



Oficina
Internacional
del Trabajo

Consulta tripartita: Ratificación y aplicación del Convenio núm. 144

144

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

PROGRAMA
INFOCUS SOBRE
DIÁLOGO SOCIAL,
LEGISLACIÓN
Y ADMINISTRACIÓN
DEL TRABAJO

La OIT y el tripartismo

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

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

El fomento del tripartismo es objeto de tres importantes instrumentos. En 1976, la Conferencia Internacional del Trabajo adoptó el Convenio núm. 144, cuyo título completo es Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976 (núm. 144) y la Recomendación sobre la consulta tripartita (actividades de la Organización Internacional del Trabajo), 1976 (núm. 152). Otro instrumento que promueve el diálogo entre los tres copartícipes sociales es la Recomendación sobre la consulta (ramas de actividad económica y ámbito nacional), 1960 (núm. 113).

El Convenio núm. 144 dispone que se lleven a cabo consultas tripartitas efectivas entre los representantes de los gobiernos, de los empleadores y de los trabajadores en cada etapa de la actividad normativa de la OIT, desde la preparación del orden del día de la Conferencia Internacional del Trabajo y la supervisión de la aplicación de las normas hasta la denuncia, esto es, el acto formal por el cual un Estado denuncia un convenio que había ratificado.

Una prioridad

El propósito del Convenio núm. 144 es promover el tripartismo y el diálogo social de ámbito nacional, asegurando la participación de las organizaciones de empleadores y de trabajadores en cada etapa de las actividades normativas de la OIT. En consonancia con esto, la OIT ha decidido que la ratificación y la aplicación del Convenio núm. 144 deben tener carácter prioritario. Este Convenio ya ha sido ampliamente ratificado en todas las regiones, y en muchos países ha sido motor del diálogo social sobre una gran variedad de temas, más allá de los contenidos en el convenio.

EN ESTE FOLLETO SE PRESENTAN

Aspectos esenciales del Convenio núm. 144 **PÁG. 2**

El significado del Convenio núm. 144 **PÁG. 3**

**Los motivos por los que
el Convenio núm. 144 debería ratificarse y aplicarse** **PÁG. 8**

Las preguntas más frecuentes al respecto **PÁG. 10**

La ayuda que la OIT puede ofrecer **PÁG. 12**

Otras fuentes de información **PÁG. 13**

El texto del Convenio núm. 144 **PÁG. 15**

El texto de la Recomendación núm. 152 **PÁG. 16**

Aspectos esenciales del Convenio núm. 144

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

Significado del Convenio núm. 144

¿Sobre qué versan las consultas?

Cinco temas específicos de la OIT

En virtud de este Convenio, en las consultas deberán abordarse cinco materias que corresponden a cada una de las etapas del proceso normativo de la OIT:

- 1. Los puntos del orden del día de la Conferencia de la OIT.** Se trata de las respuestas de los gobiernos a los cuestionarios relativos a dichos puntos y sus comentarios sobre los proyectos de instrumentos y otros textos. El contenido final de las respuestas y de los comentarios sigue siendo responsabilidad de los gobiernos.
- 2. La presentación a las autoridades competentes de los nuevos convenios y recomendaciones adoptados por la OIT, para su examen con miras a la ratificación o aplicación.** Este requisito, recogido en la Constitución de la OIT, debe cumplirse previa consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores.
- 3. El nuevo examen de convenios no ratificados y de recomendaciones** a las que no se haya dado aún efecto, con miras a promover su ratificación o puesta en práctica, según proceda. Este nuevo examen debe llevarse a cabo «a intervalos apropiados», que se determinarán en función de la práctica nacional. Se brinda así una oportunidad para determinar si la situación ha evolucionado en un sentido favorable a las perspectivas de ratificación o aplicación.
- 4. Las memorias que han de presentarse a la OIT sobre los convenios ratificados.** Al ratificar un convenio, los Estados Miembros asumen la obligación de presentar informes periódicos (o memorias) sobre su aplicación en la legislación y en la práctica. Las autoridades deberían consultar a las organizaciones de empleadores y de trabajadores antes de concluir y enviar a la Oficina las memorias sobre los convenios ratificados.
- 5. Las propuestas de denuncia de convenios ratificados.** Antes de tomar una decisión definitiva en cuanto a la posibilidad de denunciar un convenio (con el fin de concluir las obligaciones de un Estado Miembro derivadas de un convenio), el Gobierno interesado debería celebrar consultas con las organizaciones representativas de trabajadores y de empleadores.

