

DIÁLOGO SOCIAL Y TRIPARTISMO

FUNDAMENTO Y SIGNIFICADO
(Documento de Información)

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DE EMPLEADORES

Ginebra, diciembre de 2003

DIÁLOGO SOCIAL Y TRIPARTISMO

FUNDAMENTO Y SIGNIFICADO (DOCUMENTO DE INFORMACIÓN)

El **diálogo social** es un proceso de consulta, negociación y/o intercambio de información entre empleadores, trabajadores y/o sus organizaciones respectivas. Se basa en el reconocimiento de que los interlocutores sociales constituyen un elemento esencial a la hora de garantizar la estabilidad social. En consecuencia, el diálogo social forma parte de una visión pluralista de la sociedad.

De manera más concreta, el **diálogo social** se basa en el reconocimiento de que empleadores y trabajadores, como principales proveedores de bienes y servicios y creadores de riqueza, constituyen dos importantes grupos de interés en toda economía de mercado. En muchos países, las organizaciones de empleadores y de trabajadores participan, a través de instituciones apropiadas, en la formulación de las políticas sociales y de la legislación laboral. Cuando estas políticas y legislaciones reflejan las necesidades económicas, sociales y de otro tipo de los empleadores y de los trabajadores, es más probable que logren sus objetivos y que puedan aplicarse.

El **diálogo social** también es una manera de gestionar, evitar o armonizar intereses opuestos entre los interlocutores sociales, lo cual reviste importancia para el progreso socioeconómico. La idea de justicia social sirve de base para el concepto de una verdadera comunidad de intereses entre empleadores y trabajadores, y contrasta con la visión marxista de la lucha de clases y del conflicto de intereses entre ambos.

El **diálogo social** incluye los siguientes procesos o modalidades de diálogo:

- *Consultas / relaciones / diálogo / negociaciones entre los interlocutores sociales.*
- *Consultas / relaciones / diálogo / negociaciones entre la dirección y los trabajadores en el seno de la empresa, a través de los mecanismos que han establecido en el plano de la misma.*
- *Consultas / diálogo entre los interlocutores sociales y otras organizaciones a las que también interesan las cuestiones que requieren la representación de los interlocutores sociales.*

Aunque no existe un modelo de diálogo social único, puesto que la forma que adopte debe reflejar la diversidad de circunstancias y características nacionales, éste presenta algunos rasgos y características comunes, como son la consulta, la comunicación, la negociación y la información compartida. Además de hacer posible que los trabajadores den a conocer sus necesidades e inquietudes, el diálogo social permite a los empleadores lograr que sus empleados entiendan mejor las necesidades y objetivos de la empresa, así como las condiciones de mercado y sus repercusiones sobre la dirección y los trabajadores, y de este modo contribuye a forjar un enfoque común respecto de aquellas cuestiones que suscitan un interés compartido.

El **tripartismo** es una modalidad de diálogo social en que también participan los gobiernos. El tripartismo, tal y como se ha desarrollado en la OIT, es único. No obstante, en algunos países el tripartismo también puede expresarse a través de procesos tanto formales como informales en el plano nacional, procesos mediante los cuales los gobiernos:

- *Consultan, negocian e implican a las organizaciones independientes y representativas de empleadores y de trabajadores a efectos de la formulación de las políticas socioeconómicas y del mercado de trabajo que tienen repercusiones sobre el mundo laboral, y también dentro del marco legal para ejecutar dichas políticas.*
- *Dan a los interlocutores sociales la posibilidad de contribuir a la formulación de las políticas orientadas al desarrollo socioeconómico, permitiendo de este modo que desempeñen un papel más importante que el de limitarse a proporcionar servicios directos a sus miembros. En el caso de los empleadores, esto supone una oportunidad para que sus organizaciones representativas defiendan las políticas y el entorno que requieren el comercio y el desarrollo empresarial, las empresas e industrias competitivas y el empleo productivo.*

El **tripartismo**, al igual que el **diálogo social** en general, es más un proceso que un objetivo; un proceso a través del cual los gobiernos y las organizaciones representativas de los empleadores y de los trabajadores discuten sobre las políticas y objetivos que tienen repercusiones en los planos social y del mercado de trabajo, siendo el objetivo de dicho diálogo lograr el consenso.

