

Revista Internacional y Comparada de

**RELACIONES
LABORALES Y
DERECHO
DEL EMPLEO**

Escuela Internacional de Alta Formación en Relaciones Laborales y de Trabajo de ADAPT

Comité de Gestión Editorial

Alfredo Sánchez-Castañeda (*México*)

Michele Tiraboschi (*Italia*)

Directores Científicos

Mark S. Anner (*Estados Unidos*), Pablo Arellano Ortiz (*Chile*), Lance Compa (*Estados Unidos*), Jesús Cruz Villalón (*España*), Luis Enrique De la Villa Gil (*España*), Jordi Garcia Viña (*España*), Adrián Goldin (*Argentina*), Julio Armando Grisolia (*Argentina*), Óscar Hernández (*Venezuela*), María Patricia Kurczyn Villalobos (*México*), Lourdes Mella Méndez (*España*), Antonio Ojeda Avilés (*España*), Barbara Palli (*Francia*), Juan Raso Delgue (*Uruguay*), Carlos Reynoso Castillo (*México*), Raúl G. Saco Barrios (*Perú*), Alfredo Sánchez-Castañeda (*México*), Malcolm Sargeant (*Reino Unido*), Michele Tiraboschi (*Italia*), Anil Verma (*Canada*), Marcin Wujczyk (*Polonia*)

12

Comité Evaluador

Henar Alvarez Cuesta (*España*), Fernando Ballester Laguna (*España*), Francisco J. Barba (*España*), Ricardo Barona Betancourt (*Colombia*), Esther Carrizosa Prieto (*España*), M^a José Cervilla Garzón (*España*), Juan Escribano Gutiérrez (*España*), Rodrigo Garcia Schwarz (*Brasil*), José Luis Gil y Gil (*España*), Sandra Goldflus (*Uruguay*), Djamil Tony Kahale Carrillo (*España*), Gabriela Mendizábal Bermúdez (*México*), David Montoya Medina (*España*), María Ascensión Morales (*México*), Juan Manuel Moreno Díaz (*España*), Pilar Núñez-Cortés Contreras (*España*), Eleonora G. Peliza (*Argentina*), Salvador Perán Quesada (*España*), María Salas Porras (*España*), José Sánchez Pérez (*España*), Alma Elena Rueda (*México*), Esperanza Macarena Sierra Benítez (*España*)

Comité de Redacción

Omar Ernesto Castro Güiza (*Colombia*), María Alejandra Chacon Ospina (*Colombia*), Silvia Fernández Martínez (*España*), Paulina Galicia (*México*), Noemi Monroy (*México*), Juan Pablo Mugnolo (*Argentina*), Lavinia Serrani (*Italia*), Carmen Solís Prieto (*España*), Marcela Vigna (*Uruguay*)

Redactor Responsable de la Revisión final de la Revista

Alfredo Sánchez-Castañeda (*México*)

Redactor Responsable de la Gestión Digital

Tomaso Tiraboschi (*ADAPT Technologies*)

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

María Elisa CUADROS GARRIDO*

RESUMEN: El tripartismo es un principio básico de la OIT de organización de las relaciones laborales, que ha sido clave desde sus orígenes y constituye uno de sus mayores aciertos. La OIT desde hace años tiende a lo que se ha venido a denominar la jerarquización de los convenios a través de la promoción de los principios y derechos fundamentales en el trabajo por medio de la campaña de ratificación de los convenios fundamentales y de gobernanza. El Convenio n. 144 sobre la consulta tripartita, de 1976, como convenio de gobernanza, se considera un instrumento prioritario por su importancia para el funcionamiento de las normas internacionales del trabajo. Dentro de tal política durante el año 2019, ha pretendido que el Convenio n. 144 alcance la integridad de ratificaciones de los Estados miembro. La realidad es que se ha logrado un 78% de ratificaciones por lo que es del todo presumible que no se consiga finalmente tal objetivo. Por ello se invita a la reflexión la conveniencia de reconducir la situación a través de otros instrumentos vinculados.

Palabras clave: Tripartismo, convenio gobernanza, ratificación universal.

SUMARIO: 1. Evolución del tripartismo en la OIT. 2. Contenido del Convenio. 2.1. Ámbito de aplicación y definiciones. 2.2. Derechos y obligaciones. 2.3. Medios y métodos de aplicación y de control. 2.4. Disposiciones adicionales. 3. La llamada al diálogo social. 4. Reflexiones conclusivas. 5. Bibliografía.

* Profesora ayudante doctor, Derecho del Trabajo, Universidad de Murcia.

Tripartite Consultation (International Labour Standards) Convention 1976 (No. 144)

ABSTRACT: Tripartism is a basic principle of the ILO for the organization of labour relations, which has been key since its origins and constitutes one of its greatest successes. The ILO has for years tended to what has come to be called the hierarchy of conventions through the promotion of fundamental principles and rights at work through the campaign of ratification of fundamental and governance conventions. Convention No. 144 on the tripartite consultation of 1976, as a governance agreement, is considered a priority instrument because of its importance for the operation of international labour standards. Within this policy during the year 2019, it has claimed that Convention No. 144 achieve the integrity of ratifications of the Member States. The reality is that 78% ratifications have been achieved, so it is entirely presumable that such an objective is not finally achieved. Therefore, the convenience of redirecting the situation through other related instruments is invited to reflection.

