



Consejo de Administración

326.ª reunión, Ginebra, 10-24 de marzo de 2016

GB.326/POL/4

Sección de Formulación de Políticas
Segmento de Diálogo Social

POL

Fecha: 22 febrero de 2016

Original: inglés

CUARTO PUNTO DEL ORDEN DEL DÍA

Seguimiento de la discusión recurrente sobre diálogo social celebrada en la 102.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (2013)

Finalidad del documento

En el presente documento se recogen los principales elementos de la estrategia seguida por la Oficina para aplicar el plan de acción sobre el diálogo social, que el Consejo de Administración debatió y examinó en su 319.ª reunión en octubre de 2013, de acuerdo con la resolución adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo en su 102.ª reunión en junio de 2013; asimismo, se informa de los progresos alcanzados hasta el momento en la aplicación de ese plan.

Se invita al Consejo de Administración a que examine la situación y proporcione orientación sobre el camino a seguir (véase el proyecto de decisión que figura en el párrafo 45).

Objetivo estratégico pertinente: Reforzar el diálogo social y el tripartismo.

Repercusiones en materia de políticas: Las orientaciones del Consejo de Administración guiarán la segunda fase de la aplicación del plan de acción sobre el diálogo social por parte de la Oficina y ayudarán a definir la orientación estratégica y la ejecución de las actividades futuras en esta esfera.

Repercusiones jurídicas: Ninguna.

Repercusiones financieras: La aplicación del plan de acción se financiará principalmente con cargo a las asignaciones presupuestarias previstas; también se contará con recursos extrapresupuestarios aportados por los donantes y los gobiernos anfitriones.

Seguimiento requerido: La Oficina tendrá en cuenta la orientación facilitada por el Consejo de Administración.

Unidad autora: Unidad de Diálogo Social y Tripartismo, Departamento de Gobernanza y Tripartismo (GOVERNANCE/DIALOGUE).

Documentos conexos: GB.319/POL/3, GB.325/POL/INF/1.

I. Introducción y fundamento

1. En su 319.^a reunión, celebrada en octubre de 2013, el Consejo de Administración examinó un plan de acción cuatrienal preparado por la Oficina para dar efecto a las conclusiones relativas a la discusión recurrente sobre el diálogo social. En el plan se presentaban metas concretas para 2017 y actividades que se habían de llevar a cabo de conformidad con el marco de acción incluido en la resolución adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo en su 102.^a reunión en junio de 2013 ¹.
2. El Consejo de Administración solicitó al Director General que adaptara el plan de acción y la matriz de actividades a la luz de las orientaciones proporcionadas en el curso de la discusión del Consejo de Administración, y que presentara un informe sobre los progresos realizados en su 325.^a reunión ².
3. La Oficina presentó un informe sobre los progresos realizados para información del Consejo de Administración en su 325.^a reunión, en noviembre de 2015 ³.
4. El presente documento, que se basa en ese informe y corresponde al período comprendido entre junio de 2013 y enero de 2016, pone de relieve la estrategia adoptada por la Oficina, los principales logros conseguidos, las enseñanzas extraídas y las dificultades encontradas en relación con la puesta en práctica del plan de acción.
5. Los principales objetivos del plan de acción son:
 - generar servicios sólidos de asesoramiento técnico y creación de capacidad basados en datos empíricos, a fin de ayudar a los mandantes a afrontar los retos que se les plantean a todos los niveles con respecto al diálogo social, la negociación colectiva y la libertad sindical;
 - aprovechar plenamente los ejemplos positivos de la función del diálogo social para lograr el progreso social y económico.
6. Las actividades del plan de acción se han llevado a cabo y se seguirán llevando a cabo de acuerdo con el Programa de Trabajo Decente, teniendo en cuenta la naturaleza de los vínculos existentes entre los objetivos estratégicos de la OIT, que son inseparables, están interrelacionados y se refuerzan mutuamente, y la función de las normas internacionales del trabajo como medio valioso para su consecución.

II. Estrategia de aplicación y principales logros alcanzados

7. Con el fin de reforzar el diálogo social y el tripartismo en los Estados Miembros y de prestar un apoyo eficaz a los actores tripartitos del diálogo social, la Oficina ha puesto en práctica una estrategia integral que combina cuatro elementos: campañas de promoción, generación e intercambio de conocimientos, desarrollo de la capacidad y fortalecimiento de

¹ Documento GB.319/POL/3.

² El plan de acción revisado se puede consultar en: <http://www.ilo.org/global/topics/workers-and-employers-organizations-tripartism-and-social-dialogue/lang-es/index.htm>.

³ Documento GB.325/POL/INF/1.

alianzas. Esa estrategia se guía por las disposiciones de las normas internacionales del trabajo, la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa, el Pacto Mundial para el Empleo y la resolución de 2002 sobre el tripartismo y el diálogo social, así como por las conclusiones relativas a la discusión recurrente sobre el diálogo social. Asimismo, se basa en la aplicación efectiva de las prioridades programáticas y presupuestarias⁴.

