

La Importancia del Diálogo Social

Humberto Villasmil Prieto

Especialista en Normas Internacionales del Trabajo y Relaciones Laborales, Oficina OIT para los Países del Cono Sur de América Latina

17 de noviembre de 2020

► Una aproximación al Diálogo Social desde la OIT tiene que darse necesariamente desde cuatro presupuestos:

- La historia de la OIT
- Su mandato normativo
- Su conformación tripartita, única dentro del sistema de las agencias de Naciones Unidas
- La transversalidad del Diálogo Social y su vínculo inescindible con el derecho fundamental a la libertad sindical

▶ La transversalidad del Diálogo Social: Una primera aproximación normativa:

□ Los Convenios de la OIT especialmente concernidos

- ▶ Los Convenios 87 (11), 98, 151 y 154* sobre Libertad sindical y protección del derecho de sindicación, de negociación colectiva, de relaciones de trabajo en el sector público y de fomento de la negociación colectiva, respectivamente.
- ▶ El Convenio 135 sobre protección de los representantes de los trabajadores.
- ▶ El Convenio 144 sobre la consulta tripartita (y la Recomendación sobre la consulta tripartita (actividades de la Organización Internacional del Trabajo), 1976 (núm. 152))

*No ratificado por Chile.

▶ La Declaración de Filadelfia de 1944:

- Fue una Declaración.
- Fue un “pacto” tripartito.
- Que renovó el mandato de la OIT en un momento crucial de su historia.
- Que marcó el inicio de “los treinta gloriosos”.
- Que “constitucionalizó” el diálogo social (hablo de la Constitución de la OIT, naturalmente).

► El Diálogo Social tiene rango constitucional para la OIT:

Declaración de Filadelfia (1944)

“1. La Conferencia reafirma los principios fundamentales sobre los cuales está basada la Organización y, en especial, los siguientes:

(d) la lucha contra la necesidad debe proseguirse con incesante energía dentro de cada nación y mediante 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**”.

► Declaración de 2008 sobre la justicia social para una globalización equitativa

I. A. (Objetivos estratégicos)

iii) promover el **diálogo social y el tripartismo como los métodos más apropiados** para:

- adaptar la aplicación de los objetivos estratégicos a las necesidades y circunstancias de cada país;
- traducir el desarrollo económico en progreso social y el progreso social en desarrollo económico;
- facilitar la creación de consenso respecto de las políticas nacionales e internacionales que inciden en las estrategias y programas en materia de empleo y trabajo decente; y
- fomentar la eficacia de la legislación y las instituciones laborales, en particular respecto del reconocimiento de la relación de trabajo, la promoción de buenas relaciones laborales y el establecimiento de sistemas eficaces de inspección del trabajo; (...)

► Informe de la Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo, 2019

- La fortaleza de los contratos sociales viables radica en el proceso de diálogo social en curso que se produce entre los principales interlocutores del mundo del trabajo. ***Cuando funciona como debería, el diálogo social promueve la participación, la justicia y la legitimidad. Encuentra soluciones equitativas y duraderas para los problemas más exasperantes del mundo del trabajo y que, por lo general, son bien acogidas por quienes participaron en su elaboración.***
- Los gobiernos y las organizaciones de empleadores y de trabajadores son partes en el contrato social, responsables de su diseño y ejecución a través del diálogo social. ***La representación colectiva de trabajadores y de empleadores a través del diálogo social es un bien público que se fundamenta en la esencia misma de la democracia.*** Ha de ser alentada y promovida a través de políticas públicas. Al ampliar el proceso de toma de decisiones y anclarlo en la vida local, la representación colectiva refuerza la pertinencia y la legitimidad de las decisiones adoptadas, así como el compromiso en aras de su aplicación. Esto, a su vez, contribuye a la adaptabilidad, la agilidad y la resiliencia de las empresas, los mercados laborales y las economías. ***La representación colectiva y el diálogo social generan las capacidades institucionales necesarias para guiar las transiciones hacia el futuro del trabajo.***

► Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo: el diálogo social como eje de todo el hacer de la OIT.

