

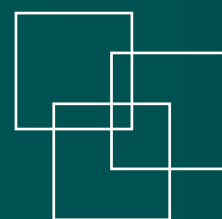


Oficina
Internacional
del Trabajo
Ginebra

núm.

La Voz Importa

Recomendación sobre la consulta
(ramas de actividad económica y ámbito
nacional), 1960 (núm. 113)



UNIDAD DE DIÁLOGO
SOCIAL Y TRIPARTISMO

DEPARTAMENTO
DE GOBERNANZA
Y TRIPARTISMO

La Voz Importa

Recomendación sobre la consulta
(ramas de actividad económica y ámbito
nacional), 1960 (núm. 113)

Unidad de Diálogo Social y Tripartismo
Departamento de Gobernanza y Tripartismo
Oficina Internacional del Trabajo

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

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

La Voz Importa: Recomendación sobre la consulta (ramas de actividad económica y ámbito nacional), 1960 (núm. 113)

Oficina Internacional del Trabajo, Unidad de Diálogo Social y Tripartismo, Departamento de Gobernanza y Tripartismo – Ginebra: OIT, 2018

ISBN 978-92-2-328515-9 (versión impresa)

ISBN 978-92-2-328816-6 (versión web pdf)

Publicado también en inglés: Voice Matters: Consultation (Industrial and National Levels) Recommendation, 1960 (N° 113), ISBN 978-92-2-131389-2 (versión impresa); ISBN 978-92-2-131390-8 (versión web pdf), Ginebra, 2017.

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

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

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

Esta publicación ha sido realizada por el Servicio de Producción, Impresión y Distribución de Documentos y Publicaciones (PRODOC) de la OIT.

*Creación gráfica, concepción tipográfica, compaginación,
preparación de manuscritos, lectura y corrección de pruebas, impresión,
edición electrónica y distribución.*

PRODOC vela por la utilización de papel proveniente de bosques gestionados de manera durable y responsable desde el punto de vista medioambiental y social.

Código: BIP-GLA

CONTENIDO

Recomendación núm. 113 – lo imprescindible	5
Recomendación núm. 113 – la historia	6
La Recomendación núm. 113 en detalle	7
¿Qué se entiende por consulta y colaboración?	9
¿Qué modalidades puede adoptar la consulta?	11
Ejemplos de órganos de consulta a nivel nacional y sectorial	13
¿Qué organizaciones pueden participar en las consultas?	17
¿Cómo se desarrollan las consultas?	19
¿Cuáles son los posibles resultados de una consulta?	21
¿Qué cuestiones pueden abordarse a través de las consultas?	23
¿Cómo puede ayudar la OIT?	25
Bibliografía adicional	26
Recomendación núm. 113 – el texto	27

LA OIT Y LA CONSULTA

El objetivo esencial de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) es la búsqueda de la justicia social y la paz duradera a través de la cooperación entre gobiernos, empleadores y trabajadores, el llamado “tripartismo”.

El proceso de consulta ha formado parte del funcionamiento de la OIT desde su fundación en 1919. Muchas de sus normas internacionales del trabajo estipulan la obligación de que los gobiernos consulten con las organizaciones de empleadores y de trabajadores, mientras que otros se refieren a la constitución y mantenimiento de órganos específicos de consulta. El diálogo social entre los mandantes tripartitos de la OIT sigue ocupando, al día de hoy, un lugar central en el logro de avances en el mundo del trabajo.

En 1960, la Conferencia Internacional del Trabajo (CIT) adoptó la [Recomendación sobre la consulta \(ramas de actividad económica y ámbito nacional\), 1960 \(núm. 113\)](#), sobre la que trata esta Guía. Esta Recomendación proporciona a los Estados Miembros orientaciones importantes, no vinculantes, en sus esfuerzos para utilizar y promover la consulta en el mundo del trabajo.

Pero, ¿a qué tipo de consulta se refiere la Recomendación núm. 113? ¿Entre qué partes y con qué fines? ¿Cómo puede llevarse la consulta a la práctica y qué asuntos pueden someterse a debate? La presente Guía se propone responder a estas y otras preguntas que a menudo los mandantes dirigen a la Oficina.

SOBRE ESTA GUÍA

Esta Guía pretende:

- presentar y explicar los objetivos y las disposiciones principales de la Recomendación núm. 113;
- demostrar la importancia de la consulta tripartita y bipartita en los ámbitos sectorial y nacional para la creación de consenso sobre cuestiones de política;
- precisar con mayor claridad el amplio espectro de consultas que promueve la Recomendación;
- explicar la flexibilidad inherente a la Recomendación en relación con los medios para celebrar las consultas y el contenido de éstas, y
- proporcionar ejemplos de buenas prácticas para la puesta en marcha de disposiciones de la Recomendación en los Estados Miembros.

La Guía aspira principalmente a ser consultada por los mandantes tripartitos y los funcionarios de la OIT, pero también puede revestir interés para la comunidad académica, los investigadores, otros organismos de las Naciones Unidas e instituciones asociadas que busquen promover el diálogo social.



Recomendación núm. 113

– lo imprescindible

■ ¿Qué?

La consulta y la colaboración entre las autoridades públicas y las organizaciones de empleadores y de trabajadores, así como entre las propias organizaciones.

■ ¿Para qué?

Para fomentar la comprensión mutua y las buenas relaciones entre las tres partes.

■ ¿Cómo?

A través de medidas voluntarias adoptadas por los interlocutores sociales, medidas adoptadas por las autoridades públicas que sirvan de estímulo a estas organizaciones, la legislación o combinando cualesquiera de estos métodos.

■ ¿Ámbito de aplicación?

La legislación, los organismos nacionales que se ocupan de cuestiones sociales, laborales y de empleo y los planes de desarrollo económico y social.

núm.
113

Recomendación núm. 113

– la historia

La idea de una nueva norma internacional del trabajo sobre métodos de colaboración entre gobiernos, organizaciones de empleadores y organizaciones de trabajadores surgió por primera vez a finales del decenio de 1930. Sin embargo, estalló la Segunda Guerra Mundial y la decisión de situar este punto en el orden del día de la Conferencia Internacional del Trabajo (CIT) fue archivada.

Unos veinte años después, se retomaron cuestiones relacionadas con la colaboración entre las autoridades públicas y los interlocutores sociales. La Oficina preparó un informe sobre la legislación y la práctica para su examen por la CIT en su primera discusión sobre el tema en 1959. El informe reconocía que las organizaciones de empleadores y de trabajadores, como mínimo en los países más industrializados, se habían convertido en una fuerza destacada en la vida social y económica que podría ejercer una influencia directa en el proceso económico, mientras que en los países en desarrollo estaban desarrollándose con rapidez y adquiriendo fuerza. La necesidad apremiante de reconstrucción durante la posguerra había hecho saltar a primera plana la cuestión de la colaboración entre los principales actores del mundo del trabajo.

