de Tungurahua.
- Raúl Joniaux, de la Cámara de Industrias de Manta.
- Luis Dután Andrade, de la Unión General de Trabajadores del Ecuador (UGTE).
- Fernando Ibarra, de la Central Ecuatoriana de Organizaciones Sindicales Clasistas (CEDOC-CLAT).
- Mesías Tatamuez Moreno, de la Central Ecuatoriana de Organizaciones Clasistas Unitarias de Trabajadores (CEDOC-UTC).
- Santiago Yagual, de la Confederación de Trabajadores del Ecuador (CTE).

### ***Creación del Consejo Nacional del Trabajo***

El Consejo Nacional del Trabajo se creó el 8 de junio de 2004, durante el gobierno del coronel Lucio Gutiérrez Borbúa, mediante el Decreto Ejecutivo 1779. Su Reglamento general fue aprobado por los miembros del Consejo en febrero de 2005; y en diciembre de ese año fue designado su Secretario Técnico.

Los ejes fundamentales de la misión institucional se basan en:

1. El fomento al diálogo social y la promoción de la participación tripartita, para armonizar las relaciones de trabajo y adecuarlas a las exigencias actuales del desarrollo nacional y la competitividad internacional;
2. La promoción de la equidad de género en el ámbito de las relaciones de trabajo;
3. El respeto a la libertad de organización tanto sindical como empresarial;
4. El logro de una relación más equitativa entre los ingresos de los trabajadores y la productividad;
5. La creación de condiciones favorables para la generación de empleo decente;
6. La incidencia en la normatividad laboral, haciéndola compatible con la realidad económica, política y social del Ecuador, garantizando el respeto a los derechos laborales de acuerdo a la Constitución, las leyes y los convenios internacionales ratificados por el Estado<sup>28</sup>.

---

<sup>28</sup> Allí mismo, p. 23.

### *Objetivos del Consejo Nacional del Trabajo*

De acuerdo con el Decreto Ejecutivo 1779 y el artículo 3 de su Reglamento General, éstos son<sup>29</sup> los objetivos:

1. Fomentar permanentemente el diálogo social y promover la participación tripartita, con el objeto de armonizar las relaciones de trabajo y adecuarlas a las nuevas exigencias del desarrollo nacional y de la competitividad internacional.
2. Fomentar la equidad en el ámbito de las relaciones de trabajo y adecuarlas a las nuevas exigencias del desarrollo nacional y de la competitividad internacional.
3. Analizar la normatividad laboral para hacerla más compatible con la realidad económica, política y social del país, así como estimular la adopción de un régimen compatible con los derechos fundamentales en el trabajo, en los términos de las normas constitucionales y de las normas internacionales de la OIT ratificadas por el Ecuador.
4. Crear condiciones para la generación de empleos de la mejor calidad, así como lograr una mejor relación entre los ingresos de los trabajadores y la productividad.

De conformidad con el artículo 4 de su Reglamento General, se establecen como funciones: fomentar la armonía en las relaciones entre los sectores laboral y empresarial, promoviendo un entorno favorable al diálogo social y el consenso entre los sectores empresarial y laboral, en un espíritu de cooperación y equilibrio social. Además, pronunciarse por propia iniciativa y absolver consultas sobre aspectos laborales, legales o reglamentarios relacionados con la política laboral, el empleo, la capacitación profesional, la seguridad social, la gestión pública sobre el trabajo y el empleo. Promoverá proyectos legislativos sobre estas materias.

Por añadido, debe proponer e impulsar medidas para la generación de empleo y la mejora en la calidad de vida de los trabajadores; así como analizar y proponer acciones para mejorar la competitividad de los trabajadores y de las empresas; también definir estrategias de desarrollo integral.

Puede propiciar estudios e investigaciones sobre temas laborales; y organizar actividades de tipo académico como foros, seminarios, talleres y otras actividades de información y análisis sociolaboral.

<sup>29</sup> Allí mismo, p. 23 y 24.

El Consejo designa a su Secretario Técnico; expide las normas para regular su propio funcionamiento y la formación de sus comisiones especiales; sugiere al Poder Ejecutivo las reformas que considere necesarias al Decreto Ejecutivo 1779; y, aprueba su Plan de Anual de Trabajo y su Presupuesto.

#### *Composición del Consejo Nacional del Trabajo*

El Consejo es tripartito, pero no paritario. Tampoco participan en él instituciones de la sociedad civil, ni siquiera en el nivel consultivo. Está presidido por el Ministro de Trabajo y Empleo.

Por el sector empresarial, participan en él representantes de:

1. Federación de Cámaras de Industriales.
2. Federación de Cámaras de Agricultura.
3. Federación de Cámaras de Comercio.
4. Federación de Cámaras de la Construcción.
5. Federación de Cámaras de la Pequeña Industria.

Por el sector laboral, participan los presidentes de las siguientes centrales sindicales:

1. Confederación de Trabajadores del Ecuador (CTE).
2. Confederación Ecuatoriana de Organizaciones Sindicales Libres (CEOSL).
3. Confederación Ecuatoriana de Organizaciones Clasistas Unitarias de Trabajadores (CEDOCUT).
4. Confederación Ecuatoriana de Organizaciones Clasistas (CEDOC-CLAT).
5. Unión General de Trabajadores del Ecuador (UGTE)<sup>30</sup>.

Los miembros del Consejo pueden tomar decisiones vinculantes, para ello están investidos del poder suficiente. Pueden estar acompañados de asesores y técnicos sin voz ni voto.

---

<sup>30</sup> Los representantes de los empleadores permanecen en el cargo por el tiempo que han sido nominados especialmente; por otro lado, los delegados sindicales están en el Consejo mientras permanezcan ejerciendo la presidencia en sus centrales. Allí mismo, p. 26.

El Consejo se organiza en tres instancias: el Pleno, la Presidencia y la Secretaría Técnica.

### *El Pleno del Consejo Nacional del Trabajo*

Se compone de once miembros. Está presidido por el Ministro de Trabajo y Empleo o, en su ausencia, por el Viceministro. Se completa con los cinco delegados titulares de los empleadores y los cinco delegados titulares de los trabajadores. A falta de alguno de los titulares, el suplente o los suplentes designados actuarán en representación de ellos.

### *El Presidente*

Convoca, preside y orienta las sesiones del Consejo. Promueve, facilita y dirige los debates y vela por la observancia de sus normas constitutivas. Coordina con la Secretaría Técnica lo referente a la ejecución y seguimiento de las decisiones y recomendaciones del Consejo; lo representa, y propone al Pleno del Consejo las reformas al Reglamento, por su iniciativa o a pedido de los dos sectores. Firma, a nombre del Consejo, los convenios previamente aprobados por el Pleno.

### *La Secretaría Técnica*

Depende orgánica y financieramente del Ministerio del Trabajo y Empleo. Su Secretario es designado por el Consejo, sobre la base de una terna propuesta por el presidente. Participa en las sesiones del Consejo, con voz pero sin voto. Debe levantar las actas de las sesiones, preparar las convocatorias a las sesiones, preparar los documentos necesarios, así como llevar el archivo y certificar la autenticidad de los documentos, elaborar el proyecto de presupuesto para presentarlo ante el Consejo, llevar el registro de los integrantes y de asistencia a las sesiones del Consejo, cuidar y velar por el seguimiento a las decisiones del Consejo en coordinación con el presidente.

Prepara los términos de referencia para la elaboración de estudios e informes solicitados por el Consejo, y coordina las reuniones de trabajo del Consejo y de las Comisiones.

### *Metodología*

El Ministro de Trabajo y Empleo, quien preside el Consejo Nacional del Trabajo, no tiene más que voto dirimente en caso de empate. Los representantes de los empleadores y de los trabajadores tienen un voto cada uno, se busca que

establezcan consensos. Es tradicional en el Ecuador que el gobierno actúe como facilitador, árbitro o mediador en lugar de ser parte interesada en las relaciones laborales, y que más bien sean los propios actores empleadores y trabajadores quienes resuelvan los diversos temas en cuestión.

A pesar de que el Consejo es tripartito en su composición, la naturaleza de sus decisiones es bipartita. El Ministro de Trabajo dirime sólo en los casos en los que no se llega a un acuerdo y en los casos de conflictos colectivos y de fijación de salarios, mas no en el Consejo Nacional.

El Consejo se reúne una vez al mes de manera ordinaria y extraordinariamente a pedido del Presidente o de alguna de las partes intervinientes. Las sesiones ordinarias y extraordinarias son convocadas por el Presidente del Consejo, cursándose las invitaciones a los cinco presidentes de las centrales sindicales y a los cinco delegados empresariales, con 72 horas de anticipación en el caso de las sesiones ordinarias y 48 horas para las extraordinarias.

Para el quórum se verifica la asistencia de al menos tres delegados por sector. En el caso de que el Ministro o el Viceministro no se encuentren en la sesión, ésta no puede tener lugar, y los asistentes pueden declararse en Comisión Especial y reunirse y debatir, sin tomar resoluciones de tipo vinculante.

En las sesiones en las que se toman acuerdos formales, luego del debate se designa al interior de cada una de las partes al delegado que hará el anuncio del voto del grupo.

Además del Consejo Nacional del Trabajo, el Ministerio de Trabajo del Ecuador cuenta con tres organismos de diálogo tripartito: el Comité Nacional para la Erradicación Progresiva del Trabajo Infantil (CONEPTI), el Consejo de Capacitación, y el Servicio Ecuatoriano de Capacitación Profesional (SECAP).

