



## PRIMER PUNTO DEL ORDEN DEL DIA

**Informe de evaluación temática: fortalecer las instituciones, los procesos, los marcos jurídicos y la capacidad de los mandantes tripartitos en materia de tripartismo y diálogo social***Indice*

	<i>Página</i>
I. Introducción .....	1
II. Proyectos de la OIT sobre tripartismo y diálogo social .....	2
A. Proyectos principalmente destinados a desarrollar y mejorar la capacidad institucional de los mandantes .....	2
Proyectos destinados a desarrollar la capacidad institucional de las organizaciones de empleadores .....	2
Proyectos destinados a desarrollar la capacidad institucional de las organizaciones de trabajadores .....	3
Proyectos en materia de diálogo social .....	5
B. Proyectos centrados en actividades transversales .....	8
Normas internacionales del trabajo y legislación laboral .....	9
Género.....	9
Trabajo infantil .....	10
Reducción de la pobreza .....	11
Seguridad y salud en el trabajo .....	12
C. Proyectos que abarcan sectores de actividad específicos.....	12
Sector marítimo.....	12
Trabajadores portuarios .....	13
Sector de la silvicultura.....	13
III. El camino para seguir adelante .....	14

## I. Introducción

1. Al elegir este tema de discusión, los miembros de la Mesa de la Comisión de Cooperación Técnica se centraron en un tema que, amén de revestir suma importancia para la OIT en su conjunto, apuntala o debería apuntalar su labor en todos los ámbitos del Programa de Cooperación Técnica, tal como se reafirma en la resolución relativa al tripartismo y al diálogo social adoptada en la 90.<sup>a</sup> reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo en junio de 2002. Recientemente también se ha destacado la importancia que tiene el diálogo social para lograr la inclusión social y la promoción del Programa de Trabajo Decente.
2. Desde la introducción de la presupuestación estratégica, en el bienio 2000-2001, uno de los cuatro objetivos estratégicos de la OIT ha consistido en «consolidar el tripartismo y el diálogo social». La presente evaluación corresponde, por tanto, a los dos objetivos operativos definidos con arreglo a este objetivo estratégico<sup>1</sup>:
  - objetivo operativo 4a: se consolidan la representación, los servicios y la influencia de los interlocutores sociales;
  - objetivo operativo 4b: se consolidan la capacidad en materia de diálogo social de los gobiernos, la estructura legislativa, las instituciones, y los dispositivos y procedimientos pertinentes.
3. El Sector de Diálogo Social, también denominado Sector IV, dirige las actividades de la OIT en este ámbito. Está integrado por la Oficina de Actividades para los Empleadores, la Oficina de Actividades para los Trabajadores, el Departamento de Actividades Sectoriales, y el Programa InFocus sobre Diálogo Social, Legislación y Administración del Trabajo.
4. Si bien esta evaluación temática se refiere esencialmente, y como es lógico, a los proyectos de cooperación técnica realizados con la supervisión del Sector IV, la discusión de este tema también brinda una oportunidad interesante de tratar cuestiones más estratégicas relacionadas con la cooperación técnica en la esfera del tripartismo y el diálogo social. Entre esas cuestiones figuran la elaboración de un planteamiento más unificado y dinámico de la cooperación técnica dentro del propio Sector de Diálogo Social y el empeño que se está poniendo en lograr la integración del tripartismo y el diálogo social en todos los ámbitos técnicos en que actúa la OIT. A este respecto, es importante tener presente que la mayoría de los proyectos de cooperación técnica relativos al tripartismo y al diálogo social sobre los cuales existen evaluaciones fueron concebidos antes de iniciarse estos esfuerzos de integración, tanto en el plano del Sector IV como en toda la Oficina.
5. La resolución relativa al tripartismo y al diálogo social ha facilitado orientaciones valiosas a la Oficina en su afán por renovar y vigorizar su labor en este ámbito. Cabe recordar que la Oficina informó al Consejo de Administración, en su 285.<sup>a</sup> reunión (noviembre de 2002), sobre el curso que había de darse a esta resolución<sup>2</sup>. También cabe recordar que

<sup>1</sup> OIT: Propuestas de Programa y Presupuesto para 2004-2005, documento GB.286/PFA/9, 286.<sup>a</sup> reunión, Ginebra, marzo de 2003.

<sup>2</sup> Documento GB.285/7/1.

recientemente se dedicó un informe de evaluación temática a una de las vertientes del tema que se examina, a saber: los proyectos de la OIT sobre la administración del trabajo<sup>3</sup>.

## **II. Proyectos de la OIT sobre tripartismo y diálogo social**

6. Esta sección de la evaluación temática está basada en los resultados de las evaluaciones de los proyectos de cooperación técnica realizados en el marco del Sector de Diálogo Social. Comprenden 12 evaluaciones externas realizadas por consultores independientes y/o donantes, y nueve evaluaciones internas emprendidas por funcionarios de la OIT o consejeros técnicos. Si bien la mayoría de las evaluaciones se realizaron por lo general durante la última fase de los proyectos, también se procedió a cuatro evaluaciones intermedias.
7. Al seleccionar los proyectos para su examen se procuró mantener un equilibrio entre los interlocutores sociales considerados, las regiones geográficas, los contextos político y socioeconómico, así como garantizar una amplia representación de los ámbitos de actividad y de los donantes. También se eligieron proyectos de distintas dimensiones y duración variable. En el anexo se facilita una lista de los principales proyectos y programas examinados en esta evaluación temática.

### **A. Proyectos principalmente destinados a desarrollar y mejorar la capacidad institucional de los mandantes**

8. Esta sección comienza por el examen de los proyectos destinados a reforzar dos elementos fundamentales del diálogo social, a saber, las organizaciones de empleadores y las organizaciones de trabajadores, y prosigue con el examen de los proyectos centrados en el fortalecimiento de las administraciones laborales, así como en el fomento del diálogo con la participación de todos los mandantes tripartitos.

#### ***Proyectos destinados a desarrollar la capacidad institucional de las organizaciones de empleadores***

9. En los últimos años, el elemento principal de las actividades de cooperación técnica de la OIT destinadas a desarrollar la capacidad institucional de los empleadores y de sus organizaciones ha sido el proyecto interregional para los países en desarrollo financiado por Dinamarca, mediante el Organismo Danés de Desarrollo Internacional (DANIDA) (1999-2003), que tiene por objetivo tratar las cuestiones prioritarias acordadas en consulta con las organizaciones de empleadores de los respectivos países. La mayoría de las actividades del proyecto son talleres y otras iniciativas de desarrollo de capacidad que abarcan una amplia gama de temas, como el diálogo social, la negociación colectiva, las relaciones laborales, la mejora de la productividad y de la iniciativa empresarial, así como la salud y la seguridad en el trabajo, el trabajo infantil, el VIH/SIDA y las cuestiones de género, con especial hincapié en la promoción de las mujeres empresarias. En la próxima sección de este informe se examinará un componente del proyecto DANIDA relacionado con la seguridad y la salud en el trabajo, junto con un proyecto para las organizaciones de empleadores, financiado por Noruega, sobre medidas para combatir el trabajo infantil.