El informe señalaba la existencia de varias normas internacionales del trabajo que abordaban temas afines como la negociación colectiva. Por consiguiente, proponía centrarse en modalidades más amplias de colaboración relacionadas con la preparación y la aplicación de políticas sociales y económicas generales. El informe ponía de manifiesto que las deliberaciones deberían abarcar la colaboración tripartita y bipartita, tanto a través de métodos obligatorios como voluntarios y en los ámbitos nacional y sectorial.

El informe para la CIT del siguiente año señalaba que el término “colaboración” debería sustituirse por “consulta y colaboración”, de conformidad con las preferencias de los delegados. La CIT debatió y adoptó el proyecto de recomendación en 1960, con el consenso generalizado de que el ámbito de aplicación de las consultas debería ser lo más amplio posible e incluir todas las cuestiones de interés común para los empleadores y los trabajadores.



La Recomendación núm. 113 en detalle

La Recomendación insta a los Estados Miembros a **adoptar medidas apropiadas para promover de manera efectiva la consulta y colaboración entre las autoridades públicas y los interlocutores sociales, así como entre las propias organizaciones de empleadores y de trabajadores.**¹

Más concretamente, la Recomendación:

- establece los **objetivos últimos** de la consulta y la colaboración:
 - desarrollar la economía en su conjunto o algunas de sus ramas;
 - mejorar las condiciones de trabajo y elevar el nivel de vida.

- determina cuáles deberían ser las **partes** en dichas consultas, a saber:
 - las autoridades públicas;
 - las organizaciones de empleadores y de trabajadores;
 - sin hacer discriminación de ninguna clase contra estas organizaciones, ni entre ellas.

- especifica los **objetivos generales** de la consulta y colaboración:
 - el fomento de la comprensión mutua y de las buenas relaciones entre las autoridades públicas y las organizaciones de empleadores y de trabajadores, así como entre las propias organizaciones;
 - llegar, en la mayor medida posible, a soluciones aceptadas de común acuerdo entre las organizaciones de empleadores y de trabajadores sobre cuestiones de interés mutuo;
 - lograr que autoridades públicas competentes recaben en forma adecuada las opiniones, el asesoramiento y la asistencia de las organizaciones de empleadores y de trabajadores.

¹ El texto íntegro de la Recomendación se figura en las págs. 27-28 de la presente guía.



- señala, en relación con la consulta y colaboración, que:
 - debería ser **efectiva**;
 - puede tener lugar en **las ramas de actividad económica y en el ámbito nacional**;
 - se deberían adoptar medidas **apropiadas** a las condiciones nacionales.
- asegura que:
 - tal consulta y tal colaboración no deberían vulnerar ni **la libertad sindical** ni los derechos de las organizaciones de empleadores y de trabajadores, incluidos sus **derechos de negociación colectiva**.
- reseña los métodos que pueden establecerse o facilitarse, a saber:
 - **medidas voluntarias** adoptadas por las organizaciones de empleadores y de trabajadores;
 - medidas adoptadas por las **autoridades públicas**;
 - **la legislación**;
 - **combinando** cualesquiera de estos métodos.
- propone cuestiones que pueden abordarse durante las consultas, como:
 - la preparación y aplicación de la **legislación relativa a sus intereses**;
 - la creación y funcionamiento de **organismos nacionales**, tales como los que se ocupan de formación y readaptación profesionales, protección de los trabajadores, seguridad y salud en el trabajo, productividad, seguridad y bienestar sociales;
 - la elaboración y aplicación de **planes de desarrollo económico y social**.

¿Qué se entiende por consulta y colaboración?

La Recomendación núm. 113 no proporciona una definición de consulta o colaboración. Para entender mejor el significado de estos términos tenemos que recurrir a otras fuentes.

Si empezamos por el diccionario, observamos que ‘consultar’ significa ‘pedir parecer, dictamen o consejo a alguien’, en ocasiones ‘antes de tomar una decisión’. Por su parte, ‘colaborar’ va más allá, significa ‘trabajar con otra u otras personas en la realización de una obra’ o ‘ayudar y concurrir con otros al logro de algún fin’.

Cuando la CIT adoptó la Recomendación en 1960, adoptó observaciones paralelas que arrojaron más luz sobre el pensamiento de la Comisión de la Conferencia por entonces.²

Dichas observaciones incluyen los siguientes comentarios esclarecedores:

«Se reconoce que si los puntos de vista de todos los interesados son conocidos, son también mayores las posibilidades de que los programas y las medidas que las autoridades públicas tengan que aplicar o adoptar, no sólo tendrán un fundamento más sólido, sino que también serán mejor respetados y aplicados.»

«Esta colaboración y consulta pueden ser consideradas como una aplicación de la filosofía de que el gobierno debe apoyarse en el consentimiento general y [...] participación en la responsabilidad de procurar el bienestar a la comunidad en general.»

«Cabe afirmar que la consulta y la colaboración pueden ser consideradas como una consecuencia de la complejidad creciente de los problemas que se plantean en una sociedad moderna y de la extensión de las actividades sociales del Estado.»

«La consulta y la colaboración [...] a menudo contribuyen a disipar los equívocos o permiten suministrar a las organizaciones de empleadores y de trabajadores las informaciones [...] que pueden ayudarles a definir su política [...]. Algunas veces pueden ser el medio que permite a las tres partes contribuir a encontrar una solución que no han podido hallar individualmente.»



² Observaciones sobre la consulta y la colaboración entre las autoridades públicas y las organizaciones de empleadores y de trabajadores en las ramas de actividad económica y en el ámbito nacional, adoptadas por la Conferencia Internacional del Trabajo en su 44.ª reunión, 1960, en: *La consulta tripartita en el plano nacional sobre la política económica y social*. Informe VI, Conferencia Internacional del Trabajo, 83.ª reunión, Ginebra, 1996. Anexo 1, págs. 51-54

Las observaciones también abordan la cuestión de las condiciones previas necesarias para una consulta y colaboración efectivas. Incluyen la necesidad de que las organizaciones de empleadores y de trabajadores estén seguras de que las autoridades públicas desean sinceramente conocer sus puntos de vista y tenerlos en cuenta.

Sin embargo:

«En la misma forma en que deben reinar la buena fe, la confianza y el respeto mutuo, [...] debe también aceptarse el hecho de que cada una de ellas tenga opiniones diferentes basadas en la razón y en la sinceridad.»