### ***Aportes del Consejo Nacional del Trabajo***

Desde su creación, el Consejo Nacional del Trabajo ha formulado iniciativas sociolaborales muy importantes, tales como las que se mencionan a continuación:

- El “Proyecto de Ley Reformatoria al Código de Trabajo mediante el cual se regulan los Servicios de Tercerización Laboral”, que se unificó con otros tres proyectos presentados en el Congreso en julio de 2004, aprobándose

el 30 de mayo de 2006. El presidente Alfredo Palacio firmó el Decreto 1882, aprobando el Reglamento de la Ley de Intermediación Laboral y de Tercerización de Servicios, el 4 de octubre de 2006.

- El Acuerdo Tripartito para el diálogo social y la concertación, que fue suscrito por los representantes de los tres sectores, por iniciativa del ministro Galo Chiriboga, convirtiéndose en política de Estado, para garantizar la seguridad jurídica tanto para empleadores como para trabajadores; apoyar las políticas generadoras de empleo productivo y el Plan de Acción Inmediato de Empleo Digno para los años 2005 y 2006; apoyar los planes y programas que permitan el mejoramiento continuo de la productividad de las empresas y de los trabajadores; alentar el mejoramiento del ambiente laboral; ratificar al Consejo Nacional del Trabajo como organismo tripartito de diálogo y concertación; así como exhortar a las instancias ejecutiva, legislativa y judicial a remitir sus iniciativas y propuestas para formular opiniones técnicas.
- Formulación de opiniones sobre la Ley de Promoción Comercial Andina y Erradicación de Drogas (ATPDEA), aprobada por el Congreso de los Estados Unidos en el año 2002, en sustitución de la Ley de Preferencias Comerciales Andinas (ATPA), que rigió entre diciembre de 1991 y diciembre de 2001. En este tema, el 4 de julio de 2006, el Consejo se pronunció, en el sentido de “mantener una posición conjunta frente al objetivo de conseguir la ampliación de la aplicación del ATPDEA para el Ecuador, por medio de una política y estrategia única, basada en consensos, respecto a los derechos laborales consagrados en la Constitución Política del Estado, Código de Trabajo y Convenios de la OIT ratificados por el Ecuador”<sup>31</sup>.
- Revisión del proyecto de “Ley Reformatoria al Código de Trabajo, relacionado con el trabajo infantil”, el 13 de febrero de 2006. El Consejo formuló observaciones al proyecto y las presentó ante la Comisión de Codificación del Congreso, advirtiendo que en el proyecto se había modificado el contenido de la norma sin seguir el procedimiento legal y constitucional, con el subsecuente riesgo de incurrir en nulidad e inconstitucionalidad de la codificación.

### ***Género e igualdad de oportunidades en el diálogo tripartito***

El Consejo adoptó una “Declaración para crear trabajo decente con igualdad de oportunidades” e incorporar el tema en las agendas de negociación colectiva y de diálogo social.

---

<sup>31</sup> Allí mismo, p. 39.

Entre los años 2005 y 2006, con el apoyo de la OIT, el Ministerio de Trabajo realizó un conjunto de actividades para la promoción de la igualdad de oportunidades y la equidad de género como las siguientes, entre otras.

- Suscripción del Convenio de Cooperación Interinstitucional entre el Ministerio de Trabajo y Empleo y el Consejo Nacional de las Mujeres (CONAMU), el 26 de julio de 2005.
- Creación de la Unidad para la Equidad de Género y Jóvenes, al interior del Ministerio de Trabajo y Empleo.
- Declaración “Trabajo Decente con Igualdad de Oportunidades”, el 8 de marzo de 2006.
- Programa “Formación de Formadores/as en Género, Pobreza y Empleo”, conducido en forma tripartita.
- Seminario “Género, Pobreza y Trabajo Decente”.
- Reactivación de la Mesa Nacional de Políticas de Empleo y Género.
- Creación de la Mesa “Género, Empleo y Microfinanzas”.
- Formulación de agendas de género para las trabajadoras domésticas, trabajadoras de la economía informal y mujeres sindicalistas.
- Apoyo a la Secretaría Técnica del Consejo Nacional del Trabajo, para promover la formación de una Comisión de Igualdad de Oportunidades.
- Presentación de los módulos “Convenios de la OIT sobre Igualdad y Normas Nacionales sobre Derechos Laborales de las Mujeres”.

Como resultado de estas actividades, se propone que el Consejo Nacional del Trabajo forme una Comisión Tripartita de Igualdad de Oportunidades, que viabilice la incorporación de los temas de género en las políticas de empleo<sup>32</sup>.

### ***Fortalecimiento institucional del Consejo Nacional del Trabajo***

Con el apoyo de la Oficina Internacional del Trabajo, mediante el proyecto “Fortalecimiento de los Mecanismos Institucionales para el Diálogo Nacional”, el Consejo ha realizado talleres y seminarios con esta finalidad, y dotarse de elementos normativos para su funcionamiento eficaz.

---

<sup>32</sup> Allí mismo, p. 41 y 42.

En agosto de 2004, en el marco de ese mismo Proyecto, la OIT alcanzó el proyecto de Reglamento Interno del Consejo Nacional del Trabajo, así como de la conformación de la Secretaría Técnica y la capacitación para la persona que debía desempeñarse en ella.

En Quito, durante los días 25 y 26 julio de 2005, el Consejo organizó el taller “Técnicas de Negociación para el Diálogo Social”, con la participación de representantes de otros ministerios del Estado ecuatoriano, así como representantes de centrales sindicales, comunidades indígenas y organizaciones empresariales.

El 22 y 23 de noviembre de 2005 se realizó el “Taller de Estrategia Sindical para el Diálogo Social”, con la cooperación de la Oficina Subregional de la OIT para los Países Andinos (OSRA) y la Oficina de Actividades con los Trabajadores (OSTRAV). Se abordaron temas referidos a la institucionalización del diálogo social, la organización del Consejo Nacional del Trabajo y su Reglamento. Entre los intervinientes, participaron los representantes del sector sindical ecuatoriano y del Consejo Consultivo Laboral Andino.

Entre los días 6 y 9 de diciembre de 2005, en São Paulo, se efectuó el Taller Regional de Capacitación de los Secretarios Técnicos de los Consejos de los Países del Proyecto “Fortalecimiento de los Mecanismos Institucionales para el Diálogo Social”, que son: Argentina, Brasil, México, Ecuador y Perú.

En marzo de 2006, el Secretario Técnico del Consejo Nacional del Trabajo realizó una pasantía en la sede de la Oficina Regional de la OIT para América Latina y el Caribe, en Lima, y en la oficina de la Secretaría Técnica del Consejo Nacional del Trabajo y del Empleo del Perú.

En los días 14 y 15 de septiembre de 2006, el Secretario Técnico del Consejo participó en la Conferencia Mundial de la Asociación Internacional de Consejos Económicos y Sociales e Instituciones Similares (AICESIS), en Seúl. Esta actividad fue realizada con el impulso del Consejo de Desarrollo Económico y Social del Brasil (CDES).

El 30 y 31 de octubre de 2006, se realizó el “Taller en Técnicas de Negociación para el Diálogo Social”, para los actores sociales involucrados en el sector petrolero.



#### **d. Perú**

El Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo (CNTPE) es un órgano consultivo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. Creado mediante el artículo 13 la Ley 2771 I, del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, es el foro de diálogo tripartito, integrado por funcionarios del gobierno y representantes de las organizaciones empresariales y de los trabajadores. Participan en él también algunas organizaciones sociales vinculadas al mundo laboral.

Está presidido por el Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo.

En su primera sesión ordinaria, realizada el 10 de enero de 2001, se aprobaron las reglas de funcionamiento y de adopción de acuerdos. Los artículos 11, 12 y 13 del Reglamento Interno de Organización y Funciones establecen las reglas de funcionamiento, como por ejemplo:

- Las Sesiones Ordinarias se realizan una vez al mes, las mismas que son convocadas por el Presidente, con anticipación no menor de cinco días. Asimismo, el Presidente puede convocar a Sesiones Extraordinarias por iniciativa propia o a solicitud de ambos Coordinadores Ejecutivos.
- El quórum necesario para la instalación válida de las sesiones corresponde a la mitad más uno, por sector.
- Los acuerdos del Pleno se adoptan por consenso de los tres sectores: Empleador, Trabajador y Estado; y la toma de decisiones por sector es autónoma. Estos acuerdos constan en actas, las que son firmadas por los consejeros asistentes.

El CNTPE se institucionalizó por su Reglamento Interno de Organización y Funciones, contenido en el Decreto Supremo N° 001-2005-TR, publicado el 15 de abril de 2005 en el diario oficial “El Peruano”.

Su visión se basa en la consolidación del Consejo Nacional del Trabajo como la única institución tripartita de diálogo social, de carácter autónomo, cuya opinión sea requerida en forma obligatoria en materia de trabajo, empleo, formación y seguridad social, y abierta a la participación de otros sectores representativos del tripartismo.

La misión del Consejo Nacional de Trabajo se fundamenta en el respeto y reconocimiento entre sus grupos integrantes y en una eficiente gestión de sus acciones y objetivos. Contribuye permanentemente a la generación y mantenimiento de políticas estables en materia de trabajo, empleo, formación y seguridad social.

El Consejo Nacional de Trabajo tiene competencia para la discusión y concertación de políticas en materia de trabajo, promoción del empleo y protección social para el desarrollo nacional y regional; y también tiene competencia para participar en la regulación de la remuneración mínima.

En 2001 sus integrantes suscribieron una “Declaración de Principios”, estableciendo como misión la mejora de la calidad de vida de los trabajadores, el fomento de las relaciones laborales adecuadas y de las condiciones apropiadas para el desempeño eficiente de la actividad empresarial.

