



## SEXTO PUNTO DEL ORDEN DEL DIA

**Aplicación de la Resolución relativa al tripartismo y el diálogo social a escala de toda la Oficina**

1. En su reunión de noviembre de 2004, la Comisión de Cooperación Técnica del Consejo de Administración pidió que se elaborara un informe sobre el seguimiento de la Resolución relativa al tripartismo y el diálogo social a escala de toda la Oficina. Entre las cuestiones de particular interés figuraban: la participación de las diversas unidades de la sede y de las estructuras exteriores en el seguimiento; la implicación de los interlocutores sociales en la determinación de las prioridades y la ejecución de sus planes de trabajo; la colaboración con ACT/EMP y ACTRAV, tanto en la sede como en el plano nacional, y la manera de responder a las necesidades de los interlocutores sociales en materia de desarrollo de la capacidad.
2. En el presente documento, la Oficina hace un rápido balance de los esfuerzos que lleva a cabo para reforzar el tripartismo y el diálogo social, ya sea en sus propios métodos de trabajo o en el conjunto de la Organización. El documento se basa en las respuestas a un cuestionario preparado por el Sector de Diálogo Social inmediatamente después de que la Comisión formulara su petición en noviembre de 2004. La situación que se perfila es la de un esfuerzo considerable para garantizar que la participación de los interlocutores sociales se integra en las actividades técnicas de la Oficina, el reconocimiento general de que existen oportunidades para mejorar los resultados, y una sensibilización respecto de las limitaciones y los obstáculos que dificultan la plena consecución de este objetivo.

**La función estratégica del tripartismo**

3. La función estratégica ejercida por los gobiernos y las organizaciones de empleadores y de trabajadores a la hora de definir las prioridades es palpable en los niveles más altos de la toma de decisiones. Al desempeñar su labor, el conjunto de la Oficina se guía por las orientaciones de política fijadas por los mandantes tripartitos con ocasión del Consejo de Administración y la Conferencia Internacional del Trabajo. Efectivamente, un número importante de prioridades dimanaban de las normas, conclusiones y resoluciones adoptadas por la Conferencia, de los resultados de las conferencias regionales, de las decisiones adoptadas por el Consejo de Administración, y de las conclusiones adoptadas por las reuniones de expertos. Se considera que los mandantes tripartitos son los principales responsables de la adopción de decisiones en lo que respecta a las orientaciones generales y de política de la Organización, y que el diálogo social es un mecanismo a través del cual pueden lograrse los objetivos estratégicos. Obviamente, ACT/EMP y ACTRAV

desempeñarán una función única a la hora de garantizar que exista una coherencia entre las prioridades de los Grupos de los Trabajadores y de los Empleadores y el programa de trabajo de las unidades técnicas de la Oficina. Todas estas prioridades deben gestionarse en el contexto de las limitaciones financieras a las que se enfrenta la Oficina.