<sup>3</sup> Documento GB.283/TC/3.

10. Se llevó a cabo un proyecto, financiado por los Países Bajos y destinado a las organizaciones de empleadores de los países del Grupo de Visegrado, con el objetivo de promover el desarrollo del sector privado y reforzar la pertinencia del diálogo tripartito durante la transición. Se prestó asistencia a las organizaciones de empleadores en la realización de las encuestas de afiliación y la formulación de los planes estratégicos para su expansión. Uno de los logros más significativos del proyecto fue la creación del Foro de Empleadores de Europa Sudoriental (FEESO), en que se brinda a las organizaciones de empleadores de la región de los Balcanes la oportunidad de compartir información relativa al Pacto de Estabilidad de los Balcanes y de representar los intereses de los empleadores en relación con las instituciones internacionales, que desempeñan un papel importante en la reconstrucción de la región. También se creó una red extraoficial de organizaciones de empleadores de los países de la región que desean formar parte de la Unión Europea, con el fin de ayudarlos a coordinar la preparación para la adhesión a la Unión Europea. Las enseñanzas extraídas del proyecto de Visegrado revelan la necesidad de que los proyectos obedezcan a la demanda, y la dificultad de mantener un enfoque ambicioso a largo plazo en materia de desarrollo institucional en un medio que evoluciona rápidamente y donde las organizaciones homólogas son débiles. Se obtienen mejores resultados cuando se presta apoyo a organizaciones que están dispuestas a recibir ayuda y en condiciones de utilizarla para reforzarse a sí mismas.
11. Sobre la base de una evaluación general de estos y otros proyectos de cooperación técnica, entre los cuales figura el Proyecto de evaluación de DANIDA, la Oficina de Actividades para los Empleadores actualizó su programa de cooperación técnica en 2002. En este contexto, las actividades se centran más en las necesidades de desarrollo de las organizaciones de empleadores, sus perspectivas y sus compromisos. Además, las respalda una estrategia de evaluación integrada a fin de mejorar la concepción del proyecto, su ejecución y sus resultados. Se están perfeccionando los temas a fin de mejorar la cohesión de los programas y sus repercusiones en el plano nacional. Entre ellos cabe citar la productividad y la competitividad, el diálogo social, el VIH/SIDA en el lugar de trabajo, la responsabilidad social empresarial, las relaciones con el sector de la economía informal, el desarrollo de las empresas (en particular de las PYME), la lucha contra el trabajo infantil, la promoción del trabajo decente y la creación de alianzas entre organizaciones de empleadores y otras organizaciones locales y nacionales.

### ***Proyectos destinados a desarrollar la capacidad institucional de las organizaciones de trabajadores***

12. La Oficina de Actividades para los Trabajadores lleva a cabo un amplio programa de actividades de educación para los trabajadores, tanto sobre temas generales como específicos, como la reducción de la pobreza y los documentos de estrategia de lucha contra la pobreza (DELP), el VIH/SIDA, el trabajo infantil y las cuestiones de género. El presente documento se refiere concretamente a tres de los proyectos cumplidos, a saber:
- el Proyecto interregional financiado por Dinamarca, centrado en la educación obrera, que durante muchos años ha sido el elemento principal de la asistencia prestada a las organizaciones de los trabajadores;
  - un proyecto (1999-2003), financiado por el Reino Unido, de asistencia a los trabajadores y sus organizaciones en Indonesia, y
  - un proyecto (1997-2001), financiado por Noruega, para la aplicación de un nuevo concepto de educación sindical en la Federación de Rusia.
13. Estas actividades tienen por objeto reforzar la capacidad de las organizaciones de trabajadores para contribuir al desarrollo nacional, por ejemplo mediante su participación

en programas de ámbito nacional como los DELP. También están destinados a lograr el cumplimiento de las prioridades específicas en materia de trabajo decente en los planos nacional, regional y sectorial. En los países donde se llevan a cabo estos proyectos se han registrado mejorías notables en la capacidad de las organizaciones de los trabajadores para reforzar los servicios existentes y crear otros nuevos para sus afiliados.

- 14.** El proyecto financiado por Dinamarca ha reunido todas las actividades relativas a la educación obrera financiadas por DANIDA en un marco de gestión general simplificado que tiene un enfoque más programático. De este modo, las actividades están más estrechamente coordinadas con la asistencia de la Oficina de Actividades para los Trabajadores y los proyectos apoyados por otros donantes, lo cual redundará en mayor cohesión y en un cumplimiento más satisfactorio del proyecto, pues permite responder con más rapidez, flexibilidad y a veces originalidad a las solicitudes presentadas por los mandantes trabajadores. A este respecto se hace hincapié en varias cuestiones, entre las cuales destaca la necesidad de beneficiar a los trabajadores del sector informal mediante la instauración de relaciones con asociaciones de trabajadores de ese sector, como por ejemplo asociaciones de mujeres de las zonas rurales, y mediante iniciativas destinadas a mejorar las condiciones y las oportunidades de esos trabajadores, como el desarrollo de la protección social y de los sistemas de atención sanitaria, o los mecanismos de financiación de pequeña escala, a fin de contribuir a la reducción de la pobreza.
- 15.** En el marco del proyecto DANIDA, las actividades de formación han sido el principal medio de actuación (cerca de 150 seminarios de formación con una participación de cerca de 4.000 personas en 2002). Además, se organizaron reuniones informativas para más de 4.000 mujeres de las zonas rurales de Madhya Pradesh, en la India. Entre los colectivos beneficiarios de estas actividades figuran: los trabajadores no sindicados (afiliados potenciales); las bases, los delegados y los representantes de los sindicatos; los dirigentes sindicales en los planos federal, regional y local; los líderes sindicales; los educadores/formadores, y colectivos específicos, tales como las mujeres y las personas responsables de la elaboración de programas de formación y materiales didácticos. Se trató una amplia temática, básica y especializada (negociación colectiva, tramitación de reclamaciones, técnicas sindicales, legislación laboral, desarrollo sindical, seguridad y salud en el trabajo, información sobre el VIH/SIDA, normas internacionales del trabajo, trabajo infantil, o DELP). En 2002, el 34 por ciento de las personas que participaron en las actividades de formación fueron mujeres.
- 16.** Entre los resultados de la asistencia prestada cabe citar el fortalecimiento de las estructuras sindicales de los trabajadores del sector de la enseñanza de Mozambique, Uganda y Yemen; un aumento del número de acuerdos y convenios colectivos de reconocimiento en Camboya, Uganda y Yemen, y el aumento del número de conflictos laborales presentados ante los tribunales laborales en Yemen. La afiliación sindical ha aumentado en Camboya, Uganda y en los sindicatos de trabajadores de las zonas rurales de la India, donde casi 3.000 campesinas se han afiliado a sindicatos de trabajadores de las zonas rurales y se han organizado en grupos autónomos en las aldeas. En Camboya, más de la mitad de los trabajadores del sector textil están ahora sindicados y se han creado cinco comités sindicales mixtos sobre trabajo infantil, DELP, encuestas sobre salarios, el VIH/SIDA y cuestiones de género con el fin de impulsar la acción conjunta de los sindicatos en esas esferas. Además, se logró que el Gobierno aceptara el sistema de descuento salarial de las cuotas sindicales, lo cual ha permitido mejorar considerablemente la situación financiera de los sindicatos.
- 17.** La estrategia del proyecto llevado a cabo en Indonesia consistió en desarrollar la capacidad institucional de los sindicatos desde las bases, centrándose en los nuevos grupos sindicales y en las estructuras democráticas en la base. Antes de los cambios políticos registrados en Indonesia en 1998, se negaba a los trabajadores del país el derecho de libertad sindical. El