CONDICIONES PARA UN DIÁLOGO SOCIAL Y UN TRIPARTISMO EFICACES

Para que un sistema de **diálogo social y tripartismo** sea eficaz, deben darse las siguientes condiciones:

- i. *Reconocimiento de la libertad y de asociación para los empleadores y los trabajadores.*
- ii. *Organizaciones de empleadores y de trabajadores fuertes, independientes y representativas.*
- iii. *Creación por el gobierno del entorno y las condiciones apropiadas para un diálogo efectivo.*
- iv. *En el caso del tripartismo, resulta indispensable un verdadero deseo por parte de los gobiernos de consultar e implicar a los interlocutores sociales en la formulación de las políticas.*
- v. *La naturaleza y calidad de las relaciones entre las organizaciones representativas de los empleadores y de los trabajadores, dado que ambas revisten importancia a la hora de obtener resultados positivos en el marco de los procesos tripartitos y bipartitos.*
- vi. *Aptitudes para la negociación y el diálogo, así como el uso de modalidades de comunicación apropiadas para influir sobre la opinión pública.*
- vii. *La calidad de la información y de los datos socioeconómicos en que se base la defensa de sus políticas respectivas.*

NIVELES DE DIÁLOGO

Por su propia naturaleza, el **tripartismo** implica a los gobiernos y a las organizaciones representativas de los empleadores y de los trabajadores. Como tal, el tripartismo rebasa el ámbito de la empresa y tiene lugar en los planos nacional, sectorial o regional, e implica a los empleadores y trabajadores que están organizados.

El **diálogo social** entre los representantes de los empleadores y de los trabajadores además de producirse en los planos antes señalados, también tiene lugar en el ámbito de la empresa. En este último caso, implica a:

- *La dirección y los representantes de los trabajadores de la empresa.*
- *La dirección y los trabajadores, cuando estos últimos no están organizados, a través de mecanismos creados para el diálogo y la negociación. Los mecanismos creados varían en función del tema que vaya a tratarse y del nivel en que se produzca el diálogo, es decir, pueden abarcar a la empresa en su conjunto, únicamente a la producción, o a un departamento, o bien a una unidad o localidad geográfica determinada.*

TEMAS Y MODALIDADES DEL TRIPARTISMO Y DEL DIÁLOGO SOCIAL

Los temas o cuestiones que son objeto del diálogo social y del tripartismo dependen de las circunstancias de cada país. En el caso de los empleadores, también dependen de la naturaleza y estructura de la organización de empleadores de que se trate, esto es, de que sea una organización que se ocupe únicamente de cuestiones relacionadas con la política social, el mercado laboral y el empleo; o bien que se trate de una organización que se ocupa de la política social y económica (por ejemplo de las cuestiones macroeconómicas, comerciales y empresariales); o según si los afiliados a la organización son empresas o asociaciones sectoriales, o ambas.

Aunque el diálogo social puede producirse incluso en ausencia de estructuras institucionales, en diversos países los interlocutores sociales están representados en distintos tipos de organizaciones o instituciones tripartitas creadas para tratar un tema determinado que corresponde al ámbito de la política social en sentido amplio. Se facilitan a continuación ejemplos de este tipo de organizaciones o instituciones:

- i. *Organismos de consultoría laboral.*
- ii. *Consejos nacionales de cooperación tripartita.*
- iii. *Instituciones de la seguridad social.*
- iv. *Instituciones de desarrollo técnico, profesional, de formación y capacitación.*
- v. *Juntas de salario mínimo u otros consejos salariales, que pueden tener carácter consultivo o decisorio.*
- vi. *Instituciones de seguridad y salud.*
- vii. *Instituciones de productividad.*
- viii. *Consejos de empleo y laborales.*
- ix. *Organismos de desarrollo industrial.*
- x. *Foros económicos y consejos socioeconómicos.*
- xi. *Juntas arbitrales.*

Con frecuencia creciente, los empleadores de algunos países han incluido en el programa de **diálogo social tripartito** cuestiones que revisten importancia para el funcionamiento de una economía de mercado, como son:

Las instituciones necesarias para el eficaz funcionamiento de una economía de mercado, el estado de derecho y el sistema jurídico apropiado. Esto abarca la naturaleza y el alcance de las leyes y reglamentos que regulan el mercado de trabajo y las actividades económicas.

