

EL CONCEPTO DE DIALOGO SOCIAL EN LA OIT
GENERALIDADES Y PRECISIONES ANTE
EL TRABAJO DEL FUTURO

Juan Manuel Martínez Chas
Álvaro Orsatti
RELATS, Junio 2021

El concepto de Diálogo Social (DS en adelante) ha tenido un amplio desarrollo en la OIT, donde es un elemento central de su perspectiva tripartita.

Desde su inicio, el rasgo central de esta Organización ha sido proporcionar un marco en el que los gobiernos y representantes de trabajadores y empleadores pueden intercambiar sus perspectivas y experiencias y promover mecanismos duraderos de diálogo y de creación de consenso.

Pero el término DS aparece recién a mediados de los años ochenta, en la imagen de la instalación del Diálogo Social Europeo: dado que en la Comunidad Europea no se ha establecido negociación colectiva propiamente regional, se promovió un formato particular: el de directivas y acuerdos sobre temas específicos.

Quince años después, ya en el marco del nuevo concepto de Trabajo Decente, el DS pasó a ser uno de sus cuatro ejes.

Hasta ese momento, OIT se refería al DS de la manera más amplia, para fomentar su adopción bajo diversas formas y de acuerdo a particularidades nacionales. En este nuevo escenario, en 2002 OIT

adopta la “Resolución relativa al tripartismo y el diálogo social”, con un mayor detalle.

La Resolución avanza ahora en precisiones sobre el DS por un camino indirecto, al señalar cuáles normas de su acervo se relacionan con el concepto: los Convenios 87, 98, 144, 150, 151 y 154, sus recomendaciones y la Recomendación 113.

En los últimos años, 2013 y 2018, en el marco del esquema operativo de discusiones recurrentes, OIT ha dado un paso más, con el objetivo de preparar este capítulo de la reflexión sobre el “futuro del trabajo” (o “trabajo del futuro”) que se estaba preparando para para alcanzar la “Declaración del Centenario”, en 2019.

También hay que contabilizar un movimiento paralelo (de 2013), surgido de los Organismos de Control, referidos a la negociación colectiva en la administración pública, mediante un procedimiento interactivo: a partir de las respuestas nacionales a una encuesta, se derivaron recomendaciones que ubican al DS en un lugar clave para alcanzar convenios y acuerdos (bipartitos o tripartitos) en ese ámbito.

Las nuevas Resoluciones establecen el siguiente corpus:

- a. En cuanto al DS como medio: “encarna en sí mismo el principio democrático fundamental según el cual las personas a quienes afectan las decisiones deberían participar en el proceso de su adopción”.
- b. En cuanto a las formas posibles de DS:
 - la negociación colectiva
 - las consultas
 - los intercambios de información
 - los sistemas de prevención y solución de conflicto.Se explicita que el “pilar” del DS es la negociación colectiva

c. En cuanto a los contenidos del DS: además de las relaciones laborales, la resolución del 2018 amplía el abanico a muchos otros temas:

- las relaciones de empleo que tradicionalmente han estado menos incluidas, y los trabajadores más vulnerables
- las ocupaciones en formas de empleo nuevas, emergentes y no convencionales, incluyendo los trabajadores en la economía digital de plataformas).
- la formación profesional y el aprendizaje permanente
- la transición de la economía informal a la formal
- la protección de los trabajadores en las micro y PyME
- las relaciones transfronterizas
- las migraciones
- la demografía
- el cambio climático

También se menciona la Declaración de OIT sobre Empresas Multinacionales lo que, junto a la inclusión ya mencionada de las relaciones transfronterizas, proporciona una sutil referencia para la interpretación de la otra categoría estelar de los últimos años: la “debida diligencia”, como principal instrumento para la “conducta empresarial responsable” (CER), incorporado primero a los Principios Rectores de UN sobre Empresas y Derechos Humanos (2011), y luego referenciada en la propia Declaración de OIT (por una reforma de 2017).

d. En cuanto a la calidad del DS:

- se necesitan promover vinculaciones efectivas entre las distintas formas y niveles de Dialogo Social
- es necesario asegurar que los resultados acordados sean respetados y aplicados por los gobiernos y los interlocutores sociales.
- no hay que olvidar la importancia de la cooperación permanente en el lugar de trabajo.

Estas últimas consideraciones implican un reconocimiento a la posición del sindicalismo (por ejemplo durante las Cumres Americanas de OIT, en 2010 y 2014), cuando se expresó, en relación al DS tripartito:

-que, si bien una convocatoria gubernamental es en sí mismo DS, ello no prejuzga sobre su eficacia, habiendo muchos episodios en que no se llega a resultados, o son inadecuados para los trabajadores. Llega a resultados positivos para el mundo sindical.

-que, en igual dirección, la definición amplia de DS lleva a que se considere que existe DS por el solo hecho de que se haya desarrollado un proceso informativo desde la empresa, lo que en realidad sólo es “la base de la pirámide”. Este comentario es una sutil referencia a la distinta definición de DS en OIT y en la región europea

Agreguemos otros dos matices importantantes:

-frecuentemente los textos de OIT utilizan la fórmula “diálogo social y negociación colectiva”, donde la interjección “y” introduce ambigüedad: en principio, debería entenderse como una forma de destacar el pilar del DS. Pero también puede dar lugar a un efecto inverso: que el DS se integra solo por las vformas no negociales.

-como se ha visto, la última Resolución de OIT incluye a la cooperación en el lugar de trabajo dentro del DS, pero ello no aparecía en la Resolución de 2002, al momento de ejemplificar el DS con algunas normas. Según el nuevo enfoque, esa lista debiera incluir al Convenio 135 sobre Representantes de los trabajadores en el lugar de trabajo.

Anteriormente, ello había sido ocasionalmente incorporado en algunos documentos de OIT, pero las más de las veces no, incluso en la actualidad.

Este es entonces un nuevo y positivo escenario para que las organizaciones sindicales se adentren en el DS bipartito y tripartito, en procura de su sentido último: la vigencia efectiva de los derechos de los trabajadores, en escenarios en que no están siendo contemplados o donde (contra el principio de irrenunciabilidad) se pretende morigerarlos. A ello se agregan las situaciones en que la normativa vigente se caracteriza por la ambigüedad e incertidumbre, dando lugar a situaciones de desprotección, incluso mediante la simulación. Temas claves para encarar la discusión y negociación sobre el trabajo del futuro.