ejército y la policía intervenían con frecuencia en las cuestiones laborales y se concedía poca importancia a las cuestiones relativas a los derechos laborales y las condiciones de empleo. No obstante, en 1998, el nuevo Gobierno ratificó el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) y adoptó una nueva legislación en la que se contempla el derecho de sindicación.

18. Así pues el proyecto, que se inició en enero de 1999, fue de todo punto oportuno y permitió prestar una asistencia considerable en momentos de cambio importantes. Al reforzar la capacidad en materia de educación sindical y desarrollar las competencias de un número importante de representantes sindicales en el lugar de trabajo en las principales zonas industriales, el proyecto imprimió un nuevo estilo de sindicalismo en Indonesia, donde fomentó la mejora de las relaciones laborales. Se procuró crear una nueva generación de representantes sindicales. De las 6.000 personas formadas, más del 70 por ciento son menores de 35 años y más del 30 por ciento son mujeres. La evaluación final demostró que el número de personas formadas había modificado considerablemente la situación, lo cual es un verdadero logro, en particular en un país tan grande como Indonesia. También se destaca que muchos trabajadores de las bases, especialmente mujeres y jóvenes, participan ahora en un diálogo social constructivo y en la creación de sindicatos en varios sectores. Gracias a los métodos y materiales didácticos elaborados y traducidos al bahasa, las actividades iniciadas por el proyecto serán sin duda duraderas.
19. La característica principal del proyecto llevado a cabo en la Federación de Rusia reside en que fue concebido y realizado en estrechísima colaboración por la Confederación de Sindicatos de Suecia (LO) y la Federación de Sindicatos Independientes de Rusia (FNPR). La OIT fue el organismo de ejecución. El objetivo del proyecto era modernizar la educación obrera impartida en algunos de los mayores centros de formación sindical y adaptarla a las nuevas condiciones derivadas de la transición a la economía del mercado y al período de agitación política registrado en el país. Se dio una formación completa a los dirigentes sindicales de distintas regiones. Se introdujo la tecnología de la información para los formadores y se elaboraron materiales didácticos. Se formó a casi 3.000 sindicalistas en cursos sobre temas como la negociación colectiva, la captación de nuevos afiliados, la legislación laboral, la solución de conflictos y la fijación de salarios.
20. El logro de los objetivos de estos proyectos fue en gran medida facilitado por la importante responsabilización de sus beneficiarios, dado que los sindicatos de los distintos sectores industriales nacionales y locales no se limitaron a participar directamente en la concepción y la ejecución de los proyectos, sino que además contribuyeron en gran medida con sus propias instalaciones y su personal de formación. Otro factor importante que coadyuvó al éxito de los proyectos fue la participación muy dinámica de los sindicatos en los países donantes en todas las etapas de los proyectos. Sin embargo, en ciertos casos en los que los objetivos no están preestablecidos, como en el proyecto realizado en la Federación de Rusia, puede resultar difícil llevar a cabo una evaluación cuantificable de los logros.

### ***Proyectos en materia de diálogo social***

21. El Programa InFocus sobre Diálogo Social, Legislación y Administración del Trabajo ha pasado a desempeñar un papel cada vez más importante, a menudo con la intervención de especialistas de la sede o las regiones en materia de actividades de los empleadores y los trabajadores, en la concepción y la realización de los proyectos de cooperación técnica que apuntan a establecer y a fortalecer las instituciones del diálogo social, y a mejorar el potencial de los mandantes tripartitos para entablar el diálogo. Se trata de los proyectos siguientes:
  - el proyecto «OIT/Suiza» (1999-2003) para incrementar la coparticipación para promover la paz social en Africa Meridional;

- el proyecto «SLAREA» (2001-2005), financiado por los Estados Unidos, para el fortalecimiento de las relaciones laborales en Africa Oriental;
  - el programa regional «PRODIAF» (1999-2003), financiado por Bélgica y Francia, para promover el diálogo social en los países del Africa de habla francesa;
  - el proyecto «SAVPOT» (1999-2003), financiado por Noruega, para promover el tripartismo y buenas relaciones laborales en Asia, con inclusión de Bangladesh, India, Nepal, Pakistán, Sri Lanka y Viet Nam;
  - el proyecto «MATAAC» (1997-2003), financiado por España, cuyo objetivo es modernizar la administración del trabajo de los países de América Central, Belice y la República Dominicana;
  - el proyecto «PRODIAC» (1999-2003), financiado por Noruega, encaminado a fortalecer la consolidación de la democracia mediante el tripartismo y el diálogo social en los países de América Central;
  - el proyecto «RELACENTRO» (2000-2003), financiado por los Estados Unidos, cuyo objetivo es fortalecer la negociación colectiva y las relaciones laborales en los países de América Central, Belice y la República Dominicana, y
  - dos proyectos nacionales financiados por Italia cuyo objetivo es promover el diálogo social y la revisión de la legislación laboral en Bosnia y Herzegovina (2000-2004) y promover el diálogo social y el tripartismo, amén de desarrollar las capacidades institucionales de los interlocutores sociales en la República Federal de Yugoslavia (2001-2004).
- 22.** Un elemento importante de todos estos proyectos es la formación de los mandantes tripartitos en materia de diálogo social, relaciones laborales, gestión de conflictos y técnicas de negociación. En la mayoría de los casos se trata de una formación tripartita que favorece la instauración de un clima de confianza entre los participantes y permite a éstos apreciar rápidamente las ventajas del tripartismo y el diálogo social. En apoyo de dichas actividades se ha elaborado un nuevo manual de formación sobre actividades de desarrollo de la capacidad institucional en el campo del diálogo social<sup>4</sup>.
- 23.** Mediante estos programas y proyectos se han logrado varios resultados importantes que tienen hondas repercusiones en la calidad de las relaciones laborales y la resolución de ciertos problemas duraderos. Por ejemplo, en Africa Meridional, en una época en que el desempleo alcanza altas cotas, las relaciones laborales son de confrontación y la capacidad institucional es insuficiente para prevenir y resolver los conflictos, el proyecto OIT/Suiza ha contribuido de manera notable a que los gobiernos y los representantes de los trabajadores y de los empleadores puedan trabajar juntos en un clima de confianza, lo cual sienta las bases para una paz social duradera, así como para la estabilidad regional y el desarrollo económico.
- 24.** En Sudáfrica, al suministrar asistencia técnica a los interlocutores sociales para que crearan la Comisión Nacional de Conciliación, Mediación y Arbitraje (CCMA) y participaran en ella, el proyecto ha contribuido a la práctica eliminación de las huelgas ilegales que caracterizaban las relaciones laborales del país. En los cinco últimos años se ha observado en Sudáfrica el número de huelgas más bajo de los tres últimos decenios. Durante el primer año de funcionamiento de la CCMA, el número de días perdidos por causa de huelgas

