

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA  
FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES

**EL TRIPARTISMO. EL CONVENIO NUMERO 144  
Y LA RECOMENDACION NUMERO 152 DE LA  
CONFERENCIA INTERNACIONAL DEL TRABAJO.  
RATIFICADO POR GUATEMALA**

**TESIS**

Presentada por la Honorable Junta Directiva  
de la  
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales  
de la  
Universidad de San Carlos de Guatemala

**POR**

**ISABEL YUPE CHICOJ**

Previo a optar al Grado Académico de

**LICENCIADA EN CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES**

Y a los Títulos de

**ABOGADA Y NOTARIA**

Guatemala, Octubre de 1995

PROPIEDAD DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA  
Biblioteca Central

085)  
.4

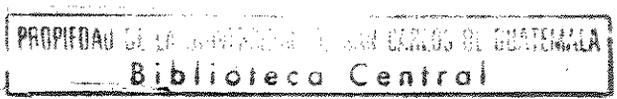
JUNTA DIRECTIVA  
DE LA  
FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES  
DE LA  
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA

- DECANO Lic. Juan Francisco Flores Juárez
- VOCAL I Lic. Luis César López Permouth
- VOCAL II Lic. José Francisco De Mata Vela
- VOCAL III Lic. Roosevelt Guevara Padilla
- VOCAL IV Br. Edgar Orlando Najarro Vásquez
- VOCAL V Br. Carlos Leonel Rodríguez Flores
- SECRETARIO Lic. Carlos Humberto Mancio Bethancourt

TRIBUNAL QUE PRACTICO EL EXAMEN  
TECNICO PROFESIONAL

- DECANO (en funciones) Lic. Héctor Anibal de León Velasco
- EXAMINADOR Lic. Juan Carlos López Pacheco
- EXAMINADOR Lic. Carlos Urbina Mejía
- EXAMINADOR Lic. Ronny Patricio Aguilar Gutiérrez
- SECRETARIO Licda. Hilda Rodríguez de Villatoro

**NOTA:** "Unicamente el autor es responsable de las doctrinas sustentadas en la Tesis". (Artículo 25 del Reglamento para los exámenes Técnico Profesionales de Abogacía y Notariado y Público de Tesis).





3506-95

Guatemala, el 14 de septiembre de 1995

7

SEÑOR LICENCIADO  
JUAN FERNANDEZ FLORES JUAREZ  
DECANO FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES  
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA

FACULTAD DE CIENCIAS  
JURIDICAS Y SOCIALES  
SECRETARIA

18 SET. 1995

RECIBIDO  
Enero 10 Minutos  
OFICIAL

Señor Decano:

Atentamente me dirijo a usted para hacer de su conocimiento que en cumplimiento de resolución de ese Decanato procedí a asesorar el trabajo de Tesis de la Bachiller ISABEL YUPE CHICOJ, el cual se titula EL TRIPARTISMO, EL CONVENIO NUMERO 144 y LA RECOMENDACION NUMERO 152 DE LA CONFERENCIA INTERNACIONAL DEL TRABAJO, RATIFICADO POR GUATEMALA.

El trabajo tiene carácter monográfico y se refiere a un tema de mucha importancia social, como es el tripartismo, institución que permite la existencia de organismos integrados con representación de trabajadores y patronos, para el tratamiento y solución de importantes problemas relacionados con los dos factores de la producción.

En el desarrollo del trabajo la Bachiller Yupa Chicoj utilizó las técnicas de investigación adecuadas, atendió las sugerencias que se le hicieron, utilizando la bibliografía recomendable, la cual cita a lo largo del informe que presenta.

Por lo anterior opino que si llena los requisitos mínimos para esta clase de trabajos y puede ser aceptado para su discusión en el exámen respectivo.

Firma: \_\_\_\_\_  
RUBEN...



Sin otro particular me suscribo de usted con muestras de mi consideración estima.

LIC. MARCO TULIO CASTILLO LUTIN,  
ABESOR.

*Lic. Marco Tulio Castillo Lutín*  
Abogado y Notario

REPUBLICA DE GUATEMALA



FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES  
Universidad de Guatemala, Zona 12  
Ciudad, Centroamérica



*[Handwritten signature]*

DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES,  
Guatemala, diecinueve de septiembre de mil novecientos no  
venta y cinco. -----

Atentamente pase al LIC. RICARDO AMBROSIO DIAZ DIAZ, para  
que proceda a revisar el trabajo de tesis de la Bachiller  
ISABEL YUPE CHICOJ y en su oportunidad emita el dictamen  
correspondiente. -----

*[Handwritten signature]*

alht





Guatemala, 9 de octubre de

*de.*

FACULTAD DE CIENCIAS  
JURIDICAS Y SOCIALES  
SECRETARIA  
09 OCT 1965  
Escriba: *[Signature]*  
OFICIAL

SEÑOR LICENCIADO:  
JUAN FRANCISCO FLORES JUAREZ,  
DECANO FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES,  
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA.

Señor Decano;

Atentamente me dirijo a usted en cumplimiento a su providencia de fecha 19 de septiembre del presente año, en la que se me designo como REVISOR del trabajo de Tesis de la Bachiller Isabel Yupe Chicof, permitiéndome emitir mi dictamen favorable, sustentado en los siguientes;

El tema tratado por la sustentante es de suyo importante al incluir la institución del TRIPATISMO en relación al Convenio número 144 y la Recomendación número 152 de la Conferencia Internacional del Trabajo ratificado por Guatemala, en cuyo desarrollo realiza la investigación del caso, arriba a las conclusiones que en el mismo se indican en beneficio del acatamiento de dichas disposiciones en el contexto jurídico guatemalteco.

Por lo anterior, salvo mejor criterio del señor decano, me permito opinar que el trabajo presentado por la señorita Isabel Yupe Chicof sea sometido a examen público de tesis previo a obtener los títulos profesionales de Abogada y Notaria y el grado académico de Licenciada en Ciencias Jurídicas y Sociales.

Sin otro particular me suscribo de usted, como su atento y deferente servidor.

*[Signature]*



UNIVERSIDAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES  
DE GUATEMALA



UNIVERSIDAD DE CIENCIAS  
JURIDICAS Y SOCIALES  
Universitaria, Zona 12  
Guatemala, Centroamérica



*Handwritten signature or initials.*

DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES  
Guatemala, diez de octubre de mil novecientos noventa y  
cinco.-----

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la  
impresión del trabajo de tesis de la Bachiller ISABEL YU-  
PE CHICQJ intitulado "EL TRIPARTISMO. EL CONVENIO NUMERO  
144 Y LA RECOMENDACION NUMERO 152 DE LA CONFERENCIA IN -  
TERNACIONAL DEL TRABAJO. RATIFICADO POR GUATEMALA". Ar -  
tículo 22 del Reglamento para Exámenes Técnico Profesio-  
nal y Público de Tesis.-----

*Handwritten signature.*



alht



UNIVERSIDAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES  
Biblioteca Central

ACTO QUE DEDICO:

A DIOS:

Sea supremo y creador de todas las cosas,  
por haber guiado mis pasos.

A LA FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES:

Fuente de conocimiento, sin la cual no hubiese llegado  
este momento.

A MIS PADRES:

CIRILO YUPE YOC y

ROSA CHICOJ PIRIR DE YUPE.

Por su apoyo, cariño y ayuda.

A MIS HERMANOS:

Margarita Asunción,

Amalia Esperanza,

Aura Marina,

Berta,

Juan Armando (Q. D. P.),

A mi cuñado; Enrique.

Por su apoyo y cariño.

A TODAS y cada una de las personas que en el transcurso de mis  
estudios me brindaron su apoyo y amistad.

GRACIAS.

## INDICE

	página
INTRODUCCION	i
CAPITULO I.	
EL TRIPARTISMO	
1. ANTECEDENTES HISTORICOS	1
2. DEFINICION DE TRIPARTISMO	3
3. NATURALEZA JURIDICA	5
4. ORGANIZACIONES QUE INTEGRAN EL TRIPARTISMO	6
a) Organizaciones de Empleadores.	
b) Sindicatos.	
c) El Estado.	
5. CARACTERISTICAS DEL TRIPARTISMO	8
6. OBJETIVOS DEL TRIPARTISMO	8
7. VENTAJAS Y DESVENTAJAS	9
CAPITULO II	
ANALISIS DEL CONVENIO NUMERO 144 y la RECOMENDACION NUMERO 152 de la CONFERENCIA INTERNACIONAL DEL TRABAJO	
1. CONVENIOS Y RECOMENDACIONES	11
2. OBJETIVOS DEL CONVENIO	13
3. INDOLE DE LAS ORGANIZACIONES QUE TOMAN PARTE EN LAS CONSULTAS	14
4. PROCEDIMIENTOS	15
5. MECANISMOS TRIPARTITOS NACIONALES	16

a) Comisiones Nacionales para asuntos de la O.I.T.	
b) Organismos dotados de Competencia General en el Ambito económico, social o laboral.	
c) Organismos Especializados en Materias Especificas.	
d) Comunicaciones Escrita.	
6. LIBRE ELECCION DE LOS REPRESENTANTES DE LOS EMPLEADORES Y DE LOS TRABAJADORES	17.
7. IGUALDAD DE REPRESENTACION	18.
8. ARREGLOS ADMINISTRATIVOS	18.
9. FORMACION DE LOS PARTICIPANTES EN LOS PROCEDIMIENTOS	19.
10. OBJETO DE LAS CONSULTAS	19.
11. AMPLIACION DE LAS CONSULTAS	24.
12. FRECUENCIA DE LAS CONSULTAS	26.
13. INFORME ANUAL	27.

#### CAPITULO 111

##### EL TRIPARTISMO DENTRO DEL DERECHO LABORAL GUATEMALTECO

1. CONSULTA	29.
2. OBJETO DE LA CONSULTA	29.
3. OBLIGACION DE LA CONSULTA	31.
4. PARTICIPACION DE LOS TRABAJADORES Y EMPLEADORES EN LA CONSULTA	33.
5. PREPARACION PROFESIONAL DE LOS DIRIGENTES EN NUESTRO MEDIO Y SU PARTICIPACION EN LA CONSULTA TRIPARTITA	33.

6. REGULACION LEGAL DEL TRIPARTISMO	30
a) Constitución Política de la República de Guatemala.	
b) Código de Trabajo.	
c) Ley de Servicio Nacional del Empleo.	
CONCLUSIONES	41
ANEXOS	43
BIBLIOGRAFIA	49

## INTRODUCCION:

La elaboración del presente trabajo de tesis sobre el TRIPARTISMO y El CONVENIO No. 144 de la Organización Internacional del Trabajo, Convenio sobre Consultas Tripartitas para Promover la Aplicación de las Normas Internacionales de Trabajo y la Recomendación No. 152 de la misma Organización, se basa en que el TRIPARTISMO es un término casi desconocido en nuestro medio a pesar de ser aplicado con frecuencia, tanto a nivel nacional e internacional, dentro del seno de la sociedad en general.