Y:

«... debe estar dispuesta a [...] comprender el punto de vista de las demás partes con el objeto de llegar a un compromiso adecuado, siempre que fuera posible.»

Por último, se reconoce que las consultas pueden no siempre tener un resultado positivo:

«... debe recordarse que el reconocimiento en común de un desacuerdo puede conducir a los mismos resultados productivos que un acuerdo en el que se registra una identidad de puntos de vista.»

Ventajas de las consultas

Las ventajas de celebrar consultas incluyen, entre otras, las siguientes:

- Las consultas conllevan un enfoque inclusivo y democrático de la adopción de decisiones y la formulación de políticas que favorece el desarrollo de una comprensión conjunta de los problemas y de las alternativas de política.
- Las políticas elaboradas a través de procesos de consulta revisten una mayor legitimidad ya que las opiniones de las partes interesadas suelen estar reflejadas en los resultados.
- Las consultas, al centrarse en la solución de los problemas, pueden minimizar el conflicto y promover la paz social, en particular durante períodos de crisis económica o transición.
- Las consultas proporcionan a las organizaciones de empleadores y de trabajadores acceso a información que de otro modo les sería inaccesible, brindándoles la oportunidad de perfilar sus propias posiciones.
- Las consultas mantienen a los interlocutores sociales mejor informados acerca de los planes y las orientaciones de política del gobierno.

¿Qué modalidades puede adoptar la consulta?

La consulta y colaboración puede adoptar múltiples formas, tanto formales como no formales.³

Éstas incluyen:

- contactos directos no formales, intercambio de correspondencia, conversaciones telefónicas, reuniones privadas, a través de los cuales las partes pueden intentar entender la posición de la otra parte en un contexto distendido;
- contactos directos formales. En algunos países, existe la obligación legal para las autoridades públicas de enviar los proyectos de ley o los planes económicos a los interlocutores sociales, solicitando sus puntos de vista. Los interlocutores sociales pueden estar autorizados a asistir a las comisiones parlamentarias o a enviar pruebas escritas, o a participar en las audiencias públicas sobre cuestiones que afectan a sus intereses;
- grupos de trabajo, con los que el gobierno facilita el debate entre los interlocutores sociales sobre un tema en particular, por ejemplo, la revisión de leyes del trabajo o leyes sociales, paralelamente al debate de los órganos reglamentarios o legislativos;
- conferencias nacionales, que pueden contar con la participación de otras organizaciones de la sociedad civil, además de los interlocutores sociales;
- organismos bipartitos. Estos organismos están particularmente extendidos en los países de Europa Occidental, donde las principales organizaciones de empleadores y de trabajadores han establecido sus propios consejos, comisiones o grupos de trabajo para examinar cuestiones como el empleo, la formación profesional, la productividad y la seguridad y salud en el trabajo; puede presidirlas una tercera parte designada por mutuo acuerdo o las propias partes de manera rotativa;
- organismos tripartitos (y multipartitos). Las modalidades más extendidas son los consejos nacionales de diálogo social, los consejos consultivos de trabajo y los consejos económicos y sociales.⁴ Suelen tener mandatos amplios para determinar la política nacional en materia económica y social y para asesorar sobre legislación social, laboral y de empleo. También pueden existir organismos similares a nivel sectorial.

3 OIT: *Estudio general de las memorias relativas a la Recomendación (núm. 113) sobre la consulta (ramas de actividad económica y ámbito nacional)*, 1960, Informe III (Parte 4B), Conferencia Internacional del Trabajo, 61.^a reunión, Ginebra, 1976.

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

La igualdad de género en los órganos de consulta

Un número cada vez mayor de leyes nacionales estipula que deberían adoptarse medidas para asegurar que las mujeres y los hombres están representados en las instituciones en pie de igualdad. Estas medidas son conformes tanto a las obligaciones constitucionales nacionales como a los compromisos internacionales para promover la igualdad de género. El [Objetivo de Desarrollo Sostenible 5](#) incluye una meta para “asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles decisorios en la vida política, económica y pública.”

En todo el mundo, las mujeres siguen estando infrarrepresentadas en los foros e instituciones de diálogo social, lo que ayuda a entender la escasez general de iniciativas adoptadas por dichos órganos para promover la igualdad de género (Briskin y Muller, 2011). La OIT recomienda que las cartas fundacionales de las instituciones nacionales de diálogo social y otros órganos de consulta incluyan un requisito específico de composición equilibrada de sus miembros desde el punto de vista del género.



Ejemplos de órganos de consulta a nivel nacional y sectorial

Suiza ofrece un ejemplo de entidad de consulta a nivel nacional con una afiliación tripartita ampliada, en la que los interlocutores sociales ocupan una mayoría de los asientos. La Comisión de Trabajo federal está integrada por 19 miembros: dos representantes de los cantones, dos representantes de la comunidad científica, siete representantes de las organizaciones de empleadores y siete representantes de las organizaciones de trabajadores, y un representante de organizaciones que dan voz a las mujeres.

Los **Países Bajos** tienen tres niveles de consulta (nacional, sectorial y empresarial), como se describe en el recuadro.

Diferentes niveles de consulta en los Países Bajos

En la economía consultiva neerlandesa hay tres niveles:

- Nivel nacional:
 - el Consejo Económico y Social (SER) incluye a organizaciones de empleadores y de trabajadores y a expertos independientes. Proporciona asesoramiento al Gobierno y al Parlamento sobre una amplia gama de cuestiones de política socioeconómica. El SER implica a menudo a otras partes interesadas en su labor.
 - la Fundación del Trabajo (que incluye a organizaciones de empleadores y de trabajadores) proporciona un foro para el debate y la negociación bipartitos, así como para celebrar consultas con el Gobierno sobre cuestiones más específicas o apremiantes en el ámbito de las relaciones laborales.
- Nivel sectorial: Los sindicatos y las organizaciones de empleadores negocian convenios colectivos sobre salarios y condiciones de trabajo para el sector. Ambas partes están representadas en la gestión de los fondos sectoriales de pensiones y formación.
- Nivel empresarial: Los consejos de trabajo debaten y negocian con el empleador condiciones de trabajo (por ejemplo, horas de trabajo), cuestiones relativas a la evolución general de la empresa, la salud y seguridad, y otros asuntos que no abarcan los convenios colectivos.

Este sistema de consulta de varios niveles garantiza una dinámica para la solución de problemas a través del diálogo, el intercambio de opiniones y la colaboración.