<sup>4</sup> ILO: *Promoting national social dialogue: An ILO training manual* (en preparación).

disminuyó en un 65 por ciento. Además, el proyecto contribuyó a crear el Consejo Laboral del Milenio, al cual sigue prestando asistencia. Se trata de un órgano bipartito compuesto de dirigentes empresariales y sindicales que se comprometen a tratar, mediante el diálogo social, la cuestión de la crisis del desempleo que azota cada vez más duramente a Sudáfrica. Las intervenciones del Consejo Laboral del Milenio han contribuido a impedir huelgas importantes y constituye un foro que inspira confianza para alcanzar acuerdos sobre las medidas necesarias para impulsar la recuperación económica y la creación de empleo. Se han logrado resultados similares en otros países de la región, entre los cuales figuran Lesotho, donde actúa la Junta de Prevención y Resolución de Conflictos, y Swazilandia, donde se han constituido la Comisión de Conciliación, Mediación y Arbitraje (CCMA), un Consejo Tripartito de Relaciones Laborales, un Tribunal Laboral y un Tribunal Laboral de Apelación.

25. En varios países de Africa Oriental se ha observado, gracias a la asistencia técnica brindada por el proyecto SLAREA, una franca disminución del número de conflictos laborales que se plantean ante los tribunales laborales. En la República Unida de Tanzania, por ejemplo, tras registrarse una ola de disturbios sociales, se observa actualmente una paz social relativa gracias a la sensibilización de los interlocutores sociales respecto de la importancia del diálogo social. En Uganda, después de la celebración de un seminario para jueces de los tribunales laborales celebrado en Kampala en mayo de 2001, el Tribunal Laboral reanudó sus labores después de varios años de interrupción y, desde entonces, ha resuelto respecto de varios casos importantes. En Kenya, la República Unida de Tanzania y Uganda se han constituido nuevos Consejos Consultivos Laborales o se han reforzados los existentes después de años de inactividad. Tras la celebración de talleres sobre el fortalecimiento de las relaciones laborales, entre los cuales figura una mesa redonda sobre diálogo social, se creó un comité mixto integrado por la Federación de Empleadores de Uganda y la Organización Nacional de Sindicatos de Uganda. Además, en mayo de 2003, se sometió para, su adopción final, un proyecto nacional tripartito de Carta Social al Presidente del país.
26. También se han obtenido resultados significativos en América Central gracias a la asistencia de los proyectos MATAC, RELACENTRO y PRODIAC. En Costa Rica, por ejemplo, se ha adoptado un nuevo reglamento en materia de inspección del trabajo, en el que se prevé la constitución de consejos de inspección laboral consultivos y tripartitos en los planos nacional y regional, lo cual ha mejorado el funcionamiento del sistema de inspección laboral. En las reuniones tripartitas celebradas en la República Dominicana en relación con el proyecto MATAC se acordó un plan de trabajo para la reforma de la administración del trabajo, el cual comprende la reducción y la concentración de las unidades, y la aplicación de la condición de funcionario público a los empleados de la administración del trabajo. Se han creado consejos económicos y sociales tripartitos en Costa Rica, República Dominicana y Honduras. En varios países de América Central se han introducido simultáneamente buenos sistemas de gestión de las relaciones laborales en el ámbito empresarial con miras a impulsar la productividad.
27. El proyecto PRODIAC ha contribuido a fortalecer las estructuras existentes en materia de consulta en muchos de los países de Africa de habla francesa. En los 19 países que abarca el proyecto, los ministros de trabajo y los interlocutores sociales han manifestado que están de acuerdo acerca de la importancia del diálogo social en el contexto económico y social actual. En Senegal, la mejora del clima social ha conducido a la adopción de una Carta Social, y en Malí, a un Pacto Social. En Burundi y Rwanda se han aprobado planes de acción para la promoción del diálogo social, y en Níger se ha creado un Consejo Económico y Social con la participación de la sociedad civil. En términos generales, la labor llevada a cabo en estos países confirma que, donde se procura incrementar la sensibilización de los interlocutores sociales respecto del valor del diálogo social, se observa un aumento del número de acuerdos tripartitos, lo cual redundará en una mejora de

la paz social. Esto tiene a su vez una influencia directa en los resultados económicos de los países considerados, como puede observarse, por ejemplo, en Níger y Senegal, donde la situación económica ha mejorado.

28. En el Asia Meridional, las 23 empresas que participan en el proyecto SAVPOT, además de no tener huelgas, han observado un cambio de actitud significativo en sus ejecutivos y sus trabajadores, gracias a una confianza mutua mayor. El diálogo social se ha convertido en un elemento esencial para tratar cambios importantes en materia de producción, relaciones laborales, comunicación y cultura de empresa que hoy deben afrontar ante la necesidad de aumentar la competitividad en una economía de mercado globalizada. Entre los resultados positivos conseguidos, valga citar: la firma de convenios colectivos; la elaboración de regímenes de seguridad social; la mejora de las condiciones de trabajo y de la seguridad y la salud laborales, y el incremento de la calidad de los productos y de la productividad, lo cual tiene repercusiones positivas en los salarios y el bienestar de los trabajadores.
29. Las evaluaciones de estos proyectos ofrecen elementos importantes para la reflexión y la orientación futura. En primer lugar, demuestran que por regla general se requiere un esfuerzo prolongado para lograr que las actividades del proyecto se desarrollen plenamente y para poder consolidar los resultados obtenidos. Por ejemplo, de la evaluación del proyecto PRODIAC, que abarca a los países de América Central, se desprende que su duración relativamente corta (tres años) indica que sus resultados posiblemente no sean duraderos si no se sigue brindando asistencia técnica. Por el contrario, el proyecto MATAC, que se lleva a cabo en la región desde hace más de cinco años, ha tenido un impacto importante en la legislación laboral y las instituciones, con resultados duraderos que se pueden reproducir. Por consiguiente, se requiere por regla general un compromiso a largo plazo que venga respaldado por una planificación estratégica y un proceso de seguimiento y evaluación constante de los proyectos a lo largo del tiempo.
30. Una de las principales características de los proyectos fructuosos realizados en el ámbito del diálogo social es un grado de flexibilidad elevado, de modo que pueden adaptarse muy eficazmente a las diversas situaciones y solicitudes específicas de los países participantes. El hecho de que los mandantes tengan la responsabilidad de los proyectos de los cuales son beneficiarios directos es uno de los factores fundamentales de su carácter sostenible. Además, el impacto del diálogo puede reforzarse aún más si se amplía más allá de los interlocutores tradicionales, por ejemplo, mediante la incorporación de otros ministerios clave y la instauración de relaciones más fuertes entre el diálogo social y cuestiones específicas en materia económica, social y de desarrollo. Del mismo modo, la eficacia y los resultados pueden mejorar significativamente si se vinculan proyectos que se realizan en campos conexos. La experiencia del proyecto SAVPOT también ha demostrado el valor del diálogo social basado en la empresa como medio para mejorar las condiciones de trabajo y el bienestar, la calidad de los productos, la productividad y la competitividad, así como para aumentar la sensibilización en materia de negociación colectiva, derechos de los trabajadores y cuestiones de igualdad entre hombres y mujeres.