Key Words: Tripartism, governance convention, universal ratification.

1. Evolución del tripartismo en la OIT

Uno de los grandes aciertos de la OIT se encuentra en su composición, integrada por representaciones gubernamentales y por los agentes sociales¹. El es Un principio básico de la OIT de organización de las relaciones laborales, es el tripartismo² que ha sido clave desde sus orígenes³, ya que la referencia expresa al término se encuentra en el propio Tratado Constitutivo de la Organización Internacional del Trabajo⁴. Asimismo, es un elemento diferenciador *sui generis*, ya que la promoción de un modelo social de tripartito de progreso social constituye uno de los aspectos que sustanciales característicos de la OIT que la diferencia de otras organizaciones internacionales⁵.

Con la llamada *Declaración de Filadelfia*⁶, tras la Segunda Guerra Mundial, la OIT se consolida como el organismo internacional por antonomasia, mediante la cual se reunieron los delegados de los 41 estados miembros, que reafirmaron los principios fundamentales sobre los cuales estaba basada la OIT, y ampliaron su campo de acción estableciendo las bases de

¹ Las razones que confluyeron en la génesis y creación de la OIT (humanitarias o filantrópicas, estratégicas o políticas, económicas o productivas, técnicas o jurídicas) sirven para respaldar su actual existencia. En el caso de que no existiera este organismo probablemente habría que erigirlo y ponerlo en marcha *Vid.* A.V. SEMPERE NAVARRO, *Sobre la OIT y su acción normativa*, en *Revista Doctrinal Aranzadi Social*, 2002, n. 15.

² En puridad es inexacto utilizar el término tripartismo ya que el número de concurrentes no es similar para cada uno de los tres estamentos. Pero el uso es del todo generalizado en esta materia.

³ A diferencia de los movimientos revolucionarios de principios del siglo XX, la OIT apostó por reunir a los trabajadores, empresarios y gobiernos a nivel internacional, no para confrontarlos, sino para unirlos en la búsqueda de principios comunes que redundaran en beneficio de la colectividad. *Vid.* J.L. GIL Y GIL, *Globalización y empleo: Propuestas de la OIT para un desarrollo sostenible*, en *Revista Doctrinal Aranzadi Social*, 2014, n. 11.

⁴ Art. 393, parte XIII, del Tratado de Versalles de 28 de junio de 1919, que recoge que la Oficina Internacional del Trabajo estará compuesta por un consejo de administración de 24 personas, de las cuales 12 representarán a los gobiernos, seis a los patrones y seis a los empleados.

⁵ J.L. GIL Y GIL, [La dimensión social de la globalización en los instrumentos de la OIT](#), en *esta Revista*, 2017, vol. 5, n. 1.

⁶ La Conferencia General de la OIT, congregada en Filadelfia en su vigésima sexta reunión, aprobó la mencionada Declaración el 10 de mayo de 1944. En 1946 la Declaración de Filadelfia se anexó a la Constitución de la OIT y desde entonces ha servido de inspiración a otros instrumentos internacionales, sirva de ejemplo la Declaración Universal de Derechos Humanos aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 10 de diciembre de 1948.

un *nuevo contrato social*⁷. A partir de este momento, en la postguerra mundial se inicia una segunda etapa en la OIT, en la que nacieron los convenios más relevantes⁸.

Con respecto a la materia que nos ocupa, en la *Declaración de Filadelfia*, se insistió en que se debía procurar alcanzar la gobernanza mediante un régimen tripartito el que los representantes de los trabajadores y de los empleadores, colaborando en un pie de igualdad con los representantes de los gobiernos, debían participar en discusiones libres y en decisiones de carácter democrático, a fin de promover el bienestar común.

Dentro de esta segunda etapa se adoptaron importantes normas internacionales del trabajo para fomentar el tripartismo con el objetivo de promover el diálogo entre los gobiernos, los representantes de los empleadores y los representantes de los trabajadores, a saber, la Recomendación sobre la consulta (ramas de actividad económica y ámbito nacional), 1960 (núm. 113)⁹, el Convenio sobre la consulta tripartita 1976,

⁷ Mediante el contrato social, se dignifica el trabajo humano ya que no puede ser considerado algo meramente material, se afirma que la lucha contra la necesidad merece un esfuerzo internacional. En lo que luego se conoce como el Espíritu de Filadelfia, se enumeraron cuatro principios fundamentales sobre la dignidad humana: 1) el trabajo no es una mercancía; 2) la libertad de expresión y de asociación son esenciales; 3) la pobreza en cualquier lugar constituye un peligro para la prosperidad en cualquier parte del mundo; 4) la guerra contra las carencias se debe desatar con vigor implacable. Cabe destacar en aquel momento el papel protagonista e inspirador de Estados Unidos a la cabeza de la OIT, recogían la expresión del presidente Franklin D. Roosevelt *freedom from want* que sirvió para legislar por primera vez en materia de seguridad social en el país americano. El *Discurso de las Cuatro Libertades (Four Freedoms speech)* fue pronunciado por Roosevelt cuando se dirigía al Congreso en el debate del Estado de la Unión el 6 de enero de 1941 (el discurso pretendía preparar al país para intervenir en la Segunda Guerra Mundial definiendo las metas ideológicas del inminente conflicto contra los estados totalitarios). El *Discurso de las Cuatro Libertades*, sintetizó las libertades humanas fundamentales: libertad de expresión (*freedom of speech*), libertad de culto o creencias (*freedom of worship*), libertad de vivir sin penuria (*freedom from want*) y libertad de vivir sin miedo (*freedom from fear*). Las dos primeras libertades, estaban ya recogidas en la Primera Enmienda a la Constitución de los Estados Unidos, la tercera y la cuarta supusieron una novedad, pues implicaban la apertura a los derechos sociales y económicos. A parte de ser determinantes para la *Declaración de Filadelfia*, las cuatro libertades, fueron el pilar que dio lugar a la Declaración de Derechos Humanos de 1948 y al Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos de 1966, por ejemplo.