Fuente: Consejo Económico y Social de los Países Bajos (SER): *The power of consultation: The Dutch consultative economy explained* (La Haya, 2015).

Un ejemplo de órgano de consulta no estatutario con un objetivo muy específico lo proporciona **Singapur**. El Grupo Tripartito de Trabajo para la Mejora de las Posibilidades de Empleo de las Mujeres se constituyó en julio de 2007 y se disolvió tiempo después cuando se alcanzaron los objetivos que perseguía. Presidido por el Secretario General Adjunto del Congreso Nacional de Sindicatos de Singapur (NTUC), estaba integrado por representantes de los sindicatos, los empleadores y el Gobierno en pie de igualdad. Su mandato le confería el cometido de recomendar medidas para ayudar a las mujeres a acceder a la fuerza de trabajo, mantenerse o reincorporarse, así como de poner a prueba buenas prácticas, como el trabajo flexible y a tiempo parcial y otros mecanismos que contribuyesen a ampliar las opciones laborales de las mujeres.

Dinamarca brinda un ejemplo de asociación sólida entre gobierno e interlocutores sociales en el ámbito de la educación y la formación profesional. Cuenta con un consejo asesor que proporciona asesoramiento y formula recomendaciones sobre política de educación y formación profesional al Ministerio de Educación, y controla las tendencias del mercado de trabajo. El consejo está integrado por 31 miembros (y 31 miembros adjuntos) en representación de los empleadores, las regiones, el gobierno local, los sindicatos, los estudiantes, los directores de escuela y el personal docente.⁵ Se reúne de 8 a 10 veces al año.

Otros ejemplos de órganos de consulta a nivel sectorial son:

- el **Brasil** y el **Uruguay**, que cuentan con comités sectoriales tripartitos para cuestiones de seguridad y salud en el trabajo en sectores como el de la construcción, los productos químicos, el vestido, la metalurgia, el petróleo y el gas, y la salud, así como para el entorno rural;
- **Filipinas**, donde el Gobierno, las organizaciones de empleadores y de trabajadores y las asociaciones de trabajadores domésticos han formado un grupo técnico de trabajo para mejorar las condiciones de los trabajadores domésticos dentro y fuera del país;
- **Singapur**, que cuenta con comités sectoriales tripartitos que detectan brechas de competencias y determinan necesidades en los sectores, como el de la aviación civil, los servicios financieros, la hotelería, y los sectores marítimo y portuario. Los comités trabajan con proveedores de educación y formación para diseñar cursos destinados a abordar las brechas de competencias;
- el **Chad**, que en 2016-2017 estableció comités bipartitos de diálogo social en seis ramas del sector público (salud y acción social; comunicación e información; administración económica y financiera; recursos naturales; educación, y administración general) para facilitar las consultas entre el Gobierno (como empleador) y los representantes de los trabajadores sobre las condiciones de trabajo y otras cuestiones relacionadas y para resolver conflictos laborales;⁶

5 Om Rådet for de grundlæggende Erhvervsrettede Uddannelser [Acerca del Consejo de Educación Empresarial Básica], Ministerio de Educación, 2017.

6 Arrêté n° 034/PR/PM/MFPECDS/CNDS/SP/2016. Portant nomination des membres du Comité National du Dialogue de branche de la Santé et de l'Action Sociale; Arrêté n°038/PR/PM/MFPECDS/SG/CNDS/SP/2016 (Education); Arrêté n°051/PR/PM/MFPECDS/SG/CNDS/SP/2016 (Ressources Naturelles); Arrêté n° 024/PR/PM/MFPECDS/SG/CNDS/SP/2016 (Administration Economique et Financière); Arrêté n°023/PR/PM/MFPECDS/SG/CNDS/SP/2017 (Communication et Information); Arrêté n°030/PR/PM/MFPECDS/SG/CNDS/SP/2017 (Administration Générale).

- **Rumania**, que tiene 15 comités sectoriales integrados por representantes de los ministerios competentes, los empleadores, los trabajadores y otras partes interesadas (proveedores de formación, asociaciones profesionales, etc.). Participan en la formulación de estrategias sectoriales para la formación profesional y el desarrollo de competencias.⁷

Bangladesh: Consejo Consultivo Tripartito del sector de la confección

En los últimos años, el sector de la confección de Bangladesh ha sufrido varios accidentes industriales, incluidos incendios y el derrumbe del edificio Rana Plaza, que provocó la muerte de más de 1,200 personas. Como respuesta, el Gobierno se ha comprometido a mejorar las condiciones de trabajo y la seguridad, en colaboración con los interlocutores sociales. En marzo de 2017 se estableció un Consejo Consultivo Tripartito del sector de la confección, presidido por el Ministro de Trabajo e integrado por funcionarios superiores de cada distrito.

El mandato del Consejo consiste en supervisar la situación general del sector de la confección en el país y revisar la legislación, políticas y planes pertinentes. Se reunirá un mínimo de tres veces al año y asesorará al Gobierno sobre las medidas necesarias para fortalecer las relaciones entre los trabajadores y la dirección y mejorar la productividad.

Fuente: Gobierno de Bangladesh, Ministerio de Trabajo y Empleo.
Circular núm. 40.00.0000.015.05.001.17.557, 6 de marzo de 2017



⁷ Ordenanza de emergencia núm. 28 de 18 de marzo de 2009 sobre la regulación de las medidas de protección social.



¿Qué organizaciones pueden participar en las consultas?

En la OIT, una 'consulta' debe contar con 'las organizaciones de empleadores y de trabajadores más representativas'. Una organización representativa es la que, de manera real y democrática, representa los intereses de sus miembros. En la mayoría de los sistemas de relaciones laborales, la representatividad está definida en la legislación, y sólo las organizaciones que cumplen ciertas condiciones determinadas previamente pueden representar a los empleadores y a los trabajadores en los procesos de consulta tripartitos, así como en las negociaciones colectivas.

La Recomendación núm. 113 estipula que la consulta y la colaboración 'no deberían vulnerar ni la libertad sindical ni los derechos de las organizaciones de empleadores y de trabajadores, incluidos sus derechos de negociación colectiva'.

La Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR) y el Comité de Libertad Sindical (CLS) han proporcionado orientaciones claras acerca del concepto de representatividad. La organización 'más representativa' debe determinarse a partir de criterios precisos, objetivos y establecidos previamente, entre los cuales es decisiva la independencia. Otros criterios pueden ser el número de miembros, la afiliación a organizaciones internacionales, la cobertura geográfica y sectorial, el número de convenios colectivos suscritos, los años de funcionamiento, las instalaciones físicas y la influencia que ejerce. Cuando un gobierno ha adoptado criterios de representatividad sólidos, las organizaciones evaluadas como no representativas deberían poder volver a solicitar dicha condición una vez transcurrido un período de tiempo razonable.

