



CAMARA NACIONAL  
DE COMERCIO Y  
SERVICIOS DEL  
URUGUAY

## Gerencia Jurídica

### **BREVES CONSIDERACIONES RELATIVAS AL SEMINARIO BIPARTITO PARA LAS ORGANIZACIONES DE TRABAJADORES Y EMPLEADORES: TRABAJANDO CON LAS NACIONES UNIDAS**

El pasado 5 y 6 de agosto del corriente año, en Lima-Perú, tuvo lugar el Seminario Regional Bipartito para las Organizaciones de Trabajadores y Empleadores en las Américas, trabajando con las Naciones Unidas.

La iniciativa “Unidos en la Acción” implica desafíos para la Organización Internacional del Trabajo y sus constituyentes bipartitos, ya que busca desarrollar la capacidad de los mandantes para participar y contribuir en el proceso de reforma de las Naciones Unidas en todos los planos.

Jean Maninat, Director Regional de OIT para América Latina y el Caribe, señaló que dicha iniciativa conlleva la actuación de quienes manejan la economía. Asimismo planteó que el diálogo social es necesario para proteger a las empresas y a los sectores vulnerables, concretamente para soportar mejor la crisis.

Los gobiernos recurren cada vez más a PNUD, y OIT debió abrirse a la ONU con trabajo decente, tripartismo, diálogo social, trabajadores y empleadores promoviendo los valores que han inspirado su mandato y existencia desde 1919.

Ahora bien, uno de los posibles impactos de esa “apertura” es la incorporación del Trabajo Decente en la nueva generación de Marcos de Asistencia de las Naciones Unidas para el Desarrollo (MANUD). A través de esta incorporación, los mandantes de la OIT pueden asegurar que los referidos MANUD incorporen adecuadamente sus expectativas e intereses en la cooperación de las Naciones Unidas.

Gerardina González, jefa de relaciones externas, PARDEV, OIT, planteó las siguientes interrogantes: ¿Cuáles son los riesgos de que los empleadores y trabajadores entren en relación con la ONU?

¿Para qué es interesante entrar en relación con las agencias y los sistemas de la ONU?

El sector empleador (ACT/EMP) a través de Luis González analizó la estrategia para la participación de nuestro sector y señaló que al sector empleador le interesaría participar. Sin perjuicio de ello, cabe destacar que no asistieron representantes del sector empleador de Argentina, Brasil ni México.

Allí destacó que este proceso iniciado en los `90, implica nuevos desafíos, nuevos medios, unificar recursos, racionalizar procedimientos, incrementar eficacia, eficiencia y rapidez, reforzar la coherencia del sistema y respetar los principios DAO (Unidos en la acción). Asimismo indicó que se requiere un líder que es el coordinador residente, un marco presupuestario, una sede y un programa común (los MANUD, con un enfoque basado en los derechos humanos y en los convenios internacionales de la OIT).

Este proceso conlleva la intervención del sector trabajador y empleador como actores sociales y excluye a la sociedad civil (dónde están comprendidas las ONG, por ejemplo).

Ahora bien, el representante de ACT/EMP planteó las siguientes interrogantes: qué sucede si no existe diálogo social, qué pueden hacer los empleadores?

En concreto contestó que podrían interesarse por el mapa de ruta, solicitar información correspondiente a la OIT, presentar prioridades con coherencia a los fines del MANUD y se debe acentuar la importancia del sector privado en el desarrollo de la sociedad.

Continuó mencionando la importancia en desarrollar alianzas con otras agencias del sistema, otras entidades de promoción y representes. La OIT debería reforzar ACT/TRAV y ACT/EMP.

Asimismo indicó dos nociones importantes: transversalización del trabajo decente en el proceso, tripartismo y diálogo social.

El MANUD traduce la estructura y el alcance de un plan nacional y un modelo de desarrollo: entorno favorable a las empresas sostenibles.

Luego, mediante grupos de trabajo se estableció una estrategia para la participación de los trabajadores y empleadores en la Reforma del Sistema de Naciones Unidas y los MANUD.

Los elementos claves para ACT/EMP son: formación de capacidades técnicas, posicionamiento y comprensión de lo que los actores sociales son para el sistema, y definición de prioridades bipartitas o tripartitas.

Ahora bien, del cúmulo de ideas planteados por los asistentes del sector empleador, trabajador y OIT, se llegó a la conclusión que los elementos importantes serían:

- formación técnica que comprende en especial a los actores;
- diagnóstico y compromiso, informando a las organizaciones;
- fomentar y fortalecer las instancias de diálogo bipartito y tripartito difundiendo el diálogo social como un método de trabajo. Asimismo difundir los convenios de OIT como referente del diálogo;
- priorizar plan de trabajo decente, si no se puede hacer de forma bipartita, sí podría ser tripartito;
- si existen planes darle seguimiento;
- formalizar relaciones con el coordinador residente.

*Montevideo, agosto de 2010.*

*Autor: Gerencia Jurídica*