



Oficina
Internacional
del Trabajo
Ginebra

Diálogo social:

**todos juntos
por el trabajo
decente**

**Sector
del Diálogo
Social**

¿Qué es el diálogo social?

Para la Oficina Internacional del Trabajo, el diálogo social abarca todos los tipos de negociación, de consulta o, simplemente, de intercambio de información entre representantes de gobiernos, empleadores y trabajadores acerca de cuestiones de interés común en materia de política económica y social.

Así pues, el diálogo social es el instrumento idóneo para promover mejores condiciones de vida y de trabajo y una mayor justicia social.



Es un instrumento gracias al cual se puede conseguir una mejor gobernanza en numerosos ámbitos. Su pertinencia está ligada a todas aquellas acciones que tengan como objeto hacer a las empresas o a los sectores más productivos y eficaces y tener una economía más competitiva y justa. De esta manera contribuye a propiciar una sociedad más estable y equitativa. Por ello, es particularmente pertinente en los procesos de mundialización.

¿Cuáles son las condiciones básicas necesarias para el diálogo social?

Una decidida voluntad política de todas las partes de entablar el diálogo social.

Unas organizaciones de trabajadores y de empleadores fuertes e independientes, dotadas de las adecuadas capacidades técnicas y con acceso a la información necesaria para poder participar en el diálogo social.

El respeto de los derechos fundamentales de la libertad sindical y la negociación colectiva (tal y como han sido enunciados en los Convenios núms. 87 y 98 de la OIT).

Un respaldo institucional apropiado.

Un reconocimiento recíproco y un respeto mutuo entre cada representante de los interlocutores sociales.

¿Cuáles son las diferentes formas del diálogo social?

Las instituciones de diálogo social se definen a menudo por su composición. Pueden ser bipartitas o tripartitas. Los actores tripartitos son los representantes de los gobiernos, las organizaciones de empleadores y de trabajadores.

El diálogo social puede revestir diversas modalidades. Puede tratarse de un proceso tripartito – en cuyo caso el gobierno toma parte oficialmente en el diálogo –. También puede consistir en relaciones bipartitas entre empleadores y representantes de los asalariados, o bien entre sindicatos y organizaciones de empleadores, con una implicación directa o indirecta del gobierno. Esta concertación puede ser informal o institucionalizada, o bien conjugar ambas formas. Puede darse en el plano nacional, regional o local. Puede ser asimismo intersectorial, sectorial, o bien situarse a nivel de la empresa.



Las actividades más corrientes del diálogo social:



¿Difiere el diálogo social de un país a otro?

El diálogo social, cuyas raíces son esencialmente la libertad sindical o de asociación y el derecho a la negociación colectiva, debe tener en cuenta el contexto cultural, histórico, económico y político de cada país. No existe un modelo «ya preparado» de diálogo social que se pueda transponer de inmediato de un país a otro. El diálogo social difiere claramente entre países, aunque, claro está, los principios fundamentales de la libertad sindical o de asociación y del derecho a la negociación colectiva siguen siendo los mismos. Es esencial adaptar el diálogo social a la situación de cada país, a fin de que los interlocutores locales estén integrados plenamente en el proceso. En todo el mundo, hay una gran variedad de disposiciones institucionales, marcos jurídicos, tradiciones y prácticas de diálogo social.

El aprovechamiento compartido de la información

Es uno de los elementos más fundamentales e indispensables de un diálogo social efectivo. No entraña necesariamente el debatir a fondo las cuestiones, ni entablar una acción, pero, con todo, es una parte esencial del proceso que permite establecer el diálogo y adoptar decisiones.

La consulta

Las partes entablan un intercambio de opiniones que puede desembocar en un diálogo más a fondo. Algunos órganos bipartitos o tripartitos desempeñan un papel consultivo y otros son, en cambio, más bien instancias de información.