Condiciones que deben darse para un diálogo social eficaz

- respeto de los derechos fundamentales de la libertad sindical y de la negociación colectiva;
- voluntad política, confianza y compromiso de todas las partes para entablar un diálogo social;
- organizaciones de trabajadores y de empleadores fuertes, independientes y representativas;
- capacidad técnica, conocimientos y competencias, y acceso a la información;
- apoyo jurídico e institucional adecuados;
- práctica y experiencia.

Además de los interlocutores sociales, no es infrecuente que se invite a representantes de otros grupos interesados a unirse a una consulta, de forma ad hoc más que de forma permanente, en función del tema que esté debatiéndose. Así, por ejemplo, si se están tratando asuntos marítimos, puede invitarse a representantes de los propietarios de los buques o la gente de mar a unirse, respectivamente, a los representantes nacionales de los empleadores y de los trabajadores.

En **Sudáfrica**, el Consejo Nacional de Desarrollo Económico y Trabajo (NEDLAC) incluye cuatro categorías de representantes, a saber, el gobierno, los sindicatos, las organizaciones de empleadores, así como 'categorías representativas a nivel nacional'. En lo que respecta a la última categoría, la [Ley del NEDLAC](#) de 1994 establece lo siguiente:

«El Ministro [...], en consulta con el consejo ejecutivo, determinará las organizaciones de interés comunitario y desarrollo que (a) representen un interés comunitario importante a nivel nacional; (b) tengan un interés directo en la reconstrucción y el desarrollo, y (c) se hayan constituido democráticamente.»

núm.
113

¿Cómo se desarrollan las consultas?

La Recomendación núm. 113 prevé flexibilidad para que las partes en la consulta decidan por sí mismas cómo organizar y notificar su trabajo, habitualmente con arreglo a las costumbres nacionales y las prácticas establecidas.

En muchos países se establecen secretarías para apoyar el proceso de consulta; suele ser el caso de las instituciones estatutarias, como establece la legislación que las reglamenta. Estas secretarías tienen instrucciones formales (establecidas a través de decretos, órdenes ministeriales, etc.) que estipulan sus responsabilidades. Las instrucciones pueden incluir asistir al presidente, organizar y registrar las actas de las reuniones, encargar estudios y obtener datos e información pertinentes, ocuparse de gestiones financieras, redactar informes anuales y mantener un sitio web u otros sistemas de comunicación.⁸

Comisión Consultiva Tripartita del Uruguay

En el **Uruguay**, la Comisión Consultiva Tripartita (Decreto núm. 558/008 de 21 de noviembre de 2008), un órgano con competencias específicas en cuestiones relacionadas con la OIT, se rige por las siguientes reglas:

1. Funcionará en régimen de sesiones ordinarias (mensuales) y extraordinarias cuando así lo ameriten los temas o cuestiones a tratar.
2. La convocatoria deberá realizarse con un plazo de antelación de 5 (cinco) días, salvo caso de sesión extraordinaria, que podrá ser convocada, a solicitud fundada de cualquiera de las partes, con 72 (setenta y dos) horas de anticipación.
3. El orden del día debe estar prefijado y solamente podrán incorporarse nuevos temas al mismo, si mediara unanimidad de las partes.
4. Los temas serán abordados en régimen de doble discusión, a excepción de que por unanimidad se resolviera otra cosa. En la primera sesión se presentará el tema y se debatirá sobre el mismo, y en la sesión siguiente, previa nueva discusión, se adoptará decisión.

⁸ Para más información, véase N. Lécuyer y R. Pritzer: *Guide for Secretariats of National Tripartite Consultation Bodies in English-speaking African countries*. Centro Regional Africano de Administración del Trabajo (ARLAC) y OIT, 2003.

5. Si no compareciera uno de los sectores, igualmente se procederá a tratar el orden del día, debiéndose, por parte de los delegados gubernamentales, enviar al sector ausente copia de acta con los temas abordados. Cuando la inasistencia se produzca en la sesión en que deba adoptarse una resolución, dicha ausencia no obstaculizará la misma.
6. Tanto el sector gubernamental como los interlocutores sociales deben asistir a las sesiones con posición tomada, cuando el tema haya sido previamente tratado en una sesión anterior.
7. Salvo que mediara consenso o unanimidad las decisiones se adoptarán por simple mayoría, dejándose expresada la posición de quienes votan en contra o se abstienen.

Fuente: [Ministerio de Trabajo y Seguridad Social \(MTSS\)](#). Creación de una Comisión Consultiva Tripartita que funciona en el entorno del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Decreto No. 558/008.

Cuando las consultas tienen carácter informal, los participantes pueden decidir los procedimientos a seguir. Si bien se trata de un enfoque que permite una mayor flexibilidad y costos administrativos menores, con él se corre el riesgo de que las autoridades públicas se tomen las consultas menos en serio. Si la consulta cuenta con un liderazgo sólido, éste puede ayudar a mitigar dicho riesgo, por ejemplo a través del nombramiento de un presidente experimentado y de alto nivel jerárquico que inspire confianza y respeto a todos los participantes.



¿Cuáles son los posibles resultados de una consulta?

Las consultas pueden tener resultados muy distintos. Su objetivo no es siempre suscribir un acuerdo formal.

Pueden, por ejemplo, conducir a comunicados, declaraciones, notas, opiniones o recomendaciones conjuntos de índole puramente consultiva. En otras ocasiones, bajo circunstancias particulares (por ejemplo en un contexto de impactos externos) pueden dar lugar a un acuerdo tripartito. Incluso pueden, en otros casos, conducir a un acuerdo de no coincidir acerca de una cuestión en particular, con la posibilidad de volver a la mesa de negociación en el futuro.