Otras cuestiones que podrían incluirse en las consultas

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

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

¿Qué clase de consultas tripartitas se necesitan?

Consultas efectivas y significativas

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

Con las organizaciones representativas

Por organizaciones representativas se entiende las organizaciones independientes de empleadores y de trabajadores que ejercen los derechos de la libertad sindical y de asociación. No se trata necesariamente de las organizaciones de mayor tamaño, sino de todas aquellas que representan la opinión de un colectivo importante sobre el tema concreto en discusión. Los gobiernos deben actuar de buena fe al decidir qué organizaciones se consultarán en cada caso. Las organizaciones escogidas procederán entonces a designar libremente a quienes las representarán en las consultas.

Representadas de forma equitativa

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

La decisión final compete al gobierno

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

¿Qué procedimientos de consulta son necesarios?

La elección de estos procedimientos compete a cada país

El Convenio núm. 144 deja un amplio margen de acción a los gobiernos para determinar las formas de consulta que consideren más apropiadas, en concertación, claro está, con las organizaciones de empleadores y de trabajadores. Por lo tanto, no se requiere ningún mecanismo institucional específico. En otras palabras, se pueden aplicar procedimientos formales o informales, permanentes o especiales; también es posible recurrir a una combinación de varios procedimientos. Algunas de las opciones que se pueden considerar son las siguientes:

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

■ Las consultas suelen llevarse a cabo en un marco institucional. La forma más extendida de procedimiento de consulta institucional se practica en los organismos encargados específicamente de las cuestiones relativas a la OIT. En algunos países, como Dinamarca y Suecia, dichas comisiones existían incluso antes de la ratificación del Convenio núm. 144. En otros, como Egipto, Estados Unidos, Estonia, Malawi y Uruguay, las comisiones consultivas especiales se crearon al ratificarse el Convenio. El examen de las cuestiones relativas a las normas internacionales del trabajo y a las actividades de la OIT puede realizarse también en un órgano consultivo con competencias generales en materias económicas, sociales o laborales (Lesotho y Namibia) o, como sucede con frecuencia, hacerse por medio de comunicaciones escritas (México, Nueva Zelandia y Turquía). En la práctica, suele utilizarse una combinación de procedimientos institucionales y comunicaciones escritas.



■ En 1996, el Gobierno de Trinidad y Tabago estableció una comisión tripartita con el nombre del Convenio núm.144 («The ILO 144 Tripartite Consultations Committee») que estaba integrada por expertos en políticas económicas, sociales y laborales. Mediante sus reuniones mensuales y las reuniones de las subcomisiones, la Comisión lleva a cabo un examen técnico minucioso de la legislación y la práctica nacionales a la luz de los convenios cuya ratificación se ha propuesto. Por ejemplo, la Comisión se ha ocupado de los Convenios núms. 138 y 182 sobre trabajo infantil. Durante sus deliberaciones, la Comisión mantiene consultas con los actores pertinentes, a fin de conocer sus opiniones sobre la ratificación y la aplicación de los convenios. En el caso del Convenio sobre el personal de enfermería, 1977 (núm. 149), la Comisión se reunió con representantes del personal de enfermería de distintas instituciones. Asimismo, entra en contacto con expertos y otras personas relevantes para los temas objeto de discusión.

¿Con qué frecuencia deben celebrarse las consultas?

Al menos una vez al año

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

144



Consulta

CONSULTA

TRIPARTITA

(NORMAS

INTERNACIONALES

DEL TRABAJO)

¿Quién es responsable de proporcionar el apoyo administrativo?

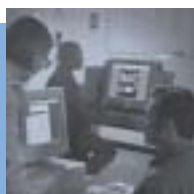
El gobierno debería prestar el apoyo administrativo necesario

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

¿Deberían preverse medidas para la formación?

La formación debería impartirse en caso de que fuera necesario

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



■ En algunos países, como España, Estados Unidos, México y Noruega, no se ha considerado necesario impartir formación específica, ya que los representantes de los empleadores y de los trabajadores tienen gran experiencia en los temas del ámbito de la OIT. En otros países donde la formación sí se ha considerado necesaria, como en Australia, Austria, Islandia y Suecia, se acordó que la formación de los participantes en las consultas debía ser competencia de sus organizaciones respectivas.