Campanñas de promoción

8. La Oficina redobló sus esfuerzos por conseguir la ratificación universal de los convenios fundamentales, en particular el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) y el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98), y por promover la ratificación y aplicación efectiva de los convenios relativos a la gobernanza, entre otros, el Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976 (núm. 144), de conformidad con el plan de acción 2010-2016 adoptado por el Consejo de Administración⁵. Las actividades de promoción estuvieron relacionadas también con la Recomendación sobre la consulta (ramas de actividad económica y ámbito nacional), 1960 (núm. 113) y la Recomendación sobre la consulta tripartita (actividades de la Organización Internacional del Trabajo), 1976 (núm. 152). Otros seis Estados Miembros (Comoras, Federación de Rusia, Marruecos, Panamá, Tayikistán y Túnez) han ratificado el Convenio núm. 144 desde 2013, con lo que el número de ratificaciones asciende ahora a 139. La Oficina ha prestado apoyo técnico a países que están considerando actualmente la posibilidad de ratificar este Convenio (por ejemplo, el Camerún, República Islámica del Irán, Sudán y Uzbekistán). Entre las herramientas utilizadas en las campañas de promoción cabe citar el asesoramiento técnico, la difusión de publicaciones y la organización de talleres y actividades de formación específicos. En las actividades también se tomaron en consideración los comentarios de los órganos de control de la OIT sobre la aplicación efectiva de los citados Convenios (por ejemplo, en Bangladesh, Belarús, Chad, Colombia, Filipinas, Sri Lanka y Zambia).
9. Se prepararon datos y herramientas de capacitación en el marco de una campaña destinada a promover la ratificación y aplicación efectiva del Convenio sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, 1978 (núm. 151) y el Convenio sobre la negociación colectiva, 1981 (núm. 154), como parte de la estrategia para ayudar a los Estados Miembros a reforzar la negociación colectiva y las relaciones laborales (por ejemplo, a Filipinas, República Dominicana y Serbia). La campaña también tenía por objeto promover la aplicación de la Recomendación sobre los contratos colectivos, 1951 (núm. 91), la Recomendación sobre la negociación colectiva, 1981 (núm. 163) y la Recomendación sobre la relación de trabajo, 2006 (núm. 198). Asimismo, se preparó un folleto explicativo sobre el Convenio núm. 154 en apoyo de esas actividades⁶. Se han registrado cinco ratificaciones adicionales (Bosnia y Herzegovina, ex República Yugoslava de Macedonia, Federación de Rusia, Marruecos y Túnez) del Convenio núm. 151 y tres (Bosnia y Herzegovina, ex República Yugoslava de Macedonia y Túnez) del Convenio núm. 154, con lo que el número total de ratificaciones se ha elevado a 53 y 46 respectivamente. Todas estas ratificaciones se han logrado con el apoyo técnico de la Oficina.

⁴ Documento GB.326/PFA/1.

⁵ Documento GB.306/3/1.

⁶ <http://www.ilo.org/global/topics/collective-bargaining-labour-relations/lang-es/index.htm>.

Generación e intercambio de conocimientos

10. La Oficina ha ampliado su labor de investigación sobre el diálogo social, la negociación colectiva y los mecanismos de prevención y solución de conflictos, y ha preparado herramientas de política y capacitación y bases de datos para reforzar el asesoramiento sobre políticas y el apoyo técnico que presta a los mandantes.
11. La Oficina preparó sendas guías sobre el diálogo social tripartito en el ámbito nacional y la negociación colectiva; la referente a la negociación colectiva se complementó con una serie de hojas informativas⁷. Ese material, junto con la guía referente a la solución de conflictos laborales, publicada en 2012, han resultado muy útiles para las actividades de asesoramiento en materia de políticas, creación de capacidad e intercambio de conocimientos. La guía sobre el diálogo social tripartito en el ámbito nacional, disponible en diez idiomas, presenta prácticas idóneas para crear instituciones eficaces para la celebración de consultas tripartitas y la creación de consensos y para promover la adopción de un enfoque tripartito en la gobernanza del mercado de trabajo. Esta guía se utilizó como material de capacitación básico en la primera academia sobre diálogo social tripartito en el ámbito nacional, que se celebró en el Centro de Turín en 2014 y en la que participantes de 33 países compartieron sus experiencias y sus mejores prácticas en el ámbito del diálogo social y el tripartismo, como herramientas para construir sociedades cohesivas y promover un desarrollo económico sostenible.
12. La Oficina, en cooperación con la Asociación Internacional de Consejos Económicos y Sociales e Instituciones Análogas (AICESIS), elaboró una base de datos sobre instituciones nacionales de diálogo social tripartito que abarca a 100 países y cuyo objetivo es proporcionar información comparativa sobre parámetros clave de esas instituciones⁸. Por otra parte, se han preparado datos sobre la afiliación a los sindicatos y la negociación colectiva⁹ y una base de datos jurídicos comparativos sobre las relaciones laborales («IR Lex»)¹⁰ para proporcionar información actualizada sobre las relaciones laborales a los formuladores de políticas y los legisladores, así como a los interlocutores sociales. Las bases de datos permitirán también a la Oficina evaluar la calidad del diálogo social y las relaciones laborales en los Estados Miembros. Se han publicado una serie de resúmenes informativos en los que se examinan las tendencias y las buenas prácticas en el ámbito de la negociación colectiva¹¹.
13. Las herramientas preparadas han permitido mejorar la calidad del asesoramiento prestado y el impacto de las intervenciones de la OIT en los países, y han puesto de relieve el papel de la Organización como centro de excelencia en la esfera del diálogo social y las relaciones laborales.
14. La Oficina está preparando un estudio sobre el diálogo social y las relaciones laborales en el ámbito transfronterizo, al que seguirá una reunión de expertos en 2016-2017, para analizar las tendencias y los desafíos contemporáneos. Asimismo, ha puesto en marcha una investigación sobre las tendencias recientes en relación con el diálogo social a nivel subnacional, entre otros países, en Alemania, Francia, India e Italia.

⁷ <http://www.ilo.org/collectivebargaining>.

⁸ <http://www.aicesis.org/database/>.

⁹ www.ilo.org/irdata.

¹⁰ www.ilo.org/irlex.

¹¹ <http://www.ilo.org/collectivebargaining>.