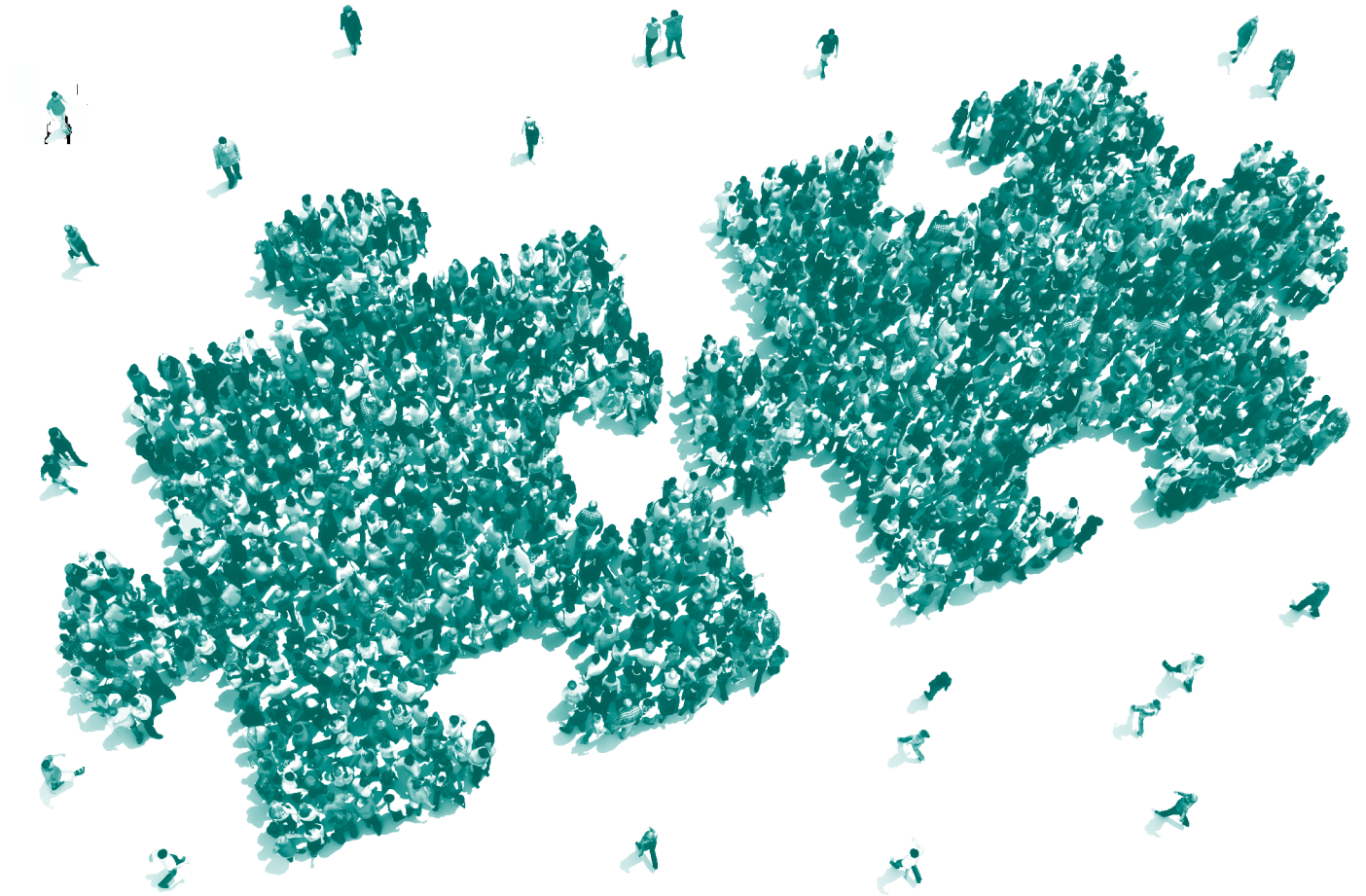
Durante la crisis económica y financiera mundial de 2008-2009, muchas consultas tenían por objeto suscribir pactos sociales u otro tipo de acuerdo formal entre el gobierno y los interlocutores sociales. Los paquetes de medidas para hacer frente a la crisis acordados a través de consultas urgentes de órganos nacionales tripartitos (incluidos cumbres tripartitas, reuniones informales y otros foros), incluían una amplia gama de medidas, desde acuerdos de repartición del trabajo, oportunidades de formación y mejora de la protección social a apoyo financiero para las empresas y para la creación de empleo a través de programas de infraestructuras públicas. Algunas respuestas tripartitas fueron impulsadas por [el Pacto Global de Empleo](#), adoptado por la CIT en junio de 2009, como ocurrió en **Bulgaria, Indonesia y Sudáfrica**. Los acuerdos tripartitos suscritos en **Bélgica, Chile y Polonia** se incorporaron posteriormente a las respectivas legislaciones nacionales.⁹

El diálogo social en el sector de la construcción en la Argentina

La Argentina suscribió, en diciembre de 2010, un Acuerdo Nacional de Promoción del Diálogo Social en la Industria de la Construcción, de carácter tripartito. Se trata del primer acuerdo que abarca todas las ramas de la producción e integra la totalidad de la cadena de valor en el sector de la construcción. Uno de sus objetivos es promover el empleo registrado y decente en el sector. Incluye cláusulas sobre la promoción del crecimiento económico, la construcción de viviendas para los trabajadores y un régimen consensuado para fijar los precios y salarios a través de una Mesa Nacional de Diálogo. Los interlocutores sociales también se han comprometido a mantener la paz social, a través de mecanismos de prevención y solución de conflictos, con objeto de salvaguardar aspectos clave de la industria, como las condiciones de empleo, el cumplimiento de las normas de trabajo y la inversión. El acuerdo especifica asimismo que la productividad se optimizará a través de la utilización de tecnología para aumentar el rendimiento y mejorar la calidad.

Fuente: R. Navarro: *“El acuerdo social da su primer paso”*, Página 12, 20 de diciembre de 2010.

⁹ Para consultar más ejemplos, véase: OIT: *Diálogo social tripartito de ámbito nacional: Una guía de la OIT para una mejor gobernanza* (Ginebra, 2013), págs. 195-202.



¿Qué cuestiones pueden abordarse a través de las consultas?

Los mandantes de la OIT, en particular los gobiernos, suelen buscar orientaciones acerca de las cuestiones de política que deberían o no ser objeto de consultas con los interlocutores sociales. La Recomendación núm. 113 traza unos límites muy amplios al respecto:

«deberían tener como objetivo general el fomento de la comprensión mutua y de las buenas relaciones entre las autoridades públicas y las organizaciones de empleadores y de trabajadores, así como entre las propias organizaciones, a fin de desarrollar la economía en su conjunto o algunas de sus ramas, de mejorar las condiciones de trabajo y de elevar el nivel de vida.»

La Recomendación núm. 113 enumera tres ámbitos específicos a los que puede pertenecer la cuestión objeto de consulta:

- (i) la preparación y aplicación de legislación;
- (ii) la creación y funcionamiento de organismos; y
- (iii) la elaboración y aplicación de planes de desarrollo económico y social.