⁸ Se sitúan tras cinco de los ocho convenios fundamentales que son los siguientes: Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98), Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100), Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105) Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111).

⁹ Instrumento aprobado en Ginebra por el pleno de la Conferencia General de la OIT el

(núm. 144)¹⁰ y la Recomendación sobre la consulta tripartita (actividades de la OIT), 1976 (núm. 152)¹¹.

Posteriormente podemos hablar de una tercera etapa en la OIT caracterizada por la *jerarquización de los convenios*, que se produce a partir de la Declaración de la OIT relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el trabajo de 1998¹² y que consiste en priorizar la ratificación de algunos convenios sobre otros; la OIT considera como un objetivo prioritario la promoción de los principios y derechos fundamentales en el trabajo a través de la campaña de ratificación de los convenios fundamentales, los convenios de gobernanza y convenios técnicos. Tal interés no consiste en establecer jerarquía formal, sino en marcar ciertas pautas de aproximación a los estándares mínimos¹³, dejando la mayor parte de instrumentos normativos a la consideración de segundo nivel como convenios ordinarios¹⁴.

Respecto a la jerarquización de los convenios cabe resaltar dos aspectos esenciales: por un lado, unos principios reconocidos como fundamentales dentro y fuera de la Organización¹⁵, todos los miembros, aunque no hayan reconocido los convenios calificados como fundamentales tienen el compromiso que deriva de su mera pertenencia a la OIT de respetar, promover y hacer realidad de buena fe y de conformidad con la constitución de la OIT los principios a los derechos fundamentales que son objeto de esos convenios¹⁶; por otro lado, una estructuración en

20 de junio de 1960, en la 44ª Reunión.

¹⁰ Aprobado en Ginebra por el pleno de la Conferencia General de la OIT el 21 de junio de 1976, en la 61ª Reunión.

¹¹ Instrumento aprobado en Ginebra por el pleno de la Conferencia General de la OIT el 21 de junio de 1976, en la 61ª Reunión. La Recomendación núm. 152, proporciona orientaciones complementarias al Convenio, a saber: creación de una comisión específicamente encargada de los asuntos relacionados con las actividades de la OIT; intermediación de un organismo con competencia general en el ámbito económico, social o laboral; intermediación de varios organismos especialmente encargados de materias específicas, etc.

¹² OIT, *Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento*, adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo en su 86ª Reunión, Ginebra, 18 de junio de 1998.

¹³ T. USHAKOVA, *La cooperación de las organizaciones internacionales para la promoción de los estándares laborales en el contexto de la crisis: el papel de la OIT*, en *Revista de Información Laboral*, 2014, n. 4.

¹⁴ A. OJEDA AVILÉS, *Del mundialismo a la globalización. Un balance de los Convenios OIT y su proyección futura*, en *Revista de Trabajo y Seguridad Social*, 2019, n. 434, p. 32.

¹⁵ *Idem*.

¹⁶ 1) libertad de asociación y libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva; 2) eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio; 3) la abolición efectiva del trabajo infantil; 4) la eliminación de la

vertical de los Convenios que lleva a promocionar los convenios fundamentales, los convenios de gobernanza y convenios técnicos sobre el resto de convenios ordinarios¹⁷.

El Convenio 144 sobre consultas tripartitas para promover la aplicación de las normas internacionales del trabajo está catalogado desde la *Declaración sobre la Justicia Social para una Globalización Equitativa, de 2008*¹⁸ como convenio de gobernanza¹⁹ por parte del consejo de Administración de la OIT, por considerarse un instrumento prioritario por su importancia para el funcionamiento de las normas internacionales del trabajo.

El diálogo social se erige así en un instrumento clave de la “gobernanza” o coparticipación en ámbitos socio-laborales, y se vincula, no solamente con la ampliación de los cauces de participación ciudadana en lo “público”, sino como un instrumento de mejora de la productividad y de competitivas de las economías, propiciando un reparto de la riqueza más equitativo (instrumento para el diseño e implementación de políticas sociales redistributivas). Los procesos de globalización también reclaman de instrumentos de consenso social para abordar la reestructuración permanente de los mercados y por ende, de las organizaciones

discriminación en materia de empleo y ocupación. *Vid.* J.F. LOUSADA AROCHENA, R.P. RON LATAS, *La integración del trabajo decente de la organización internacional del trabajo dentro de los objetivos de desarrollo sostenible de Naciones Unidas (agenda 2030)*, en *Revista Española de Derecho del Trabajo*, 2018, n. 211.