4. Al llevar a cabo las labores encomendadas y definir otras prioridades de trabajo, la participación de los gobiernos y de las organizaciones de empleadores y de trabajadores adopta varias formas. Muchas unidades afirmaron que consultar a los interlocutores sociales era un procedimiento habitual en la formulación y aplicación de las prioridades de trabajo, sobre todo en la planificación de los proyectos de cooperación técnica y la preparación de materiales de formación. Los intercambios de información con los ministerios de trabajo y las organizaciones de empleadores y de trabajadores brindaban a la Oficina la oportunidad de identificar nuevas cuestiones técnicas partiendo de las necesidades e inquietudes de los mandantes tripartitos, y desempeñaban una función decisiva en la creación de bases de datos sobre legislación, políticas y prácticas óptimas comparadas.
5. Una serie de unidades mencionaron los proyectos de cooperación técnica como fuente de oportunidades para la estrecha participación de los mandantes tripartitos en cada una de las fases de concepción y aplicación. A menudo, el fortalecimiento de la función desempeñada por las organizaciones de empleadores y de trabajadores en la aplicación de las políticas y estrategias era un objetivo bien diferenciado del proyecto. Muchos proyectos contaban con juntas asesoras o comités tripartitos encargados de supervisar y orientar los trabajos.
6. Las oficinas exteriores, que mantenían un contacto más directo con los mandantes nacionales, ofrecían numerosos ejemplos de la forma en que la participación de los interlocutores sociales en las deliberaciones sobre cuestiones que eran motivo de preocupación a escala nacional y regional había tenido una importancia decisiva para lograr resultados positivos. Por ejemplo, la Oficina Regional para África señaló que el diálogo social y el tripartismo habían contribuido a forjar un consenso sobre los datos aportados a los DELP, las reformas de la legislación laboral y otros programas nacionales de desarrollo. Las organizaciones de empleadores y de trabajadores desempeñaron una función fundamental en el proceso que culminó en la Cumbre Extraordinaria de la Unión Africana sobre Empleo y Alivio de la Pobreza en África (Uagadugú, septiembre de 2004). La Cumbre estuvo precedida de un Foro de Interlocutores Sociales, de cuyas conclusiones se hizo partícipes a los Jefes de Estado y de Gobierno que asistieron a la misma. Estas conclusiones determinaban el plan de acción y la función que debían desempeñar los interlocutores sociales en la etapa de seguimiento. El diálogo social también tenía una función decisiva en el desarrollo y el fortalecimiento de los mecanismos de participación necesarios para lograr la solución de los conflictos, la equidad social y la aplicación efectiva de las políticas a escala nacional y regional en África.
7. La región de las Américas confiaba en que las conclusiones a las que habían llegado las 35 delegaciones tripartitas que participaron en su decimoquinta Reunión Regional Americana permitirían definir las prioridades de la OIT para los bienios 2004-2005 y 2006-2007. El diálogo social era un elemento muy importante en este programa regional, sobre todo porque contribuía a definir políticas económicas y sociales integradas que generaban trabajo decente. Se instauró un mecanismo de seguimiento, que incluía el requisito de que la Oficina informara sobre la aplicación de estas conclusiones.
8. La Oficina de la OIT en Dacca consideraba que la contribución de los interlocutores sociales que operaban a nivel local tenía una función catalítica a escala nacional, donde las organizaciones de trabajadores y de empleadores actuaban como agentes del cambio en industrias donde las peores formas del trabajo infantil eran un tema social y laboral de importancia fundamental. La sensibilización de estas organizaciones con respecto a las

consecuencias negativas de trabajo infantil y la trata de mujeres y niños había ayudado a prevenir, reducir y, en algunos casos, eliminar estas prácticas en una serie de industrias rurales y semiurbanas.