¿Es necesario publicar un informe sobre las consultas?

Los gobiernos consultan y deciden

Tras consultar a las organizaciones representativas respecto a esta cuestión, los gobiernos deciden si publican un informe sobre la marcha de los procedimientos de consulta. Si un gobierno decide publicar un informe, éste ha de ser anual; en ese caso, no hay ninguna exigencia específica en cuanto a la forma que debe tomar dicha publicación.

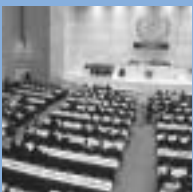
¿Por qué debería ratificarse y aplicarse el Convenio núm. 144?

Porque el Convenio núm. 144

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

Además, la ratificación y aplicación del Convenio núm. 144

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



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

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

- las organizaciones de empleadores y de trabajadores están mejor informadas, y de forma regular, sobre las opiniones y las propuestas de los gobiernos en los temas relativos a la OIT;
- los gobiernos conocen mejor los puntos de vista, necesidades e intereses de las organizaciones de empleadores y de trabajadores, por lo que están más dispuestos a incorporarlas a los procesos de toma de decisiones, incluso sobre materias ajenas al Convenio núm. 144;
- gracias a la experiencia adquirida en el proceso de consulta, las organizaciones de empleadores y de trabajadores tienen mayor capacidad para divulgar y defender las opiniones de sus miembros, así como para cooperar con las autoridades;
- la ratificación constituye un reconocimiento público de su labor democrática;
- la ratificación aporta mayor notoriedad e influencia a las organizaciones de empleadores y de trabajadores, haciéndolas más atractivas para los afiliados potenciales. La captación de nuevos miembros podría aumentar la representatividad de estas organizaciones;
- las organizaciones de empleadores y de trabajadores ganan influencia sobre la política social en los planos nacional e internacional, y
- estas organizaciones pueden influir en la preparación de los informes de la OIT y enriquecerlos, en particular en lo que se refiere a los convenios colectivos y su aplicación práctica.

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

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

Preguntas más frecuentes

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

La flexibilidad del texto del Convenio núm. 144 y de la Recomendación núm. 152 dejan en lo esencial a los Estados Miembros la libertad de escoger los procedimientos de consulta. No es necesario crear una institución tripartita permanente.

¿Está implícita la negociación en el proceso de consulta?

El concepto de «consulta» es distinto de la «negociación». Esta última se refiere a las discusiones entre partes que tienen intereses divergentes o contradictorios con el propósito de llegar a un acuerdo. Más que alcanzar un acuerdo, el objeto de las consultas previstas en el Convenio núm. 144 es ayudar al gobierno a tomar decisiones bien fundamentadas.

¿Son inalterables los procedimientos de consulta?

No, pueden ser modificados por los gobiernos, previa consulta con las organizaciones representativas. Cualquiera de las partes puede proponer cambios de procedimiento.

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

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

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

No, es reducido. El único costo que debe sufragar el gobierno es el derivado del apoyo administrativo que requiera el procedimiento previsto en el Convenio. Aunque se prevé la formación para los participantes en las consultas en caso de que fuese necesario, la responsabilidad financiera de dicha formación no debe recaer forzosamente en el gobierno. Si las consultas se llevan a cabo en el marco de una estructura ya existente, es probable que no se generen costos suplementarios.

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

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

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

Las partes pueden velar por que tanto las mujeres como los hombres tengan voz durante las consultas. Se podría promover la participación tanto de mujeres como de hombres en el proceso, y analizar cuestiones que revistan especial interés para unas u otros. El proceso podría prestar atención a la ratificación y aplicación de las normas internacionales de la OIT relativas al género. También se podrían tomar medidas para asegurar el equilibrio de género tanto en instituciones ya existentes como en las que se crean.

la libertad

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

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

¿Resulta la ratificación más difícil para los Estados federales?

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

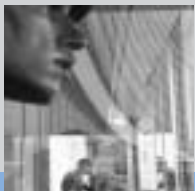
¿Qué condiciones rigen la presentación de memorias sobre el Convenio núm. 144?

Dado que el Convenio núm. 144 ha sido clasificado como convenio prioritario por el Consejo de Administración de la OIT, los países ratificantes tienen la obligación de presentar memorias cada dos años sobre las medidas tomadas, en la legislación y en la práctica, para aplicarlo.