(i) Respecto de la *preparación y aplicación de legislación*, las organizaciones de empleadores y de trabajadores deberían ser consultadas sobre todas las leyes y reglamentos que puedan afectar a sus intereses en el amplio ámbito de la política económica, social y laboral. La consulta debería celebrarse tanto en la etapa de preparación como en la de aplicación. Los órganos nacionales de diálogo social suelen tener el mandato de formular observaciones sobre los proyectos de ley. En **Mauritania**, por ejemplo, el Consejo Económico y Social (CES) debe, a petición del Presidente de la República y del Primer Ministro, formular un dictamen sobre todos los proyectos de ley de tipo económico y social, a excepción de las leyes presupuestarias. El CES puede sumarse a la formulación de dichas leyes.¹⁰ De igual modo, en **Francia**, el dictamen del Consejo Económico, Social y Ambiental debe solicitarse para las leyes relativas al ámbito económico, social y ambiental.¹¹ En **Sri Lanka**, se consulta al Consejo Consultivo Laboral Nacional (NLAC) sobre la formulación y la aplicación de leyes y reglamentos que afecten a los intereses de los trabajadores y los empleadores.¹² En las **Bahamas**, el Consejo Nacional Tripartito tiene el mandato de revisar y formular observaciones sobre los proyectos de ley, las propuestas de reglamentos relativos a las relaciones del trabajo y las relaciones laborales.¹³

En otros países, los órganos de consulta pueden actuar por iniciativa propia y ofrecer comentarios sin previa petición o invitación por parte del gobierno. En los **Países Bajos**, el Consejo Social y Económico (SER) asesora al Gobierno y al Parlamento sobre las líneas generales de la política social y económica, incluida la legislación del trabajo y la legislación laboral.¹⁴ Como el SER incluye a miembros de los círculos académicos y de la industria, así como a representantes de los empleadores y los trabajadores, tiene acceso a conocimientos

10 [Loi organique no. 2007-058 relative au Conseil Economique et Social](#).

11 [Constitution du 4 octobre 1958](#), Titre XI: Le Conseil économique, social et environnemental.

12 [Consejo Consultivo Laboral Nacional \(NLAC\)](#), Ministerio de Trabajo, Relaciones Sindicales y Desarrollo de Sabaragamuwa.

13 [National Tripartite Council Act](#), 2015.

14 [Industrial Organisation Act](#), 1950. Traducción inglesa de la Ley Neerlandesa de Organización Laboral.

especializados. En **Côte d'Ivoire**, el Consejo Económico y Social puede, por iniciativa propia, señalar a la atención del Presidente del Estado o del Presidente del Parlamento las reformas en el ámbito económico o social que revisten importancia para promover el desarrollo.¹⁵ Que el asesoramiento proporcionado sea o no tomado en cuenta por los legisladores depende de los sistemas de relaciones laborales. En muchas jurisdicciones anglófonas de África, por ejemplo, aunque el sistema de juntas consultivas del trabajo está bien establecido, su función sigue siendo puramente consultiva, ya que los gobiernos no tienen la obligación de seguir sus consejos. Con todo, cabe señalar que el Comité de Libertad Sindical de la OIT ha puesto de relieve la importancia de celebrar consultas con las organizaciones de trabajadores y de empleadores más representativas, informándolas con suficiente antelación.¹⁶

(ii) En relación con los *organismos nacionales* en los ámbitos del empleo y el trabajo, la naturaleza y el alcance de la participación de los interlocutores sociales dependen en gran medida del mandato del órgano de que se trate. Así, por ejemplo, si el órgano se ocupa de cuestiones relacionadas con la seguridad y salud en el trabajo (SST), entonces los representantes de los interlocutores sociales deberían designarse basándose en sus calificaciones y experiencia en la materia. De igual modo, los representantes de los empleadores y de los trabajadores (y de las personas protegidas) deberían participar en las juntas que administran y/o supervisan las instituciones de seguridad social¹⁷, como mínimo cuando 'la administración no esté confiada a una institución reglamentada por las autoridades públicas o a un departamento gubernamental responsable ante un parlamento'.¹⁸

(iii) Por último, algunos estatutos de establecimiento de órganos consultivos han otorgado gran importancia a su función en la *planificación del desarrollo social y económico*. Por ejemplo, el mandato de la Comisión Tripartita de Desarrollo Económico y Social de la **República de Corea**, creada en 1999, incluye políticas laborales que afectan a la seguridad en el empleo de los trabajadores y a sus condiciones de trabajo, entre otras cuestiones, así como a asuntos relacionados con las políticas laborales, económicas y sociales que tienen un efecto importante en las mismas. En **Ghana**, la Comisión Nacional Tripartita (NTC), creada en 2003, sirve como plataforma para la consulta con los interlocutores sociales sobre cuestiones de importancia social y económica, además de ejercer sus funciones relacionadas específicamente con el trabajo y el empleo.



15 Loi n° 2001-304 du 5 juin 2001 déterminant la composition et le fonctionnement du Conseil Economique et Social.

16 Casos de libertad sindical de la OIT. Informe núm. 371, marzo de 2014. Caso núm. 2947 (España), fecha de la queja: 10-de mayo 2012 – Cerrado, párrafos 443 a 445.

17 OIT: *Estudio General sobre los instrumentos de la seguridad social a la luz de la Declaración de 2008 sobre la justicia social para una globalización equitativa*, Informe III (Parte 1B), Conferencia internacional del Trabajo, 100.ª reunión, Ginebra, 2011. párrafos 550 y 558.

18 Convenio sobre la seguridad social (norma mínima), 1952 (núm. 102), artículo 72; y Convenio sobre el fomento del empleo y la protección contra el desempleo, 1988 (núm. 168), artículo 29.

¿Cómo puede ayudar la OIT?

La Oficina Internacional del Trabajo ofrece asistencia técnica a sus Estados Miembros para ayudarles a aplicar la Recomendación núm. 113. Su objetivo es principalmente mejorar la capacidad de los mandantes tripartitos para participar en instituciones y procesos sólidos y efectivos de diálogo social.

La asistencia incluye:

- la prestación de apoyo en la creación de instituciones nacionales para el diálogo social bipartito o tripartito;
- la realización de análisis del funcionamiento, la función y el impacto de las instituciones nacionales de diálogo social;
- la mejora de la capacidad de los representantes de los empleadores y los trabajadores para participar plenamente en los procesos de consulta, inclusive a través del fortalecimiento de sus conocimientos técnicos y sus competencias de negociación;
- el fortalecimiento de las secretarías de las instituciones nacionales de diálogo social a través de una planificación más eficiente, mejores estructuras de dotación de personal, y de recursos de conocimientos y bases de datos mejorados;
- la prestación de asesoramiento para mejorar el marco jurídico y normativo, inclusive sobre la composición, la estructura, el funcionamiento y las competencias de las instituciones nacionales de diálogo social;
- el intercambio de buenas prácticas y enseñanzas extraídas entre los Estados Miembros;
- la prestación de apoyo a la ratificación y aplicación efectiva de las normas internacionales del trabajo sobre libertad sindical, negociación colectiva y consultas tripartitas;
- el fortalecimiento de capacidad de las administraciones del trabajo tanto para facilitar el diálogo social como para participar en el mismo.