En el presente trabajo se tratara el TRIPARTISMO en forma específica en relación al DERECHO DEL TRABAJO que es la fuente de su nacimiento y es la rama en la que se aplica casi en todos los niveles, realizandose una breve síntesis del nacimiento de la Organización Internacional del Trabajo que es la institución en la cual se desarrolla, debiendo tener en cuenta que este concepto para unos autores es un principio, para otros un método y para algunos un elemento.

Analizandose en forma sencilla el convenio, el cual trata en particular de las consultas que deben celebrarse a nivel nacional entre representantes del gobierno, de los empleadores y de los trabajadores en el contexto del proceso normativo de la O.I.T, convenio que se complementa con la recomendación No. 152 de la misma institución, entrelanzando ambos instrumentos.

Convenio que fué ratificado por el Congreso de la República de Guatemala con fecha 7 de febrero de 1,989 por decreto No. 14-89, y publicada su ratificación en el Diario Oficial el 16 de marzo del mismo año, publicando el texto de dicho convenio el 14 de septiembre de 1,989, razón

por la cual Guatemala, se compromete en primer lugar, a adoptar todas las medidas necesarias para la aplicación efectiva de las disposiciones de dicho instrumento. Esto implica también el compromiso de mantener la legislación y la práctica nacionales en completa armonía con esas disposiciones, mientras perdure la vigencia del Convenio para nuestro país, sin que hasta el momento tenga ninguna positividad, como muchos convenios que han sido ratificados por nuestro país.

Actualmente se está promoviendo por el Ministerio de Trabajo, específicamente por la Oficina de Asuntos para la O.N.U una actividad Tripartita para acercar a los tres sectores, tratando de profundizar los problemas que aquejan a cada uno de ellos, el cual se basa en un programa eminentemente técnico.

## EL TRIPARTISMO.

### ANTECEDENTES HISTORICOS:

EL TRIPARTISMO es el principio permanente sobre el cual reposa la Organización Internacional del Trabajo inscrito como tal en el corazón de su estructura constitucional y presente a través del conjunto de sus actividades, y como tal la historia de la O.I.T es la base en la cual se desarrolla, partiendo de esta institución hacia la generalidad de los acontecimientos en el seno de la sociedad. Desde su creación al final de la primera guerra mundial, en la parte XIII del tratado de Versalles, adoptada por la conferencia de paz en 1,919, y por la que se creaba la Organización Internacional del Trabajo; un organismo destinado a elaborar normas internacionales para protección de los trabajadores, consagrando la idea de asociar representantes de los empleadores y de los trabajadores organizados y a representantes de los gobiernos con miras a la búsqueda común de la justicia social sobre una base internacional.

La propuesta de dar un carácter Tripartito a la Organización Internacional del Trabajo fué consecuencia del interés mostrado por las organizaciones sindicales de los países más desarrollados, en la elaboración de un Derecho Internacional del Trabajo y en la creación de un organismo que permitiera estudiar los problemas laborales a nivel mundial, debiendo participar junto con las organizaciones de empleadores en esta tarea, teniendo presente que las normas que se adoptaran en el seno de este organismo

PROPIEDAD DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA  
Biblioteca Central

tendrían vocación de ser aplicadas en el orden jurídico interno de cada país, se decidió introducir (no sin controversias) una fórmula por la cual los delegados gubernamentales pudieran igualar con sus votos los de los empleadores y trabajadores, tanto en la conferencia como en el consejo de administración, dándose al grupo gubernamental una influencia preponderante, a fin de que actuara en cierta forma como árbitro entre los otros dos grupos .

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, congregada en Filadelfia en 1,944 adopto La Declaración relativa a los fines y objetivos de la Organización Internacional del Trabajo y los principios que debían inspirar la política de su miembros, conocida como LA DECLARACION DE FILADELFIA, en la cual se reafirman los fundamentos sobre los que esta basada la Organización Internacional del Trabajo, declaración que fué formalmente incorporada a su constitución, ampliando su campo de acción, sobre la base de la relación existente entre los problemas laborales, sociales, económicos y financieros. Atribuyendo particularmente a la Organización Internacional del Trabajo la obligación de llevar a cabo "Un esfuerzo internacional continuo y concertado, en el cual los representantes de los trabajadores y de los empleadores, colaborando en un pie de igualdad con los representantes de los gobiernos, participen en discusiones libres y en decisiones de carácter democrático, a fin de promover el bienestar común.

A pesar de la heterogeneidad de los sistemas políticos, económicos y sociales representados en la Organización Internacional del Trabajo, es notable que el principio del Tripartismo haya sido reconocido universalmente dejando de esta manera constancia de su vitalidad, ya que preside

articularmente el desarrollo de su actividad normativa, la adopción de los instrumentos internacionales, así como la modalidad del control de su aplicación. Pero el Tripartismo no constituye un principio aplicable solamente a nivel internacional; su existencia en el plano nacional es un hecho esencial para su buen funcionamiento a escala universal. En este respecto la declaración de Filadelfia prevé "La colaboración de los trabajadores y de los empleadores en la elaboración y en la aplicación de la política social y económica en cada país.

Logrando sus fines a través de normas internacionales; denominadas: Convenios Internacionales de Trabajo, Recomendaciones Internacionales de Trabajo, y actualmente por medio de Convenios Promocionales.

La evolución de la O.I.T permite comprobar que el Tripartismo no sólo constituye institucionalmente un elemento esencial de su estructura, sino que existe la preocupación permanente de reafirmarlo y de potenciar su aplicación práctica. Son las organizaciones de empleadores y de trabajadores las que tienen un interés especial en vigorizar este sistema defendiendo celosamente la autonomía de los grupos respectivos dentro de la organización.

#### . DEFINICION DE TRIPARTISMO:

LA DECLARACION DE FILADELFIA formalmente incorporada a la constitución de la Organización Internacional del Trabajo, en el párrafo 2do. inciso d) nos define el tripartismo de la siguiente manera;

Es un esfuerzo internacional, continuo y concertado, en el cual los representantes de los trabajadores y de los empleadores colaborando en

de igualdad con los representantes de los gobiernos, participen en discusiones libres y en decisiones de carácter democrático, a fin de promover el bienestar común.

La Constitución de la O.I.T no da una definición propiamente, pero su artículo 3º primer párrafo establece;

La conferencia general de los representantes de los miembros celebrará reuniones cada vez que sea necesario, y, por lo menos, una vez al año; se compondrá de cuatro representantes de cada uno de los miembros, dos de los cuales serán delegados del gobierno y los otros dos representarán, respectivamente, a los empleadores y a los trabajadores de cada uno de los miembros.

El actual director general de la O.I.T Michel Hansenne lo define en su memoria La Democratización y la O.I.T de 1,992, así;

"Todo sistema de relaciones de trabajo en el que el estado, los empleadores y los trabajadores son partes autónomas, cada una de las cuales desempeña funciones específicas."

Es más que la transposición en las relaciones sociales de los principios en que se funda la democracia política; libertad, pluralismo, participación de los interesados en las decisiones que los afectan. Los principios son comunes, pero no existe un modelo único, cada sistema de relaciones laborales se basa en un conjunto determinado de circunstancias históricas, políticas, sociales y culturales, y cada uno de ellos elabora sus propias reglas del juego a la luz de esos parámetros. (1)

=====

(1) Hansenne, Michel. La democratización y la O.I.T. Memorias del Director General (parte 1). Oficina Internacional del Trabajo. Ginebra. pag. 47.

### 3. NATURALEZA JURIDICA;

Con respecto a la naturaleza jurídica del Tripartismo, los mismos autores de O.I.T no tiene claridad, ni amplitud en cuanto a la naturaleza jurídica de esta institución, ya que mientras lo enfocan;

Como un método que permitiera arraigar profundamente la democracia en los países que han elegido esa forma de organización política y de ordenación de las relaciones sociales. (2) Otros lo toman como;

Todo sistema de relaciones de trabajo en el que el Estado, los empleadores y los trabajadores son partes autónomas. (3)

El principio permanente sobre el cual reposa la Organización Internacional del Trabajo. (4)

Uno de los elementos primordiales del mandato y la estructura de la O.I.T. (5)

A criterio de la autora TRIPARTISMO es; "Es un método por medio del cual se interrelacionan tres partes autónomas (representantes de los empleadores y de los trabajadores organizados y representantes de los gobiernos) en la búsqueda común de la justicia social sobre la base del dialogo y la participación de los sectores involucrados, tanto a nivel nacional como internacional.

Tomando en cuenta que el surgimiento del tripartismo se debe al interes de las organizaciones sindicales de los países desarrollados, en la elaboración de un derecho internacional del trabajo y la creación

=====

2) Op. Cit. pag. 47.

3) Ibid.

4) Consulta Tripartitas (Normas Internacionales del Trabajo) Estudio General de la comisión de expertos en aplicación de Convenios y Recomendaciones. Ginebra. Pag. 2.

5) Campos de Actividad. Oficina de la O.I.T para America Central y Panama. San José, Costa Rica. Pag. 9.

de un organismo que permitiera estudiar los problemas laborales a nivel mundial, para tratar de disminuir la injusticia social que se da en los diferentes países, debiendo participar en esta tarea en igualdad con los representantes de los empleadores y debido a que las normas emanadas de esta institución deben ser aplicadas en el orden jurídico interno de cada país que las acepte, se incluyo de igual manera a representantes de los estados, de tal forma que sirvieran de cierto modo como arbitros entre los dos grupos, surgiendo de esta manera la O.I.T y a la vez el Tripartismo, el cual no sería funcional sin una de las partes.

#### 4. ORGANIZACIONES QUE INTEGRAN EL TRIPARTISMO:

Para funcionar de manera satisfactoria, el tripartismo supone la existencia de tres partes distintas; capaces de cumplir adecuadamente sus respectivas funciones, de modo que haya cierto equilibrio de fuerzas. también es requisito indispensable que las partes tengan una buena predisposición y acepten el principio mismo del cambio a pesar de la inquietud que provoca la inseguridad.

##### ORGANIZACIONES DE EMPLEADORES:

La empresa, que es a un tiempo lugar de creación de riquezas y lugar en que muchos trabajadores pasan buena parte de su vida se sitúa en el centro mismo de los conflictos relativos a la organización de la producción y a las condiciones de trabajo.

Para los empresarios, es un terreno de acción, donde pueden desplegar su iniciativa y su creatividad y afanarse por conseguir el crecimiento y la eficacia. Las organizaciones de empleadores representan los inte-

ses de sus miembros en la sociedad y piden al estado que cree condiciones económicas favorables a su prosperidad. Estas organizaciones son el motor de la economía de un país y desempeñan una función primordial, no solo en lo que respecta a la asignación racional de los recursos y a la acumulación de riquezas nacionales, sino también al estímulo de la iniciativa individual, el perfeccionamiento de la capacidad de gestión y el fomento de la formación profesional.