La ayuda que la OIT puede ofrecer

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

- aportar a las organizaciones de empleadores y de trabajadores y a las autoridades una mejor comprensión del contenido sustancial del Convenio núm. 144 y de las normas internacionales del trabajo mediante materiales de difusión y la organización de seminarios y debates;
- prestar apoyo técnico a los funcionarios ministeriales competentes con miras a lograr la ratificación del Convenio núm. 144;
- ofrecer asistencia técnica para el establecimiento de los mecanismos de consulta;
- ayudar a los gobiernos a cumplir el requisito de presentación de memorias en virtud de la Constitución de la OIT;
- asistir a las organizaciones de empleadores y de trabajadores y a los funcionarios gubernamentales a proporcionar la formación que les permita participar plenamente en los procesos de consulta tripartita;
- entregar información e impartir capacitación sobre la forma de lograr que los mecanismos y procesos tripartitos incorporen de forma más adecuada las cuestiones de género, y
- compartir con los Estados Miembros la experiencia que la OIT ha adquirido en otros países sobre la aplicación de este Convenio.



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

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

Otras fuentes de información

Publicaciones de la Oficina Internacional del Trabajo

- OIT: *La consulta tripartita en el plano nacional sobre la política económica y social*, Informe VI, Conferencia Internacional del Trabajo, 83.ª reunión, Ginebra, 1996.
- OIT: *Consulta tripartita: Estudio general de las memorias relativas al Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976 (núm. 144), y relativas a la Recomendación sobre la consulta tripartita (actividades de la Organización Internacional del Trabajo), 1976 (núm. 152)*, Informe III (1B), Conferencia Internacional del Trabajo, 88.ª reunión, Ginebra, 2000.
- OIT: *Informe de la Comisión de Aplicación de Normas*, Conferencia Internacional del Trabajo, 88.ª reunión, Ginebra, 2000, *Actas Provisionales*, núm. 23.
- CD-ROM ILOLEX. La base de datos ILOLEX, sobre normas de la OIT, contiene los convenios, recomendaciones, informes de la Comisión de Expertos, informes del Comité de Libertad Sindical, estudios generales y otros documentos conexos. ILOLEX está disponible también en el sitio Web de la OIT (<http://www.ilo.org>).

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

- Recomendación sobre la consulta (ramas de actividad económica y ámbito nacional), 1960 (núm. 113)
- Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976 (núm. 144)
- Recomendación sobre la consulta tripartita (actividades de la Organización Internacional del Trabajo), 1976 (núm. 152)
- Conclusiones relativas a la consulta tripartita a nivel nacional sobre la política económica y social, Conferencia Internacional del Trabajo, 1996
- Resolución relativa al tripartismo y el diálogo social, Conferencia Internacional del Trabajo, 2002

Textos

DEL CONVENIO NÚM. 144
Y DE LA RECOMENDACIÓN NÚM. 152



- TEXTO
DEL CONVENIO
SOBRE LA CONSULTA
TRIPARTITA
(NORMAS
INTERNACIONALES
DEL TRABAJO), 1976
(NÚM. 144)

- TEXTO
DE LA RECOMENDACIÓN
SOBRE LA CONSULTA
TRIPARTITA
(ACTIVIDADES
DE LA ORGANIZACIÓN
INTERNACIONAL
DEL TRABAJO), 1976
(NÚM. 152)

Convenio núm. 144

[...]

Artículo 1

En el presente Convenio, la expresión «organizaciones representativas» significa las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores, que gocen del derecho a la libertad sindical.

Artículo 2

1. Todo Miembro de la Organización Internacional del Trabajo que ratifique el presente Convenio se compromete a poner en práctica procedimientos que aseguren consultas efectivas, entre los representantes del gobierno, de los empleadores y de los trabajadores, sobre los asuntos relacionados con las actividades de la Organización Internacional del Trabajo a que se refiere el artículo 5, párrafo 1, más adelante.

2. La naturaleza y la forma de los procedimientos a que se refiere el párrafo 1 de este artículo deberán determinarse en cada país de acuerdo con la práctica nacional, después de haber consultado a las organizaciones representativas, siempre que tales organizaciones existan y donde tales procedimientos aún no hayan sido establecidos.