Bibliografía adicional

Informes de la Conferencia Internacional del Trabajo

- *Estudio general de las memorias relativas a la Recomendación (núm. 113) sobre la consulta (ramas de actividad económica y ámbito nacional)*, 1960, CEACR, Ginebra. CIT, 61.^a reunión, 1976, Informe III (Parte 4B).
- *La consulta tripartita en el plano nacional sobre la política económica y social*. CIT, 83.^a reunión, 1996. Informe VI.
- *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)*, CEACR, Ginebra. CIT, 88.^a reunión 2000. Informe III (Parte 1B).
- *Diálogo social. Discusión recurrente en el marco de la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa*, CIT 102.^a reunión, 2013. Informe VI.

Publicaciones de la Oficina Internacional del Trabajo

- *Gender equality and social dialogue: An annotated bibliography*, Ginebra: OIT, 2012.
- *Diálogo social tripartito de ámbito nacional: Una guía de la OIT para una mejor gobernanza*, Ginebra: OIT, 2013.
- Briskin, L. y Muller A.: *Promoting gender equality through social dialogue: Global trends and persistent obstacles*, Documento de trabajo núm. 34, Ginebra: OIT, 2011.
- Ishikawa, J. *Aspectos clave del diálogo social nacional: Un documento de referencia sobre el diálogo social*, Ginebra: OIT, 2003.

Bases de datos en línea

- **IRLEX**. La base de datos jurídicos comparativos sobre relaciones laborales de la OIT resume el marco jurídico que regula las relaciones laborales en Estados Miembros de la OIT seleccionados.
- **Base de datos conjunta AICESIS-OIT**. La Asociación Internacional de Consejos Económicos y Sociales e Instituciones Similares (AICESIS) se unió a la OIT para crear esta base de datos global en línea sobre las instituciones miembros de la AICESIS.
- **NORMLEX** es la base de datos de la OIT sobre las normas internacionales del trabajo (incluye información sobre normas, ratificaciones, notificaciones, observaciones de los órganos de control de la OIT, etc.).
- **NATLEX** es la base de datos de la OIT sobre legislación nacional del trabajo y derechos sociales.

Recomendación núm. 113

– el texto

Recomendación sobre la consulta (ramas de actividad económica y ámbito nacional), 1960 (núm. 113)

Recomendación sobre la consulta y la colaboración entre las autoridades públicas y las organizaciones de empleadores y de trabajadores en las ramas de actividad económica y en el ámbito nacional

Adopción: Ginebra, 44ª reunión CIT (20 de junio de 1960). Estatus: Instrumento actualizado.

Preámbulo

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 1 junio 1960 en su cuadragésima cuarta reunión;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la consulta y a la colaboración entre las autoridades públicas y las organizaciones de empleadores y de trabajadores en las ramas de actividad económica y en el ámbito nacional, cuestión que constituye el quinto punto del orden del día de la reunión, y

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de una recomendación, adopta, con fecha veinte de junio de mil novecientos sesenta, la siguiente Recomendación, que podrá ser citada como la Recomendación sobre la consulta (ramas de actividad económica y ámbito nacional), 1960:

1.

(1) Se deberían adoptar medidas apropiadas a las condiciones nacionales para promover de manera efectiva la consulta y la colaboración, en las ramas de actividad económica y en el ámbito nacional, entre las autoridades públicas y las organizaciones de empleadores y de trabajadores, así como entre las propias organizaciones, para la realización de los objetivos previstos en los párrafos 4 y 5 y para otras cuestiones de interés común que pudieran ser determinadas por las partes.

(2) Tales medidas deberían aplicarse sin hacer discriminación de ninguna clase contra estas organizaciones, ni entre ellas, por motivos tales como raza, sexo, religión, opinión política o ascendencia nacional de sus miembros.

2. Tal consulta y tal colaboración no deberían vulnerar ni la libertad sindical ni los derechos de las organizaciones de empleadores y de trabajadores, incluidos sus derechos de negociación colectiva.

3. De conformidad con la costumbre o la práctica nacionales, deberían establecerse o facilitarse tal consulta y tal colaboración:

(a) por medidas voluntarias adoptadas por las organizaciones de empleadores y de trabajadores;

(b) por medidas adoptadas por las autoridades públicas que sirvan de estímulo estas organizaciones;

(c) por la legislación;

(d) combinando cualesquiera de estos métodos.

4. Tal consulta y tal colaboración deberían tener como objetivo general el fomento de la comprensión mutua y de las buenas relaciones entre las autoridades públicas y las organizaciones de empleadores y de trabajadores, así como entre las propias organizaciones, a fin de desarrollar la economía en su conjunto o algunas de sus ramas, de mejorar las condiciones de trabajo y de elevar el nivel de vida.

5. Tal consulta y tal colaboración deberían tener como objetivo, en particular:

(a) permitir el examen conjunto, por parte de las organizaciones de empleadores y de trabajadores, de cuestiones de interés mutuo, a fin de llegar, en la mayor medida posible, a soluciones aceptadas de común acuerdo;

(b) lograr que las autoridades públicas competentes recaben en forma adecuada las opiniones, el asesoramiento y la asistencia de las organizaciones de empleadores y de trabajadores respecto de cuestiones tales como:

(i) la preparación y aplicación de la legislación relativa a sus intereses;

(ii) la creación y funcionamiento de organismos nacionales, tales como los que se ocupan de organización del empleo, formación y readaptación profesionales, protección de los trabajadores, seguridad e higiene en el trabajo, productividad, seguridad y bienestar sociales; y

(iii) la elaboración y aplicación de planes de desarrollo económico y social.

número 113

Oficina Internacional del Trabajo
Route des Morillons 4
CH - 1211 Ginebra 22
Suiza

Unidad de Diálogo Social y Tripartismo (DIALOGUE)
Departamento de Gobernanza y Tripartismo (GOVERNANCE)
dialogue@ilo.org
+41 22 799 7035
www.ilo.org/dialogue

Departamento de Normas Internacionales del Trabajo (NORMES)
normes@ilo.org
+41 22 799 7155
www.ilo.org/normes

ISBN 978-92-2-328515-9