- **II. La Conferencia declara que:**

- B. El *diálogo social, incluida la negociación colectiva y la cooperación tripartita, es un fundamento esencial de todas las actividades de la OIT y contribuye al éxito de la elaboración de políticas y la toma de decisiones* en sus Estados Miembros.

- **IV. C. Corresponde a la OIT reforzar la capacidad de sus mandantes tripartitos para: (...)**

- iii) abordar todos los principios y derechos fundamentales del trabajo, a todos los niveles, según proceda, mediante *mecanismos de diálogo social consolidados, influyentes e inclusivos, con la convicción de que esa representación y ese diálogo contribuyen a la cohesión global de las sociedades y son asuntos de interés público*, y que resultan cruciales para una economía que sea productiva y eficiente.

Los requisitos esenciales del Diálogo Social:

Los requisitos esenciales para el diálogo social son fundamentalmente tres (Óscar Ermida Uriarte):

- ▶ La libertad sindical
- ▶ La autonomía colectiva
- ▶ La auto-tutela de los intereses colectivos

Por ende, el ***requisito esencial o <<sine qua non>> del diálogo social es la libertad sindical***, en tanto y cuanto se admita que la autonomía colectiva y la auto-tutela de intereses colectivos son contenidos esenciales de aquélla, sin los cuales dejaría de ser reconocida como un derecho perteneciente al tipo de los derechos humanos fundamentales.

► El concepto de Diálogo Social: *una noción amplia e incluyente.*

“El concepto de diálogo social **designa la intervención de los trabajadores, los empleadores y los gobiernos en la toma de las decisiones relativas a su empleo y lugar de trabajo.** Engloba todo tipo de **negociaciones, consultas e intercambios de información** entre los representantes de esos colectivos acerca de los **intereses que albergan respecto de las políticas económica, laboral y social**. El diálogo social constituye no sólo un medio de progreso social y económico, sino también **un objetivo propiamente dicho, toda vez que permite a los interesados expresarse y defender sus intereses en la sociedad y en el lugar de trabajo**” (*Informe VI. Diálogo social. Discusión recurrente en el marco de la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa. Sexto punto del orden del día. CIT, 2013*).

▶ El ámbito y sentido del Diálogo Social

- ▶ La representación de intereses colectivos se materializa (y debe tutelarse) en:
 - a.- frente o ante las instituciones y ante los otros interlocutores o partes sociales: ***la representación institucional.***
 - b.- en la empresa: ***La representación de intereses en la empresa.***

- ▶ La democratización del modelo de relaciones laborales -el fin último del Diálogo Social- persigue ***compartir, de alguna manera, el poder decisorio que gobierna el sistema de relaciones laborales entre sus actores***, lo que no puede desconocer -naturalmente- la concurrencia de otros derechos como el de propiedad y las prerrogativas de los empleadores que la ley les reconoce.

- ▶ Con ello, se apunta a matizar el rasgo interventor que ha signado históricamente los modelos de relaciones laborales de muchos países y, por ende, apuntalar una gobernanza democrática en el ámbito nacional pero también en la empresa.

► Pero hablamos, y lo haremos por mucho tiempo más, en tiempos de pandemia: *La Recomendación 205 sobre el empleo y el trabajo decente para la paz y la resiliencia*

24. En sus respuestas a las situaciones de crisis, los Miembros deberían, en consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores más representativas:
- a. velar por que todas las medidas previstas en la presente Recomendación se desarrollen o promuevan mediante un diálogo social que incluya a las mujeres, teniendo en cuenta el Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976 (núm. 144);
 - b. crear un entorno propicio para el establecimiento, el restablecimiento o el fortalecimiento de las organizaciones de empleadores y de trabajadores, y
 - c. alentar, cuando proceda, una estrecha cooperación con las organizaciones de la sociedad civil.

► Pero hablamos, y lo haremos por mucho tiempo más, en tiempos de pandemia (...)