#### LOS SINDICATOS:

Los sindicatos, otro gran pilar del tripartismo, son el contrapeso a las organizaciones de empleadores, y a lo largo de los años han sido los agentes dinámicos del cambio en la vida económica y política. Para que los sindicatos puedan desempeñar su papel de manera positiva y constructiva, y su contribución sea a la vez útil y creíble, es indispensable que su participación se efectúe en un clima de libertad y seguridad.

Las organizaciones de trabajadores deben estar en condiciones de promover con vigor los intereses laborales de sus afiliados, pero no puede circunscribirse únicamente a esa esfera. La elección de toda política, sobre todo en materia económica, entraña consecuencias para la vida de los trabajadores.

#### EL ESTADO:

Actor importantísimo del tripartismo, el estado, de la cima a la base, debe respetar las reglas de la democracia; exponer claramente la situación, decir hacia dónde va y por qué medios pretender llegar a la meta, para ello, antes de imponer sus decisiones, debe concertarse con los interlocutores sociales, comprender su posición, estudiar sus pro-

puestas, y llegar con ellos a un acuerdo lo más amplio posible sobre los aspectos principales de su programa.

La acción del estado ha de estar animada por el insaciable deseo de convencer, y, en consecuencia de negociar. Frente al estado deben erguirse interlocutores fuertes, es decir, organizaciones de empleadores y de trabajadores eficientemente estructuradas, capaces de poder expresar sus opiniones sobre la política económica y social de su país.

#### 5. CARACTERISTICAS DEL TRIPARTISMO;

\* Supone la existencia de tres partes distintas, capaces de cumplir adecuadamente sus respectivas funciones.

\* Se adapta al plano internacional y nacional; a nivel internacional se acopla estrictamente a la organización internacional del trabajo, y a nivel nacional se acepta tanto a nivel laboral como en el seno general de la sociedad, encontrándose actualmente en el diálogo social, la concertación, etc.

\* ES GENERAL: Se aplica tanto en el campo laboral, económico, social, etc.

\* ES FLEXIBLE; por que cada país en forma individual elabora su forma de aplicación, atendiendo a las circunstancias y momento de su devenir histórico.

#### 6. OBJETIVOS;

La participación de los interlocutores sociales en busca de solución-

nes idóneas por medio del dialogo y la negociación.

Reforzar la participación de los tres sectores en la tarea normativa de la organización.

#### 7. VENTAJAS Y DESVENTAJAS:

##### a) VENTAJAS:

- \* Participación de tres sectores en la tarea normativa de la Organización.
- \* Constituye una verdadera fuerza, en vista de la autoridad con que son unguidas las decisiones de sus órganos, adoptadas generalmente con el apoyo mayoritario de los tres sectores.
- \* Las resoluciones que se toman son equitativas a ambos sectores en virtud de la participación y discusión del tema tratado.

##### b) DESVENTAJAS:

- \* Implica cierta flaqueza debido a la necesidad de llegar a compromisos con motivo de las divisiones ideológicas y de interes, los cuales pueden trabar una acción más rapida y eficaz, o diluir excesivamente el contenido de los instrumentos.

PROPIEDAD DE LA UNIVERSIDAD DE GUATEMALA  
Biblioteca Central

CAPITULO 11.

ANALISIS DEL CONVENIO # 144 y la RECOMENDACION # 152 DE LA CONFERENCIA INTERNACIONAL DEL TRABAJO.

.. CONVENIO Y RECOMENDACION:

Antes de entrar a analizar los instrumentos que ocupan el presente trabajo, debemos tener claro que es un CONVENIO y que es una RECOMENDACION. Lo que tenemos que el Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual, define CONVENIO como;

"Concierto de voluntades, expresado en convención, pacto, contrato, tratado o ajuste. Sinónimo de cualquiera de estos vocablos que implican acuerdo, por la elasticidad y uso generalizado que ha convenio se le dá. (1).

La Revista Normas Internacionales de Trabajo Ayuda al Desarrollo y Justicia Social, nos dice;

"CONVENIOS INTERNACIONALES DE TRABAJO son instrumentos internacionales que obligan a los países que libremente los ratifican. Dichos países se comprometen así voluntariamente a aplicar las disposiciones de tales instrumentos armonizando, consiguientemente la legislación y la práctica nacionales y aceptando un control internacional. (2).

Para Scelle citado por Geraldo W. Von Potobsky "Los convenios constituyen acuerdos de voluntades múltiples que fijan normas objetivas aplicables a diversas colectividades estatales; por lo tanto, son verdaderas  
\*\*\*\*\*

- (1) Cabanellas, Guillermo. Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual. Editorial , tomo , pag.
- (2) Normas Internacionales del Trabajo. Ayuda al Desarrollo y Justicia Social. O.I.T. (Revista). Octubre 1990. Pag. 9.

leyes internacionales, dictadas por un organismo legislativo del mismo carácter. La ratificación constituye un acto-condición e implica una adhesión del Estado miembro a un acto legislativo preexistente". (3)

CONVENIOS DE LA ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO son instrumentos normativos destinados a reglamentar la evolución social de los países y poseen una existencia objetiva independiente de su ratificación. Están abiertos a la ratificación de un estado miembro, acto que crea para éste obligaciones jurídicas internacionales relativas a su aplicación y cumplimiento. (4)

CONVENIOS PROMOCIONALES: son aquellos en los cuales los Estados que los ratifican se comprometen a tratar de alcanzar los objetivos enunciados en sus textos, pero según un calendario que conviene determinar en función de las circunstancias y por métodos que sean adecuados y se puedan desarrollar, con la asistencia de la Oficina Internacional del Trabajo, si así lo desean. (En lugar de establecer normas precisas, estipulan la adopción de una política nacional en la materia respectiva). (5).

De lo anterior se puede concluir que; Los Convenios Internacionales de Trabajo son Instrumentos creados por acuerdo de Representantes de los Trabajadores, Empleadores y de los Gobiernos de los Estados, regulando en forma general los problemas suscitados en los diferentes países, obligándolos únicamente solo si previamente el Estado miembro a ratificado dicho convenio, el cual posee una existencia independiente de su ratifica-

=====

(3) Von Potobsky, Geraldo W.-Bartolomei de la Cruz, Hector G. La O.I.T y el Sistema Normativo Internacional. Los Instrumentos Sobre Derechos Humanos Fundamentales. Editorial Astrea. Buenos Aires. 1990. Pag. 26.

(4) Ibid.

(5) Normas Internacionales de Trabajo. Revista. Ob. cit. pag. 9.

ción. Las distintas posiciones adoptadas por los estudiosos de esta rama no dejan de reconocer la naturaleza especial de los convenios de la Organización Internacional del Trabajo, que constituyen una verdadera creación jurídica con características propias, e inclusive revolucionarias en el ámbito internacional. Actualmente existe un tipo diferente como es el llamado CONVENIO PROMOCIONAL el cual persigue objetivos generalmente aceptados y ampliamente definidos de desarrollo económico y social en sectores que se prestan a grandes proyectos de cooperación técnica, para estudiar y establecer medidas más aptas para dar efecto a las normas.

#### RECOMENDACIONES INTERNACIONALES DE TRABAJO:

Son instrumentos internacionales que establecen principios rectores, no obligatorios, que puedan orientar las políticas y las prácticas nacionales. Pueden abarcar por sí mismas un tema determinado o completar y precisar las disposiciones contenidas en los convenios. No pueden ser ratificadas. (Constituyen sólo una guía para una acción nacional en la materia cubierta por este instrumento). (6)

#### 2. OBJETIVOS DEL CONVENIO:

##### GENERALES:

a) Reforzar la participación de los tres sectores en la tarea normativa de la Organización Internacional del Trabajo.

b) Contribuir al esfuerzo internacional continuo y concertado en el cual los representantes de los trabajadores y de los empleadores en un pie de igualdad con los representantes de los gobiernos participen en discusiones libres y en decisiones de carácter democrático a fin de promover el bienestar común.

=====

(6) Normas Internacionales de Trabajo, Revista. Ob. cit. pag 9.

c) Garantizar la participación efectiva de las organizaciones de empleadores y de trabajadores en la elaboración de la legislación del trabajo y en el control de su aplicación, en particular en lo concerniente a las normas internacionales de trabajo.

ESPECIFICOS:

El Convenio y la Recomendación exponen que el objeto de los procedimientos que en ellos se prevén es el de celebrar consultas sobre los puntos que allí enumeran.

3. INDOLE DE LAS ORGANIZACIONES QUE TOMAN PARTE EN LAS CONSULTAS:

El artículo 1 del Convenio y el párrafo 1 de la Recomendación exponen; "En el presente convenio la expresión "Organizaciones Representativas" significa las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores que gocen del derecho a la libertad sindical".

La expresión de organizaciones más representativas se puede tomar de acuerdo a lo que establece el artículo 3 párrafo 5 de la Constitución de la O.I.T que establece; Los Miembros se obligan a designar a los delegados y consejeros técnicos no gubernamentales de acuerdo con las organizaciones profesionales más representativas de empleadores o de trabajadores, ... . (7)

El término empleadores no se refiere de forma exclusiva a los empleadores privados, sino a todas las personas que asumen la responsabilidad de la gestión de una empresa, privada o pública. (8)

=====  
 (7) Constitución O.I.T Art. 3. Párrafo número 5.

(8) Consulta Tripartita (Normas Internacionales del Trabajo). Estudio General de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones. Oficina Internacional del Trabajo. 1,982. pag. 17 párrafo número 48.

a referencia al goce del derecho a la libertad sindical tiene por objeto subrayar que, para que los procedimientos de consulta funcionen eficazmente, debe haber organizaciones de empleadores y de trabajadores libres,<sup>(9)</sup> a que carecerían de significado las consultas a menos que exista en los estados miembros condiciones que aseguren que los participantes empleadores y trabajadores son libres de actuar efectivamente, de conformidad con las disposiciones del convenio # 87. (10)

. PROCEDIMIENTOS:

de conformidad con el parrafo 2) del artículo 2 del Convenio y parrafo .2 de la Recomendación "La naturaleza y la forma de los procedimientos que se refiere el parrafo 1. de este artículo deberán determinarse en cada país de acuerdo con la práctica nacional". Estas mismas disposiciones prevén, en el caso de que tales procedimientos aún no hubieran sido establecidos, la consulta previa con las organizaciones profesionales más representativas.

La disposición del primer parrafo de recurrir a los procedimientos de una práctica nacional revela la voluntad de conferir, al convenio en particular, flexibilidad suficiente para que los gobiernos puedan adoptar procedimientos adaptados a las condiciones y prácticas nacionales.