El Acuerdo Nacional destacó el papel del Consejo Nacional de Trabajo para la institucionalización del diálogo social y la afirmación de la democracia. En las políticas de Estado Cuarta (*Institucionalización del Diálogo y la Concertación*) y Décimo Cuarta (*Acceso al Empleo Digno y Productivo*) del Acuerdo Nacional, se traduce el compromiso de las más importantes fuerzas políticas y sociales para “fomentar el diálogo y la concertación entre todas las organizaciones políticas y de la sociedad civil ...”, y de manera particular en el ámbito de las relaciones laborales a través del Consejo Nacional de Trabajo para la promoción del empleo, la competitividad de la empresa y el reconocimiento de los derechos de los trabajadores.

En 2005 se suscribió el Pacto de Mediano Plazo por la Inversión y el Empleo Digno; y, en él, los representantes ante el Acuerdo Nacional<sup>33</sup> se comprometieron a concertar esfuerzos para la mejora de la productividad laboral y la competitividad de las empresas, articulando la mejora de las condiciones para

---

33 Fue propuesto en julio de 2001, por Alejandro Toledo, presidente electo del Perú. Se suscribió el 22 de julio de 2002 y fue institucionalizado por el Decreto Supremo No. 105-2002-PCM. Fue pensado como un mecanismo de diálogo que sirviera para lograr un consenso social amplio y contribuir a la consolidación de la democracia, luego de la experiencia traumática que vivió el Perú durante las turbulencias políticas desarrolladas en el año 2000, que concluyeron con la huida y posterior destitución del presidente Alberto Fujimori. Se buscó crear una visión compartida sobre el futuro, pensado a 20 años-plazo (en coincidencia con el bicentenario de la independencia peruana en 2021) y, formular políticas de Estado para lograrlas; para ello se propusieron 30 Políticas de Estado, 268 subpolíticas, 817 indicadores y 747 objetivos. Fue firmado por el gobierno, los partidos políticos, el sector empresarial, los trabajadores, la iglesia católica y representantes de otras confesiones, así como el sector académico y otros representantes de la sociedad civil. Posteriormente se le añadió la Política 30, referente a la guerra contra el terrorismo. Ver: [www.democraticdialoguenetwork.org/file.pl?files\\_id...Peru.pdf](http://www.democraticdialoguenetwork.org/file.pl?files_id...Peru.pdf)

acceder a un empleo digno. El Consejo aprobó su adhesión al *Pacto* en la 13ª Sesión Extraordinaria, firmándola el 4 de febrero de 2005.

En 2006 el Plan Nacional de Competitividad identificó diversas acciones que le correspondían al Consejo Nacional de Trabajo como entidad responsable en “Política económica, mercados financieros y de capitales” y “fortalecimiento institucional”.

El Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo tiene como objetivo discutir y concertar políticas en materia laboral. Es justo reconocer, en esta mirada de conjunto, la activa participación de los actores laborales así como el apoyo de la cooperación técnica internacional, a través de la Oficina Internacional del Trabajo, que permite avanzar con mayor intensidad en la tarea de fortalecerlo mediante acciones que conducen a la mejora de su funcionamiento y, todavía más importante, a la mejora de la capacidad de propuesta de los actores laborales<sup>34</sup>.

### **Remuneración mínima vital**

En 2003 el Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo discutió por vez primera los términos en que debía aplicarse el incremento de la remuneración mínima. Las posiciones de las partes fueron presentadas a la Presidencia del Consejo de Ministros, expidiéndose la norma legal que dispuso su aplicación directa sobre las remuneraciones.

En septiembre de 2005 la Secretaría Técnica del Consejo desarrolló un estudio con la finalidad de elaborar una propuesta base para la implementación de un mecanismo de regulación de la remuneración mínima que considerase la situación del crecimiento económico y la pérdida del poder adquisitivo por causa de la inflación.

En diciembre de 2005, en las Sesiones Ordinarias No. 69 y 70, los sectores empleador y trabajador presentaron su posición acerca del método de ajuste de la remuneración mínima.

A inicios de 2008 la Comisión Especial de Productividad y Salarios Mínimos informó al Consejo acerca de las discrepancias en las propuestas para reducir la brecha existente entre la “canasta básica de consumo” y el salario mínimo, presentándose dos informes: uno titulado “*Informe sobre remuneración mínima, MYPE y canasta básica de consumo*”, elaborado por el Ministerio de Trabajo, con

34 Se consultó la página web del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo del Perú: [http://www.mintra.gob.pe/con\\_nac\\_trabajo.php](http://www.mintra.gob.pe/con_nac_trabajo.php)

el respaldo del sector empleador; y otro, presentado por el sector trabajador, titulado “*Recuperación de la capacidad adquisitiva y equidad distributiva*”.

Posteriormente, un equipo técnico constituido a iniciativa del Despacho Ministerial presentó un informe al Consejo en el cual propuso comparar la canasta básica de consumo familiar con la remuneración mínima anualizada, incorporando los conceptos de asignación familiar y gratificaciones.

Se hizo referencia a que ya existían remuneraciones mínimas diferenciadas para las microempresas, tal como lo establece la Ley No. 28015, Ley de Promoción y Formación de la Micro y Pequeña Empresa.

En la sesión del 16 de abril de 2008, el Consejo ratificó el acuerdo relativo al establecimiento de salarios mínimos diferenciados por regiones, actividades económicas o tamaño de las empresas, que forma parte del Anteproyecto de Ley General de Trabajo, aprobado por el Consejo en 2006. Además ratificó el acuerdo del 23 de agosto de 2007, sobre la búsqueda de mecanismos que permitan que la remuneración mínima alcance el valor de la canasta familiar en los próximos cuatro años.

En septiembre de 2008 el Consejo encargó a la Comisión Especial de Productividad y Salarios Mínimos revisar la posibilidad de aplicar la denominada “cláusula del gatillo”, que consiste en:

*“(…) aplicar un reajuste automático adicional en la remuneración mínima, cuando la tasa de inflación subyacente sea mucho mayor a la tasa estimada utilizada en la fórmula, sin perjuicio de los ajustes periódicos contemplados por la metodología. Este tipo de cláusula del gatillo genera confianza y no es un mecanismo propagador de inflación, en la medida que el Gobierno y el Banco Central de Reserva del Perú mantengan una política de estabilidad de precios”<sup>35</sup>.*

En marzo de 2009 el Consejo analizó el informe de la Comisión Especial de Productividad y Salarios Mínimos, que propone aplicar la “cláusula del gatillo” para el reajuste de la remuneración mínima. Para ello los tres sectores presentaron sus respectivos informes.

El Ministerio de Economía y Finanzas indicó que un eventual reajuste de la remuneración mínima podría incrementar el desempleo, alentar la informalidad y afectar negativamente al subempleo, a las microempresas y a las provincias.

---

<sup>35</sup> Ver: [http://www.mintra.gob.pe/cnt\\_topicos.php](http://www.mintra.gob.pe/cnt_topicos.php)

Por su parte, el sector empleador planteó que se aplique la “cláusula del gatillo”, solicitando que ésta no alcance a las micro y pequeñas empresas, mientras que el sector trabajador propuso que se aplique el incremento de la remuneración a todos los trabajadores que la perciben. Éste es el estado actual de la cuestión.

### ***Papel promotor del CNTPE en el diálogo social***

Desde el 4 de enero de 2001 y hasta la actualidad, el Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo ha venido desempeñado un papel promotor del diálogo social en el mundo del trabajo. Así tenemos las siguientes declaraciones aprobadas en su seno:

1. Moción de Solidaridad del Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo para con los familiares de las víctimas de los acontecimientos que afectaron a las ciudades y pobladores del Sur de Perú, el pasado 15 de agosto de 2007 (septiembre de 2007).
2. Declaración Tripartita para afianzar el marco normativo e institucional del Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo (diciembre de 2005).
3. Adhesión al Pacto de Mediano Plazo por la Inversión y el Empleo Digno (febrero de 2005).
4. Declaración conjunta entre el Consejo Económico y Social de España y el Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo a favor del fortalecimiento e institucionalización del diálogo sociolaboral peruano (noviembre de 2004).
5. Declaración del Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo en torno al estado de emergencia (mayo de 2003).
6. Invocación de los representantes de gremios sindicales para la reanudación de las sesiones, sin condicionamientos de intereses sectoriales, tras la suspensión de actividades por un conflicto laboral entre la empresa Telefónica y sus trabajadores (agosto de 2002).
7. Declaración de rechazo a todo acto de violencia, intimidación y amenaza a la vida (enero de 2002).

8. Declaración exhortando a subsanar los problemas de la intermediación laboral a través de empresas de servicios y cooperativas de trabajadores (noviembre de 2001).
9. Declaración de Principios del Consejo Nacional de Trabajo y Promoción Social de reconocimiento al Gobierno Constitucional y su compromiso para generar un clima de estabilidad social (febrero de 2001).

### ***Cómo está organizado el CNTPE***

El Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo cuenta con niveles de organización funcional y administrativa. Éstos son: el Pleno, la Presidencia, Coordinadores Ejecutivos del Sector Empleador y el Sector Trabajador, Secretaría Técnica y Comisiones de Trabajo Permanentes<sup>36</sup>.

De conformidad con el inc. 2 del artículo 4° del Reglamento Interno de Organización y Funciones del CNTPE, el número máximo de representantes de los Sectores Trabajador y Empleador es de diez. Ellos son nombrados de acuerdo a la distribución que cada sector considere conveniente.

El Pleno es la más alta instancia de decisión y está conformado por los representantes de los tres sectores: gobierno, empleadores y trabajadores. Se encarga de:

- Aprobar directivas sobre el funcionamiento del Consejo.
- Emitir opinión sobre las materias a ser consultadas por los órganos del Estado y sobre la determinación de la Remuneración Mínima.
- Aprobar los estudios o informes elaborados por propia iniciativa o a petición de sus miembros.
- Aprobar la Memoria anual de las actividades del Consejo.