¹⁷ *Idem.*

¹⁸ Esta declaración señala que el Convenio núm. 144 es uno de los cuatro instrumentos que más importancia reviste desde el punto de vista de la gobernanza, dentro de la rúbrica II Acción por parte de la Organización para prestar asistencia a sus Miembros, en el apartado sobre Administración, recursos y relaciones exteriores, A, vi), el Anexo sobre el seguimiento de la Declaración de 2008 indica que las medidas que adopte la OIT deberían tener en cuenta la necesidad de velar por «la elaboración, actualización y promoción de la lista de normas que revistan mayor importancia en relación con la gobernanza».

¹⁹ Los otros convenios de gobernanza de la OIT son el Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81), el Convenio sobre la política del empleo, 1964 (núm. 122), y el Convenio la inspección del trabajo (agricultura), 1969 (núm. 129). Los convenios de gobernanza preceden al resto de instrumentos técnicos y se sitúan tras los ocho convenios fundamentales que son los siguientes: Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29), Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98), Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100), Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105), Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111), Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138), y Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182).

productivas²⁰.

En el Plan de acción (2010-2016)²¹ para la ratificación generalizada y la aplicación efectiva de los convenios de gobernanza la OIT indica que «la promoción constante del trabajo decente^[22] requiere crear potencial e instituciones nacionales capaces de promover el empleo, amén de fortalecer los sistemas nacionales a fin de garantizar el cumplimiento de las normas del trabajo, en particular mediante la inspección del trabajo y consultas tripartitas».

Por otro lado, cabe destacar que el Plan de Acción adoptado por el Consejo de Administración de la OIT en octubre de 2013²³ incluye el Convenio núm. 144 en la lista de normas internacionales del trabajo que debe promover la Oficina.

También merece destacarse, la [*Resolución sobre el avance de la justicia social mediante el trabajo decente*](#)²⁴, adoptada en la reunión de 2016 de la Conferencia Internacional del Trabajo, que exhorta a los Estados Miembros a «intensificar las acciones con miras a lograr la ratificación y aplicación progresiva de los convenios fundamentales y de gobernanza».

La [*Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social*](#) (Declaración sobre las Empresas Multinacionales) de la OIT, revisada por el Consejo de Administración de la OIT en marzo de 2017, pretendió alentar a los países a que designaran puntos focales nacionales sobre una base tripartita (conforme a la orientación que proporciona el

²⁰ J.A. FERNÁNDEZ AVILÉS, *La integración del diálogo social en la Administración del Trabajo (la perspectiva del Derecho Internacional del Trabajo)*, en *Temas Laborales*, 2010, n. 105, pp. 88-89.

²¹ Adoptado por el Consejo de Administración de la OIT en su 306ª Sesión (noviembre 2009).

²² El trabajo decente según la OIT significa trabajo con contrato, salario digno, protección social básica y derechos sindicales, incluido el dialogo social. *Vid.* S. MORÁN BLANCO, *El trabajo decente en la UE: políticas y normas*, en *Nueva Revista Española de Derecho del Trabajo*, 2018, n. 206.

²³ OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO, [*Hacia una ratificación universal del Convenio no. 144 sobre la consulta tripartita para el Centenario de la OIT en 2019*](#).

²⁴ La Declaración de la OIT sobre la Justicia Social para una Globalización Equitativa, adoptada por unanimidad en la reunión de 2008 de la Conferencia Internacional del Trabajo, institucionaliza el concepto de *trabajo decente* desarrollado por la OIT desde 1999, y lo realza como piedra angular de las políticas de la organización para alcanzar sus objetivos constitucionales. *Vid.* J.L. GIL Y GIL, *Globalización y empleo: Propuestas de la OIT para un desarrollo sostenible*, cit. El término trabajo decente «busca agrupar bajo un paraguas todos los elementos de un desarrollo económico y social armónico, del cual las reglas las reglas laborales protectoras son componente esencial. Decente significa actuar de modo conveniente y apropiado: conviene proteger el trabajo, tomando debidamente en cuenta los intereses de las empresas y la economía en general». *Vid.* J.M. SERVAIS, *El trabajo decente: la visión de la OIT y su puesta en práctica*, en *Relaciones Laborales*, 2012, n. 15-18, p. 145.

Convenio núm. 144) para promover la aplicación de la Declaración sobre las Empresas Multinacionales y sus principios, cuando se considerara oportuno en el contexto nacional.

2. Contenido del Convenio

El Convenio núm. 144 ofrece orientaciones a los Estados Miembros sobre cómo asegurar consultas tripartitas efectivas respecto a las normas internacionales del trabajo y otras actividades relacionadas con la OIT.

Ya en el año 1976 Giménez Chornet, señaló que el Convenio núm. 144, suponía una innovación al extender al plano nacional el principio del tripartidismo, reconociendo y potenciando el papel de las organizaciones representativas, exigiendo la necesidad de poner en práctica procedimientos que aseguraran consultas efectivas entre los clásicos partenaires sociales con la suficiente flexibilidad para determinar la naturaleza y forma de dichos procedimientos en cada país en función de la práctica nacional²⁵.