La libertad concedida a los estados miembros debe ejercitarse, sin embargo respetando dos exigencias fundamentales relativas a la participación de los empleadores y de los trabajadores; por una parte, la libre elección de los representantes de los empleadores y de los trabajadores por sus organizaciones representativas que gocen del derecho a la libertad sindi-

9) Ob. Cit. pag. 17.

10) Convenio Sobre la Libertad Sindical y la Protección al Derecho de Sindicación. 1948. Conferencia Internacional del Trabajo.

cal, y por otra la representanci3n de estos 6ltimos en pie de igualdad en cualquier organismo mediante el cual se lleven a cabo las consultas.<sup>(11)</sup>

#### 5. MECANISMOS TRIPARTITOS NACIONALES:

Si bien es cierto el convenio deja a la pr6ctica nacional el cuidado de determinar la naturaleza y forma de los procedimientos de consulta, la recomendaci3n en su parrafo 2,3) indica cuatro ejemplos de formulas posibles de consulta. Rezando literalmente esta disposici3n asf;

Las consultas podr6n llevarse a cabo por ejemplo;

- a) Por intermedio de una comisi3n especficamente encargada de los asuntos relacionados con las actividades de O.I.T.
- b) Por intermedio de un organismo con competencia general en el 6mbito ec3nomico, social o laboral.
- c) Por intermedio de varios organismos especialmente encargados de materias especficas; o,
- d) Por medio de comunicaciones escritas cuando los que participan en los procedimientos de consultas estimen que tales comunicaciones son apropiadas y suficientes.

Se trata de una lista no exhaustiva de m6todos susceptibles de garantizar consultas tripartitas "efectivas" en materia de normas internacionales de trabajo. No quedan excluidos los procedimientos de consulta tripartitas, para ciertas cuestiones, por ejemplo; podrfa resultar apropiado prev6r una consulta por medio de comisi3nes Ad Hoc, ya que el texto de los instrumentos no impide que se efectuen consultas por intermedio de organismos multipartitos, asf como por aquel de organismos estrictamente tripartitos. Por otra parte, grupos de consumidores o movimientos coope-

(11) Consulta Tripartita. Ob. cit. pag. 15 parrafo 40.

rativos, por ejemplo; pueden ser llamados a tomar parte en las consultas, a condición que el gobierno, los empleadores y los trabajadores estén representados, siendo estas partes elementos esenciales de las consultas tripartitas. (12)

**a) Comisiones Nacionales para Asuntos de la O.I.T.:**

En ciertos países existen Comisiones Tripartitas "específicamente" encargadas de los asuntos relacionados con las actividades de la O.I.T del tipo previsto en el párrafo 2 apartado 3<sup>a</sup>. de la recomendación. Estos organismos suelen ser de constitución ya antigua por lo que no cabe exigir a su respecto la consulta a las organizaciones representativas, previa su creación, prevista en el apartado 2) del mismo párrafo. La composición de estas comisiones obedece a la regla de igualdad de representación de los empleadores y trabajadores, que por otra parte queda asegurada la más de las veces desde el punto de vista numérico. Dichas comisiones incluyen además representantes de los ministerios y los organismos públicos interesados. (13)

**b) Organismos dotados de una Competencia General en el Ambito Económico, Social o Laboral.**

**b.1. Consejos Económicos y Sociales;**

Estos organismos desempeñan un papel importante en la determinación de las orientaciones de la política económica y social, pero también en materia de legislación social, es decir, en una esfera que afecta directamente a los Convenios y Recomendaciones Internacionales. (14)

=====

(12) Ob. cit. pag. 22 párrafos 66-67.

(13) Ob. cit. pag. 23 párrafos 68-69.

(14) Ob. cit. pag. 24 párrafo 75.

## b.2. Consejos Consultivos de Trabajo;

Estos organismos, que disponen en general de una sub-comisión especializada en los asuntos de O.I.T se componen normalmente de representantes del gobierno, de los empleadores y de los trabajadores; estos dos últimos grupos figuran siempre en ella en pie de igualdad. A veces se prevé también la participación de representantes de otros sectores, con carácter consultivo o bien como miembros de pleno derecho. (15)

## c) Organismos Especializados en Materias Especificas;

Son organismos cuya esfera de competencia incluyen temas referentes a las actividades normativas de la O.I.T, por ejemplo; se trata de comisiones especializadas en la legislación laboral, las cuestiones maritimas, los salarios o ingresos, etc. ... (16)

## d) Comunicaciones Escritas;

La formulación del artículo 2 párrafo 1 del Convenio tiene un carácter general y no contiene precisión alguna acerca de lo que constituye "unas consultas efectivas", las cuales pueden efectuarse indiferentemente por escrito o verbalmente. La Recomendación, que hace mención de consultas por escrito a título de ejemplo, establece una exigencia al empleo de esta fórmula, a saber, que debe contar con el asentimiento de las organizaciones profesionales.(17)

## 6. LIBRE ELECCION DE LOS REPRESENTANTES DE LOS EMPLEADORES Y DE LOS TRABAJADORES:

El artículo 3 párrafo 1 del Convenio y el párrafo 3.1 de la Recomendación, estipulan que ha efecto de los procedimientos previstos "Los

(15) Ob. cit. pag. 25 párrafo 78.

(16) Ob. cit. pag. 26 párrafo 81.

(17) Ob. cit. pag. 27 párrafo 83.

representantes de los empleadores y de los trabajadores ... serán elegidos directamente por sus organizaciones representativas, siempre que tales organizaciones existan."

método de selección adoptado por los instrumentos, que ocupan el presente trabajo, implica que el carácter representativo de los participantes a los procedimientos esté plenamente garantizado, no solo cuando los representantes son designados libremente por las organizaciones, sino también cuando lo son por autoridades públicas, de acuerdo con dichas organizaciones.(18)

#### IGUALDAD DE REPRESENTACION:

El artículo 3 párrafo 2 del Convenio y párrafo 3.2 de la Recomendación, estipulan que "los empleadores y los trabajadores estarán representados en pie de igualdad en cualquier organismo mediante el cual se lleven a cabo las consultas".

Esta disposición debe interpretarse en el sentido de implicar, no una estricta igualdad numérica de los empleadores y de los trabajadores, sino la atribución de la misma importancia a las opiniones de unos y otros, por lo que los instrumentos no indican la proporción numérica que debería observarse entre los dos grupos de empleadores y trabajadores por un lado y los representantes gubernamentales, por otro.(19)

#### ARREGLOS ADMINISTRATIVOS:

El párrafo 1 del artículo 4 del Convenio y el párrafo 4 de la Recomendación dicen "La autoridad competente será responsable de los servicios administrativos de apoyo a los procedimientos" de consulta.

8) Ob. cit. pag. 20 párrafo 48.

9) Ob. cit. pag. 21 párrafo 62.

Este apoyo se refiere a servicios técnicos, tales como el suministro de locales de reunión, la convocatoria de la reunión y el financiamiento de la correspondencia necesaria. La responsabilidad de la administración técnica de los procedimientos consultivos engloba claramente la responsabilidad del financiamiento que ello implica.(20)

#### 9. FORMACION DE LOS PARTICIPANTES EN LOS PROCEDIMIENTOS:

Según el párrafo 2 del artículo 4 del Convenio "Se celebraran los acuerdos apropiados entre la autoridad competente y las organizaciones representativas ... para financiar la formación que puedan necesitar los participantes de estos procedimientos".

La Recomendación en sus párrafos 3.3 y 3.4 estipula "Se deberían tomar medidas, en cooperación con las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas, para facilitar una formación adecuada que permita a los participantes en los procedimientos cumplir con sus funciones de manera eficaz".

El Convenio subordina el financiamiento de la formación a un acuerdo entre la autoridad competente y las organizaciones representativas, no obliga a ninguna de las partes en los procedimientos a asumir la responsabilidad del financiamiento de la formación, sino que exige solamente que se tomen disposiciones apropiadas. La recomendación a diferencia del Convenio dispone que la autoridad competente debería ser responsable del financiamiento de los programas de formación.(21)

#### 10. OBJETO DE LAS CONSULTAS TRIPARTITAS:

El convenio en su artículo 5 párrafo 1 y la recomendación en su párrafo 5, disponen que "El objeto de los procedimientos será el de cele-

=====  
 (20) Ob. cit. pag. 51 párrafo 167.

(21) Ob. cit. pag. 52 párrafo 170.

brar consultas sobre los puntos siguientes;

a) **Las respuestas de los gobiernos** a los cuestionamientos relativos a los puntos incluidos en el orden del día de la Conferencia Internacional del Trabajo y los comentarios de los gobiernos sobre los proyectos de texto que deba discutir la conferencia.

En Recomendación que el Consejo de Administración dirigiera a los gobiernos en su 183ª reunión, inspirada en la resolución sobre el fortalecimiento del tripartismo en el conjunto de las actividades de la O.I.T adoptada por la conferencia en su 56ª reunión, por la que se invitaba a los gobiernos a que "consulten a las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores antes de completar las respuestas a los cuestionarios de la O.I.T, relativa a los puntos del orden del día de las reuniones de la Conferencia General". Se pide a los gobiernos que indiquen en sus respuestas, cuales fueron las organizaciones consultadas. Las disposiciones del convenio hacen esta práctica obligatoria, naturalmente, después de realizadas las consultas, los gobiernos quedan en libertad de responder como lo consideren conveniente y no quedan obligados por la opinión de las organizaciones en cuanto al tenor de los textos preparados.

Estas disposiciones no precisan y en consecuencia tampoco prescriben el procedimiento que deberá seguirse para efectuar las consultas, pudiendo estas adoptar la forma de;

a) Recomendaciones de un organismo tripartito al gobierno, pueden recaer sobre los proyectos de respuestas y comentarios de los gobiernos; o pueden consistir en,

b) Una coordinación entre respuestas de los gobiernos y respuestas de las organizaciones representativas a los cuestionarios de la O.I.T.

Lo esencial es que se efectuó efectivamente un exámen tripartito de las cuestiones consideradas, es decir que los gobiernos tomen en consideración los comentarios de las organizaciones antes de finalizar sus memorias y no se contenten, por ejemplo; con unir dichos comentarios a su propia respuesta.(22)

La calidad de contribución de los estados miembros a la elaboración de los instrumentos normativos de la O.I.T constituye un factor esencial del éxito de estos instrumentos; pues solo cuando están elaborandose los textos puede tenerse en cuenta las condiciones económicas y sociales nacionales, a fin de preparar una norma flexible, pero con vocación universal, cumpliendo de esta manera la obligación que le impone el artículo 19 párrafo 3 de la Constitución de la O.I.T, de tener en cuenta las circunstancias particulares de cada país y proponer en consecuencia las modificaciones que considere necesarias "de acuerdo con las condiciones peculiares de dichos países". (23)

b) Las respuestas de haya de presentarse a la autoridad o autoridades competentes en relación con la sumisión de los Convenios y Recomendaciones de conformidad con el artículo 19 de la Constitución de la O.I.T.