Desarrollo de la capacidad institucional de los mandantes de la OIT

- 15.** La Oficina proporcionó a los mandantes asesoramiento en materia de políticas y asistencia técnica amplios para respaldar su participación en el diálogo social y la negociación colectiva, con miras a mejorar las relaciones laborales y promover mercados de trabajo incluyentes, teniendo en cuenta la diversidad de los sistemas nacionales de relaciones laborales. Esas actividades se orientaron a Estados frágiles (como Burundi y Haití) y a países que están viviendo una transición política o económica (por ejemplo, Myanmar o Sudán del Sur). En Grecia, la Oficina prestó apoyo al diálogo social tripartito destinado a restablecer la confianza entre los mandantes y alcanzar un consenso sobre las reformas para regular las relaciones laborales en un contexto de ajuste estructural. En Túnez, la Oficina contribuyó al establecimiento del diálogo social como aspecto fundamental de una transición sin tropiezos hacia una democracia pluralista. La Oficina ha contribuido también a la creación de comisiones tripartitas para resolver conflictos laborales colectivos (por ejemplo, en Colombia, Guatemala y Panamá).
- 16.** La organización de foros mundiales y regionales sobre el diálogo social tripartito (como la academia sobre el diálogo social, las conferencias de la OIT y la AICESIS y los talleres para la Comunidad de Países de Lengua Portuguesa (CPLP) y la Unión Económica y Monetaria del África Occidental (UEMAO)) facilitaron el intercambio de conocimientos sobre buenas prácticas en la esfera del diálogo social y las relaciones laborales.
- 17.** Gracias a los servicios de asesoramiento técnico y las actividades de creación de capacidad de la Oficina, respaldados por las actividades de investigación y generación de conocimientos, más de 20 países han adoptado medidas para crear o fortalecer sus marcos jurídicos e institucionales para el diálogo social o para establecer acuerdos tripartitos destinados a afrontar problemas sociales, económicos o del mercado de trabajo y fomentar un desarrollo sostenible.
- 18.** La Oficina promueve el diálogo social por considerar que es el medio más eficaz de desarrollar una legislación laboral nacional nueva o revisar la existente y que refleja lo estipulado en las normas internacionales del trabajo y al mismo tiempo se adapta bien a los intereses y las necesidades de todas las partes. La Oficina trabaja para reforzar la capacidad de los mandantes para entablar un diálogo social eficaz en torno a las reformas de la legislación laboral. En algunos casos, como en el de Haití, se ha proporcionado un amplio apoyo a cada uno de los mandatos tripartitos por separado y se ha facilitado la celebración de sus consultas tripartitas. En el Centro de Turín y en los países interesados se organizan actividades de formación sobre legislación laboral y normas del trabajo, la relación de trabajo y temas conexos. La capacidad de los mandantes también se refuerza mediante el desarrollo permanente de los conocimientos sobre asuntos de legislación laboral y su difusión a través de bases de datos fundamentales como NORMLEX y EPLex.
- 19.** El tema del diálogo social y el tripartismo se ha incorporado en los cursos de formación y las academias organizados por la Oficina y el Centro de Turín sobre otras esferas técnicas, como las del empleo, la igualdad de género, la migración laboral, el VIH y el sida, la protección social, el cumplimiento de las normas en el lugar de trabajo, los salarios y las empresas multinacionales.
- 20.** Las diversas actividades que llevan a cabo la Oficina de Actividades para los Empleadores (ACT/EMP) y la Oficina de Actividades para los Trabajadores (ACTRAV) también contribuyen al desarrollo de la capacidad de las organizaciones de empleadores y de trabajadores y al fortalecimiento del diálogo social y el tripartismo.

Vínculos con los resultados en materia de políticas previstos en el Programa y Presupuesto

21. Durante la discusión recurrente sobre el diálogo social, los mandantes tripartitos destacaron la importancia del diálogo social y el tripartismo como métodos fundamentales para llevar a la práctica los objetivos estratégicos de la OIT. Por consiguiente, el diálogo social se está integrando en todos los resultados en materia de política previstos en el Programa y Presupuesto. La Oficina ha establecido «marcadores del diálogo social» para vigilar su integración efectiva como eje de política transversal.
22. La Oficina ha ayudado a los Estados Miembros a formular políticas de empleo mediante la celebración de consultas tripartitas, de conformidad con lo dispuesto en el Convenio sobre la política del empleo, 1964 (núm. 122), teniendo en cuenta las conclusiones de la discusión recurrente sobre el empleo. Esto ha contribuido a su vez a mejorar la eficacia del diálogo social tripartito en los países interesados (por ejemplo, en Marruecos, Mongolia, Uruguay y Zambia).
23. El diálogo social es esencial para garantizar un trabajo decente a los trabajadores migrantes. Se ha preparado un informe sobre el diálogo social y la migración laboral para prestar apoyo a los foros sobre la migración internacional y respaldar la integración regional en América Latina y el Caribe. Asimismo, se ha puesto en marcha un proceso de diálogo tripartito sobre la migración laboral a algunos Estados árabes, que arrancó en una reunión interregional tripartita de expertos celebrada en Nepal en 2014.
24. Como medida complementaria de la adopción de la Recomendación sobre la transición de la economía informal a la economía formal, 2015 (núm. 204), la OIT organizó en 2015 diversos foros de intercambio de conocimientos, cuatro a nivel regional y uno mundial ¹². Esos foros se concibieron como plataformas para el intercambio de experiencias y la celebración de discusiones interactivas entre los encargados de la adopción de decisiones públicas, los interlocutores sociales y otros asociados institucionales sobre las enseñanzas extraídas en esos procesos de transición a nivel nacional, regional y mundial y la contribución del diálogo social a ese respecto.
25. En varias actividades llevadas a cabo en relación con la esfera de importancia decisiva (ACI) 7 sobre el cumplimiento de las normas en el lugar de trabajo se integró plenamente el diálogo social como medio y como resultado. Esas actividades, que se guiaron por las prioridades definidas conjuntamente por los mandantes tripartitos ¹³, contribuyeron a establecer mecanismos tripartitos o a reforzar el funcionamiento de los ya existentes en seis países piloto. La Oficina también preparó una herramienta de capacitación de instructores sobre el VIH y el sida destinada a los inspectores del trabajo que promueve el diálogo social para formular políticas y programas adaptados a las necesidades concretas de los lugares de trabajo.
26. Por último, aunque no menos importante, todos los Programas de Trabajo Decente por País (PTDP) se diseñan y ponen en práctica con la participación de los mandantes tripartitos. De los 81 países que cuentan con PTDP ¹⁴, 62 han definido como prioridad el fortalecimiento de los mecanismos o instituciones de diálogo social, bien de manera directa o en relación con otros resultados.