2.1. Ámbito de aplicación y definiciones

En esta primera parte del Convenio se especifican el tema objeto del instrumento y se realizan algunas definiciones pertinentes:

- el artículo 1 define qué se entiende por el concepto organizaciones más representativas que se considera que son las formadas por empleadores y trabajadores, que sean independientes, es decir, que gocen del derecho a la libertad sindical y de asociación. La elección de quién forma parte de tales organizaciones es discrecional por parte de cada Estado que deberá llevar a cabo tal selección conforme a las reglas de la buena fe. Una vez elegida la organización corresponde a ella misma elegir libremente la persona que la representará en las consultas;
- el artículo 2.1 delimita lo que supone por parte de un país el hecho de ratificar el Convenio 144, ello implica poner en práctica consultas tripartitas sobre determinadas materias especificadas en el art. 5.1 del Convenio.

Además, figura una disposición que autoriza a los Estados Miembros a especificar el alcance de las obligaciones que asumirán cuando ratifiquen el

²⁵ E. GIMÉNEZ CHORNET, *Una nueva dimensión del tripartismo. El convenio núm. 144 y la Recomendación núm. 152 de la O.I.T.*, en *Revista de Trabajo*, 1976, n. 53, pp. 5-8.

instrumento²⁶.

2.2. Derechos y obligaciones

Esta segunda parte es el núcleo duro pues en ella reside el contenido fundamental del convenio.

En primer lugar, los derechos del tripartito, se encuentran regulados en el artículo 3 que recoge la forma de elegir a los representantes de los empleadores y de los trabajadores que serán elegidos libremente por sus organizaciones representativas (3.1) y de manera igualitaria (3.2) Tales principios de libertad e igualdad constituyen unos de los aspectos fundamentales del Convenio. Cabe matizar que la igualdad que se predica no es numérica, sino que lo que se quiere decir es que ha de otorgarse igual importancia a los puntos de vista de cada una de las partes empleados y empresarios.

Seguidamente, el art. 4.1 especifica que la autoridad competente será responsable de los servicios administrativos de apoyo a los procedimientos previstos en el Convenio. El art. 4.2 recoge que celebrarán acuerdos entre la autoridad competente y las organizaciones representativas, para financiar la formación que puedan necesitar los participantes en estos procedimientos.

A continuación, el artículo 5 del convenio regula otro aspecto fundamental que es el contenido de los temas que pueden ser objeto de consultas por parte de las autoridades competentes de los Estados Miembros. Generalmente la finalidad de la consulta será el logro de un consenso, pero si no se obtiene se oirán todas las opiniones, y en última instancia es el gobierno de cada Estado quien tomará la decisión si no hay acuerdo. Las organizaciones de empleadores y trabajadores tampoco están obligadas a acatar lo que considere su gobierno, pueden hacer llegar sus opiniones disidentes a la OIT. El art. 5 recoge cinco temas que son las siguientes normas internacionales:

- los puntos del orden del día de la Conferencia de la OIT²⁷;

²⁶ El trámite para llevar a cabo dicha ratificación se llevará a cabo por parte de cada país en virtud de lo que especifique su regulación interna; *vid.* art. 1.2: «La naturaleza y la forma de los procedimientos a que se refiere el párrafo 1 de este artículo deberán determinarse en cada país de acuerdo con la práctica nacional, después de haber consultado a las organizaciones representativas, siempre que tales organizaciones existan y donde tales procedimientos aún no hayan sido establecidos».

²⁷ Las reglas aplicables en relación con el orden del día de las reuniones de la Conferencia Internacional del Trabajo se recogen en la Constitución de la OIT, el Reglamento de la

- la presentación a las autoridades nacionales de los nuevos convenios y recomendaciones adoptados por la OIT, para que su eventual ratificación y/o aplicación²⁸;
- el nuevo examen de convenios no ratificados y de recomendaciones a las que no se haya dado aún efecto para promover su ratificación y/o su aplicación²⁹;
- las memorias que han de presentarse a la OIT sobre los convenios ratificados³⁰;
- las propuestas de denuncia de convenios ratificados³¹.

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

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

La introducción de procedimientos para garantizar la celebración de consultas con efectos es uno de los aspectos esenciales del Convenio y tal práctica ha de concretarse de acuerdo con lo regulado en cada país conforme a su normativa interna.

En consecuencia, se otorga una amplia libertad a los gobiernos para determinar las formas de consulta que consideren más oportunas, en concierto con las organizaciones de empleadores y de trabajadores ya que no se requiere ningún mecanismo institucional específico³². Dada esa

Conferencia Internacional del Trabajo y el Reglamento del Consejo de Administración. El orden del día de las reuniones de la Conferencia consta de puntos inscritos de oficio y de puntos técnicos. *Vid.* OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO, [Orden del día de la Conferencia Internacional del Trabajo](#), Consejo de Administración, 334ª Reunión, 2018, GB.334/INS/2/1.

²⁸ Este requisito presente la Constitución de la OIT, debe cumplirse previa consulta de organizaciones de empleadores y de trabajadores.

²⁹ El nuevo examen ha de llevarse a cabo a intervalos adecuados, que se determinarán en base a la práctica nacional de cada Estado Miembro.

³⁰ Al ratificar un convenio los Estados asumen la obligación de presentar informes periódicos o memorias sobre su aplicación en la legislación y en la práctica.