9. La Oficina de la OIT en Colombo ha fomentado la colaboración de los interlocutores sociales en distintos temas técnicos tales como la supresión del sistema de contingentes en el sector textil, la elaboración de un código sobre el acoso sexual, la incorporación del Repertorio de recomendaciones prácticas sobre el VIH/SIDA y el mundo del trabajo y la elaboración de directrices sobre el diálogo social en el lugar de trabajo. Los grupos de trabajo tripartitos y bipartitos han ofrecido a los mandantes un foro para abordar las cuestiones de forma más transparente y responsable, y han tenido una incidencia positiva en el funcionamiento y eficiencia de los programas.
10. Las unidades de la sede también dieron ejemplos del éxito logrado al abordar cuestiones técnicas complejas a través del diálogo social y el tripartismo en países donde la OIT no tiene una oficina exterior. El Programa piloto sobre trabajo decente llevado a cabo en el sector textil y del vestido en Marruecos se citó como ejemplo óptimo de los resultados positivos logrados mediante el tripartismo y el diálogo social. En Marruecos, el sector textil se había caracterizado por unas relaciones laborales especialmente tensas y antagónicas, y el comité de dirección de dicho programa ofrecía un foro a las organizaciones de empleadores del ámbito general y sectorial, a las principales confederaciones de sindicatos y al Gobierno para que entablaran un diálogo social que hasta la fecha se había caracterizado por su ausencia. El diálogo que se instauró entre los interlocutores sociales permitió la identificación conjunta de cuestiones técnicas relacionadas con la conservación y la promoción del empleo en ese sector y la mejora de sus condiciones.
11. Sin embargo, los obstáculos al diálogo social y el tripartismo existentes en el plano nacional no son nada desdeñables. Entre éstos cabe citar, principalmente, los obstáculos jurídicos, la falta de voluntad política, unas estructuras institucionales y orgánicas poco sólidas y la capacidad técnica limitada de los interlocutores sociales. La falta de reconocimiento internacional de cualesquiera de los interlocutores tripartitos también puede suponer una limitación a la hora de abordar cuestiones técnicas a través del diálogo social. Los obstáculos jurídicos son especialmente palpables en aquellos países que no han ratificado o aplicado las normas fundamentales del trabajo, en particular los Convenios núms. 87 y 98. Los sindicatos se enfrentan, especialmente, a obstáculos a la libertad sindical.
12. La ausencia de un marco jurídico adecuado y de mecanismos para el desarrollo del diálogo social provoca que el proceso de asistencia en los campos técnicos sea largo y desigual. Así, por ejemplo, contar con un mecanismo de negociación colectiva o un órgano tripartito razonablemente eficiente es una condición previa para la fijación racional y efectiva de los salarios mínimos y la determinación de otras condiciones de trabajo y de empleo. Deben desarrollarse marcos jurídicos y mecanismos a través de un proceso de diálogo social, a fin de garantizar que éstos respondan a las necesidades locales e infundan un sentido de propiedad a los usuarios.
13. En algunos países, las limitaciones y los obstáculos parecen ser inherentes a la naturaleza de las relaciones entre el gobierno y los interlocutores sociales. A menudo, el gobierno fija el orden del día y adopta decisiones sin que los interlocutores sociales participen en la discusión de las políticas económicas y sociales. En algunos países, las organizaciones de los interlocutores sociales tienen dificultades considerables simplemente para sobrevivir en un entorno complicado, así como una capacidad limitada para ocuparse de cuestiones técnicas complejas o de temas generales de desarrollo, sobre todo cuando no corresponden

directamente a sus prioridades inmediatas. Estos pueden ser impedimentos importantes para su participación efectiva en el diálogo sobre políticas.