¹² Los cuatro foros tripartitos regionales fueron organizados por la Oficina en el Perú, Montenegro, Nepal y Senegal y el Foro Mundial se celebró en el Centro de Turín.

¹³ Documento GB.325/POL/4.

¹⁴ Esta cifra incluye los PTDP que concluyeron en 2013.

Alianzas

27. La Oficina fortaleció sus alianzas con instituciones externas de diálogo social. Entre dichas instituciones se encuentran la Comisión Europea y la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo (Eurofound), la AICESIS, la Asociación Internacional del Trabajo y Relaciones Laborales (ILERA), la Sociedad Internacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social (SIDTSS) y organismos nacionales de resolución de conflictos, como la *Workplace Relations Commission* de Irlanda (Comisión sobre Relaciones en el Lugar de Trabajo), la *Fair Work Commission* de Australia (Comisión de Trabajo Equitativo) y el Servicio Federal de Mediación y Conciliación (FMCS) de los Estados Unidos. Esto ha permitido a la Oficina aumentar su capacidad de investigación y mejorar la incidencia de su labor a escala nacional, así como incrementar su nivel de influencia en los debates mundiales sobre políticas.
28. El fortalecimiento de una alianza con la Comisión Europea permitió la aplicación de un programa sexenal de cooperación que consistía en la realización de investigaciones y en la creación de capacidad para el uso efectivo del diálogo social como herramienta para garantizar la sostenibilidad de las reformas en materia de políticas.
29. La OIT también ha realizado contribuciones importantes al Grupo de los Veinte (G-20), que ha respaldado el papel crucial del diálogo social para acabar con la desigualdad y lograr el crecimiento inclusivo¹⁵. La colaboración con el Banco Mundial ha contribuido a que éste reconozca explícitamente el papel crucial del diálogo social y el tripartismo en la elaboración y aplicación de la normativa laboral¹⁶.
30. La inclusión en la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible del objetivo 8 (trabajo decente y crecimiento económico), así como del objetivo 10 (reducción de la desigualdad) y el objetivo 16 (paz y justicia), suponen un claro reconocimiento por la comunidad internacional de la importancia del trabajo decente y, por tanto, del diálogo social. A lo largo de los dos últimos años se han organizado numerosos eventos para lograr un reconocimiento más amplio, dentro del sistema de las Naciones Unidas, de las políticas de la OIT en respuesta a una serie de cuestiones, como la financiación para el desarrollo, los empleos verdes, el empoderamiento de la mujer, el trabajo forzoso, los pueblos indígenas, la migración laboral, el trabajo infantil y la epidemia del Ébola. El diálogo social es un aspecto central en todas estas discusiones.
31. El fortalecimiento de la colaboración con la AICESIS y con organismos nacionales como los consejos económicos y sociales de España y Países Bajos, y con la Comisión de Desarrollo Económico y Social de la República de Corea, permitió la organización de tres conferencias internacionales entre 2013 y 2015¹⁷. Las instituciones participantes realizaron declaraciones conjuntas en las que se comprometían a promover los pisos de protección social y a propugnar un mejor cumplimiento de las normas en el lugar de trabajo. Estos

¹⁵ Comunicado de prensa de los líderes del G-20 durante la Cumbre de Antalya, noviembre de 2015; Declaración de la Reunión Ministerial de Trabajo y Empleo del G-20, Ankara, Turquía, septiembre de 2015.

¹⁶ Kuddo, A., Robalino, D., Weber, M.: «Balancing Regulations to Promote Jobs: From Employment Contracts to Unemployment Benefits», Grupo del Banco Mundial, Washington D. C., 2015.

¹⁷ La información sobre las conferencias de Madrid (España) en 2013, Seúl (República de Corea) en 2014 y La Haya (Países Bajos) en 2015 está disponible en: <http://www.ilo.org/global/topics/workers-and-employers-organizations-tripartism-and-social-dialogue/lang-es/index.htm>.

eventos ayudaron a fortalecer la capacidad de más de 250 participantes, interlocutores sociales incluidos, con vistas a la consecución del Programa de Trabajo Decente.

32. Se está realizando una investigación de ámbito mundial sobre la eficacia de los sistemas de solución de conflictos laborales individuales. En 2014-2015, se encargaron más de 50 estudios por país en todas las regiones; estos estudios se examinaron en talleres nacionales y subregionales. La colaboración con los organismos nacionales de solución de conflictos facilitó dicha investigación en países como Australia, Bosnia y Herzegovina, Bulgaria, Estados Unidos, Irlanda, Montenegro, Mozambique, Reino Unido, Serbia, Sudáfrica, Swazilandia y República Unida de Tanzania. La colaboración con el Instituto de Política Laboral y Formación del Japón (JILPT) permitió que se realizaran estudios sobre países seleccionados de la Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE), que se publicarán en forma de libro en 2016.
33. Además, la Oficina ha colaborado con instituciones regionales y subregionales, como la Organización Árabe del Trabajo, la Asociación de Naciones del Asia Sudoriental (ASEAN), la Comunidad del Caribe (CARICOM), la CPLP, la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), la Comunidad Económica de los Estados de África Occidental (CEDEAO), el Mercado Común del Sur (MERCOSUR), la Comunidad del África Meridional para el Desarrollo (SADC) y la UEMAO. Esta cooperación permitió a la Oficina llegar a un público más amplio, promover la cooperación Sur-Sur y obtener mejores resultados a la hora de crear capacidad institucional y técnica en materia de diálogo social.
34. La alianza de colaboración público-privada con H&M para promover la sostenibilidad en las cadenas mundiales de suministro de la industria de la confección, que abarca, entre otras cosas, la cooperación en materia de relaciones laborales y salarios, facilitó la creación de proyectos de cooperación técnica apoyados por la Agencia Sueca de Cooperación Internacional para el Desarrollo (ASDI), con el objetivo de mejorar las relaciones laborales y los salarios en Estados Miembros de la OIT. También se han concebido proyectos similares con el apoyo del Gobierno de Alemania.
35. En cuanto a la cuestión específica de la migración laboral, se proporcionó apoyo al foro anual de alto nivel de la ASEAN sobre trabajadores migrantes, el único foro tripartito en el que se debaten las cuestiones relacionadas con la migración laboral en el ámbito de la ASEAN con el objetivo de promover la Declaración de la ASEAN sobre la protección y promoción de los derechos de los trabajadores migrantes (Declaración de Cebú).