Está presidido por el Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo, quien se encarga de:

- Convocar al Pleno y fijar la agenda, en concordancia con los Coordinadores Ejecutivos de los Sectores Empleador y Trabajador.

---

<sup>36</sup> Véase: Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo: cinco años de vida institucional 2001-2006. Lima, Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE), 2006.

- Verificar el cumplimiento de los acuerdos adoptados por el Consejo.
- Vincular al Consejo con instituciones regionales, nacionales e internacionales afines.

Los Coordinadores Ejecutivos del Sector Empleador y Trabajador asumen la representación de su respectivo sector.

La Secretaría Técnica la asume un funcionario de la Alta Dirección del Ministerio de Trabajo, con la aprobación del Consejo. Se encarga de extender las Actas, velar por el cumplimiento de los acuerdos adoptados por el Consejo, y servir de enlace permanente con las instituciones públicas y privadas, de acuerdo con los fines del Consejo.

Las Comisiones de Trabajo Permanentes emiten informes encomendados por el Pleno del Consejo sobre algún tema en particular, de acuerdo con su especialidad, pudiendo presentar sugerencias para la conformación de la agenda. Son cuatro:

- Comisión Técnica de Trabajo. Analiza lo referente a relaciones laborales.
- Comisión Técnica de Empleo. Revisa y analiza experiencias y articula propuestas relacionadas a la generación y promoción del empleo, el trabajo autónomo, el acceso a la formalidad del sector no estructurado.
- Comisión Técnica de Formación Profesional. Analiza el mercado de trabajo, la formación y capacitación de los trabajadores para la empleabilidad, y para una mejora en la competitividad empresarial.
- Comisión Técnica de Seguridad Social. Tiene la finalidad de elaborar un Proyecto de Ley Orgánica del Seguro Social en Salud.

### ***El CNTPE en las regiones***

En el Perú el diálogo tripartito también tiene expresiones en los ámbitos subnacionales. En el año 2001 el Pleno del Consejo de Trabajo dispuso la creación de Comisiones Descentralizadas en diversas regiones del país y, en cumplimiento de dicho acuerdo, el 24 de octubre de 2002 se conformó la Comisión Regional de Trabajo y Promoción del Empleo (CRTPE) de Ucayali, con la finalidad de involucrar a las agrupaciones de trabajadores y empleadores más representativos de la región en el planteamiento de fórmulas conciliatorias o de solución a la problemática sociolaboral de esa región.

Además de Ucayali, la CRTPE se encuentra institucionalizada en diez regiones del país: Ancash, Apurímac, Arequipa, Cajamarca, Huánuco, Junín, La Libertad, Lambayeque y Tacna.

Algunos de estos Consejos Regionales de Trabajo son presididos por los Directores Regionales de Trabajo, otros lo están por el propio Presidente Regional.

### **Propuesta de Plan de Trabajo con enfoque de género para la implementación del Convenio Simón Rodríguez**

El Convenio Simón Rodríguez está definido como “el Foro de Debate, Participación y Coordinación para los temas sociolaborales de la Comunidad Andina y forma parte del Sistema Andino de Integración”, según se explica en el artículo I de su Protocolo Sustitutorio, suscrito en junio de 2001.

Una vez que esté en funcionamiento, el Convenio deberá abordar la totalidad de la problemática sociolaboral de la subregión andina; en este marco, la opinión de ambos Consejos Consultivos —el empresarial y el laboral— será de suma utilidad, más aún si ésta se convierte en *Recomendaciones* a ser incorporadas en la legislación de la Comunidad Andina, al presentarse ante el Consejo Andino de Ministros de Relaciones Exteriores, con la finalidad de convertirse en Decisiones.

Para abordar los temas relacionados con la problemática de la mujer trabajadora, es importante contar con la participación activa de las representantes de la Coordinadora de Mujeres Trabajadoras Andinas (COMUANDE), que es un organismo creado en el año 2000 y que está integrado por las representantes de las Secretarías de la Mujer o Departamentos de Asuntos Femeninos o Comisiones afines<sup>37</sup>.

La COMUANDE es el órgano especializado y, por lo tanto, está señalado para cumplir con un papel importante al interior del Convenio Simón Rodríguez. En lo que respecta a los derechos de las mujeres trabajadoras, según la Oficina Internacional del Trabajo<sup>38</sup> hay que considerar los siguientes:

- Extensión de la licencia por maternidad.

<sup>37</sup> Consultar la página web del Consejo Consultivo Laboral Andino: <http://www.ccla.org.pe>.

<sup>38</sup> Véase: Panorama Laboral 2002, p. 70-78.



- Licencia por paternidad.
- Ampliación del período en que la mujer embarazada está protegida contra el despido.
- Protección contra el despido del padre en caso de nacimiento de un(a) hijo(a).
- Garantía de integridad del salario durante la licencia por maternidad.
- Reducción de la jornada de trabajo para la mujer embarazada.
- Extensión de los horarios destinados a la lactancia (considerados tiempo de trabajo y remunerados como tales y ampliación del plazo de duración de este beneficio.
- Protección de la salud de la mujer en caso de aborto legal o no voluntario.
- Permiso de ausencia del trabajo para acompañar a los hijos o a las hijas por razones urgentes de salud y educación.
- Ampliación de la duración y mejora de la calidad de los servicios de guardería infantil.
- Garantías para padres y madres adoptivos: licencia por maternidad, protección contra el despido de las madres y de los padres; y, servicio de guarderías infantiles.
- Sanciones en caso de acoso sexual.
- Facilidades para la prevención del cáncer ginecológico.
- Afirmación de los principios de igualdad de remuneración por trabajo de igual valor.
- Afirmación de los principios de no discriminación por razones de sexo, raza y otras.
- Adopción de planes de igualdad de oportunidades.

De acuerdo con las recomendaciones formuladas por el Informe Global de seguimiento a la “Declaración de la OIT relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo”, presentada en la 88ª Conferencia Internacional

del Trabajo, realizada en junio de 2000, se señala la necesidad de incorporar activamente a las mujeres sindicalistas en la negociación colectiva y a las demandas de igualdad de oportunidades y de trato en las estrategias de negociación de los sindicatos.

La OIT evalúa que la incorporación de las reivindicaciones de igualdad de oportunidades y de trato en las negociaciones colectivas, es aún un proceso incipiente en América Latina, a diferencia de lo que acontece en Europa y los Estados Unidos, donde las cláusulas sobre la promoción de la igualdad de oportunidades son más frecuentes en los textos de los convenios colectivos.

Un factor que puede ayudar a incorporar estos temas radica en que en algunos países se han adoptado normas nacionales que condenan la discriminación de toda clase, incluyendo la de sexo.

### ***Igualdad de oportunidades y de trato en el Convenio Simón Rodríguez***

El Convenio Simón Rodríguez establece un marco adecuado para el tratamiento a las demandas de los trabajadores. En el caso de los temas relativos a igualdad de oportunidades y de trato, éstos pueden ser asignados a una de las Comisiones Especializadas de Trabajo<sup>39</sup> que el Convenio debe crear, tal como lo establece el artículo 9:

***Artículo 9.- Las Comisiones Especializadas de Trabajo se constituirán por decisión de la Conferencia y brindarán asesoría al Convenio. Estarán integradas, de manera tripartita, por representantes designados por los Ministerios de Trabajo y por los Consejos Consultivos Empresarial y Laboral Andinos, según procedimiento fijado por el Reglamento de dichas Comisiones.***

***Cada Comisión Especializada de Trabajo designará un Coordinador y se reunirá las veces que señale la Conferencia<sup>40</sup>.***

---

39 A su vez, el artículo 10 señala que estas Comisiones Especializadas de Trabajo “pueden invitar a organismos internacionales y a organizaciones e instituciones de la sociedad vinculadas con los temas de análisis”; lo que les da mejores posibilidades para facilitar su funcionamiento, al mismo tiempo que la apertura suficiente para que la participación de otros actores sociales, no necesariamente laborales, esté garantizada. Consultar el Anexo 1 del presente trabajo.

40 El artículo 11 establece las funciones de las Comisiones Especializadas de Trabajo:

- a. Preparar los documentos e informes que solicite la Conferencia;
- b. Celebrar sus reuniones de trabajo según procedimiento fijado en su Reglamento;
- c. Presentar a la Conferencia informes periódicos sobre el desarrollo de sus actividades; y,
- d. Realizar las demás actividades y estudios que la Conferencia le encomiende.

Esta Comisión Especializada de Trabajo, a crearse al interior del Convenio Simón Rodríguez, se debe dedicar a abordar la problemática de las mujeres trabajadoras, estableciendo un diagnóstico de lo avanzado de acuerdo con lo planteado por la OIT; y a formular propuestas para el cumplimiento de los acuerdos adoptados en las Conferencias Internacionales del Trabajo.

### ***Participación femenina***

La presencia de las mujeres trabajadoras es imprescindible en todo nivel de negociación sindical y de formulación de políticas laborales, y debe garantizarse en espacios como el Convenio Simón Rodríguez, sin que sea necesario que se aplique alguna fórmula de “participación por cuotas”.

Un diagnóstico elaborado por la OIT<sup>41</sup> considera que la escasa presencia de estos temas en las agendas de las negociaciones se debe a la menor participación de las mujeres en las dirigencias sindicales y en las instancias negociadoras, así como a la escasa preparación de los trabajadores de ambos sexos para negociar con los empleadores las cláusulas relacionadas con la promoción de la igualdad de oportunidades y de trato, y a la débil priorización del tema en las estrategias sindicales.

### ***Estrategias de negociación***

Las demandas en este tema deben considerarse en los siguientes niveles:

- Sindicato.
- Central o confederación sindical.
- Consejo Nacional del Trabajo y Promoción del Empleo.
- Instancias comunitarias: Consejo Consultivo Laboral Andino y Convenio Simón Rodríguez.