En virtud del artículo 23 párrafo 2 de la Constitución "Todo miembro comunicara a las organizaciones representativas reconocidas, a los efectos del artículo 3, copia de las informaciones y memorias que haya enviado al Director General en cumplimiento de los artículos 19 y 22".

(22) Ob. cit. pag. 31 párrafos 94-95.

(23) Ob. cit. pag. 32-33 párrafo 102.

El Convenio y la Recomendación van más allá de la obligación prevista en el artículo 19 de la Constitución, al imponer a los gobiernos la obligación de consultar a las organizaciones representativas antes de someter los instrumentos a las autoridades competentes. No obstante, no precisan el procedimiento que deberá seguirse para efectuar dichas consultas, que pueden referirse a las mismas respuestas de los gobiernos o consistir, para las organizaciones representativas en dar su opinión sobre el interés de los instrumentos considerados, incluso antes de que el gobierno haya decidido su posición al respecto. Lo esencial es que las organizaciones consultadas tengan la posibilidad de dar su opinión sobre las medidas que tomarán al respecto de los instrumentos sometidos a las autoridades competentes y de influir en las propuestas que el gobierno formulará sobre la cuestión. (24)

) El reexamen a intervalos apropiados de convenios no ratificados y recomendaciones a las que no haya dado aún efecto para estudiar que medidas podrían tomarse para promover su puesta en práctica y su ratificación eventual.

Después de haber sometido los convenios y recomendaciones a la autoridad competente, no subsiste ninguna obligación respecto de los mismos si no hubo ratificación de un convenio. No obstante, las modificaciones que puedan incorporarse en la legislación y la práctica nacionales pueden permitir la ratificación de un convenio o la puesta en práctica de una recomendación que no había sido posible en el momento de su adopción e trata de permitir el examen sistemático, por ejemplo; por grupos

24) Ob. cit. pag. 35 párrafo 109.

de los instrumentos que puedan presentar algún interés para el país considerado, y no necesariamente de hacerlos examinar todos al mismo tiempo.

**d) Las cuestiones que puedan plantear las memorias** que hayan de comunicarse a la Oficina Internacional del Trabajo en virtud del artículo 22 de la Constitución de la O.I.T.

Estas disposiciones van más allá de la obligación de comunicar memorias, que se impone a los estados miembros en virtud del artículo 23 párrafo 2 de la Constitución. Se trata de proceder a consultar sobre los problemas que pueden llegar a plantear las memorias que se deben someter a la O.I.T, ya sea respecto a la puesta en práctica de los convenios no ratificados y de las recomendaciones (en virtud del artículo 19 de la Constitución), ya sea acerca de la aplicación de los convenios ratificados (artículo 22). En el último caso, el objeto de las consultas será el contenido de las respuestas a las observaciones de los órganos de control. (26)

**e) Las propuestas de denuncia de convenios ratificados.**

La inclusión de este punto en el convenio se hizo después de que el Consejo de Administración aprobara en noviembre de 1,971, el principio según el cual en cualquier caso que se esté examinando la posibilidad de denunciar un convenio, el gobierno antes de tomar una decisión deberá consultar a las organizaciones representativas de empleadores y trabajadores acerca de los problemas y de las medidas necesarias para resolver-

los. (27)

(26) Ob. cit. pag. 39 párrafo 124.

(27) Ob. cit. pag. 40 párrafo 129.

A estos temas de consultas contenidos en ambos instrumentos, la Recomendación agrega dos más, uno contenido en el inciso e) de la misma y el siguiente;

**Inciso c)** Habida cuenta de la práctica nacional, y sobre la elaboración y puesta en práctica de medidas legislativas o de otra índole para dar efecto a los convenios y recomendaciones internacionales de trabajo, y en particular a los convenios ratificados (incluida la puesta en práctica de las disposiciones relativas a la consulta o la colaboración de los representantes de los empleadores y de los trabajadores).

Esta importante disposición comprende el reenvío a la práctica nacional que tiene por objeto contemplar la diversidad de sistemas nacionales en la materia. Se la debe relacionar con una exigencia correspondiente que figura en la Recomendación número 113, sobre la consulta (Ramas de actividad económica y ámbito nacional) de 1,960. Por la que la consulta y la colaboración eficaces entre las autoridades deberían tener como objetivo, en particular, lograr que las primeras "recaben en forma adecuada las opiniones, el asesoramiento y la asistencia" de las segundas, especialmente en lo relativo a la preparación y aplicación de la legislación relativa a sus intereses. No obstante, esta disposición no concierne más que a los procedimientos destinados específicamente a dar efecto a las normas de la O.I.T. (28)

#### 11. AMPLIACION DE LAS CONSULTAS:

El párrafo 6 de la recomendación expone literalmente; "La autoridad competente después de consultar a las organizaciones representativas

=====

(28) Ob. cit. pag. 41-42 párrafo 134.

debera determinar en qué medida habran de utilizarse esos procedimientos para otros asuntos de interés común, tales como;

- a) Preparación, puesta en práctica y evaluación de actividades de cooperación técnica en que participe la O.I.T.
- b) Medidas que hayan de tomarse con respecto a las resoluciones y demás conclusiones adoptadas por la Conferencia Internacional del trabajo, por las conferencias regionales, por las comisiones de industria y por otras reuniones convocadas por la O.I.T.
- c) Facilitar una mejor comprensión de las actividades de la O.I.T como elemento que puede ser utilizado en las políticas y programas económicos y sociales.

La elaboración y aplicación de las normas internacionales de trabajo por una parte y la cooperación técnica, por la otra, son los dos medios esenciales de acción de que dispone la O.I.T para promover los objetivos de justicia social que tiene asignados por sus órganos constituyentes. Atravez de las actividades de cooperación técnica la oficina aborda constantemente la realidad de los países miembros, la experiencia acumulada de este modo se aprovecha plenamente para mejorar las condiciones en que se desarrollan las actividades normativas.

Las actividades de cooperación técnica han de contribuir al desarrollo de las normas y a su aplicación ó al menos a superar las dificultades de orden económico, social, técnico, administrativo o de otra indole que puede impedir su ratificación y aplicación por parte de los gobiernos que lo consideran conveniente y posible.

La recomendación distingue tres fases de cooperación técnica a los que podrían aplicarse los procedimientos de consulta, tanto en los países beneficiarios de un programa, como en los países que la provean, la preparación de los proyectos comprende;

Un exámen de conjunto de las necesidades del país en materia de cooperación técnica a la luz de su programa de desarrollo.

La preparación del programa del país.

La selección de los diferentes proyectos de conformidad con los procedimientos de programación por países del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD). (29)

. FRECUENCIA DE LAS CONSULTAS TRIPARTITAS:

El párrafo 2 del artículo 5) del Convenio y el párrafo 7 de la recomendación prevén que las consultas deberán celebrarse a intervalos aprobados fijados de común acuerdo y al menos una vez al año.

Los instrumentos dejan a los propios gobiernos y organismos la decisión sobre la frecuencia de las consultas, habida cuenta de las condiciones y requerimientos nacionales, unicamente deberán tener lugar con tal frecuencia que, siempre que sea necesario, se pueda examinar cada una de las cuestiones previstas, de conformidad con el principio de "Consultas activas" enunciado en el artículo 2 del convenio. Es posible que ciertas cuestiones (especialmente las propuestas relativas a la denuncia de convenios ratificados) no requieren un exámen todos los años, en cambio como consecuencia de las condiciones nacionales, otras pueden exigir

=====

9) Ob. cit. pag. 44. párrafo 141.

la celebración de diversas consultas durante un mismo año. La mención de una frecuencia anual tiene por finalidad fijar un mínimo absoluto e impedir así la eventualidad de que no se cêlebre consulta alguna durante varios años sucesivos. (30)

### 13. INFORME ANUAL:

El artículo 6 del convenio y el parrafo 9 de la recomendación prevén la presentación de un informe anual sobre el funcionamiento de los procedimientos previstos "cuando se considere apropiado, tras haber consultado con las organizaciones representativas, ... la autoridad competente presentara un informe anual sobre el funcionamiento de los procedimientos previstos en el presente convenio".

La forma flexible en que se han redactado los instrumentos indican ante todo que se ha dejado cierta latitud a los gobiernos para decidir si es preciso presentar tal informe, quedando entendido no obstante, que las organizaciones representativas deberán de ser consultadas sobre la necesidad del mismo.

En lo tocante a la forma de los informes, la utilización en los instrumentos del término "presentar" (un informe) debe interpretarse en el sentido de que no se trata necesariamente de una publicación impresa, que el informe puede revestir la forma de una parte del informe más general, que trate por ejemplo; de la administración del trabajo en su conjunto; en consecuencia bastaria con dedicar una sección del informe anual del Ministerio de Trabajo al funcionamiento de los procedimientos de consulta; redactandose simplemente en el idioma del país interesado,

ya que los informes anuales, como los previstos por los instrumentos (sobre consultas tripartitas) tienen por objeto principal permitir la difusión de las informaciones relativas a sus actividades dentro del país.

En lo que concierne al contenido de los informes, éstos pueden comprender la composición de los organismos establecidos, el número de orden del día de las reuniones, las propuestas formuladas y las conclusiones alcanzadas, etc. ... .

Por último las consultas de las organizaciones representativas mencionadas en las correspondientes disposiciones tienen por objetivo tratar exclusivamente de la necesidad del informe y no de su contenido. (31)

\*\*\*\*\*

(31) Ob. cit. pag. 53-54 párrafos 178 al 181.

CAPITULO 111.

EL TRIPARTISMO DENTRO DEL DERECHO LABORAL GUATEMALTECO.

CONSULTA:

Parecer o juicio que se requiere de un experto. (1)

La pregunta que se hace a uno a varios abogados, o el examen de una cuestión de derecho por parte de éstos, que emiten su opinión sobre un punto o los puntos propuestos. (2)

Las opiniones formuladas con motivo de las consultas no constituyen una participación en la decisión sino una simple etapa del proceso que ayuda a la misma y que ayuda a la toma de decisión.

OBJETO DE LA CONSULTA:

Es el de dar la posibilidad de que los sectores de trabajadores y de empleadores estén informados y puedan participar externando lo que consideren conveniente con respecto a los puntos que contiene el artículo del convenio y párrafo 5 de la recomendación, que son los siguientes;

Las respuestas de los gobiernos a los cuestionarios relativos a los puntos incluidos en el orden del día de la Conferencia Internacional del Trabajo y los comentarios de los gobiernos sobre los proyectos de texto que deba discutir la conferencia;

Las respuestas que hayan de presentarse a la autoridad o autoridades competentes en relación con la sumisión de los convenios y recomendaciones, de conformidad con el artículo 19 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo;

- =====
- ) Cabanellas, Guillermo. Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual. Tomo III. Pag. 321.
  - ) Ossorio, Manuel. Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales. Editorial Eliaستا. Pag. 164.