La negociación

La negociación colectiva es una de las formas más difundidas de diálogo social. Las partes, de manera bipartita o tripartita, pueden entablar negociaciones en las empresas o en los planos sectorial, descentralizado, nacional, regional, e incluso multinacional, con miras a llegar a acuerdos o convenios colectivos.





¿Qué papel desempeña la OIT en el diálogo social y el tripartismo?

La Declaración de Filadelfia resume con las siguientes palabras la adhesión de la OIT al concepto de participación: «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».

Varias normas internacionales del trabajo (Convenios núms. 135, 144, 151 y 154) y resoluciones de la Conferencia Internacional del Trabajo mencionan el tripartismo y la participación en relación con las actividades desarrolladas por la OIT en el marco de la cooperación técnica.

Estos instrumentos no se limitan a prescribir el tripartismo en los programas y proyectos de cooperación técnica en tanto que objetivo en sí mismo, sino que lo promueven además como instrumento de gestión. Asimismo prevén la participación de las poblaciones interesadas en la elaboración y la puesta en práctica de medidas de progreso social.

El diálogo social es parte integrante del Programa de Trabajo Decente y es igualmente un medio para alcanzar los objetivos de éste. La Resolución relativa al tripartismo y el diálogo social, adoptada en la Conferencia Internacional del Trabajo en su reunión de 2002, reforzó esta idea al reconocer el papel esencial que desempeña el diálogo social en el fomento de los principios y derechos fundamentales en el trabajo, el logro de los objetivos en materia de empleo y la mejora de la protección social.



¿Cuál es el papel de los interlocutores sociales en el fortalecimiento del diálogo social?



Los trabajadores

Los trabajadores y sus organizaciones desempeñan un papel primordial en el diálogo social. Con los empleadores y gobiernos, los trabajadores son los actores de los dos principios constitucionales de la OIT: el tripartismo y el diálogo social. Ahora bien, para ponerlos en práctica, debe existir cierto número de condiciones fundamentales, a saber: la libertad sindical o de asociación y el derecho de negociación colectiva. El diálogo social es un elemento capital, que tiene por finalidad proteger y promover los intereses de los trabajadores al introducir los principios de la democracia y de la dignidad humana en los centros de trabajo. Constituye, por otra parte, un instrumento que ha demostrado su utilidad en la gestión de los cambios sociales y económicos y que preservan tanto el consenso como la estabilidad en la sociedad. El diálogo social y la negociación colectiva permiten a los

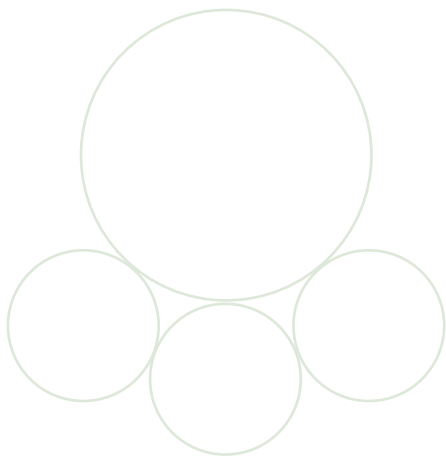
trabajadores y a sus organizaciones mejorar las condiciones de trabajo y los salarios. En muchos casos, han ampliado el alcance de la negociación colectiva a aspectos de la protección de los trabajadores como la seguridad y la salud en los centros de trabajo, los sistemas de seguridad social, la educación y la formación de los trabajadores y la participación de los trabajadores en la gestión de las empresas. Tanto si actúan en el plano local, como si lo hacen en el descentralizado, el nacional, el regional o el internacional, las organizaciones sindicales son intermediarios primordiales, que permiten a los trabajadores participar en el diálogo social.

De ahí el que se las considere instrumentos indispensables para mejorar la calidad de vida de los trabajadores y promover el desarrollo equitativo y duradero del conjunto de la sociedad.