Otro aspecto importante a señalar es que se debe considerar y garantizar la presencia de las representantes femeninas en los diversos escenarios de negociación, de formulación de políticas públicas y subregionales, así como el monitoreo y evaluación del cumplimiento de los objetivos de igualdad de oportunidades y de trato.

---

41 Panorama Laboral 2002, p. 78.

### **Bases para formulación de una propuesta de Plan de Trabajo**

La OIT recomienda un itinerario para la integración entre hombres y mujeres<sup>42</sup> en los documentos de estrategia de lucha contra la pobreza (DELP)<sup>43</sup> que los países están trabajando. Este itinerario se compone de cuatro pasos, a saber:

I. Actividades de promoción para asegurar un equilibrio de género en la consulta. Involucrar a los interlocutores sociales y tratar de que se comprometan a promover y asegurar una participación en la que se tengan en cuenta las cuestiones de género.

II. Análisis de la pobreza desde una perspectiva de género y el mundo del trabajo. Llevar a cabo un análisis de género del déficit en el mundo del trabajo.

III. Formulación de respuestas de política a favor de un trabajo decente. Planificación de políticas a favor de un trabajo decente que respondan a las cuestiones de género.

IV. Monitoreo y evaluación de los objetivos de igualdad entre hombres y mujeres. Fortalecimiento de las prácticas institucionales para propiciar la igualdad entre hombres y mujeres en las etapas de monitoreo y evaluación de las estrategias de reducción de la pobreza.

De manera complementaria, la OIT propone a los países que para la integración del enfoque de género, se desarrollen estas actividades en cinco módulos, como sigue a continuación:

- Módulo I. Estrategias de reducción de la pobreza, diálogo social e igualdad entre hombres y mujeres.
- Módulo II. Promoción de la igualdad entre hombres y mujeres.
- Módulo III. Análisis de género en el proceso DELP.
- Módulo IV. Respuestas de política a favor del trabajo decente.
- Módulo V. Seguimiento y evaluación de la igualdad de género en el DELP.

<sup>42</sup> Se consultó el documento titulado: *Diálogo social y estrategias de reducción de la pobreza: Guía para la integración del enfoque de género*. Ginebra, Oficina Internacional del Trabajo (OIT), Programa InFocus sobre Diálogo Social, Legislación y Administración del Trabajo, 2004.

<sup>43</sup> Los Documentos de Estrategia de Lucha contra la Pobreza (DELP) son instrumentos propuestos por el Banco Mundial en 1999 para tomar en consideración los aspectos humanos y macroeconómicos del desarrollo. *Allí mismo*, p. 7.

Para la formulación del Plan de Trabajo, se pueden seguir estas pautas sugeridas por la OIT y adaptarlas a la realidad y a las necesidades de las relaciones sociolaborales en los países andinos, puesto que las actividades planteadas en los módulos indicados tienen como objetivo la formulación del Documento de Estrategias de Lucha contra la Pobreza (DELP), pero aún así resultan sumamente útiles para propiciar la participación femenina en la negociación, formulación, evaluación y monitoreo de las políticas de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

### **3. DIÁLOGO TRIPARTITO EN LA UNIÓN EUROPEA**

El Comité Económico y Social Europeo (CESE) es un órgano consultivo de la Unión Europea, creado en 1957 con el Tratado de Roma. Inicialmente estuvo conformado sólo con los representantes de los sectores de la “vida económica y social”, para luego, con el Tratado de Niza del año 2000, definirse como un órgano integrado por<sup>44</sup> las principales instituciones de la Unión Europea, como son la Comisión Europea, el Consejo de la Unión Europea y el Parlamento Europeo.

Sus funciones también han ido evolucionando con el tiempo. Con el Tratado de Roma, el CESE podía ser consultado por el Consejo o la Comisión Europea; pero desde el Tratado de Ámsterdam (1997) puede ser consultado por el Consejo, la Comisión Europea o el Parlamento Europeo.

El CESE emite Dictámenes, que se ocupan de las propuestas legislativas de la UE. También formula Dictámenes de Iniciativa, como dictámenes exploratorios sobre temas propuestos que él considera deberían abordarse.

Uno de sus objetivos es el de servir de puente entre las instituciones de la Unión Europea y la sociedad civil, a través del “diálogo estructurado” entre estos grupos en los Estados Miembros de la UE y otros en otros países del mundo.

Los actores intervinientes en el diálogo social y tripartito europeo son grupos que representan a un amplio espectro de intereses económicos, culturales y sociales. Se organizan en tres grupos o sectores: el de los empresarios, el de los trabajadores y el de “actividades diversas”, al cual pertenecen los representantes de las ONG, los agricultores, los ecologistas, los profesionales liberales y los

---

<sup>44</sup> Por “sociedad civil organizada”, en la Unión Europea se entiende a la que cumple una función de órgano intermedio entre los poderes públicos y los ciudadanos.

académicos, entre otros. De esta manera el CESE constituye un puente entre estas organizaciones de la sociedad civil y los Estados Miembros.

### **Organización del Comité Económico y Social Europeo (CESE)**

El CESE se organiza como una asamblea integrada por 344 delegados de los 27 Estados Miembros de la Unión Europea, con un mandato de cuatro años, renovable. Los consejeros son nombrados sobre la base de listas elaboradas por los gobiernos de los Estados Miembros.

La Asamblea se organiza en tres grupos:

- Grupo I: Empresarios (sectores públicos y privados de la industria, el comercio, las finanzas, etc).
- Grupo II: Trabajadores (centrales y confederaciones sindicales nacionales).
- Grupo III: Actividades diversas (agricultores, consumidores, economía social, artesanos y PYMEs, así como ONG sociales y medioambientales, profesionales liberales y otros grupos).

Los órganos de dirección del CESE son: la Presidencia, la Mesa y la Asamblea Plenaria.

Cada tres años el CESE elige a los 37 miembros de la Mesa, así como al presidente y a dos vicepresidentes, escogidos entre los tres grupos en rotación. El presidente es el responsable de la conducción de las actividades del CESE y está asistido por los dos vicepresidentes que lo reemplazan en caso de ausencia.

El presidente representa al CESE ante los demás órganos e instituciones de la Unión Europea. También se encarga de establecer relaciones con otras organizaciones regionales como el Área Europea de Libre Comercio, la Asociación Euromediterránea, los países de África, Caribe y el Pacífico (ACP), América Latina, Asia y terceros países, así como son los ciudadanos europeos.

La principal tarea del presidente radica en la coordinación entre el CESE y los diversos cuerpos de la Unión Europea, y en el establecimiento de las directrices para este trabajo.

El Secretario General asiste al presidente y representa a la Mesa. Su principal

función es la de implementar las decisiones adoptadas por la Plenaria, la Mesa y el presidente. Es responsable del manejo administrativo y presupuestal.

El CESE se integra de seis Secciones Especializadas:

- a. Mercado Único, Producción y Consumo;
- b. Transportes, Energía, Infraestructuras y Sociedad de la Información;
- c. Agricultura, Desarrollo Rural y Medio Ambiente;
- d. Unión Económica y Monetaria y Cohesión Económica y Social;
- e. Empleo, Asuntos Sociales y Ciudadanía; y,
- f. Relaciones Exteriores.

Tiene cinco órganos de creación reciente:

- a. La Comisión Consultiva de las Transformaciones Industriales (CCMI);
- b. El Observatorio del Mercado Único (OMU);
- c. El Observatorio del Desarrollo Sostenible (ODS);
- d. El Observatorio del Mercado de Trabajo (OMT); y,
- e. El Observatorio de la Estrategia de Lisboa (OEL).

### **Métodos de trabajo**

Las Secciones Especializadas forman “grupos de estudio”, cada uno con un ponente o vocero. Se busca un “compromiso dinámico”, propiciándole un debate constructivo, basado en los conocimientos especializados de sus miembros. Después de haber sido votada al interior de la Sección Especializada, la propuesta pasa al Pleno.

El CESE tiene un ritmo promedio de 150 Dictámenes aprobados al año.

El Pleno se reúne nueve veces al año. Cada una de las Secciones Especializadas se reúne una vez al mes, como promedio; mientras que cada Grupo de Estudio lo hace una o tres veces al mes.

El CESE, como un facilitador del diálogo social en la sociedad civil, establece contactos regulares y de cooperación con las redes de los Consejos Económicos y Sociales de los Estados Miembros y con organizaciones de la sociedad civil, a nivel de la Unión Europea, con otros países europeos, con la Asociación Euromediterránea, con los países ACP (África, Caribe y el Pacífico), con los Países Miembros de la Comunidad Andina, MERCOSUR y otros países de América Latina, además de India y China, entre otros.

En resumen, el CESE constituye una valiosa fuente de conocimientos especializados, además de ser un importante facilitador del diálogo social, como intermediario entre la sociedad civil y las instituciones de la UE, promoviendo el consenso ofreciendo resultados tangibles que se reflejan en el proceso legislativo de generación de normas al interior de la Unión Europea, con muchas iniciativas convertidas en Decisiones.

#### 4. DIÁLOGO TRIPARTITO EN EL MERCOSUR

En el MERCOSUR, el Foro Consultivo Económico y Social (FCES) es el órgano de representación de los diversos sectores para el diálogo social. Ha sido creado por el art. 1° del Protocolo de Ouro Preto, suscrito por los Estados Parte el 17 de diciembre de 1994:

**“Artículo I.** La estructura institucional del MERCOSUR contará con los siguientes órganos:

I- El Consejo del Mercado Común (CMC);

II- El Grupo de Mercado Común (GMC);

III- La Comisión de Comercio del MERCOSUR (CCM);

IV- La Comisión Parlamentaria Conjunta (CPC);

V- El Foro Consultivo Económico-Social (FCES);

VI- La Secretaría Administrativa del MERCOSUR (SAM).