- c) El reexamen a intervalos apropiados de convenios no ratificados y de recomendaciones a las que no se haya dado aún efecto para estudiar que medidas podrían tomarse para promover su puesta en práctica y su ratificación eventual;
- d) Las cuestiones que puedan plantear las memorias que hayan de comunicarse a la Oficina Internacional del Trabajo en virtud del artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo;
- e) Las propuestas de denuncia de convenios ratificados.  
Puntos a los que la recomendación agrega dos más, en el párrafo 5 incisos c ) y d);
- c) Habida cuenta de la práctica nacional, sobre la elaboración y puesta en práctica de medidas legislativas o de otra índole para dar efecto a los convenios y recomendaciones internacionales del trabajo, y en particular a los convenios ratificados (incluida la puesta en práctica de las disposiciones relativas a la consulta o la colaboración de los representantes de los empleadores y de los trabajadores);
- e) Sobre las cuestiones que puedan plantear las memorias que hayan de comunicarse a la Oficina Internacional del Trabajo en virtud del artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo;  
Siempre la misma recomendación en su párrafo 6, también establece;
- 6. La autoridad competente, después de consultar a las organizaciones representativas, debería determinar en qué medida habrían de utilizarse esos procedimientos para otros asuntos de interés común, tales como;

- a) La preparación, puesta en práctica y evaluación de actividades de cooperación técnica en que participe la Organización Internacional del Trabajo;
- b) Medidas que hayan de tomarse con respecto a las resoluciones y demás conclusiones adoptadas por la Conferencia Internacional del Trabajo, por las conferencias regionales, por las comisiones de industria y por otras reuniones convocadas por la Organización Internacional del Trabajo.
- c) Facilitar una comprensión de las actividades de la Organización Internacional del Trabajo como elemento que puede ser utilizado en las políticas y programas económicos y sociales.

Y no ser únicamente expectadores de lo que los gobernantes de turno decida en materia de Derecho Internacional Laboral.

### 3. OBLIGACION DE LA CONSULTA:

Según el artículo 2 inciso 1) que expone; Todo miembro de la Organización Internacional del Trabajo que ratifique el presente Convenio se compromete a poner en práctica procedimientos que aseguren consultas efectivas, entre los representantes del gobierno, de los empleadores y de los trabajadores, sobre los asuntos relacionados con las actividades de la Organización Internacional del Trabajo a que se refiere el artículo 5, párrafo 1, más adelante.

De lo que podemos entender que la consulta es obligatoria, aunque el resultado de la misma no revista ese carácter, desde el momento en que está instituida por la legislación o la práctica. La ratificación

del Convenio número 144 manifiesta a nivel internacional la aceptación de esta obligación dentro del contexto del proceso normativo nacional.

La obligación de consultar debe ejecutarse lógicamente antes de que se adopten las medidas previstas, so pena de que se reduzcan a una simple formalidad; la consulta debe dar la posibilidad de influir en la decisión a adoptar. De todas formas la naturaleza de la consulta puede variar según las prácticas nacionales entre dos enfoques opuestos;

1. Consulta sobre propuestas ya formuladas;
2. Consulta destinada a elaborar, sobre una base tripartita toda propuesta de acción.

Lo mismo sucede en cuanto a la forma de la consulta, que puede consistir en;

- a) Intercambio de comunicaciones,
- b) Formulación de opiniones, o
- c) Discusiones entre las partes interesadas.

Y efectuarse por medio de;

Organos instituidos, o

según acuerdos más flexibles.

Libres de la elección de los medios, los Estados miembros de O.I.T que ratifiquen el Convenio número 144, están solo obligados a poner en práctica procedimientos que aseguren consultas efectivas. Son consultas efectivas las que permiten a las organizaciones de empleadores y de trabajadores pronunciarse útilmente sobre las cuestiones inherentes a las actividades de la O.I.T enunciadas por el Convenio y la Recomendación.

(3)

=====  
(3) Consulta Tripartita. Ob. cit. pag. 16 párrafo 43-44.

## PARTICIPACION DE LOS TRABAJADORES Y EMPLEADORES EN LA CONSULTA:

De acuerdo al Convenio número 144 y la Recomendación número 153, califica a las organizaciones que deben participar en las consultas como "Las organizaciones de empleadores y de trabajadores más representativas que gocen del derecho a la libertad sindical.

La participación de las mismas organizaciones por medio de sus representantes debe ser eficaz, para lo cual el Convenio, así como la Recomendación prevén que se debe dar a las personas que participen en dichas consultas una formación profesional adecuada y además tener un conocimiento muy amplio tanto de los problemas nacionales, como internacionales para poder participar activa y efectivamente aportando experiencia y conocimiento en los temas a tratar en las consultas.

A este efecto el Proyecto de Naciones Unidas adscrito al Ministerio Trabajo y Previsión Social ha promovido el diseño, elaboración, desarrollo, seguimiento y supervisión de un Programa Nacional de Capacitación tripartita, el cual es de naturaleza eminentemente técnica, para lo cual firmo una carta de entendimiento entre los tres sectores, incluyendo además a las cooperativas, que si bien es cierto no se relaciona con el Convenio ni la Recomendación es un paso para promover a nivel nacional el procedimiento TRIPARTITO en materia de NORMAS INTERNACIONALES.

## PREPARACION PROFESIONAL DE LOS DIRIGENTES EN NUESTRO MEDIO Y SU PARTICIPACION EN LA CONSULTA TRIPARTITA.

En este sentido se da una gran diferencia entre ambos sectores (empleadores y trabajadores), ya que al contar el sector empleador con los

medios necesarios para preparar a sus representantes, estos tienen una preparación por demás adecuada a lo establecido en el Convenio y la Recomendación analizados.

En el sector laboral o de trabajadores, son muy pocas las personas dirigentes que tienen una preparación suficiente como para poder participar en el tipo de consulta que contemplan tanto el Convenio como la Recomendación, ya que los dirigentes de la mayor parte de las organizaciones sindicales en nuestro medio se dedican a buscar soluciones y a estudiar los Convenios Internacionales que se apliquen directamente a los problemas que les afectan actualmente, conociendo y aplicando en forma directa por ejemplo; Los convenios números; 87, Sobre la Libertad Sindical y la Protección del Derecho de Sindicación; 98, Sobre el Derecho de Sindicación y Negociación Colectiva; 131, Sobre Fijación de Salarios Mínimos; y algunos convenios más de la Organización Internacional del Trabajo. Siendo el Convenio #144 y la Recomendación #152 prácticamente desconocidos.

#### 6. REGULACION LEGAL DEL TRIPARTISMO:

TRIPARTISMO: Como ya se dijo término "casi" desconocido en nuestro medio, y como tal no aparece regulado en nuestra legislación, siendo regulado únicamente en materia laboral el término PARITARIO (A). El cual significa;

PARITARIO (A): Igual o semejante en su composición. Refierese de modo casi exclusivo a organismos laborales que se integran por la misma cantidad de representantes patronales y de los trabajadores, para regular pacíficamente sus relaciones o resolver conflictos planteados. (4)

(4) Cabanellas, Guillermo. Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual. Tomo V. Pag. 96.

PARITARIO (A): De constitución o formación igual o semejante al menos en número; como los comités paritarios para resolver conflictos laborales o las comisiones paritarias para discutir convenios colectivos laborales. (5)

#### CONSTITUCION POLITICA DE LA REPUBLICA DE GUATEMALA:

Nuestra Carta Magna no contempla concretamente lo relacionado al Tripartismo, en el artículo 102 inciso t) se refiere a los Convenios en general, estableciendo;

t) El Estado participará en convenios y tratados internacionales o regionales que se refieran a asuntos de trabajo y que concedan a los trabajadores mejores protecciones o condiciones. En tales casos, lo establecido en dichos convenios y tratados se considerará como parte de los derechos mínimos de que gozan los trabajadores de la República de Guatemala.

#### CODIGO DE TRABAJO:

En el artículo 274 establece los lineamientos por los cuales se debe regir el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, expresando;

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social tiene a su cargo la dirección, estudio y despacho de todos los asuntos relativos a trabajo y previsión social y debe vigilar por el desarrollo, mejoramiento y aplicación de todas las disposiciones legales referentes a estas materias, que no sean de competencia de los tribunales, principalmente las que tengan por objeto directo fijar y armonizar las relaciones entre patronos y trabajadores.

Este artículo no se refiere particularmente al tripartismo, pero por ser está la materia en la cual se desarrolla, como principal objetivo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social está establecido FIJAR Y ARMONIZAR LAS RELACIONES ENTRE PATRONOS Y TRABAJADORES.

El artículo 105 establece; Adscrita al Ministerio de Trabajo y Previsión Social habrá una Comisión Nacional del Salario, organismo técnico y consultivo de las comisiones paritarias, encargada de asesorar dicho ministerio en la política general del salario.

En cada departamento o en cada, circunscripción económica que determine el Organismo Ejecutivo, mediante acuerdo emanado por conducto del ministerio de Trabajo y Previsión Social, debe haber una Comisión Paritaria de Salarios Mínimos INTEGRADA por dos patronos e igual número de trabajadores sindicalizados y por un inspector de trabajo, a cuyo cargo corre la presidencia de la misma.

Además, el Organismo Ejecutivo, mediante acuerdo emanado por el conducto expresado, puede crear comisiones paritarias de salarios mínimos para cada actividad intelectual, industrial, comercial, ganadera o agrícola, con jurisdicción en todo el país o en parte de él; y también para empresas determinadas que comprueben tener actividad en diversos departamentos o circunscripciones económicas y un número de trabajadores no menor de mil, en cuyo caso la jurisdicción de las comisiones se limita a la empresa de que se trate.

Igualmente queda facultado el Organismo Ejecutivo para aumentar el número de patronos y de trabajadores que han de integrar una o varias

omisiones paritarias de salarios mínimos, siempre que la importancia del cometido de éstas así lo exija.

El artículo anteriormente transcrito es muy claro al indicar expresamente por quienes han de integrarse las comisiones paritarias de salarios mínimos, siendo esta en forma tripartita, aunque nuestra ley las designa como paritarias.

El Artículo 293 del Código de Trabajo refiriéndose a los Tribunales de Conciliación y Arbitraje, expone; La finalidad esencial de los Tribunales de Conciliación y Arbitraje es de mantener un justiciero equilibrio entre los diversos factores de la producción armonizando los derechos del capital y del trabajo. Se integran con el juez de Trabajo y Previsión Social que los preside, un representante de los trabajadores y otro de los patronos. . . .