14. En una investigación reciente sobre el diálogo social y la política de empleo en diez países europeos y de Asia Central, se vio que era bastante frecuente que los interlocutores sociales participaran, aunque de manera un tanto formal, en la fase de formulación de las políticas, si bien su participación disminuía durante la aplicación y era casi nula en la evaluación de las políticas. Para mejorar esta situación, sería necesario que las iniciativas de desarrollo de la capacidad tuvieran una mayor duración e intensidad, cosa que no siempre puede lograrse en el corto plazo de un bienio o de duración de un proyecto de cooperación técnica.
15. En muchos países, las instituciones de diálogo social son poco sólidas debido a la falta de financiación, la frecuente rotación del personal del ministerio de trabajo, la fragmentación del movimiento sindical, o la pequeña magnitud y la representatividad limitada de las organizaciones de empleadores. En algunos casos, las relaciones entre el gobierno y las organizaciones de empleadores o de trabajadores consisten en dos diálogos bipartitos, más que en una relación tripartita, sin que existan puentes de unión. A veces, las relaciones entre interlocutores sociales se ven constreñidas por el recelo, la experiencia limitada en la búsqueda de un consenso, la falta de compromiso a la hora de aplicar las posturas acordadas o el hecho de que los interlocutores tripartitos no estén dispuestos a colaborar a menos que la OIT actúe como moderador.
16. Por último, la inestabilidad política y la tensión e incertidumbre propias de las situaciones posteriores a una crisis o una guerra pueden dificultar seriamente los procesos de diálogo social.
17. Se expresó inquietud con respecto al «vacío de representación», el cual puede surgir cuando las organizaciones de los interlocutores sociales actúan en un entorno hostil o carecen de la experiencia, la pericia o las características de miembro que les permiten hablar en nombre de los empleadores y de los trabajadores en determinados sectores de actividad o con respecto a cuestiones concretas de política. Este vacío es evidente, por ejemplo, en el caso de los empleadores y trabajadores de la economía informal, quienes no son miembros de las organizaciones reconocidas de empleadores y de trabajadores ni están representados por las mismas. En la economía informal, el bajo nivel de organización impide trabajar a nivel comunitario, y aun con la participación del gobierno y de los interlocutores sociales, puede suceder que las acciones no lleguen a los grupos a los que iban dirigidas.
18. En las reuniones tripartitas, el diálogo social puede verse perjudicado cuando aquellas personas nombradas por sus respectivos grupos no tienen experiencia en la cuestión técnica que se está discutiendo. Además, la insuficiente representación de las mujeres en la composición de las reuniones, los órganos tripartitos y la dirección de las organizaciones de los mandantes puede menoscabar la plena integración de la dimensión de género en los programas, las políticas y otros resultados.

## **Necesidades en materia de desarrollo de la capacidad**

19. La Oficina debería considerar estas deficiencias en la capacidad técnica y representatividad de los interlocutores sociales como oportunidades para fortalecer estas organizaciones. Asimismo, debería centrarse en desarrollar semejante capacidad y ampliar la representación como prioridad, en lugar de buscar a otros asociados con quienes colaborar. Por ejemplo, en muchos casos los interlocutores sociales participan en los esfuerzos encaminados a ampliar la representación a los trabajadores y los empleadores de la

economía informal, a menudo con el apoyo brindado por la OIT a través de los programas de ACT/EMP y ACTRAV. Estos esfuerzos deberían seguir apoyándose y reforzándose mediante la estrecha colaboración con los departamentos técnicos. Deben abordarse los factores subyacentes que afectan a la capacidad de los interlocutores sociales de crear instituciones sólidas, capaces de participar en el diálogo social y representativas de los intereses de sus miembros, tales como las violaciones de la libertad sindical y el derecho a la negociación colectiva.