³¹ Antes de proceder a la determinación de denunciar un convenio es conveniente que el Gobierno del Estado miembro celebre consultas con las organizaciones representativas.

³² Las posibilidades son múltiples, sirvan de ejemplo, una comisión *ad hoc* para ocuparse de las actividades de la OIT, una entidad con competencias generales en los campos económico, social o laboral, comunicaciones por escrito, o comisiones y reuniones especiales. Las consultas suelen llevarse a cabo en un marco institucional y la forma más extendida de procedimiento de consulta institucional se practica en los organismos

amplia flexibilidad:

- los procedimientos pueden ser modificados por los gobiernos, previa celebración de consultas eficaces con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores;
- cualquiera de las partes puede solicitar que se examinen los procedimientos de celebración de consulta;
- la frecuencia con la que suelen establecerse las consultas es de un año y en ellas no es preciso que se traten los cinco aspectos analizados anteriormente, el aspecto más frecuente que se suele tratar versa sobre la aplicación efectiva del convenio.

2.3. Medios y métodos de aplicación y de control

La única disposición de procedimiento relativas a la aplicación del Convenio en sentido amplio se encuentra en el art. 6 que establece la posibilidad de elaborar un informe anual (conviene que lo sea, pero no se exige que tenga una forma precisa) sobre los procedimientos. Como observamos, tal potestad no es imperativa sino potestativa.

Por otro lado, se prevé la posibilidad de arbitrar apoyo administrativo y formación para aquellos participantes en las consultas, pero el Convenio no determina un requisito específico en materia de formación³³. El apoyo administrativo incluye la puesta a disposición de salas de reunión, el envío de la correspondencia y servicios de secretaría.

2.4. Disposiciones adicionales

La parte última del Convenio que contiene las disposiciones finales está considerablemente normalizada³⁴, en ella se tratan los siguientes aspectos:

encargados específicamente de las cuestiones relativas a la OIT. En algunos países, como Dinamarca y Suecia, algunos de estos organismos fueron establecidos incluso antes de la ratificación del Convenio núm. 144. En otros, como Egipto, Estados Unidos, Estonia, Malawi y Uruguay, las comisiones consultivas especiales se crearon al ratificarse el Convenio. *Vid.* la [Ratificación del C144 – Convenio sobre la consulta tripartita \(normas internacionales del trabajo\), 1976 \(núm. 144\)](#).

³³ En algunos estados miembro no se ha considerado impartir formación específica, como España y Estados Unidos, mientras que en otros como Suecia y Australia sí. Si los miembros la solicitan tal formación la OIT ha de colaborar en tal tarea. *Vid.* OIT, [Promover la consulta tripartita: Ratificación y aplicación del Convenio núm. 144](#), 2011, p. 9 del original impreso.

³⁴ Las disposiciones finales habituales suelen ser añadidas por el Comité de Redacción de

- carácter vinculante, vigencia, denuncia y revisión;
- entrada en vigor del convenio que será tras 12 meses después de que la ratificación por parte del Estado miembro haya sido registrada (art. 8). Actualmente, dos países se encuentran en fase de transición por haber transcurrido menos de un año desde la ratificación, tales estados son Malta y Samoa³⁵;
- opciones de denunciar el convenio. Se establece tal potestad dentro del espacio temporal de 10 años de la entrada en vigor de este por parte del Estado miembro (art. 9);
- igual autenticidad de los textos en francés e inglés (art. 14);
- función de la Oficina Internacional del Trabajo:
 - a) en cuanto a la notificación de todas las ratificaciones a los Estados Miembros y a las Naciones Unidas las ratificaciones formales del Convenio 144 serán comunicadas al director general de la OIT (art. 7) y este por su parte notificará a todos los miembros de la OIT (art. 10); se establece el deber de comunicación formal del Director General de la Oficina Internacional del Trabajo al Secretario General de las Naciones Unidas, toda la información existente sobre todas las ratificaciones, declaraciones y actas de denuncia que hayan registrado (art. 11);
 - b) a discreción de la Oficina de la OIT se elaborará cuando se estime pertinente una memoria sobre la aplicación del Convenio, y considerará la conveniencia de incluir en el orden del día de la Conferencia la cuestión de su revisión total o parcial (art. 12);
- función del Consejo de Administración:
 - a) en materia de control de la aplicación del convenio, tal potestad se encuentra regulada en el art. 12 y consiste en presentar a la Conferencia una memoria sobre la aplicación del Convenio y en su caso la determinación de la conveniencia de incluir en el orden del día la cuestión de su revisión total o parcial;
 - b) si la Conferencia adopta un nuevo Convenio que implique una revisión total o parcial del Convenio 144 y es ratificado por un Estado miembro, tal decisión que se considera efectiva una vez entre en vigor el nuevo convenio supone ipso iure la denuncia del Convenio 144. El Convenio 144 continuará vigente para los Estados que no hayan ratificado ese nuevo convenio incompatible o

la Conferencia cuando éste prepara el texto definitivo para su adopción por la Conferencia.

³⁵ Malta ratificó el 14 de febrero de 2019 y Samoa el 5 de diciembre de 2018. *Vid.* la [Ratificación del C144 – Convenio sobre la consulta tripartita \(normas internacionales del trabajo\), 1976 \(núm. 144\)](#), cit.

bien que lo hayan ratificado, pero no haya entrado en vigor (art.14).