El presente artículo expone en su texto la forma en la cual deben ser integrados los tribunales de conciliación y arbitraje, siendo esta una forma tripartita, por tener que concurrir tres partes, siendo ellos; el Estado, los empleadores y los trabajadores. La concurrencia de estas tres partes es la que le da automáticamente la denominación de Tripartismo.

#### LEY DEL SERVICIO NACIONAL DEL EMPLEO:

En 1,957 fué creado el Servicio Nacional del Empleo como departamento del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, por Acuerdo gubernativo de fechas veintitres y veinticuatro de diciembre del año mencionado, el cual en su artículo 7) expone;

Para el mejor funcionamiento del Servicio Nacional del Empleo, se crea un Consejo Consultivo Nacional, y conforme las circunstancias lo ameriten, se crearán los consejos consultivos regionales y locales respectivos.

El Consejo Consultivo Nacional, que será presidido por el Director del Servicio, se integrará con tres trabajadores y tres patronos, representando a los tres grandes sectores económicos; agricultura, industria y comercio y transporte. . . .

Este acuerdo en su artículo 7) comprende también una estructura tripartita, siendo un departamento que a la fecha ha desaparecido y por lo tanto a pesar de encontrarse en vigencia el Acuerdo Gubernativo que lo creó, no funciona.

En Materia Laboral que es la rama en la cual nace y se desarrolla el Tripartismo, es también en la cual se encuentra legislado dentro de nuestro derecho interno, aparte de los Convenios Internacionales de la Organización Internacional del Trabajo que en su mayor parte en su contenido contienen algo del Tripartismo.

## CONCLUSIONES

1. El Tripartismo es el resultado del interés mostrado por las organizaciones sindicales de los países desarrollados.
2. El Tripartismo es reconocido y aceptado universalmente a pesar de la heterogeneidad de los sistemas políticos, económicos y sociales de los países.
3. Para que el tripartismo se dé en el seno de la sociedad tiene que existir la participación activa de tres partes, regularmente, las organizaciones de empleadores y trabajadores en pie de igualdad con los representantes de los Estados.
4. El Convenio y la Recomendación dan lineamientos para que las organizaciones de empleadores y trabajadores de los Estados miembros de O.I.T celebren consultas a nivel nacional con respecto al contexto del proceso normativo de la Organización.
5. El establecimiento de los procedimientos que tratan el Convenio y la Recomendación son eminentemente prácticos por lo que no es necesario que se adopten textos legislativos para poder ser aplicados, siempre que entren a formar parte de la práctica nacional.
6. El Convenio y la Recomendación en el cuerpo de los mismos, expresan sus objetivos, siendo a la vez flexibles, para aplicar los procedimientos previstos en ellos, a otros asuntos de interés para el país que lo considere.

7. Las opiniones formuladas con motivo de la consulta, no consisten en una participación en la decisión, sino una simple etapa del proceso que lleva a la misma y que ayuda a la toma de decisión.
8. La consulta es obligatoria aunque el resultado de la misma no revista ese carácter.
9. El tripartismo así denominado no aparece regulado en nuestra legislación, estando regulado únicamente como paritario y regulado sin denominación alguna.



# Diario de Centro América

Organo oficial de la República de Guatemala

LXIV ○ Decano de la Frase Centroamericana ○ Decano Carlos Escobedo de De León ○ Guatemala, jueves 16 de marzo de 1967 ○ Número 23

## ORGANISMO LEGISLATIVO

### CONGRESO DE LA REPUBLICA DE GUATEMALA

#### DECRETO NUMERO 14-89

El Congreso de la República de Guatemala.

#### CONSIDERANDO.

Que la República de Guatemala es miembro de la Organización Internacional del Trabajo y que la Comisión General de dicha Organización ha adoptado en varias fechas, para ser sometidos a consideración de Estados Miembros, los convenios números 15, 16, 50, 59, 64, 123, 117, 124, 141 y 144, relativos a mejorar las condiciones del sector laboral, en distintas materias;

#### CONSIDERANDO:

Que de conformidad con la Constitución Política de la República, el Estado debe participar en los convenios y tratados internacionales o regionales que se erzan a asuntos de trabajo que concedan a los trabajadores mejores protecciones o condiciones y que en casos, lo establecido en dichos convenios y tratados se considere como parte de los derechos mínimos de que gozan los trabajadores del país;

#### CONSIDERANDO:

Que los convenios antes enumerados contienen normas que en una u otra forma superan los derechos de la legislación interna reconoce a determinados grupos de trabajo, por lo que de acuerdo con la función esencial del derecho laboral es conveniente su aprobación y no se afectan normas constitucionales.

#### POR TANTO,

En cumplimiento de las atribuciones que le asigna el artículo 171 de la Constitución Política de la República,

#### DECRETA:

**ARTICULO 1.**—Se aprueban los siguientes Convenios Internacionales de Trabajo adoptados por la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, en sus correspondientes reuniones:

1. Convenio 15, adoptado en la Tercera Reunión, celebrada en Ginebra el 25 de octubre de 1921, por el que se fija la edad mínima de admisión de los menores al trabajo en calidad de pañoleros o fogoneros.
2. Convenio 16, adoptado en la Tercera Reunión, celebrada en Ginebra el 25 de octubre de 1921, relativo al examen médico obligatorio de los menores empleados a bordo de los buques.
3. Convenio 29, adoptado en la Décima Cuarta Reunión, celebrada en Ginebra del 10 al 23 de junio de 1930, relativo al trabajo forzoso u obligatorio.

4. Convenio 50, adoptado en la Vigésima Reunión, celebrada en Ginebra del 4 al 24 de junio de 1936, relativo a la reglamentación de ciertos sistemas especiales de reclutamiento de trabajadores.
5. Convenio 53, adoptado en la Vigésima Tercera Reunión, celebrada en Ginebra el 3 de junio de 1937, por el que se fija la edad de admisión de los niños a los trabajos industriales.
6. Convenio 84, adoptado en la Vigésima Quinta Reunión, celebrada en Ginebra el 3 de junio de 1939, relativo a la reglamentación de los contratos escritos de trabajo de los trabajadores indígenas.
7. Convenio 103, adoptado en la Trigésima Quinta Reunión, celebrada en Ginebra el 4 de junio de 1952, relativo a la protección de la maternidad.
8. Convenio 117, adoptado en la Cuadragésima Sexta Reunión, celebrada en Ginebra del 6 al 23 de junio de 1962, relativo a las normas y objetivos básicos de la política social.
9. Convenio 124, adoptado en la Cuadragésima Novena Reunión, celebrada en Ginebra el 3 de junio de 1965, relativo al examen médico de aptitud de los menores para el empleo en trabajo subterráneo en las minas.
10. Convenio 141, adoptado en la Sexagésima Reunión, celebrada en Ginebra del 4 al 25 de junio de 1975, sobre las organizaciones de trabajadores rurales y su función en el desarrollo económico y social.
11. Convenio 144, adoptado en la Sexagésima Primera Reunión, celebrada en Ginebra del 2 al 22 de junio de 1976, sobre consultas tripartitas para promover la aplicación de las normas internacionales del trabajo.

**ARTICULO 2.**—El presente Decreto entrará en vigencia el día siguiente de su publicación en el Diario Oficial.

Fase al Organismo Ejecutivo para su publicación y cumplimiento.

Dado en el Palacio del Organismo Legislativo, en la ciudad de Guatemala, a siete días del mes de febrero de mil novecientos ochenta y nueve.

MARCO ANTONIO DARDON CASTILLO,  
Primer Vicepresidente,  
en funciones de Presidente.

JORGE RENE GONZALEZ ARGUETA,  
Secretario.

JORGE LUIS ARCHILA AMEZQUITA,  
Secretario.

Palacio Nacional, Guatemala, veintidós de febrero de mil novecientos ochenta y nueve.  
Publíquese y cúmplase.

CERZO AREVALO.

El Secretario General de la Presidencia de la República,  
LUIS FELIPE POLO LEMUS.

SEXAGÉSIMA PRIMERA REUNIÓN

(GINEBRA, 2 - 22 DE JUNIO DE 1976)

CONVENIO 144

Convenio sobre consultas tripartitas para promover la aplicación de las normas internacionales del trabajo

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 2 de junio de 1976 en su sexagésima primera reunión;

Recordando las disposiciones de los convenios y recomendaciones internacionales del trabajo existentes — y en particular del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948; del Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949, y de la Recomendación sobre la consulta (ramas de actividad económica y ámbito nacional), 1960 — que afirman el derecho de los empleadores y de los trabajadores de establecer organizaciones libres e independientes y piden que se adopten medidas para promover consultas efectivas en el ámbito nacional entre las autoridades públicas y las organizaciones de empleadores y de trabajadores, así como las disposiciones de numerosos convenios y recomendaciones internacionales del trabajo que disponen que se consulte a las organizaciones de empleadores y de trabajadores sobre las medidas que deben tomarse para darles efecto;

Habiendo considerado el cuarto punto del orden del día de la reunión, titulado « Establecimiento de mecanismos tripartitos para promover la aplicación de las normas internacionales del trabajo », y habiendo decidido adoptar ciertas propuestas relativas a consultas tripartitas para promover la aplicación de las normas internacionales del trabajo, y

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional,

adopta, con fecha veintiuno de junio de mil novecientos setenta y seis, el presente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976:

*Artículo 1*

En el presente Convenio, la expresión « organizaciones representativas » significa las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores, que gozan del derecho a la libertad sindical.

*Artículo 2*

1. Todo Miembro de la Organización Internacional del Trabajo que ratifique el presente Convenio se compromete a poner en práctica procedimientos que aseguren consultas efectivas, entre los representantes del gobierno, de los empleadores y de los trabajadores, sobre los asuntos relacionados con las actividades de la Organización Internacional del Trabajo a que se refiere el artículo 5, párrafo-1, más adelante.

2. La naturaleza y la forma de los procedimientos a que se refiere el párrafo 1 de este artículo deberán determinarse en cada país de acuerdo con la práctica nacional, después de haber consultado a las organizaciones representativas, siempre que tales organizaciones existan y donde tales procedimientos aún no hayan sido establecidos.

### Artículo 3

1. Los representantes de los empleadores y de los trabajadores, a efectos de los procedimientos previstos en el presente Convenio, serán elegidos libremente por sus organizaciones representativas, siempre que tales organizaciones existan.

2. Los empleadores y los trabajadores estarán representados en pie de igualdad en cualquier organismo mediante el cual se lleven a cabo las consultas.

### Artículo 4

1. La autoridad competente será responsable de los servicios administrativos de apoyo a los procedimientos previstos en el presente Convenio.

2. Se celebrarán los acuerdos apropiados entre la autoridad competente y las organizaciones representativas, siempre que tales organizaciones existan, para financiar la formación que puedan necesitar los participantes en estos procedimientos.