## **B. Proyectos centrados en actividades transversales**

31. Si bien suele ser necesario dedicarse en primer lugar a la constitución de instituciones y capacidades esenciales para un diálogo social efectivo, el dedicarse directamente a las cuestiones fundamentales también puede ofrecer oportunidades constructivas para desarrollar el tripartismo y el diálogo. En casi todos los proyectos examinados se han tratado cuestiones transversales. Por ejemplo, muchas de las actividades de desarrollo de la capacidad institucional destinadas a las organizaciones de trabajadores y de empleadores tuvieron un componente referente al VIH/SIDA. Es el caso de Uganda, donde se celebraban reuniones sobre el VIH/SIDA en todas las actividades de formación para las

organizaciones de trabajadores, como parte del esfuerzo nacional concertado que parece haber detenido el aumento de los casos de VIH/SIDA en el país. En esta sección se examinan más en particular las actividades proyectadas sobre cuestiones transversales precisas.

### ***Normas internacionales del trabajo y legislación laboral***

32. El fortalecimiento del diálogo social y de las actividades de desarrollo de capacidad institucional de los mandantes suele facilitar la ratificación de las normas internacionales del trabajo y la reforma de la legislación laboral. Además ponerse de relieve los Convenios núms. 87 y 98, se hace hincapié en la ratificación y la aplicación del Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976 (núm. 144), el Convenio sobre la administración del trabajo, 1978 (núm. 150) y el Convenio sobre la negociación colectiva, 1981 (núm. 154). Las normas internacionales del trabajo son una constante del programa de las actividades de formación de los trabajadores. Muchas de las actividades en materia de proyectos dedicadas al sector marítimo, que se examinan en la próxima sección, guardan relación con la promoción de las normas del trabajo marítimo.
33. Con arreglo a las recomendaciones de los consejos consultivos laborales tripartitos que se han vuelto a constituir en Kenya y en la República Unida de Tanzania, y que se mencionaron en la sección anterior, ambos países ratificaron el Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100), y el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111). Kenya también ratificó el Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182). En Uganda, el Consejo Consultivo Laboral, nuevamente en actividad, se reunió en febrero de 2003 para aprobar la ratificación de los convenios fundamentales de la OIT restantes: los Convenios núms. 87, 100 y 111.
34. En Lesotho, Sudáfrica, Swazilandia y Zimbabwe se han adoptado nuevas leyes laborales en materia de resolución de conflictos, mientras en Botswana, Mozambique y Namibia se están elaborando proyectos de ley sobre dicho tema. En Níger se han adoptado disposiciones legislativas por las que se instaura un nuevo marco de consulta y se crea una secretaría permanente para su funcionamiento. En los Estados de los Balcanes se han aprobado varias leyes relativas a las relaciones laborales colectivas e individuales. En la República Federal de Yugoslavia se adoptó, en diciembre de 2001, un nuevo Código de Trabajo, en cuya elaboración se tuvieron en cuenta los comentarios y las recomendaciones de la OIT.

### ***Género***

35. Se reconoce cada vez más la importancia del papel que desempeña el diálogo social en el fomento de la igualdad de género, la eliminación de la discriminación entre hombres y mujeres en el trabajo y la sociedad, y la creación de nuevas oportunidades para el desarrollo personal y social tanto de los hombres como de las mujeres. Ello es cada vez más patente en la concepción y la realización de los proyectos de la OIT en el ámbito del diálogo social y el tripartismo, no sólo porque éstos favorecen la sensibilización y la preocupación por las cuestiones de género, sino también porque tratan el género como una cuestión estratégica presente en todos los objetivos principales de los proyectos.
36. A modo de ejemplo, valga citar uno de los principales objetivos de los proyectos de promoción del diálogo social en la estrategia de lucha contra la pobreza, así como del proyecto PRODIAC: incrementar la sensibilización a la importancia que reviste la participación de las mujeres en la consulta tripartita y el diálogo social, así como su representación en los órganos pertinentes a fin de consolidar los procesos democráticos y las estructuras participativas. En la estrategia del proyecto SAVPOT también se prevé el

aumento de la participación de las mujeres en el diálogo en las empresas a las que se aplica el proyecto. En la República Unida de Tanzania y en Uganda la formación en materia de sensibilización impartida en el marco del proyecto SLAREA ha contribuido a mejorar el equilibrio entre hombres y mujeres en lo que respecta a la afiliación sindical; se alcanzó la meta del 33 por ciento en Tanzania. Este tipo de método ha contribuido a desarrollar la sensibilidad respecto de las cuestiones de género en los tribunales laborales de los países donde se llevaron a cabo los proyectos. El hecho de conceder a las cuestiones de género un gran protagonismo en todas las actividades de la OIT sobre formación de los trabajadores ha contribuido, por ejemplo, a que una central sindical importante de la Federación de Rusia adoptara una política especial relativa a las mujeres.

37. A pesar de los importantes progresos conseguidos y de algunos resultados alentadores observados en este ámbito, se reconoce que a menudo sigue siendo un desafío lograr mayor participación de las mujeres en las actividades de los proyectos, así como tratar las cuestiones de género de una manera más completa. Sin embargo, la vinculación entre las cuestiones de género y las actividades de promoción en el campo del tripartismo y el diálogo social cobra cada vez mayor impulso. Para seguir estimulando este enfoque, se ha elaborado un manual para formadores sobre género, diálogo social y participación en la aplicación de la estrategia de lucha contra la pobreza<sup>5</sup>.