3. La llamada al diálogo social

Según la OIT, el diálogo social incluye todos los tipos de negociación, consulta o simple intercambio de información entre representantes de los gobiernos, los empresarios y los trabajadores sobre cuestiones de interés común relativas a la política económica y social. También puede presentarse bajo la forma de un proceso tripartito, en el que el gobierno participa oficialmente en el diálogo, o de relaciones bipartitas entre los sindicatos y las organizaciones empresariales. El diálogo social se considera como una estructura y un proceso que puede ayudar a resolver cuestiones económicas y sociales importantes, promover el buen gobierno, favorecer la paz y la estabilidad social, y estimular la economía³⁶. En consecuencia, el tripartismo puede entenderse como un factor positivo y de legitimación para la adopción de medidas que repercutan en la profundización de la justicia social: traslada al ámbito institucional la idea de diálogo social y fomenta el consenso o la búsqueda de amplias mayorías en la toma de decisiones.

El diálogo social es una herramienta esencial para avanzar en la promoción de la *Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible*³⁷, cuya aplicación requiere del compromiso activo de los actores tripartitos: los gobiernos y las organizaciones de empleadores y de trabajadores. El diálogo social reviste especial importancia para los siguientes Objetivos de Desarrollo Sostenible:

- Objetivo n. 1, *Fin de la pobreza*;
- Objetivo n. 5, *Igualdad de Género*;
- Objetivo n. 8, *Trabajo Decente y Crecimiento económico*;
- Objetivo n. 10, *Reducción de las desigualdades*;
- Objetivo n. 16, *Paz, justicia e instituciones sólidas*.

³⁶ J.L. GIL Y GIL, *Trabajo decente y reformas laborales*, en *Revista Derecho Social y Empresa*, 2017, n. 7.

³⁷ La Agenda 2030 abarca las tres dimensiones de la sostenibilidad: económica, social y medioambiental. Está constituida por 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) que se basarán en los progresos alcanzados a través de los Objetivos de Desarrollo del Milenio. La Agenda 2030 para el desarrollo sostenible coloca en su centro a las personas y el planeta y proporciona a la comunidad internacional el ímpetu que necesita para trabajar unida a fin de abordar los enormes desafíos que enfrenta la humanidad, incluyendo los relacionados con el mundo del trabajo. *Vid.* NACIONES UNIDAS, [*Transformar nuestro mundo: la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible*](#), Resolución aprobada por la Asamblea General el 25 de septiembre de 2015.

La consecución de tales objetivos quizás se pueda alcanzar a través de otros instrumentos vinculados entre los agentes sociales a nivel internacional como son los *acuerdos marcos globales*³⁸, pues la OIT reconoce que para lograr la efectiva consecución de tales objetivos se precisa una financiación adecuada y para ello se requiere aumentar los recursos financieros así como buscar recursos de fuentes no tradicionales.

4. Reflexiones conclusivas

En la actualidad, la promoción de la ratificación del Convenio núm. 144 es una prioridad pues existía la pretensión de alcanzar la universalidad de ratificaciones por parte de los estados miembro en el centenario de la OIT. Pero la realidad dista de tal *desideratum* ya que, a julio de 2019, el Convenio núm. 144 ha sido ratificado por 146 países miembros, lo que representa un 78 por ciento de los 187 Estados Miembros de la OIT³⁹. Si realizamos una lectura de la lista de ratificaciones por continentes, observamos cómo Asia es la que posee el número más bajo de ratificaciones de convenios a pesar de que los asiáticos son los líderes de la economía mundial⁴⁰.

Por todo lo afirmado anteriormente, podríamos cuestionarnos el papel de la OIT como protagonista por sufrir una crisis institucional por múltiples causas (ralentización normativa pues ha decrecido el número de instrumentos jurídicos adoptados en cada sesión⁴¹, efecto transversal de la globalización⁴²), por la que incluso podríamos afirmar que la ha relegado a actora de reparto. Uno de los motivos guarda relación con el tema objeto de estudio y es la polarización de posiciones entre los mandatos tripartitos del sector trabajador y del sector empleador, ya que la posición de la

³⁸ Los Acuerdos Marco Globales suscritos por las Federaciones Sindicales Internacionales con empresas multinacionales son una efectiva expresión de negociación y acuerdos transnacionales. Suponen un avance cualitativo en relación con los Códigos de Conducta decididos unilateralmente, al establecer no sólo los contenidos de los compromisos empresariales de Responsabilidad Social, sino sobre todo los mecanismos de intervención sindical para hacerlos efectivos. *Vid.* I. BOIX LUCH, *En la Globalización: ¿sindicalismo global?*, en *Arxiu de Ciències Socials*, 2017, n. 35-37, p. 157.

³⁹ [Ratificación del C144 – Convenio sobre la consulta tripartita \(normas internacionales del trabajo\), 1976 \(núm. 144\)](#), cit.

⁴⁰ [Ratificaciones de Convenios fundamentales por región](#).

⁴¹ J. BONET PÉREZ, *El sistema de control de la organización Internacional del Trabajo OIT y la Interpretación de los Convenios de la OIT: Aproximación Jurídica a una crisis institucional*, en *Revista Electrónica de Estudios Internacionales*, 2013, n. 26, pp. 3-4 del original impreso.