*Parágrafo único - Podrán ser creados, en los términos del presente Protocolo, los órganos auxiliares que fueren necesarios para la consecución de los objetivos del proceso de integración”<sup>45</sup>.*

---

45 Consultar: <http://www.rau.edu.uy/mercosur/opretosp.htm>



La Resolución GMC No. 35/00 dictamina que “es conveniente establecer un mecanismo de recepción y diligenciamiento de las iniciativas de estas entidades ante la estructura institucional del MERCOSUR”, por lo el GMC (Grupo de Mercado Común) “solicita al FCES que analice las comunicaciones de las entidades y efectúe, si fuera el caso, las recomendaciones que considere pertinente”.

El Grupo Mercado Común se encarga de elaborar el Reglamento Interno del Foro, así como hacerle las modificaciones que considere necesarias, de acuerdo con lo establecido en los artículos 28, 29 y 30 del Protocolo de Ouro Preto.

En el FCES los sectores económicos y sociales están representados con igual número de delegados por cada Estado Parte. El FCES tiene función consultiva y se manifiesta mediante Recomendaciones, que son dirigidas al Grupo de Mercado Común.

La Resolución No. 68/96 del Grupo de Mercado Común ratificó el Reglamento Interno del FCES, aprobado por este organismo en su reunión constitutiva realizada el 31 de mayo de 1996. En este Reglamento, se destacan los aspectos más importantes de la organización del FCES:

- a. La composición: por las Secciones Nacionales de los Estados Partes.
- b. Las Secciones Nacionales: tienen autonomía organizativa, definiendo independientemente los sectores económicos y sociales que las compondrán, exigiendo que sean más representativas y de ámbito nacional.
- c. La estructura: Plenario y órganos de asesoramiento
- d. El Plenario: órgano superior del FCES, para lo cual cada sección nacional podrá enviar 9 delegados, pero con paridad empresarial (4) y sindical (4), reservando el noveno para el tercer sector.
- e. Las organizaciones designadas para el Plenario del Foro: indicarán la persona de su delegado titular y de su delegado alterno.

El Plenario será convocado por la Sección Nacional que ejerciere la Coordinación Administrativa, en dos sesiones al año, una en cada semestre; y, extraordinariamente, cuando así lo determine.

Cada Sección Nacional comunicará a las demás el nombre de una organización que la integre escogida para funcionar como punto de referencia local. Ésta,

a su vez, tendrá a su cargo comunicar a la Coordinación de los Plenarios los integrantes que concurrirán al Plenario.

Las decisiones del Plenario son por consenso; y, en el caso de ausencia de una Sección Nacional, se le comunicará lo consensuado en el Plenario. La Sección Nacional, por su parte, tendrá treinta días para observarlo; en caso contrario, se da por aprobado.

### **El caso de la Sección Nacional Argentina**

En el caso de la Sección Nacional argentina, la titularidad de la representación es ejercida por las Entidades Partes, que pueden designar, remover o destituir a sus representantes. Cada Entidad Parte designará a un titular y dos alternos, así como a sus asesores; también puede invitar a delegados de otras entidades sectoriales o regionales.

Su estructura institucional se compone de:

- La Plenaria, como órgano superior, integrado por los representantes de las Entidades Partes.
- La Mesa Directiva, como órgano ejecutivo, constituido por las Entidades Partes fundadoras. Es órgano de representación ante el FCES del MERCOSUR.
- Organismos asesores.

A la Mesa Directiva le compete elegir la entidad que asumirá la Coordinación de la Sección Nacional Argentina y la Secretaría Administrativa o Técnica.

La Coordinación de la Sección Nacional Argentina se encarga de presidir las reuniones del Plenario y de la Mesa Directiva, así como de convocar a la Mesa Directiva.

A la Secretaría Administrativa o Técnica le compete ejercer la secretaría de las reuniones del Plenario y de la Mesa Directiva, así como coordinar la labor de los organismos asesores. También debe remitir y recibir la correspondencia oficial, enviar la convocatoria a las reuniones del Plenario y de la Mesa Directiva, y, administrar el archivo oficial.

La Plenaria se reúne una vez por bimestre, y la Mesa Directiva una vez al mes. Las decisiones de la Plenaria y de la Mesa Directiva se aprueban por consenso. El

Reglamento de la Sección Nacional puede reformarse por consenso de la Mesa y por mayoría absoluta de la Plenaria.

### **Resultados de la labor del FCES a nivel subregional**

A lo largo de su existencia, el FCES ha podido consensuar un conjunto de recomendaciones orientadas a fortalecer el proceso de integración del MERCOSUR. Ha opinado acerca de las negociaciones internacionales en las que el MERCOSUR participa con otros países y con organismos multilaterales y regionales.

Por añadido, el FCES se ha convertido en una herramienta útil para la comprensión de los objetivos del MERCOSUR entre sectores prácticamente antagónicos e, inclusive, en situaciones de conflicto entre los Estados Partes.

El Foro ha formulado recomendaciones al Grupo de Mercado Común referidas a la estrategia y a otros aspectos de las negociaciones del MERCOSUR, en términos generales y específicos, con la Unión Europea, el Área de Libre Comercio de las Américas (ALCA), la Organización Mundial del Comercio (OMC) y la Comunidad Andina.

En cuanto a su método de trabajo, éste se ha basado en la búsqueda de elementos comunes, por encima del debate de confrontación. Otro factor radica en la continuidad, basada en la confianza entre los diversos actores intervinientes.

El FCES ha estrechado vínculos con otros organismos similares, como el Consejo Económico Europeo, el Consejo Económico y Social de España y el Consejo Consultivo Laboral Andino.

La experiencia recogida por el FCES a lo largo de su existencia ha permitido demostrar que existen diversos planos de participación de la sociedad civil y que éstos deben ser tomados en cuenta en los procesos de integración subregional como el que lleva adelante el MERCOSUR, y deben ser respetados, tomando en consideración su convocatoria así como su opinión expresada al interior del Foro.

Para ello se pone en relieve la importancia de los mecanismos de participación existentes, la representatividad de las instituciones intervinientes y la naturaleza de los temas a abordar.



## **ANEXOS**

### **ANEXO I**

#### **PROTOCOLO SUSTITUTORIO DEL CONVENIO SIMÓN RODRIGUEZ**

Los Gobiernos de las Repúblicas de Bolivia, Colombia, Ecuador, Perú y Venezuela;

Convencidos de la necesidad de impulsar la coordinación de políticas en los asuntos sociolaborales que serán fundamentales en la marcha del Mercado Común Andino y la Agenda Social Subregional, según las directrices emanadas del Consejo Presidencial Andino;

Animados por el propósito de orientar estos asuntos sociolaborales dentro de un marco de acción subregional concertada, fomentando, asimismo, la activa participación de los sectores empresarial y laboral andinos en este esfuerzo;

Decididos a establecer una base institucional que permita contribuir efectivamente con el desarrollo de estos asuntos sociolaborales en el marco del Sistema Andino de Integración;

Reconociendo la importancia de la figura del ilustre humanista don Simón Rodríguez, maestro del Libertador Simón Bolívar, en cuyo homenaje este Convenio lleva su nombre;

Han resuelto sustituir el texto del Convenio Simón Rodríguez en los términos siguientes:

#### **CAPÍTULO I**

##### **Definición**

**Artículo 1.-** El Convenio Simón Rodríguez es el Foro de Debate, Participación y Coordinación para los temas sociolaborales de la Comunidad Andina y forma parte del Sistema Andino de Integración.

## **CAPÍTULO II**

### **Objetivos**

**Artículo 2.-** Son objetivos del Convenio Simón Rodríguez:

- a. Proponer y debatir iniciativas en los temas vinculados al ámbito sociolaboral que signifiquen un aporte efectivo al desarrollo de la Agenda Social de la Subregión, contribuyendo con la actividad de los demás órganos del Sistema Andino de Integración.
- b. Definir y coordinar las políticas comunitarias referentes al fomento del empleo, la formación y capacitación laboral, la salud y seguridad en el trabajo, la seguridad social, las migraciones laborales; así como otros temas que puedan determinar los Países Miembros; y
- c. Proponer y diseñar acciones de cooperación y coordinación entre los Países Miembros en la temática sociolaboral andina.

## **CAPÍTULO III**

### **Órganos**

**Artículo 3.-** El Convenio Simón Rodríguez esta conformado por:

- a. La Conferencia;
- b. Las Comisiones Especializadas de Trabajo; y,
- c. La Secretaría Técnica.

**Artículo 4.-** La Conferencia es la instancia máxima del Convenio y se expresa mediante Recomendaciones adoptadas por consenso. Dicha Conferencia está integrada por:

- a. Los Ministros de Trabajo de los Países Miembros de la Comunidad Andina o sus representantes;
- b. Los Coordinadores de los Capítulos Nacionales del Consejo Consultivo Empresarial Andino;
- c. Los Coordinadores de los Capítulos Nacionales del Consejo Consultivo Laboral Andino.

**Artículo 5.-** La Conferencia será presidida por el Ministro de Trabajo del país que ocupa la Presidencia del Consejo Presidencial Andino.