### **Trabajo infantil**

38. En el marco del programa integrado para el desarrollo de asociaciones y de capacidad institucional contra el trabajo infantil, se realizó un proyecto (1998-2001), financiado por Noruega, para ayudar a los empleadores a combatir el trabajo infantil en Ghana, Senegal, Uganda y Zimbabwe, así como en Colombia, Costa Rica, Guatemala y Perú. La importancia actualmente concedida a la promoción del diálogo social para combatir el trabajo infantil también es patente en un proyecto para las organizaciones de trabajadores de Camboya, India, Mozambique y Yemen. Se están planificando más actividades para otros países, como actividades conjuntas para las organizaciones de los empleadores y las organizaciones de los trabajadores de varios países.
39. El proyecto destinado a las organizaciones de los empleadores comprendía la creación de unidades sobre trabajo infantil en cada sindicato y permitió incrementar entre las organizaciones de empleadores de los países considerados la sensibilidad respecto del trabajo infantil. Por ejemplo, la Federación de Empleadores de Uganda (FUE) realizó una encuesta de ámbito nacional sobre la importancia del trabajo infantil en el sector formal de la agricultura comercial. Dicha encuesta reveló que, contrariamente a lo que se suponía, también había trabajo infantil en el sector del té, donde por tanto se emprendió una campaña de sensibilización en colaboración con el Consejo del Té de Uganda. Estas actividades contribuyeron a desarrollar la cooperación entre los interlocutores sociales del sector. Durante el mismo período se registró en Uganda un aumento sustancial de la producción de té atribuible, según la Federación de Empleadores de Uganda y el Consejo del Té de Uganda, a un aumento de la productividad, debido en parte a la eliminación progresiva del trabajo infantil y en parte a las actividades de otro proyecto sobre seguridad y salud en el trabajo en ese sector. En Costa Rica, la Organización Nacional de Empleadores se ha centrado en la cuestión del trabajo infantil en función del interés de los empleadores en tener una mano de obra capacitada, una estabilidad social duradera y una buena imagen en los mercados de exportación. Así es como ha emprendido una campaña sobre estas cuestiones en el plano nacional. Su colaboración con los sindicatos del país en

<sup>5</sup> ILO: *Social dialogue and poverty reduction strategies: A guide to the integration of gender equality* (en preparación).

algunas de estas actividades ha demostrado que, además de la preocupación por el trabajo infantil, comparte con los sindicatos perspectivas e intereses en varias cuestiones, entre las cuales figuran el empleo de los jóvenes y el horario de trabajo flexible.

40. Las medidas tomadas por las organizaciones de empleadores en materia de trabajo infantil incrementaron la visibilidad de éstas en la sociedad y abrieron un ámbito en el que podían construirse con los sindicatos una relación basada en la cooperación. El proyecto logró brindar a las organizaciones de los empleadores la oportunidad de descubrir que la lucha contra el trabajo infantil redundaba en su interés. No obstante, las organizaciones de empleadores interesadas señalaron que, si bien el sector privado desempeña un papel fundamental en el desarrollo económico y social, no debería asumir las responsabilidades del Estado.

### **Reducción de la pobreza**

41. En cumplimiento del objetivo de la OIT de reducir la pobreza y promover el desarrollo económico y el progreso social en los países en desarrollo mediante la creación de trabajo decente, en los dos últimos años se han emprendido dos proyectos, financiados respectivamente por los Países Bajos y el Reino Unido, con el propósito de mejorar el desarrollo de capacidad para lograr un diálogo social efectivo en el desarrollo de las estrategias de reducción de la pobreza en determinado número de países con bajos ingresos (Camboya, Ecuador, Etiopía, Ghana, Guinea Bissau, Indonesia, Perú, Sri Lanka, República Unida de Tanzania y Viet Nam). El objetivo de los proyectos es promover el diálogo social mediante el fomento de relaciones tripartitas y bipartitas, y reforzar los mecanismos de consulta de modo que los interlocutores sociales y los ministerios de trabajo desempeñen un papel importante en las estrategias de reducción de la pobreza.
42. La asistencia prestada mediante estos proyectos se ha centrado en los servicios de asesoramiento técnico y los seminarios de formación sobre desarrollo y aplicación de las estrategias de reducción de la pobreza destinadas a los mandantes tripartitos, sumados a reuniones tripartitas sobre evaluación de las políticas de reducción de la pobreza. Pese a estar todavía en ciernes, los proyectos ya han arrojado resultados positivos. Han contribuido a que los interlocutores sociales comprendan cómo funcionan las estrategias de reducción de la pobreza y a conferir una lógica coherente a su participación en este proceso. Los proyectos se han centrado en elementos fundamentales de las estrategias de reducción de la pobreza, como la importancia de las políticas de empleo y la función de los programas de trabajo decente para mejorar las condiciones de vida y de trabajo de los sectores más desfavorecidos de la población, tanto en la economía formal como en la economía informal. En Etiopía se estudia la posibilidad de constituir una nueva subcomisión sobre estrategias de reducción de la pobreza en el marco del Consejo Consultivo Laboral Nacional. Mientras, en Camboya, el Ministerio de Trabajo y las organizaciones de empleadores y las organizaciones de trabajadores han sido incorporadas al proceso nacional de consulta organizado por el Gobierno sobre las estrategias de reducción de la pobreza.
43. Por lo tanto, las actividades de desarrollo de capacidad institucional destinadas a los interlocutores sociales y a las administraciones del trabajo han demostrado ser el principal instrumento mediante el cual su participación en las estrategias de reducción de la pobreza puede resultar eficaz y productivo. Sin embargo, los proyectos también han revelado una vez más la complejidad y las dificultades encontradas cuando se intenta incrementar el impacto del diálogo social y del tripartismo en este campo. Vencer estos obstáculos obligará no sólo a fortalecer las capacidades de los interlocutores sociales y las administraciones del trabajo, sino también a cambiar el enfoque y la actitud respecto del problema.

## **Seguridad y salud en el trabajo**

44. Las actividades de desarrollo de capacidad llevadas a cabo para apoyar tanto a las organizaciones de empleadores como a las organizaciones de trabajadores suelen centrarse en cuestiones de seguridad y salud en el trabajo, por considerarse que en este ámbito se pueden hacer progresar los intereses de los afiliados y propiciar el diálogo social sobre cuestiones que interesan tanto a los empleadores como a los trabajadores.
45. En el marco del proyecto financiado por Dinamarca para las organizaciones de empleadores se llevó a cabo un programa, iniciado en 2001, sobre seguridad y salud en el trabajo que abarcó a Bolivia, República Dominicana, Honduras y Paraguay. El objetivo de este programa era incrementar la sensibilización sobre las cuestiones relativas a la seguridad y la salud en el trabajo y reforzar la capacidad de las organizaciones de empleadores para prestar servicios a sus afiliados en este ámbito. En Bolivia, la Organización Nacional de Empleadores ha analizado la situación nacional en materia de seguridad y salud en el trabajo, ha designado puntos focales en los planos nacional y sectorial, ha concedido material de información y promoción, y ha constituido una comisión nacional especial de seguridad y salud en el trabajo. En la República Dominicana la Organización Nacional de Empleadores ha creado una unidad de seguridad y salud en el trabajo, ha adoptado en la materia un documento normativo para los empleadores y en noviembre de 2003 celebró su primer congreso sobre seguridad y salud en el trabajo.