III. Enseñanzas extraídas y desafíos

36. La ampliación de la investigación sobre diálogo social y negociación colectiva contribuye a que la OIT se convierta en un centro de excelencia sobre relaciones laborales y mejore la prestación de asesoramiento en materia de políticas en este ámbito. También ha permitido a la Oficina comprender y documentar mejor las transformaciones que están teniendo lugar en los Estados Miembros y las dificultades a las que se enfrentan en el área del diálogo social.
37. Las actividades mundiales y regionales que han reunido a delegaciones tripartitas de varios países a fin de que compartieran buenas prácticas y experiencias en el ámbito del diálogo social han resultado ser un componente muy valioso dentro de programas más amplios destinados al fortalecimiento de las capacidades de los mandantes tripartitos de la OIT. El afianzamiento y la ampliación de las alianzas y redes con instituciones externas han ayudado a incrementar la coherencia de las políticas y a reforzar la repercusión de la labor de la OIT en los planos nacional, regional y mundial.

38. La Oficina está experimentando una demanda cada vez mayor, por parte de los mandantes tripartitos, de servicios de asesoramiento en materia de políticas, creación de capacidad y generación e intercambio de conocimientos en el ámbito del diálogo social.
39. Sin embargo, pese a los notables resultados conseguidos a la hora de promover el diálogo social, no se debe olvidar que aún existen muchos lugares en los que no se puede ejercer plenamente la libertad sindical y el derecho de negociación colectiva. En muchos países, las instituciones tripartitas de diálogo social tienen poco poder y desempeñan una función marginal en la formulación de políticas; además, no siempre se respeta la labor de los interlocutores sociales. En muchos países, la aplicación efectiva de los convenios ratificados sigue siendo un desafío. Todos estos factores exigen medidas firmes y específicas por parte de la Oficina.
40. Las recientes reformas de la legislación laboral experimentadas en algunos países, que se distinguieron por la ausencia de auténticas consultas entre los mandantes tripartitos, ponen de manifiesto la necesidad de que la Oficina prosiga sus actividades de promoción y apoyo en este ámbito. Para ello, es importante mantener una estrecha colaboración con ACT/EMP y ACTRAV, así como con la Confederación Sindical Internacional (CSI) y la Organización Internacional de Empleadores (OIE).
41. Pese al avance logrado, la promoción de la igualdad de género dentro del diálogo social sigue constituyendo un desafío en muchos países. Los datos comparativos muestran que las mujeres representan, en promedio, menos del 20 por ciento de los miembros de las instituciones nacionales de diálogo social en la mayoría de las regiones, incluidos muchos países del G-20. El seguimiento de los progresos alcanzados en este ámbito se ve limitado por la falta de estadísticas desglosadas por sexo a nivel nacional. El compromiso por parte de los actores del diálogo social de avanzar para conseguir una representación equilibrada de los sexos entre sus miembros es una manera importante de garantizar la incorporación de las cuestiones de igualdad de género en los programas de diálogo social.
42. Sigue siendo difícil medir el impacto de las intervenciones de la Oficina en la promoción del diálogo social, en particular a través de la definición y el seguimiento de indicadores pertinentes. Deben proseguir las labores para seguir desarrollando los indicadores de diálogo social que ya ha definido la Oficina. Además, las restricciones externas, como las crisis o los cambios en el panorama político, pueden afectar o demorar las intervenciones de la Oficina.

IV. Conclusiones

43. La labor realizada por la OIT para promover y aumentar el impacto del diálogo social es importante, pues abarca campañas de promoción, investigación, creación de capacidad, formulación de políticas y alianzas. La Oficina ha utilizado de forma efectiva todos los recursos disponibles para llevar adelante dicha labor.
44. Para aumentar la incidencia de sus intervenciones, la Oficina seguirá ampliando sus actividades destinadas a promover el diálogo social como un eje de política transversal en todos los resultados previstos en el Programa y Presupuesto.

Proyecto de decisión

45. *El Consejo de Administración solicita al Director General que tome en consideración sus orientaciones durante la aplicación del plan de acción sobre diálogo social.*