- 20.** El fortalecimiento de la capacidad de los interlocutores sociales es una parte esencial del programa de trabajo de todos los sectores, tanto en lo que respecta a las actividades financiadas con cargo al presupuesto ordinario como a la cooperación técnica. A menudo, las actividades de desarrollo de la capacidad se incorporan en proyectos y, en algunos casos, los proyectos de investigación de la OIT se conciben con el fin de atender necesidades concretas en materia de desarrollo de la capacidad. En el marco del Programa de la OIT sobre el VIH/SIDA y el Mundo del Trabajo (ILO/AIDS), se informó de que el diálogo social había conducido a resultados satisfactorios en lo que se refería al impulso y coordinación de las acciones sobre el VIH/SIDA, aunque el hecho de abordar la cuestión del SIDA también había fortalecido el diálogo social y el tripartismo a escala mundial, regional, sectorial y nacional.
- 21.** Tanto la sede como las oficinas exteriores son conscientes de la necesidad de que las estructuras institucionales incorporen el tripartismo. Los comités nacionales de dirección de proyectos, los comités asesores de proyectos, los comités de dirección tripartitos constituidos a escala mundial y nacional para supervisar la labor realizada en el marco de los programas de acción sectoriales, los grupos de trabajo para la ejecución de proyectos, los órganos asesores sobre el trabajo decente, y los talleres y seminarios tripartitos nacionales se mencionaron como herramientas o mecanismos empleados para garantizar que el tripartismo y el diálogo social se reforzaran e incorporaran en las actividades nacionales. El interés de los interlocutores sociales por estas estructuras institucionales de asesoramiento, y la consiguiente eficacia de su participación, pueden ser limitados, especialmente cuando se abordan temas que resultan nuevos para algunos interlocutores (por ejemplo, las migraciones, la economía informal y el trabajo infantil) o en los que éstos no tienen una experiencia de primera mano. En tales casos, deberían organizarse actividades de desarrollo de la capacidad a fin de demostrar la participación efectiva en estas esferas. En numerosas ocasiones, el escaso conocimiento de idiomas extranjeros limita la capacidad de los interlocutores sociales de participar activamente en las reuniones patrocinadas por la OIT o de formular comentarios sobre los documentos de la Organización.
- 22.** En el plano nacional, debe implicarse a las organizaciones de empleadores y de trabajadores en el desarrollo de los programas nacionales de trabajo decente y de los planes nacionales de acción relativos al trabajo decente, concretamente en lo que se refiere a la planificación, la aplicación y el seguimiento. Si bien en una serie de casos ha habido una gran participación, la estructura orgánica y la capacidad administrativa de los interlocutores sociales no siempre son lo suficientemente sólidas como para seguir de cerca, supervisar y aplicar dichos programas de forma eficaz. Debería proporcionarse apoyo técnico a fin de reforzar la capacidad de las organizaciones de empleadores y de trabajadores de actuar como asociados eficaces en la aplicación de los programas y proyectos de la OIT.
- 23.** En los últimos años, el Centro de Turín ha puesto en marcha tres programas que tienen por objetivo fortalecer las organizaciones de los interlocutores sociales y promover el diálogo social como herramienta para la justicia social, la gobernanza y la toma de decisiones democrática. Los Programas de Actividades para los Empleadores y de Actividades para los Trabajadores permiten formar al personal de las organizaciones de empleadores y de

trabajadores para prestar servicios a los miembros y desempeñar la función de interlocutores sociales. En el marco del Programa sobre Promoción del Diálogo Social, se imparte formación sobre temas que están estrechamente relacionados con las relaciones laborales y la administración del trabajo. Desde 2002, se ha adoptado la estrategia de concentrar la participación de los empleadores y de los trabajadores en aquellas actividades de formación que tienen un enfoque bipartito o tripartito, más que en una formación de carácter general.