### **C. Proyectos que abarcan sectores de actividad específicos**

46. Si bien las actividades de cooperación técnica de la OIT realizadas en el marco de su programa de actividades sectoriales han disminuido en los últimos años, varios proyectos sobre diálogo social y fortalecimiento de la capacidad institucional de los mandantes comprenden elementos centrados en sectores de actividad específicos. Valga mencionar las actividades emprendidas para mejorar el diálogo social, las condiciones de trabajo y la productividad en el sector de la confección en Camboya, Indonesia y Marruecos. Asimismo, atendiendo al nuevo enfoque sectorial adoptado por la OIT respecto de las cuestiones laborales y sociales, se trata de conferir mayor prioridad a unas formas de asistencia técnica a los mandantes de varios sectores que sean más prácticas, como la promoción del trabajo decente en la agricultura y los sectores del calzado, los textiles y la confección, y mediante un programa de actuación multisectorial sobre el VIH/SIDA. Cabe añadir que en las actividades sectoriales se suele prever la promoción del diálogo social sobre cuestiones como las condiciones de trabajo y la seguridad, y la salud en el trabajo.

### **Sector marítimo**

47. Las actividades de la OIT destinadas a promover el trabajo decente en el sector marítimo se han emprendido en un contexto en que se presta mayor atención a la elaboración y a la aplicación de las normas laborales marítimas y, en particular, a la elaboración de un instrumento de normas marítimas refundido que reúna las 68 normas marítimas en un instrumento simplificado. Las actividades de la OIT en este campo se han complementado con un programa internacional (2000-2005) financiado por la Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte (ITF), y un proyecto para promover el trabajo decente en la industria marítima (2003-2004), financiado por Francia.
48. Las actividades consistieron en la organización de reuniones regionales y nacionales para promover la discusión tripartita de las normas laborales marítimas, complementada por la prestación de asistencia técnica, la elaboración de material didáctico y de promoción, y la formación de inspectores de buques y otros oficiales de marina, principalmente en colaboración con otras organizaciones. Desde principios de 2001 se ha registrado un

aumento significativo de la tasa de ratificación de los convenios sobre el trabajo marítimo, con cuatro ratificaciones del Convenio sobre la marina mercante (normas mínimas), 1976 (núm. 147), que es la principal norma marítima de la OIT, y diez ratificaciones del Convenio sobre las horas de trabajo a bordo y la dotación de los buques, 1996 (núm. 180). También se ha decidido incluir el Protocolo de 1996 al Convenio núm. 147 como instrumento aplicable al control que realizan los Estados rectores de puertos en virtud del Memorando de Entendimiento de París sobre Control de Buques del Estado Rector del Puerto. Ello supone un progreso considerable, dado que el Memorando de Entendimiento de París se aplica a los principales puertos de Europa y debería hacerse extensivo a otras regiones. Las actividades del proyecto también han contribuido a lograr un nivel de participación tripartita elevado en la preparación del nuevo convenio refundido. Las actividades futuras comprenderán la ayuda a la creación de comisiones nacionales marítimas tripartitas y a la promoción del nuevo convenio.

### **Trabajadores portuarios**

49. El Programa de Desarrollo para los Trabajadores Portuarios, financiado en un comienzo por los Países Bajos, es un programa de cooperación técnica sectorial importante, cuyo objetivo es promover el trabajo decente en el sector portuario. En él se suministra asistencia para el desarrollo de las estructuras de formación de los trabajadores portuarios con miras a que los gobiernos y las autoridades portuarias de los países en desarrollo puedan poner en práctica sistemas de formación eficaces y sistemáticos para mejorar la manipulación de las cargas, las condiciones de trabajo, la seguridad, el estatuto y el bienestar de los trabajadores portuarios. Las actividades en curso se autofinancian mediante la venta de material didáctico, si bien se intenta obtener más financiación para extender el programa a otros países.

### **Sector de la silvicultura**

50. La silvicultura es un sector en el que la OIT ha adquirido experiencia, al cabo de los muchos años que lleva prestando asistencia a los mandantes en ese ámbito, en particular mediante la elaboración de repertorios de recomendaciones prácticas. La preparación de dichos repertorios es esencial para el desarrollo del diálogo social en el sector. Los repertorios contribuyen de manera significativa a mejorar las condiciones de trabajo, la seguridad y la salud, la productividad y la gestión sostenible de los recursos forestales en el plano nacional. Se han convertido en importantes instrumentos normativos en varios países y, por ejemplo en Fiji, han tenido incluso trascendencia en la legislación.
51. Se emprendió un proyecto (1998-2003), financiado por Finlandia, para elaborar repertorios de prácticas recomendadas en la industria silvícola en China, Filipinas Mongolia y Uruguay. Entre las actividades del proyecto, que en algunos países contaron con el apoyo de la FAO y el PNUD, figuraban la organización de una serie de seminarios locales sobre la elaboración de los repertorios, seguidos por seminarios nacionales para su adopción. Los gobiernos de China, Filipinas y Mongolia han manifestado la intención de incorporarlos a la legislación nacional. En China ha comenzado la formación para la puesta en práctica de un repertorio nacional. Según la evaluación del proyecto, la elaboración de los repertorios ha tenido un impacto considerable en términos de aumento general de la sensibilización, del conocimiento y del interés en las cuestiones relativas a la industria silvícola por parte de las esferas oficiales y de toda la población. La labor realizada por la OIT en este sector ha inducido en los mandantes a una demanda continua de asistencia técnica con miras a la elaboración y a la aplicación de repertorios nacionales de recomendaciones prácticas para la silvicultura. Se procura obtener financiación para seguir desarrollando actividades de cooperación técnica en este sector.