Anexo

Lista de los principales productos y actividades ¹

Componentes y actividades	Productos
Campañas y política de promoción	
1. Campaña para promover las normas internacionales del trabajo relativas al diálogo social	<ul style="list-style-type: none"> — Publicación de la guía sobre el Convenio núm. 144 en cinco idiomas y utilización de la guía para promover la ratificación y la aplicación del Convenio núm. 144 — Publicación de la guía comentada de «Promoción de la negociación colectiva: Convenio sobre la negociación colectiva, 1981 (núm. 154); Recomendación sobre la negociación colectiva, 1981 (núm. 163)», en las tres lenguas oficiales de la OIT — Campaña regional y taller sobre la mejora de la reglamentación en materia de libertad sindical y negociación colectiva para los siguientes países: Estado Plurinacional de Bolivia, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, República Dominicana, Ecuador, Guatemala y Panamá — Organización de un taller regional sobre promoción de la libertad sindical y la negociación colectiva en el sector público para varios países de América Latina y el Caribe
2. Promoción de la Declaración sobre las Empresas Multinacionales ¹	<ul style="list-style-type: none"> — La nueva estrategia de aplicación de la Declaración sobre las Empresas Multinacionales abarca la sensibilización, la creación de capacidad y el apoyo a nivel nacional en relación con el enfoque y las recomendaciones de la Declaración, con miras a mejorar el diálogo social tripartito a nivel regional y nacional sobre políticas relativas a las actividades de las empresas multinacionales — Preparación de un estudio comparativo sobre la participación de las instituciones nacionales de diálogo social en la formulación de políticas y la resolución de conflictos en relación con el funcionamiento de las empresas multinacionales — Realización de un curso de formación en el Centro de Turín sobre empresas multinacionales, desarrollo y trabajo decente a la luz de la Declaración sobre las Empresas Multinacionales, que incluyó una sesión sobre diálogo social — Organización de talleres nacionales sobre promoción de principios y derechos fundamentales en el trabajo en empresas multinacionales de distintos sectores (Lesotho, Mozambique, Sudáfrica, Swazilandia y Zambia)
3. Diálogo sobre políticas	<ul style="list-style-type: none"> — Organización del Foro de diálogo mundial sobre los salarios y el tiempo de trabajo en los sectores de los textiles, el vestido, el cuero y el calzado, celebrado en Ginebra en 2014 — Organización del Foro de diálogo mundial sobre los desafíos que plantea la negociación colectiva en la administración pública, celebrado en 2014, al cual asistieron 127 participantes — Organización de foros nacionales de diálogo en materia de políticas sobre diálogo social y gobernanza de las reformas políticas en cinco países de la UE (Chipre, España, Grecia, Irlanda y Portugal), con la participación de expertos de la OIT, la Comisión Europea (CE), el Fondo Monetario Internacional y el Banco Central Europeo

¹ Para más información, véase el documento GB.325/POL/INF/1.

Componentes y actividades	Productos
Creación y divulgación de conocimientos	
1. Ampliación cuantitativa y cualitativa de las investigaciones y herramientas sobre instituciones nacionales para promover el diálogo social tripartito	<ul style="list-style-type: none"> — Elaboración de una reseña de política sobre promoción del diálogo social en la economía rural en las tres lenguas oficiales de la OIT — Preparación de una nota técnica sobre el fortalecimiento del tripartismo basado en la determinación de prácticas acertadas — Preparación de fichas informativas sobre los acuerdos tripartitos de ámbito nacional y sus resultados económicos y sociales, que fueron difundidas en cursos de formación y talleres — Guía sobre la representatividad de las organizaciones de trabajadores y de empleadores en los procesos de diálogo social, en fase de preparación
2. Investigaciones sobre el diálogo social en países en transición política	<ul style="list-style-type: none"> — Informe sobre el fortalecimiento del diálogo social en Egipto, que se publicará en 2016 — Integración de los resultados de la investigación sobre la función del diálogo social para promover la transición política en la guía de la OIT sobre instituciones tripartitas de diálogo social, y utilización de estos resultados en el asesoramiento sobre políticas prestado a Túnez y a otros países árabes en transición política y con pluralismo sindical emergente
3. Investigaciones sobre la función del diálogo social en el contexto de la crisis económica y financiera	<ul style="list-style-type: none"> — Realización de estudios sobre la función del diálogo social para promover una recuperación sostenible en los Estados miembros de la UE que reciben apoyo financiero provisional, en cooperación con la CE; publicación en 2015 de un volumen, cinco documentos de país y un capítulo en el informe «Relaciones Industriales en Europa» — Lanzamiento en 2015 de un proyecto de investigación conjunta OIT-CE sobre el diálogo social después de la crisis y las mejores prácticas y prácticas innovadoras en la UE-28 (11 estudios nacionales, un estudio comparativo y reuniones de expertos) — Publicación de un capítulo sobre las relaciones laborales, la función del gobierno y la crisis en el libro «Labour Administration in Uncertain Times»
4. Investigaciones sobre las tendencias del diálogo social, la negociación colectiva y los resultados socioeconómicos	<ul style="list-style-type: none"> — IR Data, una base de datos en línea que ofrece estadísticas comparativas sobre los dos principales indicadores de relaciones laborales (la densidad sindical y la cobertura de la negociación colectiva) para 98 países² — Preparación de 31 perfiles de país y ampliación en curso de la cobertura de IR Lex, una base de datos comparativos sobre relaciones laborales que abarca la negociación colectiva, el diálogo social tripartito y los conflictos laborales — Publicación de reseñas de política sobre la estabilidad, erosión o declive de las tendencias en la negociación colectiva, la negociación de trabajo decente para los trabajadores domésticos y la negociación sobre la seguridad y la paridad para los trabajadores en formas de empleo no convencionales — Elaboración de fichas informativas sobre en qué consiste la negociación colectiva, los temas de la negociación colectiva, la representatividad y el reconocimiento con fines de negociación colectiva, y la aplicación de los convenios colectivos — Publicación de una guía sobre relaciones laborales en el sector público — Investigación sobre las prácticas relativas a la aplicación y la ampliación de los convenios colectivos y la inclusión de los trabajadores vulnerables y las pymes (se organizó una reunión técnica y se elaboraron nueve documentos de país, una reseña de política y un informe integral que se publicará en 2016) — Preparación del suplemento del «Manual sobre la negociación colectiva y la solución de conflictos en la administración pública», basado en convenios colectivos, publicado en varias lenguas en 2015 — Preparación del documento de referencia para la 12.ª Reunión del Comité Mixto OIT/UNESCO de expertos sobre la aplicación de las Recomendaciones relativas al personal docente, celebrada en 2015: «Social dialogue in the education sector: The continuing challenge»