**Artículo 6.-** Son funciones de la Conferencia:

- a. Adoptar Recomendaciones conducentes al logro de los objetivos señalados en este Convenio;
- b. Evaluar la marcha del Convenio;
- c. Estudiar y proponer modificaciones al Convenio;
- d. Aprobar o modificar su propio Reglamento y el de las Comisiones Especializadas de Trabajo;
- e. Aprobar el Programa Anual de actividades del Convenio;
- f. Revisar y proponer anualmente el presupuesto para el funcionamiento del Convenio y remitirlo ante el Consejo Andino de Ministros de Relaciones Exteriores el cual procederá a su consideración y aprobación.
- g. Constituir las Comisiones Especializadas de Trabajo y evaluar sus informes;
- h. Identificar los temas sociolaborales de la Agenda Social Subregional que pueden ser objeto de cooperación internacional; y,
- i. Conocer todos los demás asuntos referidos a los ámbitos de su competencia.

En el cumplimiento de las funciones mencionadas, la Conferencia actuará por consenso.

**Artículo 7.-** La Conferencia celebrará Reuniones Ordinarias por lo menos una vez al año y Extraordinarias cuantas veces sean necesarias, según procedimiento fijado por el Reglamento de la Conferencia. Las Reuniones Ordinarias y Extraordinarias serán convocadas por la Secretaría Técnica, por encargo de la Presidencia de la Conferencia, y se celebrarán de preferencia en la sede de dicha Secretaría.

**Artículo 8.-** Las Recomendaciones adoptadas por la Conferencia y que ésta solicite sean incorporadas a la legislación comunitaria andina, se remitirán al Consejo Andino de Ministros de Relaciones Exteriores, por intermedio de la

Secretaría General de la Comunidad Andina, a fin que se evalúe la adopción de las correspondientes Decisiones.

El Reglamento determinará el quórum y demás requisitos que debe observar la Conferencia para la adopción de las Recomendaciones.

**Artículo 9.-** Las Comisiones Especializadas de Trabajo se constituirán por decisión de la Conferencia y brindarán asesoría al Convenio. Estarán integradas, de manera tripartita, por representantes designados por los Ministerios de Trabajo y por los Consejos Consultivos Empresarial y Laboral Andinos, según procedimiento fijado por el Reglamento de dichas Comisiones.

Cada Comisión Especializada de Trabajo designará un Coordinador y se reunirá las veces que señale la Conferencia.

**Artículo 10.-** Las Comisiones Especializadas de Trabajo podrán invitar a participar en sus debates, sin derecho a voto, a organismos internacionales, así como a organizaciones e instituciones de la sociedad vinculadas con los temas objeto de análisis.

El Reglamento de las Comisiones Especializadas determinará las condiciones y modalidades de la participación más amplia de estas instituciones.

**Artículo 11.-** Son funciones de las Comisiones Especializadas de Trabajo:

- a. Preparar los documentos e informes que solicite la Conferencia;
- b. Celebrar sus reuniones de trabajo según procedimiento fijado en su Reglamento;
- c. Presentar a la Conferencia informes periódicos sobre el desarrollo de sus actividades; y,
- d. Realizar las demás actividades y estudios que la Conferencia le encomiende.

**Artículo 12.-** La Secretaría Técnica es la instancia de coordinación y apoyo del Convenio Simón Rodríguez. Sus funciones son:

- a. Apoyar a la Conferencia en la elaboración de las propuestas de Recomendaciones conducentes al logro de los objetivos señalados en este Convenio;



- b. Apoyar a la Conferencia en la evaluación de la marcha del Convenio;
- c. Atender los encargos de la Conferencia y de las Comisiones Especializadas de Trabajo, manteniendo para ello vinculación permanente con los Ministerios de Trabajo y los Consejos Consultivos Empresarial y Laboral Andinos;
- d. Proponer a la Conferencia las medidas necesarias para el adecuado cumplimiento de los objetivos de este Convenio;
- e. Elaborar el proyecto de presupuesto, el programa anual de actividades del Convenio y el informe de su ejecución, para consideración de la Conferencia;
- f. Mantener vínculos de trabajo con organismos internacionales, regionales, subregionales, organismos no gubernamentales, así como otros países, con la finalidad de intensificar sus relaciones, cooperación y asistencia técnica;
- g. Elaborar, en coordinación con la Conferencia y con las Comisiones Especializadas de Trabajo, la agenda tentativa de sus reuniones y llevar las actas correspondientes; y.
- h. Las otras funciones que le encomiende la Conferencia.

### **Disposiciones Finales**

**Artículo 13.-** Cada País Miembro ratificará el presente Protocolo Sustitutorio del Convenio Simón Rodríguez, conforme a sus respectivos ordenamientos legales. Entrará en vigencia cuando todos los Países Miembros hayan efectuado el depósito del instrumento de ratificación.

Los instrumentos de ratificación serán depositados ante la Secretaría General de la Comunidad Andina la cual comunicará la fecha de cada depósito a los Gobiernos de los Países Miembros.

**Artículo 14.-** El Convenio Simón Rodríguez, como parte integrante del Sistema Andino de Integración, regirá indefinidamente y no podrá ser denunciado independientemente del Acuerdo de Cartagena.

En caso de denuncia el País Miembro involucrado deberá cumplir con las obligaciones económicas contraídas que se encontraren pendientes de pago por dicho país respecto del Convenio.

**Artículo 15.-** El presente Protocolo Sustitutorio del Convenio Simón Rodríguez no podrá ser suscrito ni ratificado con reservas.

**Artículo 16.-** Después de su entrada en vigencia, el Presente Protocolo Sustitutorio del Convenio Simón Rodríguez quedará abierto a la adhesión de cualquier otro país que alcance la condición de País Miembro Asociado de la Comunidad Andina, teniéndose en cuenta los procedimientos que oportunamente señale el Consejo Andino de Ministros de Relaciones Exteriores y la Comisión de la Comunidad Andina.

**Artículo 17.-** Sustitúyase el texto del Convenio Simón Rodríguez firmado en 1973 así como el texto de su Protocolo firmado en 1976, por el texto del presente Protocolo Sustitutorio.

### **Disposiciones Transitorias**

**Primera:** La Secretaría General de la Comunidad Andina asumirá las funciones de Secretaría Técnica del Convenio Simón Rodríguez. La Conferencia podrá someter a consideración del Consejo Andino de Ministros de Relaciones Exteriores la conveniencia de establecer la sede permanente del Convenio en Quito, Ecuador.

En tanto persista lo señalado en el párrafo anterior, la Secretaría General de la Comunidad Andina administrará los recursos del Convenio. En tal sentido, elevará anualmente al Presidente de la Conferencia para su remisión al Consejo Andino de Ministros de Relaciones Exteriores, un informe sobre la ejecución del presupuesto del Convenio. La Secretaría General de la Comunidad Andina informará a la Conferencia, en cada una de sus reuniones, sobre el uso de los recursos del Convenio.

**Segunda:** La Secretaría General de la Comunidad Andina presentará los proyectos de Reglamento de la Conferencia y de las Comisiones Especializadas de Trabajo en la primera reunión que celebre la Conferencia, para su consideración.

En fe de lo cual y habiendo encontrado sus Plenos Poderes suficientes y en buena y debida forma, los respectivos Ministros de Relaciones Exteriores firman el presente instrumento.

Hecho en la ciudad de Valencia, República Bolivariana de Venezuela, a los veinticuatro días del mes de junio de dos mil uno.

**Por el Gobierno de Bolivia**

JAVIER MURILLO DE LA ROCHA

**Por el Gobierno de Colombia**

GUILLERMO FERNÁNDEZ DE SOTO

**Por el Gobierno de Ecuador**

HEINZ MOELLER FREILE

**Por el Gobierno de Perú**

JAVIER PÉREZ DE CUÉLLAR

**Por el Gobierno de Venezuela**

LUIS ALFONSO DÁVILA GARCÍA

## **ANEXO 2**

### **ACUERDO MARCO TRIPARTITO**

#### **ENTRE EL CONSEJO ASESOR DE MINISTROS DE TRABAJO DE LA COMUNIDAD ANDINA Y LOS CONSEJOS CONSULTIVOS EMPRESARIAL Y LABORAL ANDINOS PARA LA CONSTITUCIÓN DEL OBSERVATORIO LABORAL ANDINO**

El Consejo Asesor de Ministros de Trabajo de la Comunidad Andina, al cual en adelante se denominará CAMT, debidamente representado por su Presidente, Dr. JUAN LUIS LONDOÑO DE LA CUESTA; el Consejo Consultivo Empresarial Andino, al cual en adelante se le denominará CCEA, debidamente representado por su Presidente, Dr. LUIS CARLOS VILLEGAS ECHEVERRI; y el Consejo Consultivo Laboral Andino, al cual en adelante se denominará CCLA, debidamente representado por su Presidente, Sr. JULIO ENRIQUE CARRASCAL PUENTES.

#### **Considerando:**

Que el CAMT, en su II Reunión Ordinaria celebrada en la Paz en diciembre de 2001, acordó la constitución de un Observatorio Laboral Andino, que será el instrumento vital para el análisis, definición y seguimiento de políticas comunitarias en materia sociolaboral en el espacio comunitario;

Que el CCEA y el CCLA, en su IV Reunión Conjunta celebrada en Cartagena de Indias en octubre de 2002, afirmaron su compromiso de participar activamente en el desarrollo de la iniciativa de creación de un Observatorio Laboral Andino conjuntamente con el CAMT;

Que la IX Reunión de Viceministros y Expertos del Trabajo de la Comunidad Andina, celebrada en Lima en noviembre de 2002, decidió acoger la participación de la CCEA y del CCLA en la iniciativa para la constitución del Observatorio Laboral Andino, así como la propuesta preliminar de ejecución del proyecto presentada por el Instituto Laboral Andino con base en la suscripción de un Acuerdo Marco Tripartito entre las tres instancias involucradas;

Que el CAMT, el CCEA y el CCLA son conscientes de la importancia de plasmar un desarrollo ordenado de esta iniciativa que contribuya a fortalecer la dimensión sociolaboral del proceso andino de integración;

## **Acuerdan:**

**Primero:** Suscribir el presente Acuerdo Marco Tripartito por medio del cual se manifiesta la voluntad y el interés de las Partes de aunar esfuerzos en la constitución de un Observatorio Laboral Andino, que contribuya a facilitar los próximos trabajos del Convenio Simón Rodríguez y dar seguimiento a los ejes temáticos sociolaborales del Mercado Común Andino.