## **Funciones y responsabilidades – apoyo mutuo e integración en toda la Oficina**

24. Los especialistas de ACT/EMP y ACTRAV desempeñan una función fundamental en la incorporación del tripartismo y el diálogo social en las actividades técnicas de la Organización. Se tienen grandes expectativas en cuanto al apoyo que éstos brindan a las unidades técnicas en su labor conjunta con los mandantes de las estructuras exteriores. En una serie de oficinas subregionales, los especialistas de ACTRAV, ACT/EMP y el Sector de Diálogo Social trabajan en estrecha colaboración. Muchas unidades técnicas indicaron que consultaban sistemáticamente a estas oficinas con respecto a sus programas, por ejemplo a través de reuniones semanales o involucrándolas en los grupos de trabajo y en la fase de planificación de las actividades. La estrecha colaboración entre las unidades técnicas y las dos oficinas también se da con frecuencia durante el diseño de los proyectos de cooperación técnica, sobre todo cuando el fortalecimiento de las organizaciones de los interlocutores sociales se especifica como objetivo del proyecto. Sin embargo, debe involucrarse en mayor medida a los especialistas en actividades para los empleadores y los trabajadores en todas las fases de ejecución de los programas.
25. Otras unidades señalaron que los miembros de las dos oficinas no siempre estaban disponibles para participar en las discusiones técnicas o en la planificación de las actividades junto con otros funcionarios de la OIT, principalmente debido a la falta de recursos humanos y financieros. Si bien es cierto que, por lo general, los integrantes del personal sobre el terreno de ACTRAV y ACT/EMP son miembros activos del equipo de apoyo a los programas piloto sobre trabajo decente, en algunas ocasiones ha sido difícil garantizar la capacidad adecuada y la disponibilidad del personal en el momento oportuno y durante un largo período de tiempo.
26. El IPEC dio un ejemplo de los esfuerzos consagrados a la colaboración y las limitaciones con las que topó, e informó sobre la forma en que trataba de mantener una comunicación y contactos frecuentes con ACTRAV y ACT/EMP, tanto en la sede como en las estructuras exteriores. Las tres unidades habían constituido un comité mixto de coordinación, cuyo principal objetivo era garantizar que se llevaran a cabo actividades y programas tripartitos. Las tres unidades también trabajaban en estrecha colaboración sobre el terreno, donde a menudo las misiones incluían visitas al lugar de los proyectos y discusiones con los interlocutores tripartitos. El IPEC expresó su deseo de que existiera involucrar en mayor medida al personal sobre el terreno de ACTRAV y ACT/EMP en sus actividades, sobre todo en las discusiones estratégicas y las consultas con las partes interesadas; ahora bien, los especialistas en cuestiones relativas a los trabajadores y los empleadores contaban con recursos limitados para los viajes en misión, y el IPEC no podía correr con sus gastos.
27. La incorporación del tripartismo y el diálogo social en las actividades técnicas debe considerarse como un proceso bidireccional de apoyo e integración. Los esfuerzos deben ser recíprocos y sistemáticos. Muchas unidades técnicas y oficinas exteriores verían con satisfacción que ACT/EMP y ACTRAV asumieran una función más dinámica y constructiva en lo que se refiere a la promoción, la educación y los programas de formación, así como en la comunicación mantenida con las organizaciones nacionales de

empleadores y de trabajadores con respecto a cuestiones técnicas. En algunos casos, ello podría implicar tener que motivar a las organizaciones de empleadores y de trabajadores para que desarrollaran su capacidad y actuaran en esferas en las que estuvieran inadecuadamente representadas, tales como la economía informal, las actividades rurales y las cuestiones de género.