Artículo 3

1. Los representantes de los empleadores y de los trabajadores, a efectos de los procedimientos previstos en el presente Convenio, serán elegidos libremente por sus organizaciones representativas, siempre que tales organizaciones existan.

2. Los empleadores y los trabajadores estarán representados en pie de igualdad en cualquier organismo mediante el cual se lleven a cabo las consultas.

Artículo 4

1. La autoridad competente será responsable de los servicios administrativos de apoyo a los procedimientos previstos en el presente Convenio.

2. Se celebrarán los acuerdos apropiados entre la autoridad competente y las organizaciones representativas, siempre que tales organizaciones existan, para financiar la formación que puedan necesitar los participantes en estos procedimientos.

Artículo 5

1. El objeto de los procedimientos previstos en el presente Convenio será el de celebrar consultas sobre:

- a) las respuestas de los gobiernos a los cuestionarios relativos a los puntos incluidos en el orden del día de la Conferencia Internacional del Trabajo y los comentarios de los gobiernos sobre los proyectos de texto que deba discutir la Conferencia;
- b) las propuestas que hayan de presentarse a la autoridad o autoridades competentes en relación con la sumisión de los convenios y recomendaciones, de conformidad con el artículo 19 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo;
- c) el reexamen a intervalos apropiados de convenios no ratificados y de recomendaciones a las que no se haya dado aún efecto para estudiar qué medidas podrían tomarse para promover su puesta en práctica y su ratificación eventual;
- d) las cuestiones que puedan plantear las memorias que hayan de comunicarse a la Oficina Internacional del Trabajo en virtud del artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo;
- e) las propuestas de denuncia de convenios ratificados.

2. A fin de garantizar el examen adecuado de las cuestiones a que se refiere el párrafo 1 de este artículo, las consultas deberán celebrarse a intervalos apropiados fijados de común acuerdo y al menos una vez al año.

Artículo 6

Cuando se considere apropiado, tras haber consultado con las organizaciones representativas, siempre que tales organizaciones existan, la autoridad competente presentará un informe anual sobre el funcionamiento de los procedimientos previstos en el presente Convenio..

[...]

Recomendación núm. 152

[...]

1. En la presente Recomendación, la expresión «organizaciones representativas» significa las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores que gocen del derecho a la libertad sindical.

2. 1) Los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo deberían poner en práctica procedimientos que aseguren consultas efectivas entre representantes del gobierno, de los empleadores y de los trabajadores, sobre los asuntos relacionados con las actividades de la Organización Internacional del Trabajo, de acuerdo con lo dispuesto en los párrafos 5 a 7 de la presente Recomendación.

2) La naturaleza y la forma de los procedimientos a que se refiere el subpárrafo 1) de este párrafo deberían determinarse en cada país de conformidad con la práctica nacional después de haber consultado a las organizaciones representativas, siempre que tales procedimientos aún no hayan sido establecidos.

3) Las consultas podrían llevarse a cabo, por ejemplo:

- a) por intermedio de una comisión específicamente encargada de los asuntos relacionados con las actividades de la Organización Internacional del Trabajo;
- b) por intermedio de un organismo con competencia general en el ámbito económico, social o laboral;
- c) por intermedio de varios organismos especialmente encargados de materias específicas; o
- d) por medio de comunicaciones escritas cuando los que participen en los procedimientos de consultas estimen que tales comunicaciones son apropiadas y suficientes.

3. 1) Los representantes de los empleadores y de los trabajadores, a efectos de los procedimientos previstos en la presente Recomendación, deberían ser elegidos libremente por sus organizaciones representativas.

2) Los empleadores y los trabajadores deberían estar representados en pie de igualdad en cualquier organismo mediante el cual se lleven a cabo las consultas.

3) Se deberían tomar medidas, en cooperación con las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas, para facilitar una formación adecuada que permita a los participantes en los procedimientos cumplir con sus funciones de manera eficaz.

4. La autoridad competente debería ser responsable de los servicios administrativos de apoyo y del financiamiento de los procedimientos previstos en la presente Recomendación, incluido el financiamiento de los programas de formación si fuere necesario.