25. Los Miembros deberían reconocer la función esencial que incumbe a las organizaciones de empleadores y de trabajadores en las respuestas a las crisis, teniendo en cuenta el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), y el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98), y en particular:

- a) *asistir a las empresas sostenibles, en especial a las pequeñas y medianas empresas, para que emprendan la planificación de la continuidad de sus actividades y se recuperen de las crisis, a través de formación, asesoramiento y apoyo material, y facilitar el acceso a la financiación;***
- b) *asistir a los trabajadores, en particular a aquellos a los que la crisis ha hecho vulnerables, para que se sobrepongan a la crisis, a través de formación, asesoramiento y apoyo material, y***
- c) *adoptar medidas para los fines antes indicados a través de la negociación colectiva y de otras formas de diálogo social.***

► Hacia un modelo de relaciones laborales colaborativas: algunas normas internacionales de trabajo (NITs).

□ Recomendación sobre la colaboración en el ámbito de la empresa, 1952 (núm. 94)

1. Se deberían tomar medidas apropiadas para ***promover la consulta y la colaboración entre empleadores y trabajadores en el ámbito de la empresa sobre las cuestiones de interés común*** que no estén comprendidas dentro del campo de acción de los organismos de negociación colectiva o que normalmente no sean tratadas por otros organismos encargados de determinar las condiciones de empleo.

2. De conformidad con la costumbre o la práctica nacionales, dicha consulta y dicha colaboración deberían ser:

(a) o facilitadas, estimulando ***acuerdos voluntarios entre las partes***;

(b) o promovidas por una legislación que establezca organismos de consulta y colaboración, y que determine su alcance, competencia, estructura y modalidades de funcionamiento, habida cuenta de las condiciones particulares de las diferentes empresas;

(c) o facilitadas o promovidas mediante una combinación de estos dos métodos.

► Hacia un modelo de relaciones laborales colaborativas: algunas normas internacionales de trabajo (NITs). (II)

□ Recomendación sobre las comunicaciones dentro de la empresa, 1967 (núm. 129)

2.(1) Tanto los empleadores y sus organizaciones como los trabajadores y sus organizaciones deberían, en su interés común, reconocer la importancia que tiene, dentro de la empresa, ***un clima de comprensión y confianza mutuas favorable tanto para la eficacia de la empresa como para las aspiraciones de los trabajadores.***

□ Recomendación sobre el examen de reclamaciones, 1967 (núm. 130)

3. Los motivos de las reclamaciones pueden relacionarse con toda medida o situación que se refiera a las relaciones entre empleador y trabajador o que afecte o pueda afectar a las condiciones de empleo de uno o varios trabajadores de la empresa, cuando esa medida o esa situación les parezca contraria a las disposiciones de un contrato colectivo en vigor o a las de un contrato individual de trabajo, al reglamento de la empresa, a la legislación nacional o a los usos y costumbres de la profesión, de la rama de actividad económica o del país, ***teniendo en cuenta los principios de buena fe.***

► Hacia un modelo de relaciones laborales colaborativas: algunas normas internacionales de trabajo (NITs). (III)

□ Recomendación sobre el desarrollo de los recursos humanos, 2004 (núm. 195)

5. Los Miembros deberían: (...)

(f) ***fortalecer, en los planos internacional, nacional, regional y local, así como en los planos sectorial y de la empresa, el diálogo social y la negociación colectiva respecto de la formación, como un principio básico para el desarrollo de sistemas, y para la pertinencia, la calidad y la relación costo-beneficio de los programas;***

21. La cooperación internacional y técnica en el ámbito del desarrollo de los recursos humanos, la educación, la formación y el aprendizaje permanente debería: (...)

(c) ***promover la creación de capacidades nacionales para reformar y desarrollar políticas y programas de formación, incluidos el desarrollo de la capacidad de diálogo social y el establecimiento de alianzas en el ámbito de la formación;***

El círculo virtuoso de la colaboración en el ámbito de la empresa