28. Aunque las actividades de ACT/EMP y ACTRAV abarcan una amplia gama de esferas prioritarias, algunas unidades manifestaron el deseo de integrar las cuestiones técnicas en sus propias actividades y de colaborar más estrechamente con los especialistas técnicos al determinar las prioridades de los programas, definir las necesidades concretas en materia de productos, prestar apoyo técnico en la ejecución de las actividades de los proyectos, constituir una cantera nacional de expertos técnicos en las organizaciones de empleadores y de trabajadores, y alentar a las organizaciones de los interlocutores sociales a que designen a participantes con experiencia en las cuestiones técnicas que se discutirán para asistir a las reuniones. Una propuesta concreta fue la de que las actividades generales de desarrollo de la capacidad, basadas en los tradicionales cursos dirigidos a los empleadores y los trabajadores, se integraran mejor con los programas destinados a mejorar los conocimientos de los mandantes en ámbitos técnicos concretos, tales como la fijación del salario mínimo o el empleo de los jóvenes.
29. El intercambio de información y la participación en los costos fueron temas recurrentes, al igual que la necesidad de lograr una mayor sinergia entre el personal de de ACT/EMP y ACTRAV y los especialistas técnicos, especialmente en las oficinas exteriores. Se sugirió que los especialistas técnicos participaran en las reuniones regionales y mundiales organizadas por dichas oficinas con el fin de tender puentes entre los mandantes y los programas técnicos de la OIT. Las oficinas exteriores agradecerían poder disponer de documentación sobre los beneficios del diálogo social y el tripartismo, inclusive sobre las prácticas óptimas y los resultados positivos, así como de recursos financieros para reforzar la capacidad de los interlocutores sociales y perfeccionar sus propios conocimientos especializados. Una evaluación más realista de la capacidad y los recursos de las distintas partes contribuiría a aclarar las expectativas, las funciones y las responsabilidades.
30. El ejercicio de redacción del Programa y Presupuesto para el bienio 2006-2007 brindaba una oportunidad importante para analizar los progresos logrados con respecto a la incorporación del tripartismo en toda la Oficina. Se desarrolló una estrategia integrada, a saber, *Ampliar la influencia de los interlocutores sociales, el diálogo social y el tripartismo*, con el fin de garantizar que el tripartismo se incorporara en todas las actividades propuestas para el próximo bienio. Además, el proceso mediante el cual se prepararon y pulieron las propuestas de programa y presupuesto a través del Módulo de Gestión Estratégica (módulo SMM) permitía formular comentarios sobre cada uno de los proyectos de propuesta que debían presentar los distintos departamentos. Ello garantizaba que pudieran señalarse los «déficit de diálogo social», principalmente en base a la Resolución relativa al tripartismo y el diálogo social, y que las propuestas pudieran reforzarse antes del inicio del nuevo bienio.
31. El Sector de Diálogo Social formuló sugerencias sobre el modo en que determinadas propuestas podían integrar mejor el tripartismo y el diálogo social. Aunque este nuevo proceso refleja la existencia de un mecanismo institucional innovador para examinar las propuestas relativas al tripartismo y el diálogo social, hasta que no se haya terminado el programa y presupuesto será difícil evaluar la medida en que estos comentarios se han tomado en consideración o emitir un juicio final sobre si el objetivo integrado y la Resolución se han tenido plenamente en cuenta al fijar las prioridades para el bienio 2006-2007.

## Conclusiones/El camino a seguir

32. El proceso de examen y evaluación del seguimiento de la Resolución relativa al tripartismo y el diálogo social a escala de toda la Oficina nos ha aportado información, conocimientos y sugerencias sobre la integración del tripartismo y el diálogo social en la labor de la Oficina. Existe un reconocimiento generalizado de que el tripartismo da un valor añadido a los programas y actividades. La mayor parte de las unidades consideran que la relación que mantienen con ACT/EMP y ACTRAV es importante para su trabajo.
33. Sin embargo, los recursos humanos y financieros limitados se mencionan frecuentemente como obstáculos que impiden a los interlocutores sociales, así como a los especialistas en cuestiones relativas a los empleadores y los trabajadores, participar en la labor de los departamentos técnicos. Deben hallarse soluciones para garantizar la plena participación de los interlocutores sociales en todas las labores de la Oficina. Las asociaciones tripartitas no deberían considerarse como un «complemento» supeditado a los recursos financieros, sino como cruciales para la aplicación efectiva del programa de trabajo de la OIT.
34. Muchos funcionarios de la OIT, ya se trate de personal con cargo al presupuesto ordinario o de personal para proyectos, tienen un contacto limitado con los sindicatos y las organizaciones de empleadores y, por lo tanto, pueden no tener una visión completa de los cometidos de estos mandantes y las funciones que desempeñan a escala nacional e internacional. La orientación destinada al nuevo personal y la formación continua deberían centrarse en inculcar una mayor comprensión del tripartismo y el diálogo social, así como de su importancia para la OIT, e instaurar unas relaciones sólidas entre ACTRAV, ACT/EMP y los departamentos técnicos.
35. Si bien el proceso de elaboración del Programa y Presupuesto para 2006-2007 constituye una nueva forma de reflejar las prioridades de los interlocutores sociales en la labor de la Oficina, la orientación actual brindada a la misma a través del Consejo de Administración, la CIT y otras reuniones tripartitas sigue siendo fundamental. El Programa Global de Empleo figura entre estos mecanismos a través de los cuales los interlocutores tripartitos han formulado sus prioridades sobre un tema técnico concreto.
36. La Oficina debe abordar los obstáculos internos y externos que impiden la incorporación del diálogo social, los cuales se identifican mediante el presente examen. Deberían seguir realizándose exámenes, y extraerse enseñanzas a fin de garantizar que, en el futuro, las relaciones con los mandantes sean más eficaces.
37. Cuando se observen limitaciones en las organizaciones de los mandantes, la oportunidad de desarrollar sus capacidades técnicas debería dejarse en manos de la Oficina, en lugar de buscarse a otros asociados con quienes colaborar. Dar prioridad a los esfuerzos destinados a colmar estas lagunas conducirá a unas instituciones más sólidas y unos resultados más sostenibles y duraderos.
38. Este proceso de examen ha permitido identificar numerosos puntos fuertes y débiles en el marco de los esfuerzos llevados a cabo por la Oficina para incorporar el tripartismo y el diálogo social en su labor. Ahora bien, dos puntos irrumpían sistemáticamente como ámbitos a los que debía dedicarse una mayor atención. El primer punto está relacionado con las funciones de ACT/EMP y ACTRAV. Se reconoce la complejidad de las organizaciones de empleadores y de trabajadores, sobre todo teniendo en cuenta los niveles de representación — internacional, regional, nacional, sectorial y local — y los problemas prácticos a los que se enfrentan distintas partes de la Oficina en las interacciones entre una variedad de cuestiones técnicas. En cuanto a la necesidad de mejorar la comunicación, el contacto y la colaboración con los interlocutores sociales, ésta es perfectamente comprensible. Sin embargo, deben aportarse aclaraciones con respecto al proceso de