Las mejoras del entorno empresarial necesarias para desarrollar y mantener la competitividad de las empresas e industrias:

- *Políticas educativas y de formación.*
- *Mejora de la productividad.*
- *Políticas de empleo.*

EL TRIPARTISMO, EL DIÁLOGO SOCIAL Y LA OIT

En el plano internacional, la OIT es la única organización que es tripartita y que promueve el diálogo social. El tripartismo está consagrado en su Constitución. Está reflejado en sus órganos políticos, en la distribución de los votos, en las normas para la elección de la Mesa de la Conferencia Internacional del Trabajo, en sus actividades normativas y prácticas, y en las numerosas normas internacionales del trabajo, que prevén distintas modalidades de participación de los interlocutores sociales en función del tema de que se trate.

Gran parte de la credibilidad de la OIT - ya sea en el ámbito normativo o en el de las actividades patrocinadas por la OIT en los países - se deriva del carácter tripartito de sus órganos de decisión y de la participación de los mandantes tripartitos en las labores de la OIT en los planos internacional, regional y nacional. En la OIT, los empleadores defienden con firmeza que debe implicarse a las organizaciones representativas de los empleadores en la formulación de las políticas y actividades de la Organización en el plano nacional. Existe una presión creciente, especialmente en el plano nacional, para tratar de que los gobiernos incluyan a otros actores en estos diálogos.

El proceso de diálogo social no debería convertirse en un proceso multipartito o más que tripartito, dado que en el ámbito de la política laboral, sólo las organizaciones de empleadores y de trabajadores representan a quienes se ven directamente afectados por las consecuencias de estos debates políticos.

El **tripartismo** se promueve en toda una serie de normas internacionales del trabajo. Entre las más importantes figuran las siguientes:

- *En el Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976 (núm. 144) se exige a los gobiernos que apliquen procedimientos que garanticen la celebración de consultas efectivas entre el*

gobierno y los interlocutores sociales en lo que respecta a las cuestiones que afectan a las actividades de la OIT abordadas en el Convenio.

- De manera similar, en la Recomendación sobre la consulta tripartita (actividades de la Organización Internacional del Trabajo), 1976 (núm. 152) se pide a los gobiernos que celebren consultas efectivas con los interlocutores sociales en lo que respecta a las actividades de la OIT que se citan en la Recomendación.*
- En la Recomendación sobre la consulta (ramas de actividad económica y ámbito nacional), 1960 (núm. 113) se prevé la adopción de medidas adecuadas para promover las consultas y la cooperación, en los planos sectorial y nacional, entre las autoridades públicas y los interlocutores sociales, así como entre los propios interlocutores sociales, en las cuestiones que se especifican en la Recomendación.*
- En el Convenio sobre la administración del trabajo, 1978 (núm. 150) se exige a los Estados Miembros que, dentro de sistema nacional de administración del trabajo, garanticen las consultas, la cooperación y la negociación entre las autoridades públicas y los interlocutores sociales.*
- En el Convenio sobre la fijación de salarios mínimos, 1970 (núm. 131) se establece que la autoridad, de acuerdo con los interlocutores sociales o tras haberlos consultado, determinará qué grupos de asalariados habrán de quedar cubiertos por un sistema de salarios mínimos.*
- En el Convenio sobre desarrollo de los recursos humanos, 1975 (núm. 142) se prevé la formulación y aplicación, en cooperación con los interlocutores sociales, de políticas y programas de orientación y formación profesional.*
- En el Convenio sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985 (núm. 161) se exige la formulación, aplicación y revisión periódica de una política nacional coherente en materia de servicios de salud en el trabajo, en consulta con los interlocutores sociales.*

El Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT también ha reconocido la importancia del **tripartismo**. Este Comité ha subrayado lo siguiente:

- La importancia de la celebración de consultas periódicas con los representantes de los empleadores y de los trabajadores para lograr la armonía social de un país.*
- La necesidad de medidas para promover la consulta y la cooperación efectivas entre las autoridades públicas y las organizaciones de empleadores y de trabajadores, sin discriminación de ningún tipo contra dichas organizaciones.*