Componentes y actividades	Productos
5. Intercambio de conocimientos sobre el diálogo social transfronterizo	<ul style="list-style-type: none"> — Publicación del artículo titulado «Unions, collective bargaining and inequality», en Berg, J. (ed.), en <i>Labour market institutions and inequality: Building just societies in the 21st century</i>, Edward Elgar y OIT — Publicación de una entrada en el blog de la OIT titulada «Want to tackle inequality? Shore up collective bargaining» y de un relato informativo titulado «Can collective bargaining create a fairer economy?» — Se han efectuado estudios sobre la función que cumplen los salarios mínimos y la negociación colectiva en la determinación de los salarios y las condiciones de trabajo en los principales países productores de prendas de vestir <hr/> <ul style="list-style-type: none"> — Elaboración de un estudio sobre el diálogo social y las relaciones laborales en el ámbito transfronterizo, en fase de preparación — Lanzamiento de una base de datos en línea sobre acuerdos de empresas transnacionales en colaboración con la Comisión Europea ³ — Preparación del informe de la discusión general sobre el trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro, que tendrá lugar en la reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo de 2016 — Se ha entablado un diálogo interregional tripartito sobre migración laboral entre Asia Meridional y Oriente Medio con miras a la convocatoria por la OIT de una reunión interregional de ministros sobre migración equitativa — El proyecto TRIANGLE-ASEAN de la OIT acogió en 2015 el primer diálogo regional bipartito sobre migración laboral entre el Consejo Sindical de la ASEAN (ATUC) y la Confederación de Empleadores de la ASEAN ACE, con el apoyo de ACT/EMP y ACTRAV — Organización del foro anual tripartito de alto nivel de la ASEAN sobre trabajadores migrantes, con el apoyo de la Oficina — La Oficina del Comité Técnico Especializado en Desarrollo Social, Trabajo y Empleo de la Unión Africana (STC-SDLE) refrendó la composición y el mandato del Comité tripartito ampliado sobre migración laboral de la Unión Africana que depende del STC-SDLE de nivel ministerial — Organización del Foro sobre migración laboral de la Comunidad Económica de los Estados del África Occidental (CEDEAO), que se celebró en Dakar en 2015 — Celebración de reuniones tripartitas binacionales sobre migración laboral organizadas en África y América Latina
6. Investigaciones sobre sistemas de solución de conflictos laborales y su desempeño	<ul style="list-style-type: none"> — Lanzamiento de una investigación de ámbito mundial para analizar el funcionamiento de los mecanismos y procesos de solución y prevención de conflictos, centrandó la atención en las controversias laborales individuales — Elaboración de fichas informativas y de un informe sobre las funciones de la Comisión Especial de Tratamiento de Conflictos ante la OIT (CETCOIT) y difusión de su modelo de solución de conflictos en algunas regiones de determinados países de América Latina (Colombia, Guatemala, Panamá)
Servicios técnicos y de asesoramiento en materia de políticas	
1. Fortalecimiento del papel de los actores e instituciones de diálogo social	<ul style="list-style-type: none"> — Asesoramiento en materia de políticas y asistencia técnica a los siguientes países para establecer o fortalecer instituciones de diálogo social tripartitas: Argentina, Azerbaiyán, Botswana, Burkina Faso, Chad, Georgia, India, Kenya, Lituania, Madagascar, Maldivas, Marruecos, Namibia, Omán, territorio palestino ocupado, Perú, Rwanda, Sudán, Tayikistán, Trinidad y Tabago, Túnez y Viet Nam — La Confederación General de Empresas de Marruecos (CGEM), con el apoyo de la OIT, firmó en 2013 un pacto social con los sindicatos para promover la cohesión social y el diálogo social
2. Apoyo a la participación efectiva de los interlocutores sociales en la elaboración de las leyes laborales por medio de consultas tripartitas	<ul style="list-style-type: none"> — Preparación de estudios por país para determinar las diferencias entre la legislación laboral y las normas internacionales del trabajo y servir de base para debates tripartitos sobre la reforma de la legislación laboral (ex República Yugoslava de Macedonia, Lesotho, Marruecos, Myanmar, Serbia y Viet Nam) — Diálogo social tripartito sobre la reforma de la legislación laboral con el apoyo de la OIT (Camboya, Chile, Haití, India, Jordania, Lesotho, Maldivas, Paraguay, Sri Lanka y Zambia)