consulta, concretamente en lo que se refiere a las funciones de ACT/EMP y ACTRAV, a fin de garantizar que las prioridades y las necesidades de los trabajadores y de los empleadores se incluyan de forma efectiva, sin dejar de considerar aspectos prácticos tales como los recursos y el tiempo.

39. El segundo punto está relacionado con la clara necesidad de un desarrollo de la capacidad de los mandantes tripartitos. Además de la formación tradicional ofrecida a las organizaciones de empleadores y de trabajadores, hubo reiteradas sugerencias de que se impartiera formación sobre cuestiones técnicas de importancia fundamental, a fin de garantizar que los interlocutores sociales pudieran participar de forma efectiva. Evidentemente, ello tiene implicaciones financieras, a las que podría hacerse frente con un intercambio de los recursos y una mayor planificación conjunta entre las unidades técnicas y ACTRAV y ACT/EMP.
40. *El Consejo de Administración tal vez estime oportuno solicitar al Director General que se asegure de que los principios del tripartismo y el diálogo social se integran en mayor medida en las actividades de cooperación técnica, y ello por varios medios, que incluyen la participación activa de los gobiernos, a través de los ministerios de trabajo y de su administración, así como de las organizaciones de empleadores y de trabajadores, en la preparación, aplicación y evaluación de dichos principios.*
41. *El Consejo de Administración tal vez estime oportuno solicitar al Director General que establezca protocolos claros para las consultas y para facilitar las relaciones entre todos los departamentos y las Oficinas de Actividades para los Empleadores y los Trabajadores, en los que se reconozca la función única que desempeñan en la OIT a la hora de presentar las prioridades y las opiniones de los trabajadores y de los empleadores.*
42. *El Consejo de Administración tal vez estime oportuno solicitar al Director General que refuerce las iniciativas de formación sobre la importancia del tripartismo y el diálogo social — incluidas las funciones fundamentales que desempeñan la administración del trabajo, los trabajadores y los empleadores — en particular con respecto a la orientación del personal de nueva contratación y la formación del personal directivo.*

Ginebra, 18 de enero de 2005.

*Puntos que requieren decisión:* párrafo 40;  
párrafo 41;  
párrafo 42.