- *La utilidad de celebrar consultas con las organizaciones de empleadores y de trabajadores para preparar y aplicar la legislación que afecta a sus intereses, y la necesidad de que los gobiernos consulten con estas organizaciones antes de adoptar cualquier legislación laboral.*
- *La presentación de proyectos legislativos que afecten a la negociación colectiva y a las condiciones de trabajo debería ir precedida de una consulta plena con las organizaciones de trabajadores y de empleadores apropiadas.*

En su 90ª reunión (junio de 2002), la Conferencia Internacional del Trabajo adoptó una resolución relativa al **tripartismo** y el **diálogo social**. En dicha resolución se reafirman el carácter tripartito de la OIT y el papel fundamental de los interlocutores sociales y del diálogo social en las sociedades modernas. La Resolución, presentada por el Grupo de los Empleadores y el Grupo de los Trabajadores, fue adoptada por unanimidad por la Conferencia, y se discutió en el contexto de la creciente presión de las ONG en la OIT. En la misma:

- *Se hace hincapié en el fortalecimiento del tripartismo y del diálogo social como uno de los objetivos estratégicos de la OIT.*
- *Se reafirma el papel fundamental de los interlocutores sociales en el desarrollo económico y social.*
- *Se destaca la capacidad única y el enorme potencial del diálogo social y el tripartismo para contribuir al progreso en situaciones y cuestiones difíciles y complicadas.*
- *Se pide a los gobiernos que:*
 - *Garanticen las condiciones previas para el diálogo social.*
 - *Respeten a los interlocutores sociales.*
 - *Promuevan y asuman el tripartismo.*
- *Se insta a la OIT a que:*
 - *Consolide su naturaleza tripartita.*
 - *Fortalezca a las organizaciones de empleadores y de trabajadores de todo el mundo.*
 - *Promueva la participación de los interlocutores sociales en el proceso de consultas a escala nacional.*

- Promueva la ratificación y aplicación de las normas de la OIT que se refieren al diálogo social.
- Se asegure de que trabaja con y para sus mandantes.

En diversas normas internacionales del trabajo se reconoce y se prevé el **diálogo social** entre los interlocutores sociales. Se facilitan a continuación algunos ejemplos:

- *En el Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982 (núm. 158) impone a todo empleador que quiera proceder a terminaciones de la relación de trabajo por motivos económicos, tecnológicos, estructurales o similares, que proporcione a los representantes de los trabajadores la información a la que se refiere el Convenio y que, con arreglo a la legislación y la práctica nacionales, ofrezca a los representantes de los trabajadores una oportunidad para celebrar consultas sobre las medidas a las que se refiere el Convenio.*
- *En el Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155) se pide a los Estados Miembros que formulen, apliquen y revisen periódicamente una política nacional coherente sobre esta cuestión, en consulta con los interlocutores sociales. Asimismo, en el plano de la empresa, para este convenio que se aplica a todos los sectores de actividad económica, es la cooperación entre la dirección y los trabajadores y/o sus representantes en la empresa un elemento indispensable para su aplicación.*
- *Los convenios núms. 98 y 154 y las recomendaciones núms. 91 y 163, que tratan de la negociación colectiva, son básicas para el reconocimiento del diálogo social.*

El concepto del **diálogo social** también queda suficientemente reflejado en la Declaración tripartita de principios de la OIT relativa a las empresas multinacionales y la política social. En dicha Declaración se establecen medidas apropiadas para promover, de manera voluntaria, el diálogo social entre los empleadores o las organizaciones de empleadores, por una parte, y las organizaciones de trabajadores por otra, en relación con los términos y condiciones de trabajo. También se dispone que, tanto en las empresas multinacionales como en las nacionales, deberían existir mecanismos creados de mutuo acuerdo entre los empleadores y los trabajadores y sus representantes para celebrar consultas periódicas sobre cuestiones de interés común.

Ginebra, diciembre de 2003

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DE EMPLEADORES (OIE)

26 chemin de Joinville
1216 Cointrin / Ginebra
Suiza

Teléfono	:	+4122 929 00 00
Fax	:	+4122 929 00 01
E-mail	:	ioe@ioe-emp.org
Página web	:	www.ioe-emp.org

© 2004, Organización Internacional de Empleadores