### III. El camino para seguir adelante

52. La experiencia adquirida gracias a los proyectos antes descritos y a la labor de la Oficina en general demuestra el gran impacto estratégico que puede lograrse con una inversión relativamente modesta en términos de recursos, mediante el fortalecimiento de los mandantes tripartitos y el refuerzo del diálogo social y el tripartismo. Se pueden observar beneficios en la promoción de la paz laboral y la creación de un nuevo clima propicio para la cohesión social, el desarrollo económico y el fortalecimiento de la democracia. Por lo general, ello contribuye notablemente a desatascar situaciones que están en punto muerto, a desarrollar nuevas asociaciones basadas en la buena voluntad y en la comprensión mutua, y a resolver problemas sociales y económicos. Hay pruebas suficientes de que el fortalecimiento del diálogo social y el tripartismo puede generar un círculo virtuoso en el cual la creación de un clima de confianza entre los interlocutores sociales se convierte en un catalizador para el desarrollo social, el crecimiento económico y el buen gobierno.
53. Evidentemente, cuando faltan estos elementos, es necesario reunir los ingredientes del diálogo social bajo la forma de instituciones, capacidad y, de manera muy elemental, la conciencia de la necesidad del diálogo social y del potencial que encierra, con base en la ratificación y la aplicación de los convenios internacionales de trabajo pertinentes. Por otra parte, los proyectos examinados también sirven para reafirmar el valor del diálogo social como instrumento que permite tratar otras cuestiones estratégicas como la reducción de la pobreza y las cuestiones de género. Este aspecto importante se pone de relieve en la resolución relativa al tripartismo y el diálogo social adoptada en 2002. En ella se invita a destacar «el papel del tripartismo y el diálogo social en la Organización, como uno de sus cuatro objetivos estratégicos y como herramienta para la puesta en práctica de todos los objetivos estratégicos, así como de las cuestiones transversales del género y el desarrollo».
54. En noviembre de 2002, el Consejo de Administración aprobó la propuesta según la cual debería elaborarse un plan de acción sobre el curso que ha de darse a la resolución. El Sector de Diálogo Social tiene por responsabilidad principal elaborar dicho plan de acción y coordinar la aplicación de esta resolución. Con este objetivo ha iniciado un proceso de consultas oficiosas dentro de la Oficina y con los mandantes. Los primeros resultados de la consulta indican, en un nivel determinado, la amplia aceptación del principio según el cual el tripartismo constituye la base en que se asienta la OIT, y el tripartismo y el diálogo social forman parte integrante del Programa de Trabajo Decente, amén de constituir instrumentos esenciales para lograr su aplicación. Al mismo tiempo surge una perspectiva más crítica según la cual, al proponerse un programa de diálogo social específico, se ha depositado demasiada confianza en la forma y en los procesos de diálogo, y no se ha prestado suficiente atención a la función del diálogo como instrumento fundamental de formulación y aplicación de políticas. Ello puede explicar a su vez por qué, al menos en ciertos casos, el diálogo social se considera marginal respecto de la labor de la OIT en otros ámbitos, es decir, como una idea residual en lugar de un elemento esencial de los proyectos y de las demás actividades.
55. Ante esta situación y con miras a aplicar la resolución de forma más cabal, es necesario promover más enérgicamente el diálogo social y el tripartismo destacando y difundiendo ejemplos, como proyectos de cooperación técnica que demuestren la validez del diálogo social como instrumento para lograr otros resultados. Teniendo en cuenta los ejemplos fructuosos de integración del diálogo social — a este respecto cabe mencionar ciertos proyectos para la promoción de la Declaración de la OIT y para la eliminación del trabajo infantil, así como ciertas actividades sectoriales y los programas experimentales de trabajo decente que se están emprendiendo — también es importante elaborar métodos y directrices basados en las experiencias concretas que han sido objeto de una evaluación sobre la mejor manera de integrar el diálogo social y el tripartismo como elementos

esenciales de la ejecución de los programas de actividades de la OIT. Con este fin, se propone trabajar tanto dentro de la Oficina como con los mandantes.

- 56.** En la Oficina se reforzará la colaboración con varias unidades de la sede en materia de elaboración y divulgación de la experiencia práctica necesaria y de las pautas para su aplicación en las actividades de la Oficina en su conjunto. En el plano nacional, el propósito es centrarse en un pequeño número de países, escogidos atendiendo a criterios regionales idóneos, y quizás incluso por subregiones. En los países considerados, un plan de acción apropiado podría comprender la elaboración, mediante un diálogo con los mandantes nacionales tripartitos, de un análisis de la situación nacional en lo referente al tripartismo. Sobre la base de esta evaluación de las fuerzas y carencias de las instituciones y de las prácticas de diálogo social, se podría considerar la posibilidad de adoptar un plan nacional para subsanar las lagunas advertidas y determinar las cuestiones sustantivas que deban tratarse por medio del diálogo, con el doble objetivo de reforzar el tripartismo y dar solución a los problemas considerados. Para lograr un efecto sustancial, lo ideal sería que dichos planes proporcionasen una base efectiva durante un período suficientemente largo que permita generar el tipo de compromiso que desean los interlocutores interesados y los donantes

Ginebra, 26 de enero de 2004.

## Anexo

### Empleadores

INT/98/M08/NOR	Ayudar a los empleadores a combatir el trabajo infantil
RER/97/M04/NET	Desarrollo del sector privado por las organizaciones de empleadores en los países de Visegrado
INT/98/M23/DAN) INT/99/M18/DAN) INT/00/M35/DAN) INT/01/M27/DAN)	Programa de asistencia para las organizaciones de empleadores, 2000 y 2001

### Trabajadores

INT/00/M27/DAN	Programa de educación obrera
INS/01/98/UKM	Asistencia para la educación obrera de los trabajadores y sus organizaciones en Indonesia
RUS/99/M02/NLO	Aplicación y desarrollo del nuevo concepto de educación sindical en Rusia

### IFP/DIALOGUE

BIH/00/M03/ITA	Promoción del diálogo social y revisión de la legislación del trabajo
YUG/01/M01/ITA	Promoción del diálogo social, el tripartismo y el desarrollo de la capacidad institucional de los interlocutores sociales en la República Federal de Yugoslavia
RAF/99/M10/SW1	Proyecto para desarrollar las asociaciones sociales con el propósito de promover la paz laboral en Africa Meridional
RAF/00/M50/USA-SLAREA	Fortalecimiento de las relaciones laborales en Africa Oriental
RAF/97/M14/BEL-PRODIAF	Programa regional de promoción del diálogo social en el Africa de habla francesa
RAS/97/M01/NOR-SAVPOT	Promoción del tripartismo y de unas relaciones laborales sanas en Asia
RAF/00/M03/FRA-PRODIAF	Programa de promoción del diálogo social en el Africa de habla francesa
RLA/97/M04-05/SPA	Fortalecimiento de las administraciones del trabajo en América Central
RLA/98/M02/NOR-PRODIAC	Tripartismo y diálogo social en América Central: fortalecimiento de los procesos de consolidación de la democracia
INT/02/M79/UKM	Desarrollo de capacidad para un diálogo social eficaz en las estrategias de reducción de la pobreza y los DELP en una muestra de países con ingresos bajos
RLA/00/M50/USA-RELACENTRO	Negociación colectiva/relaciones laborales
INT/02/M64/NET	Desarrollo de capacidad para un diálogo social eficaz en los DELP de una muestra de países con ingresos bajos

## Actividades sectoriales

INT/00/21/ITF	Programa Internacional para la Promoción del Trabajo Decente en la Industria Marítima
INT/02/03/FRA	Apoyo al Programa para el Trabajo Decente en la Industria Marítima
INT/98/06/FIN	Promoción de los repertorios nacionales de prácticas recomendadas en la industria de la silvicultura