**Segundo:** Las partes se comprometen a coordinar esfuerzos con el fin de poner en ejecución un Plan Piloto para lograr, en el más breve plazo, el funcionamiento del Observatorio Laboral Andino, teniendo como base la propuesta sustentada por el Instituto Laboral Andino (ILA) ante la IX Reunión de Viceministros y Expertos del Trabajo de la Comunidad Andina celebrada en Lima en noviembre de 2002.

**Tercero:** Las Partes encargan al Instituto Laboral Andino (ILA) para que, en coordinación con la Secretaría General de la Comunidad Andina, desarrolle las diferentes actividades e identifique las posibilidades de apoyo orientadas a poner en ejecución el Plan Piloto para el funcionamiento del Observatorio Laboral Andino.

Asimismo, encargan a dicho Instituto la identificación de fuentes de financiamiento y/o cooperación, a través de proyectos que serán oportunamente puestos en conocimiento de las Partes, para la consecución de las siguientes etapas que permitan el pleno funcionamiento del Observatorio Laboral Andino.

**Cuarto:** Las Partes designarán a sus representantes, los cuales se reunirán periódicamente para evaluar y emitir las directrices necesarias que aseguren la buena marcha del Observatorio Laboral Andino. El Instituto Laboral Andino quedará encargado de efectuar las convocatorias correspondientes, por iniciativa propia, o a solicitud de una de las Partes o de la Secretaría General de la Comunidad Andina.

**Quinto:** El Instituto Laboral Andino presentará a las Partes y a la Secretaría General de la Comunidad Andina, periódicamente, un informe de actividades sobre la ejecución de los mandatos contenidos en el presente Acuerdo Marco Tripartito, así como de los encargos emanados de las reuniones de los representantes de las Partes.

**Sexto:** De conformidad con lo aprobado por la II Reunión del Consejo

Asesor de Ministros de Trabajo de la Comunidad Andina, las Partes evaluarán oportunamente la posibilidad de establecer la sede permanente del Observatorio Laboral Andino en la ciudad de La Paz.

**Séptimo:** El presente Acuerdo Marco Tripartito tendrá una vigencia indefinida y cualquiera de las Partes podrá ponerle fin a su participación, comunicando dicha decisión a las otras Partes por escrito con una anticipación no menor de seis meses, sin perjuicio de la plena ejecución de las actividades específicas que estuvieren en marcha.

En señal de conformidad, los representantes de las Partes, suscriben este Acuerdo Marco Tripartito en tres originales de igual tenor y validez en Lima, Perú a los 11 días del mes de diciembre del año 2002.

**Por el Consejo Asesor de Ministros de Trabajo de la Comunidad Andina**

JUAN LUIS LONDOÑO DE LA CUESTA

Presidente

**Por el Consejo Consultivo Empresarial Andino**

LUIS CARLOS VILLEGAS ECHEVERRI

Presidente

**Por el Consejo Consultivo Laboral Andino**

JULIO ENRIQUE CARRASCAL PUENTES

Presidente

**ANEXO 3**  
**CONVENIO 144**  
**CONVENIO SOBRE LA CONSULTA TRIPARTITA**  
**(NORMAS INTERNACIONALES DEL TRABAJO),**  
**1976**

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.

## **BIBLIOGRAFÍA**

BANCO INTERAMERICANO DE DESARROLLO (BID); INSTITUTO PARA LA INTEGRACIÓN DE AMÉRICA LATINA (INTAL); JUNTA DEL ACUERDO DE CARTAGENA. *Historia Documental del Acuerdo de Cartagena*. Buenos Aires, Banco Interamericano de Desarrollo, Instituto para la Integración de América Latina (INTAL), 1974.

ISHIKAWA, Junko. *Aspectos clave del Diálogo Social Nacional: un documento de referencia sobre diálogo social*. Ginebra, Oficina Internacional del Trabajo (OIT), 2004.

LECUYER, NORMAN. *Guía para los Secretariados de Órganos Consultivos Tripartitos*. Oficina Internacional del Trabajo (OIT), editada por José Luis Daza, IFP/ DIALOGUE Programa Infocus sobre Diálogo Social, Legislación y Administración del Trabajo, Ginebra. También en <http://www.ilo.org/ifpdial>.

OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT). *Diálogo social en el Ecuador. La conformación del Consejo Nacional del Trabajo – CNT*. Lima, Proyecto OIT “Fortalecimiento de los Mecanismos Institucionales para el Diálogo Social”, 2007.

----. *Diálogo Social y Estrategias de Reducción de la Pobreza: Guía para la integración del enfoque de género*. Ginebra, Programa InFocus sobre Diálogo Social, Legislación y Administración del Trabajo. Oficina Internacional del Trabajo, 2004.

----. *Panorama Laboral 2002*. Ginebra, Oficina Internacional del Trabajo, 2002.

PERÚ. MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO (MTPE). *Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo: cinco años de vida institucional 2001-2006*. Lima, MTPE, 2006.

RODGERS, Gerry; Eddy LEE; Lee SWEPSTON y Jasmien VAN DAELE. *La Organización Internacional del Trabajo y la lucha por la justicia social, 1919-2009*. Ginebra, Oficina Internacional del Trabajo, 2009.

## **Documentos**

COLOMBIA. MINISTERIO DE PROTECCIÓN SOCIAL. Plegable de la Comisión Nacional y Subcomisiones Departamentales de Concertación y Políticas Salariales y Laborales. Bogotá.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. “Enmiendas a la Constitución de la OIT”. Cfr. *Texto de la Constitución*.

En <http://www.ilo.org/ilolex/spanish/iloconst.htm>.

----. Acerca de la estructura de la OIT:

[http://www.ilo.org/global/About\\_the\\_ILO/Structure/lang-es/index.htm](http://www.ilo.org/global/About_the_ILO/Structure/lang-es/index.htm)

----. *Espacios institucionales de diálogo social: Comisión Permanente y Subcomisiones Departamentales de Concertación de Políticas Salariales y Laborales*. Bogotá, Ministerio de la Protección Social de la República de Colombia.

### **Sitios web**

Acuerdo Nacional del Perú

<http://www.acuerdonacional.gob.pe/>

Comité Económico y Social Europeo

<http://www.eesc.europa.eu/>

Consejo Asesor de Ministros de Trabajo de la Comunidad Andina

<http://www.comunidadandina.org/camtandinos>

Consejo Consultivo Laboral Andino

<http://www.ccla.org.pe/>

Coordinadora de Centrales Sindicales del Cono Sur

<http://www.ccscs.org/documentos-ccscs/participación-en-el-mercosur/6/159-foro-consultivo-economico--social-del-mercosur>

DMS Investigaciones Jurídicas Ltda.

<http://www.dmsjuridica.com/>

Foro Consultivo Económico y Social del MERCOSUR

<http://www.proconsumer.org.ar/>

Instituto Colombiano de Bienestar Familiar “Cecilia De la Fuente de Lleras”

<http://www.icbf.gov.co/>

Instituto Laboral Andino

<http://www.ila.org.pe/>

Ministerio de la Protección Social de Colombia

<http://www.minproteccionsocial.gov.co/>

Ministerio de Trabajo de Bolivia

<http://www.mintrabajo.gov.bo/>

Ministerio de Trabajo y del Empleo del Ecuador

<http://www.mintrab.gov.ec/>

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo del Perú

[http://www.mintra.gob.pe/con\\_nac\\_trabajo.php](http://www.mintra.gob.pe/con_nac_trabajo.php)

Organización Internacional del Trabajo

<http://www.ilo.org/>

Secretaría General de la Comunidad Andina

<http://www.comunidadandina.org/>

Uniderecho.com

<http://www.uniderecho.com/>

## **Normas de la Comunidad Andina**

### ***Decisiones de la Comisión del Acuerdo de Cartagena***

1977. Decisión I 16, “Instrumento Andino de Migración Laboral”.

1977. Decisión I 13, “Instrumento Andino de Seguridad Social”.

1970. Decisión 17, “Reglamento del Comité Asesor Económico y Social”.

### ***Decisiones del Consejo Andino de Ministros de Relaciones Exteriores***

- 2006. Decisión 666, “Participación de la República de Chile en los órganos, mecanismos y medidas de la Comunidad Andina, en su condición de País Miembro Asociado”.
- 2004. Decisión 601, “Plan Integrado de Desarrollo Social”.
- 2004. Decisión 584 “Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo”.
- 2004. Decisión 583, “Sustitución de la Decisión 546, Instrumento Andino de Seguridad Social”.
- 2003. Decisión 545, “Instrumento Andino de Migración Laboral”.

### ***Resoluciones de la Secretaría General***

- 2005. Resolución 957, “Reglamento del Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo”.

### ***Informes de la Secretaría General***

- 2001. “Informe final de la IV Reunión Ordinaria del Consejo Consultivo Laboral Andino (CCLA). Bogotá, 16, 17 y 18 de mayo de 2001”. SG/CCLA/IV/INFORME, Lima, 14 de agosto de 2001.



**fundación paz y solidaridad  
serafín aliaga**



MINISTERIO  
DE ASUNTOS EXTERIORES  
Y DE COOPERACIÓN



Paseo de la República Nº 3832 Of. 502  
San Isidro - Lima - Perú  
Teléfono: 421 7334 - Telefax: 22 6124  
direccion@ila.org.pe / [www.ccla.org.pe](http://www.ccla.org.pe)