Componentes y actividades	Productos
3. Asesoramiento sobre políticas basado en datos empíricos con miras a reforzar los marcos institucionales para la negociación colectiva y la cooperación en el lugar de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> — Elaboración de una guía titulada «Collective bargaining: A policy guide» para ayudar a los mandantes y especialistas a promover la negociación colectiva — Asesoramiento técnico sobre la reforma de la legislación laboral con respecto a las relaciones de trabajo y la negociación colectiva (Albania, Argelia, Armenia, Bahamas, Colombia, Egipto, El Salvador, ex República Yugoslava de Macedonia, Gabón, Grecia, Haití, India, Malí, Mongolia, Myanmar, territorio palestino ocupado, Rumania, Rwanda y Serbia) — Actividades nacionales y regionales (estudios y seminarios) para los sindicatos organizadas por ACTRAV con el fin de fortalecer el diálogo social y la negociación colectiva sobre seguridad y salud en el trabajo (SST), trabajo infantil y empleo precario en Asia y el Pacífico, África, América Latina y el territorio palestino ocupado — Apoyo a los interlocutores sociales para promover la negociación sectorial en Kenya (sector hotelero), Jordania (industria del vestido), Filipinas (sector de los servicios públicos) y Vanuatu (sector del turismo)
4. Comprensión de las repercusiones del ajuste estructural en el diálogo social en los países de la UE	<ul style="list-style-type: none"> — Contribución al informe de la CE titulado «Relaciones industriales en Europa», relacionado con el diálogo social en los Estados miembros que han recibido asistencia para mantener la estabilidad financiera — Elaboración de documentos de trabajo sobre España, Grecia, Irlanda, Italia y Portugal en los que se examina el impacto de la crisis en el diálogo social y las relaciones de trabajo, y que sirvieron de base para el volumen que se publicó en 2014
5. Asistencia a los países para la incorporación de la igualdad de género en el diálogo social	<ul style="list-style-type: none"> — Elaboración de notas técnicas sobre el diálogo social y la igualdad de género en los países de Europa y Asia Central y del G-20 (recopilación de datos para África en curso) — Elaboración de directrices para prevenir y abordar mediante el diálogo social la violencia contra las mujeres y al acoso sexual de las trabajadoras en las zonas francas industriales (ZFI) — Aprobación en 2015 del código de conducta sobre acoso sexual en el lugar de trabajo para Viet Nam, elaborado por los mandantes tripartitos — En el cuestionario de IR Data (indicadores sobre las relaciones laborales) sobre afiliación sindical y cobertura de la negociación colectiva se pedía que se facilitaran datos desglosados por sexo — Publicación en 2014 de un informe titulado «Igualdad de género en la negociación colectiva. Análisis desde la perspectiva de género de los convenios colectivos vigentes en Centroamérica y República Dominicana»
6. Mejora del acceso al sistema judicial laboral y a los organismos de solución de conflictos laborales y de su desempeño	<ul style="list-style-type: none"> — Asesoramiento en materia de políticas y asistencia técnica para establecer o reforzar los mecanismos de solución de conflictos en los siguientes países: Albania, Argelia, Bosnia y Herzegovina, Colombia, ex República Yugoslava de Macedonia, Haití, República Democrática Popular Lao, República de Moldova, Mongolia, Montenegro, Rwanda, Rumania, Serbia, República Unida de Tanzania y Viet Nam

Creación de capacidad

1. Fortalecimiento de las capacidades de los mandantes	<ul style="list-style-type: none"> — Publicación, traducción a diez idiomas y difusión en todas las regiones, como herramienta de política y formación, de una guía sobre diálogo social tripartito en el ámbito nacional para una mejor gobernanza — Organización de una academia mundial sobre diálogo social tripartito en el ámbito nacional de dos semanas de duración — Organización de un seminario regional en 2015 sobre diálogo social tripartito en el ámbito nacional para países lusófonos en colaboración con la Comunidad de Países de Lengua Portuguesa (CPLP), que tuvo como consecuencia la adopción de una declaración conjunta — Elaboración del manual de formación y la guía para formadores de la herramienta HealthWISE con el fin de promover el diálogo social en el sector de la salud; el manual y la guía han sido traducidos al chino, al francés y al portugués para su utilización en diálogos bipartitos o tripartitos en Asia, África y las Américas
--	--

Componentes y actividades	Productos
	<ul style="list-style-type: none"> — Organización de actividades de formación destinadas a los mandantes tripartitos sobre diálogo social y negociación colectiva, incluso en esferas técnicas como la SST y el VIH y el sida, en Camboya, Colombia, Côte d'Ivoire, India, Kazajstán, Kenya, Kirguistán, Myanmar, Federación de Rusia, Rwanda, Senegal, Sudáfrica, Tayikistán y Viet Nam
<p>2. Capacitación de los interlocutores sociales para que puedan participar en la elaboración de la legislación laboral</p>	<ul style="list-style-type: none"> — Preparación de un proyecto preliminar de guía práctica para la reforma de la legislación laboral — Preparación de un folleto sobre las normas internacionales del trabajo destinado a los países de América Latina para orientar a los sindicatos en la reforma de la legislación laboral
<p>3. Apoyo a los mecanismos de diálogo social en el marco de la integración regional y subregional</p>	<ul style="list-style-type: none"> — Prestación de apoyo técnico a la Comisión tripartita para el trabajo y el diálogo social (UEMOA), el Foro tripartito de diálogo social (CEDEAO) y la Comisión permanente para el diálogo social tripartito (SADC) — Con el apoyo de la OIT, en 2015 se organizó una conferencia subregional sobre diálogo social y legislación en los países de la Organización para la Armonización del Derecho Mercantil en África (OHADA)
<p>4. Promoción del diálogo social y de la participación activa de los interlocutores sociales en todo el sistema de las Naciones Unidas</p>	<ul style="list-style-type: none"> — En 2014 se organizó una reunión de alto nivel al margen de la Asamblea General para poner de relieve el potencial del tripartismo a efectos del diseño y aplicación de la nueva Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible
Formación de alianzas	
<p>1. Formación y consolidación de alianzas con instituciones y redes de política y de investigación pertinentes</p>	<ul style="list-style-type: none"> — Se firmó un Memorando de Entendimiento con la Comisión de Relaciones Laborales de Irlanda, que se sumó a los ya firmados con la Fair Work Commission de Australia (FWC) y el US Federal Mediation & Conciliation Service (FMCS) (Servicio Federal de Conciliación y Arbitraje de los Estados Unidos) — Se concertó una alianza de colaboración público-privada con H&M sobre relaciones laborales y salarios (que abarca Camboya, Etiopía y Myanmar) con el apoyo de la Agencia Sueca de Cooperación Internacional para el Desarrollo (ASDI) — Fortalecimiento de la cooperación con Eurofound: Eurofound participó en las investigaciones de la OIT sobre diálogo social y recuperación de la crisis; la Oficina participó en el Grupo de expertos del proyecto de Eurofound sobre la negociación colectiva en el siglo XXI — Fortalecimiento de las redes de investigación mediante alianzas con la Labour Law Research Network (red de investigación en derecho del trabajo), ILERA, la Sociedad Internacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social (SIDTSS) y otras instituciones de investigación (por ejemplo, JILPT)

¹ Véase el documento GB.326/POL/8. ² www.ilo.org/ilostat. ³ <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=978>.