### Artículo 5

1. El objeto de los procedimientos previstos en el presente Convenio será el de celebrar consultas sobre:

- a) las respuestas de los gobiernos a los cuestionarios relativos a los puntos incluidos en el orden del día de la Conferencia Internacional del Trabajo y los comentarios de los gobiernos sobre los proyectos de texto que deba discutir la Conferencia;
- b) las propuestas que hayan de presentarse a la autoridad o autoridades competentes en relación con la sumisión de los convenios y recomendaciones, de conformidad con el artículo 19 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo;
- c) el examen a intervalos apropiados de convenios no ratificados y de recomendaciones a las que no se haya dado aún efecto para estudiar qué medidas podrían tomarse para promover su puesta en práctica y su ratificación eventual;
- d) las cuestiones que puedan plantear las memorias que hayan de comunicarse a la Oficina Internacional del Trabajo en virtud del artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo;
- e) las propuestas de denuncia de convenios ratificados.

2. A fin de garantizar un examen adecuado de las cuestiones a que se refiere el párrafo 1 de este artículo, las consultas deberán celebrarse a intervalos apropiados fijados de común acuerdo y al menos una vez al año.

### Artículo 6

Cuando se considere apropiado, tras haber consultado con las organizaciones representativas, siempre que tales organizaciones existan, la autoridad competente presentará un informe anual sobre el funcionamiento de los procedimientos previstos en el presente Convenio.

### Artículo 7

Las ratificaciones formales del presente Convenio serán comunicadas, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

### Artículo 8

1. Este Convenio obligará únicamente a aquellos Miembros de la Organización Internacional del Trabajo cuyas ratificaciones haya registrado el Director General.

2. Entrará en vigor doce meses después de la fecha en que las ratificaciones de dos Miembros hayan sido registradas por el Director General.

3. Desde dicho momento, este Convenio entrará en vigor, para cada Miembro, doce meses después de la fecha en que haya sido registrada su ratificación.

### Artículo 9

1. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio podrá denunciarlo a la expiración de un periodo de diez años, a partir de la fecha en que se haya puesto inicialmente en vigor, mediante un acta comunicada, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo. La denuncia no surtirá efecto hasta un año después de la fecha en que se haya registrado.

2. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio y que, en el plazo de un año después de la expiración del período de diez años mencionado en el párrafo precedente, no haga uso del derecho de denuncia previsto en este artículo quedará obligado durante un nuevo período de diez años, y en lo sucesivo podrá denunciar este Convenio a la expiración de cada período de diez años, en las condiciones previstas en este artículo.

#### Artículo 10

1. El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo notificará a todos los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo el registro de cuantas ratificaciones, declaraciones y denuncias le comuniquen los Miembros de la Organización.

2. Al notificar a los Miembros de la Organización el registro de la segunda ratificación que le haya sido comunicada, el Director General llamará la atención de los Miembros de la Organización sobre la fecha en que entrará en vigor el presente Convenio.

#### Artículo 11

El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo comunicará al Secretario General de las Naciones Unidas, a los efectos del registro y de conformidad con el artículo 102 de la Carta de las Naciones Unidas, una información completa sobre todas las ratificaciones, declaraciones y actas de denuncia que haya registrado de acuerdo con los artículos precedentes.

#### Artículo 12

Cada vez que lo estime necesario, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo presentará a la Conferencia una memoria sobre la aplicación del Convenio, y considerará la conveniencia de incluir en el orden del día de la Conferencia la cuestión de su revisión total o parcial.

#### Artículo 13

1. En caso de que la Conferencia adopte un nuevo convenio que implique una revisión total o parcial del presente, y a menos que el nuevo convenio contenga disposiciones en contrario:

- a) la ratificación, por un Miembro, del nuevo convenio revisor implicará, *ipso jure*, la denuncia inmediata de este Convenio, no obstante las disposiciones contenidas en el artículo 9, siempre que el nuevo convenio revisor haya entrado en vigor;
- b) a partir de la fecha en que entre en vigor el nuevo convenio revisor, el presente Convenio cesará de estar abierto a la ratificación por los Miembros.

2. Este Convenio continuará en vigor en todo caso, en su forma y contenido actuales, para los Miembros que lo hayan ratificado y no ratifiquen el convenio revisor.

#### Artículo 14

Las versiones inglesa y francesa del texto de este Convenio son igualmente auténticas.

"El Decreto del Congreso de la República No. 14-89, emitido el 7 de febrero de 1989, que aprueba estos Convenios Internacionales de Trabajo, aparece publicado en el Diario de "Centro América", Tomo CCXXXV, No. 88, de fecha 16 de marzo de 1989."

"El Gobierno de la República de Guatemala depositó el Instrumento de Ratificación con fecha 14 de junio de 1989."

Recomendación sobre la consulta tripartita  
(actividades de la OIT), 1976 (núm. 152)

1. En la presente Recomendación, la expresión "organizaciones representativas" significa las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores que gozan del derecho a la libertad sindical.

2. 1) Los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo deberían poner en práctica procedimientos que aseguren consultas efectivas entre representantes del gobierno, de los empleadores y de los trabajadores, sobre los asuntos relacionados con las actividades de la Organización Internacional del Trabajo, de acuerdo con lo dispuesto en los párrafos 5 a 7 de la presente Recomendación.

2) La naturaleza y la forma de los procedimientos a que se refiere el subpárrafo 1) de este párrafo deberían determinarse en cada país de conformidad con la práctica nacional después de haber consultado a las organizaciones representativas, siempre que tales procedimientos aún no hayan sido establecidos.

3) Las consultas podrían llevarse a cabo, por ejemplo:

- a) por intermedio de una comisión específicamente encargada de los asuntos relacionados con las actividades de la Organización Internacional del Trabajo;
- b) por intermedio de un organismo con competencia general en el ámbito económico, social o laboral;
- c) por intermedio de varios organismos especialmente encargados de materias específicas; o
- d) por medio de comunicaciones escritas cuando los que participan en los procedimientos de consultas estimen que tales comunicaciones son apropiadas y suficientes.

3. 1) Los representantes de los empleadores y de los trabajadores, a efectos de los procedimientos previstos en la presente Recomendación, deberían ser elegidos libremente por sus organizaciones representativas.

2) Los empleadores y los trabajadores deberían estar representados en pie de igualdad en cualquier organismo mediante el cual se lleven a cabo las consultas.

---

3) Se deberían tomar medidas, en cooperación con las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas, para facilitar una formación adecuada que permita a los participantes en los procedimientos cumplir con sus funciones de manera eficaz.

4. La autoridad competente debería ser responsable de los servicios administrativos de apoyo y del financiamiento de los procedimientos previstos en la presente Recomendación, incluido el financiamiento de los programas de formación si fuere necesario.

5. El objeto de los procedimientos previstos en la presente Recomendación debería ser el de celebrar consultas:

- a) sobre las respuestas de los gobiernos a los cuestionarios relativos a puntos incluidos en el orden del día de la Conferencia Internacional del Trabajo y los comentarios de los gobiernos sobre los proyectos de texto que deba discutir la Conferencia;
- b) sobre las propuestas que hayan de presentarse a la autoridad o autoridades competentes en relación con la sumisión de los convenios y recomendaciones, de conformidad con el artículo 19 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo;
- c) habida cuenta de la práctica nacional, sobre la elaboración y puesta en práctica de medidas legislativas o de otra índole para dar efecto a los convenios y recomendaciones internacionales del trabajo, y en particular a los convenios ratificados (incluida la puesta en práctica de las disposiciones relativas a la consulta o la colaboración de los representantes de los empleadores y de los trabajadores);
- d) sobre el reexamen, a intervalos apropiados, de convenios no ratificados y de recomendaciones a las que no se haya dado aún efecto para estudiar qué medidas podrían tomarse para promover su puesta en práctica y su ratificación eventual;
- e) sobre las cuestiones que puedan plantear las memorias que hayan de comunicarse a la Oficina Internacional del Trabajo en virtud de los artículos 19 y 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo;
- f) sobre las propuestas de denuncia de convenios ratificados.

6. La autoridad competente, después de consultar a las organizaciones representativas, debería determinar en qué medida habrían de utilizarse esos procedimientos para otros asuntos de interés común, tales como:

- a) preparación, puesta en práctica y evaluación de actividades de cooperación técnica en que participe la Organización Internacional del Trabajo;
- b) medidas que hayan de tomarse con respecto a las resoluciones y demás conclusiones adoptadas por la Conferencia Internacional del Trabajo, por las conferencias regionales, por las comisiones de industria y por otras reuniones convocadas por la Organización Internacional del Trabajo;

---

c) facilitar una mejor comprensión de las actividades de la Organización Internacional del Trabajo como elemento que puede ser utilizado en las políticas y programas económicos y sociales.

7. A fin de garantizar el examen adecuado de las cuestiones a que se refieren los párrafos precedentes, las consultas deberían llevarse a cabo a intervalos apropiados fijados de común acuerdo y al menos una vez al año.

8. Deberían adoptarse medidas adecuadas a las condiciones y prácticas nacionales para asegurar la coordinación entre los procedimientos previstos en la presente Recomendación y las actividades de los organismos nacionales que se ocupen de cuestiones similares.

9. Cuando se considere apropiado, tras haber consultado con las organizaciones representativas, la autoridad competente debería presentar un informe anual sobre el funcionamiento de los procedimientos previstos en la presente Recomendación.

## BIBLIOGRAFIA

Consulta Tripartita (Normas Internacionales del Trabajo). Estudio General de la Comisión de Expertos. Conferencia Internacional del Trabajo. 68ª. reunión. 1,982.

Las Normas Internacionales del Trabajo. Oficina Internacional del Trabajo. Ginebra.

Campos de Actividad. Organización Internacional del Trabajo. Oficina de la O.I.T para America Central y Panama. San José, Costa Rica.

El Tripartismo y la Formación Profesional en America Latina. Barbage-lata, Hector-Hugo. Estudios y Monografias. CINTERFOR/ O.I.T.

La O.I.T y el Sistema Normativo Internacional. Los Instrumentos sobre Derechos Humanos Fundamentales. Von Potobsky, Geraldo W.-Bartolomei de la Cruz, Hector G. Editorial Astrea. Buenos Aires. Argentina. 1,990.

Constitución de la Organización Internacional del Trabajo. Ministerio de Trabajo y Previsión Social. Guatemala. C.A. 1,972.

ISTAS:

Revista Internacional del Trabajo. Volumen 92. No. 4 octubre 1975.

Oficina Internacional del Trabajo. Ginebra.

Revista Internacional del Trabajo. Volumen 113, año 1994. No. 4

Oficina Internacional del Trabajo. Ginebra.

Las Normas Internacionales del Trabajo. Ayuda al Desarrollo y Justicia Social. O.I.T. 1990.

La Democratización y la O.I.T. Memorias del Director General (parte ) Oficina Internacional del Trabajo. 1992.