Los empleadores

Las organizaciones de empleadores contribuyen activamente a ayudar a los países a establecer las condiciones necesarias para alcanzar sus objetivos en materia de empleo y de nivel de vida, en la medida en que expresan las necesidades de las empresas mejor que cualquier otra institución o que cualquiera de sus miembros. Contribuyen a reforzar los buenos resultados obtenidos por las empresas influyendo en el medio en que ejercen sus





actividades y prestándoles servicios que permiten aumentar su rendimiento. Mejoran asimismo la eficacia operacional de las empresas facilitándoles informaciones, asesoramiento y materiales de formación. En su condición de interlocutores oficiales en el tripartismo y el diálogo social, las organizaciones de empleadores desempeñan un papel fundamental en el fortalecimiento de las relaciones laborales y en su mejor comprensión, que constituyen los principios que están en la base del Programa de Trabajo Decente.

Los gobiernos

A la administración de trabajo corresponde desempeñar dos papeles primordiales en el diálogo social, ya sea de carácter bipartito o tripartito:

Un papel de promoción

Según las normas internacionales del trabajo, es responsabilidad de las administraciones de trabajo promover la consulta con los interlocutores sociales y adoptar todas aquellas medidas apropiadas para que las consultas y negociaciones se desarrollen en las mejores condiciones posibles.

Un papel activo

La administración de trabajo proporciona instrumentos que permiten alentar el diálogo entre los interlocutores sociales. Además desempeña otros



papeles, incluido el de ser el primer empleador del sector público. La administración de trabajo puede asimismo tomar parte en el diálogo, para alentar los intercambios, llevar más lejos los debates e incluso, a veces, hallar respaldo a sus propias políticas. El diálogo social abarca todo tipo de campos que guardan relación con las actividades de una administración de trabajo de nivel nacional, entre ellos: «obtener la paz social y considerarla como una condición para acelerar la productividad en el mundo del trabajo y como factor de desarrollo económico y social». En el terreno de la negociación de ámbito nacional, las administraciones de trabajo deberían consagrarse más especialmente a crear organismos de consulta conectados con las estructuras ministeriales y a establecer secretarías permanentes para asegurar la perennidad y la eficacia de sus servicios.

¿Quién se ocupa del diálogo social en la OIT?



¿Cómo alienta la OIT a sus mandantes a reforzar el diálogo social?

Ocupándose de un amplio abanico de problemas relativos al trabajo y estando presente en las discusiones más pertinentes en torno a las preocupaciones de los trabajadores y los empleadores.

Cada vez se reconoce más la importancia del diálogo social en una época en la que la comunidad internacional busca soluciones adecuadas a los problemas y oportunidades que suscita la mundialización. La acreditada experiencia y competencia de la OIT en el terreno del tripartismo y del diálogo social hacen que la Organización Internacional del Trabajo sea la única y la mejor situada para desempeñar un papel de primer orden en la promoción del diálogo, de las alianzas y del enfoque participativo en el marco de los procesos de elaboración de las políticas.



Ayuda a sus mandantes:

- promoviendo las normas internacionales referentes al diálogo social;
- promoviendo la igualdad de género en cada uno de sus programas y cada una de sus actividades;
- elaborando indicadores del diálogo social que a su vez forman parte de los indicadores del trabajo decente;
- contribuyendo a modernizar las legislaciones laborales nacionales y reforzando las administraciones de trabajo;
- organizando reuniones bipartitas y tripartitas en numerosos ámbitos técnicos y sectoriales.

El Sector del Diálogo Social: «Reforzar el tripartismo y el diálogo social...»



1.