5. El objeto de los procedimientos previstos en la presente Recomendación debería ser el de celebrar consultas:

- a) sobre las respuestas de los gobiernos a los cuestionarios relativos a puntos incluidos en el orden del día de la Conferencia Internacional del Trabajo y los comentarios de los gobiernos sobre los proyectos de texto que deba discutir la Conferencia;
- b) sobre las propuestas que hayan de presentarse a la autoridad o autoridades competentes en relación con la sumisión de los convenios y recomendaciones, de conformidad con el artículo 19 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo;
- c) habida cuenta de la práctica nacional, sobre la elaboración y puesta en práctica de medidas legislativas o de otra índole para dar efecto a los convenios y recomendaciones internacionales del trabajo, y en particular a los convenios ratificados (incluida la puesta en práctica de las disposiciones relativas a la consulta o la colaboración de los representantes de los empleadores y de los trabajadores);
- d) sobre el reexamen, a intervalos apropiados, de convenios no ratificados y de recomendaciones a las que no se haya dado aún efecto para estudiar qué medidas podrían tomarse para promover su puesta en práctica y su ratificación eventual;
- e) sobre las cuestiones que puedan plantear las memorias que hayan de comunicarse a la Oficina Internacional del Trabajo en virtud de los artículos 19 y 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo;
- f) sobre las propuestas de denuncia de convenios ratificados.

6. La autoridad competente, después de consultar a las organizaciones representativas, debería determinar en qué medida habrían de utilizarse esos procedimientos para otros asuntos de interés común, tales como:

- a) preparación, puesta en práctica y evaluación de actividades de cooperación técnica en que participe la Organización Internacional del Trabajo;
- b) medidas que hayan de tomarse con respecto a las resoluciones y demás conclusiones adoptadas por la Conferencia Internacional del Trabajo, por las conferencias regionales, por las comisiones de industria y por otras reuniones convocadas por la Organización Internacional del Trabajo;
- c) facilitar una mejor comprensión de las actividades de la Organización Internacional del Trabajo como elemento que puede ser utilizado en las políticas y programas económicos y sociales.

7. A fin de garantizar el examen adecuado de las cuestiones a que se refieren los párrafos precedentes, las consultas deberían llevarse a cabo a intervalos apropiados fijados de común acuerdo y al menos una vez al año.

8. Deberían adoptarse medidas adecuadas a las condiciones y prácticas nacionales para asegurar la coordinación entre los procedimientos previstos en la presente Recomendación y las actividades de los organismos nacionales que se ocupen de cuestiones similares.

9. Cuando se considere apropiado, tras haber consultado con las organizaciones representativas, la autoridad competente debería presentar un informe anual sobre el funcionamiento de los procedimientos previstos en la presente Recomendación.

■ **OIT/ Programa InFocus sobre Diálogo Social,
Legislación y Administración
del Trabajo**

4, route des Morillons

CH-1211 Ginebra 22, Suiza

Tel.: (+41 22) 799 70 35

Telefax: (+41 22) 799 87 49

Correo electrónico: ifpdialogue@ilo.org

Sitio Web: <http://www.ilo.org/ifpdial>

■ **OIT/ Departamento de Normas
Internacionales del Trabajo**

4, route des Morillons

CH-1211 Ginebra 22, Suiza

Tel.: (+41 22) 799 71 55

Telefax: (+41 22) 799 67 71

Correo electrónico: normes@ilo.org

Sitio Web: [http://webfusion.ilo.org/public/
db/standards/normes/index.cfm?lang=ES](http://webfusion.ilo.org/public/db/standards/normes/index.cfm?lang=ES)

■ **OIT/ Oficina de Actividades para los Empleadores**

4, route des Morillons

CH-1211 Ginebra 22, Suiza

Tel.: (+41 22) 799 77 48

Telefax: (+41 22) 799 89 48

Correo electrónico: actemp@ilo.org

Sitio Web: <http://www.ilo.org/employers>

■ **OIT/ Oficina de Actividades para los Trabajadores**

4, route des Morillons

CH-1211 Ginebra 22, Suiza

Tel.: (+41 22) 799 70 21

Telefax: (+41 22) 799 65 70

Correo electrónico: actrav@ilo.org

Sitio Web: [http://www.oit.org/public/spanish/
dialogue/actrav/index.htm](http://www.oit.org/public/spanish/dialogue/actrav/index.htm)

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

<http://www.ilo.org/public/spanish/depts/dir.htm>

I F P / D I A L O G U E



PROGRAMA
INFOCUS SOBRE
DIÁLOGO SOCIAL,
LEGISLACIÓN
Y ADMINISTRACIÓN
DEL TRABAJO

ISBN 92-2-313414-5