⁴² A. OJEDA AVILÉS, *op. cit.*

patronal presenta un mayor grado de contraposición de intereses que en el pasado frente a la clase trabajadora, así como demuestra una mayor fortaleza para defender sus puntos de vista, por lo que se dificulta la construcción del consenso del tripartito. Quizás, la solución pueda residir en potenciar la figura de otros instrumentos vinculados como los acuerdos marco globales.

5. Bibliografía

BOIX LUCH I., *En la Globalización: ¿sindicalismo global?*, en *Arxiu de Ciències Socials*, 2017, n. 35-37

BONET PÉREZ J., *El sistema de control de la organización Internacional del Trabajo OIT y la Interpretación de los Convenios de la OIT: Aproximación Jurídica a una crisis institucional*, en *Revista Electrónica de Estudios Internacionales*, 2013, n. 26

FERNÁNDEZ AVILÉS J.A., *La integración del diálogo social en la Administración del Trabajo (la perspectiva del Derecho Internacional del Trabajo)*, en *Temas Laborales*, 2010, n. 105

GIL Y GIL J.L., *Globalización y empleo: Propuestas de la OIT para un desarrollo sostenible*, en *Revista Doctrinal Aranzadi Social*, 2014, n. 11

GIL Y GIL J.L., [La dimensión social de la globalización en los instrumentos de la OIT](#), en [Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo](#), 2017, vol. 5, n. 1

GIL Y GIL J.L., *Trabajo decente y reformas laborales*, en *Revista Derecho Social y Empresa*, 2017, n. 7

GIMÉNEZ CHORNET E., *Una nueva dimensión del tripartismo. El convenio núm. 144 y la Recomendación núm. 152 de la O.I.T.*, en *Revista de Trabajo*, 1976, n. 53

LOUSADA AROCHENA J.F., RON LATAS R.P., *La integración del trabajo decente de la organización internacional del trabajo dentro de los objetivos de desarrollo sostenible de Naciones Unidas (agenda 2030)*, en *Revista Española de Derecho del Trabajo*, 2018, n. 211

MORÁN BLANCO S., *El trabajo decente en la UE: políticas y normas*, en *Nueva Revista Española de Derecho del Trabajo*, 2018, n. 206

NACIONES UNIDAS, [Transformar nuestro mundo: la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible](#), Resolución aprobada por la Asamblea General el 25 de septiembre de 2015

OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO, [Hacia una ratificación universal del Convenio no. 144 sobre la consulta tripartita para el Centenario de la OIT en 2019](#)

OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO, [*Orden del día de la Conferencia Internacional del Trabajo*](#), Consejo de Administración, 334ª Reunión, 2018, GB.334/INS/2/1

OIT, [*Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social*](#), 2017

OIT, [*Resolución sobre el avance de la justicia social mediante el trabajo decente*](#), Conferencia Internacional del Trabajo, 105ª Reunión, 2016

OIT, [*Promover la consulta tripartita: Ratificación y aplicación del Convenio núm. 144*](#), 2011

OIT, [*Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento*](#), Conferencia Internacional del Trabajo, 86ª Reunión, 1998

OJEDA AVILÉS A., *Del mundialismo a la globalización. Un balance de los Convenios OIT y su proyección futura*, en *Revista de Trabajo y Seguridad Social*, 2019, n. 434

SEMPERE NAVARRO A.V., *Sobre la OIT y su acción normativa*, en *Revista Doctrinal Aranzadi Social*, 2002, n. 15

SERVAIS J.M., *El trabajo decente: la visión de la OIT y su puesta en práctica*, en *Relaciones Laborales*, 2012, n. 15-18

USHAKOVA T., *La cooperación de las organizaciones internacionales para la promoción de los estándares laborales en el contexto de la crisis: el papel de la OIT*, en *Revista de Información Laboral*, 2014, n. 4

Normativa

[*Ratificación del C144 – Convenio sobre la consulta tripartita \(normas internacionales del trabajo\), 1976 \(núm. 144\)*](#)

[*Ratificaciones de Convenios fundamentales por región*](#)

Red Internacional de ADAPT



ADAPT es una Asociación italiana sin ánimo de lucro fundada por Marco Biagi en el año 2000 para promover, desde una perspectiva internacional y comparada, estudios e investigaciones en el campo del derecho del trabajo y las relaciones laborales con el fin de fomentar una nueva forma de “hacer universidad”. Estableciendo relaciones estables e intercambios entre centros de enseñanza superior, asociaciones civiles, fundaciones, instituciones, sindicatos y empresas. En colaboración con el DEAL – Centro de Estudios Internacionales y Comparados del Departamento de Economía Marco Biagi (Universidad de Módena y Reggio Emilia, Italia), ADAPT ha promovido la institución de una Escuela de Alta formación en Relaciones Laborales y de Trabajo, hoy acreditada a nivel internacional como centro de excelencia para la investigación, el estudio y la formación en el área de las relaciones laborales y el trabajo. Informaciones adicionales en el sitio www.adapt.it.

Para más informaciones sobre la Revista Electrónica y para presentar un artículo, envíe un correo a redaccion@adaptinternacional.it



ADAPTInternacional.it

Construyendo juntos el futuro del trabajo