Oficina de Actividades para los Empleadores (ACT/EMP)

Esta Oficina tiene por mandato mantener estrechos vínculos con las organizaciones de empleadores de los Estados Miembros de la OIT y prestarles asistencia en el marco de sus relaciones con la Organización. Su tarea consiste asimismo en mantener constantemente al corriente a la OIT de los puntos de vista, las preocupaciones y las prioridades de esas organizaciones de empleadores. También promueve entre esas organizaciones actividades de cooperación internacional y se encarga de un programa de cooperación técnica mundial, cuya finalidad es reforzar la representatividad de las organizaciones de empleadores independientes que prestan servicios para desarrollar la competitividad en el mundo de los negocios.

2.

Oficina de Actividades para los Trabajadores (ACTRAV)

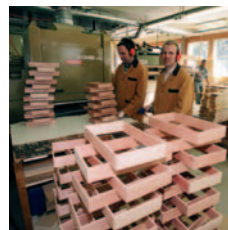
El mandato de la Oficina de Actividades para los Trabajadores consiste en: reforzar a los sindicatos representativos, independientes y democráticos en todos los países, para que puedan defender lo mejor posible los derechos e intereses de los trabajadores; prestar a sus miembros servicios eficaces en los planos nacional e internacional; y promover la ratificación y la aplicación de los Convenios de la OIT.

3.

Departamento DIALOGUE/SECTOR

a) Servicio de Diálogo Social, Legislación y Administración del Trabajo (DIALOGUE)

Este servicio tiene como finalidad promover las ventajas del diálogo social para resolver los problemas económicos y sociales, reforzando las instituciones encargadas del diálogo social y apoyando la acción de los interlocutores sociales en la construcción del diálogo social. Con este fin, aconseja a los Estados miembros sobre las técnicas de negociación, mediación y diálogo y ofrece herramientas de ayuda. El servicio también ayuda a los mandantes de la OIT, a revisar su legislación nacional teniendo en cuenta el respeto de las normas internacionales del trabajo. Colabora con las administraciones de trabajo con el fin de desarrollar políticas y




b) Servicio de las Actividades Sectoriales (SECTOR)

refuerza sus capacidades con vistas a poner en práctica políticas y Programas de Trabajo Decente.

El enfoque sectorial constituye el medio con el que la OIT aborda todos los aspectos del trabajo en los diversos sectores de la actividad económica. Permite comprender mejor el mundo del trabajo, reuniendo a los mandantes de la OIT en los planos internacional, regional y nacional. El valor añadido de este enfoque radica en su programa de trabajo sintético, al incorporar los cuatro objetivos estratégicos de la OIT y permite que la labor de la Oficina en algunos sectores obtenga resultados reales y concretos. El diálogo social en el plano sectorial se ve reforzado por un conjunto de labores de investigación, reuniones, actividades nacionales, programas de

acción y actividades referentes a las normas, así como cierto número de actividades intersectoriales. El diálogo social sectorial ofrece a los mandantes de la OIT posibilidades de interacción sobre cuestiones de interés para el sector. El Consejo de Administración decidió, en su 298ª reunión, celebrada en marzo de 2007, reorganizar los 22 sectores pertinentes en ocho «grupos» de sectores.



¿Dónde encontrar informaciones sobre el diálogo social en la OIT?

Sector del Diálogo Social

Oficina Internacional del Trabajo
4, Route des Morillons
CH- 1211 GENEVE 22
Tel.: +41 22 799 63 20
Correo electrónico:
eddialogue@ilo.org
Sitio Internet: <http://www.ilo.org>

Oficina de Actividades para los Empleadores

Tel.: +41 22 799 77 48
Correo electrónico:
actemp@ilo.org

Oficina de Actividades para los Trabajadores

Tel.: +41 22 799 70 21
Correo electrónico:
actrav@ilo.org

Departamento DIALOGUE/SECTOR

Servicio de Diálogo Social, Legislación y Administración del Trabajo

Tel.: +41 22 799 76 86
Correo electrónico:
dialogue@ilo.org

Servicio de las Actividades Sectoriales

Tel.: +41 22 799 75 01
Correo electrónico:
sector@ilo.org