

**CONFEDERACIÓN SINDICAL DE  
TRABAJADORES DE LAS AMÉRICAS 20/07/11**  
(CSA) / [Web](#)

El sindicalismo de las Américas  
alerta: No confundir negociación  
colectiva con diálogo social.

**Rebanadas de Realidad -  
CSA, San Pablo,  
19/07/11.**



En 2008-2009 se cumplieron sesenta años de la aprobación de los dos convenios internacionales del trabajo de OIT (87 y 98) que resumen el sentido y que hacer esencial del sindicato: el derecho de asociación y de negociación colectiva, en el marco de la libertad sindical. En este marco, CSA ha desarrollado una campaña continental dirigida a profundizar en la estrategia sindical por la plena vigencia de tales derechos, en un continente donde la situación más frecuente es la de su desconocimiento, parcial o total.

Como parte de estas acciones, CSA ha detectado una tendencia general a hablar cada vez más de dialogo social y un aspecto complementario parcial que alimenta esta situación: la colocación de la negociación

[Informaciones  
de la \*\*CSA\*\*  
editadas en  
Rebanadas:](#)

colectiva dentro del ese universo más amplio del dialogo social. Ello sucede en diversos textos de la propia OIT, cuando afirman que la negociación colectiva es una de las “formas” o “mecanismos” del dialogo social. Este enfoque se relaciona, a su vez, con el que considera que, además del diálogo social “tripartito”, existe otro “bipartito”. Otras expresiones utilizadas en la misma dirección son las de dialogo social “macrosocial” y “microsocial”.

La jerarquización del dialogo social en las relaciones capital-trabajo, aun sin mencionar que la negociación colectiva es directamente ese dialogo, aparece claramente en la posición empresaria sobre “empresas sostenibles”. En el debate previo a que fuera aprobada la resolución “Promoción de Empresas Sostenibles (2007) el Grupo de Empleadores argumentó que: “el diálogo social eficaz puede resolver situaciones de conflicto incluso antes de que éstas surjan, mediante soluciones de transacción, que no necesariamente resuelven las diferencias fundamentales.... El diálogo fructífero sobre cuestiones no contenciosas puede generar esa confianza, que es muy útil en situaciones conflictivas..... un enfoque de asociación entre los empleadores y los trabajadores, que apunte a crear una concepción e intereses comunes, puede contribuir a la estabilidad laboral... el diálogo eficaz conducente a una mayor conciencia de los objetivos estratégicos de la empresa puede producir resultados muy directos y, de ese modo, mejorar la productividad, fomentar el crecimiento económico sostenido y atraer la inversión exterior....”

*"La  
jerarquización*

*del dialogo social en las relaciones capital-trabajo, aun sin mencionar que la negociación colectiva es directamente ese dialogo, aparece claramente en la posición empresaria sobre “empresas sostenibles”*

El Grupo de Trabajadores respondió que “se acoge de buen grado la propuesta sobre una cultura de diálogo social en lugar de la confrontación. Pero el conflicto era un fenómeno natural, y la situación en el mundo real muestra que en algunos casos no se reconoce a los sindicatos, no se les permite expresarse y mucho menos negociar.

Los gobiernos tienen la obligación de suprimir estas restricciones al diálogo social si se quiere que las empresas sostenibles puedan prosperar....

La participación en el diálogo social es la mejor manera de promover un comportamiento socialmente responsable para potenciar el aumento de la productividad y la innovación....”

Nos parece que el uso de esta formula ampliada tiene un potencial de confusión, en el sentido de que disuelve la negociación colectiva entre un conjunto muy variado de acciones, que incluyen todo tipo de consultas o simplemente el mero intercambio de información sobre cuestiones de interés común.

En un caso extremo, favorece incluso el uso interesado por la parte empleadora o gubernamental: por ejemplo, dado que la cuarta dimensión del trabajo decente es el diálogo social, pudiera darse el caso en que se considere suficiente considerar que aquel está mejorando por el solo hecho de que están aumentando las formas de dialogo social más

elementales (como las informativas), lo que en un caso extremo podría coexistir con un retroceso de la negociación colectiva propiamente dicha.

En su documento ante la XVI Reunión Americana de OIT de evaluación sobre la Agenda Hemisférica del Trabajo Decente (Santiago, diciembre 2010), CSA ya ha señalado esta cuestión, que tiene consecuencias ideológicas y prácticas inconvenientes.

Para argumentar sobre nuestra posición digamos lo siguiente:

- 1.** La negociación colectiva es un derecho fundamental, tal como lo destaca la Declaración de OIT de 1998, y recientemente la Declaración de la Justicia Social, a partir de la existencia del convenio 98 y otras normas vinculadas.
- 2.** Por el contrario, la noción de que la negociación colectiva es parte del diálogo social no está reflejado en ningún convenio o recomendación de OIT.
- 3.** El único instrumento de menor rango, con forma de resolución que alude a este tema (Tripartismo y Dialogo Social”, 2002) hace referencia al “diálogo y la negociación colectiva” .
- 4.** las normas de OIT establecen con precisión a qué debe denominarse negociación colectiva: el convenio 154 establece que aquella “comprende todas las negociaciones que tienen lugar entre un empleador, un grupo de empleadores o una organización o varias organizaciones de empleadores, y una organización o varias organizaciones de trabajadores por otra, con el

fin de: fijar las condiciones de trabajo y empleo, o regular las relaciones entre empleadores y trabajadores, o regular las relaciones entre empleadores o sus organizaciones y una organización o varias organizaciones de trabajadores, o lograr todos estos fines a la vez.”. Complementariamente, tanto esta norma como la Recomendación 91 aclaran sobre la posibilidad que un convenio colectivo sea firmado, cuando no existen organizaciones de trabajadores como la mencionada, por otros representantes de trabajadores, con el requisito de que tales representaciones sean debidamente elegidas y autorizadas por estos. En igual dirección, se establece la necesidad de adoptar medidas apropiadas para garantizar que la existencia de estos representantes no se utilicen en menoscabo de la posición de las organizaciones de trabajadores interesadas.

**5.** Hay que recordar que, además de los contratos/convenios colectivos, existen pactos/acuerdos de menor jerarquía.

**6.** Para cerrar el círculo, OIT ha definido también “negociación” como “cualquier forma de discusión, tanto formal como informal, destinada a lograr un acuerdo” (64 Reunión del Comité de Libertad Sindical, 1978).

## **Conclusiones**

**1.** La formula, utilizada frecuentemente por OIT que nos parece correcta es “negociación colectiva y diálogo social” (o “dialogo social y negociación colectiva”) donde el uso de la “y” establece simultáneamente un vinculo y una diferencia.

**2.** Son también aceptables otras expresiones utilizadas por OIT, como las de que la negociación colectiva está “estrechamente relacionada” con el diálogo social, o que el diálogo social “supone un proceso de negociación”, en que esta última palabra es claramente utilizada en el sentido limitativo, o que el dialogo social es “condición” para la negociación colectiva.

**3.** Puede utilizarse la expresión “dialogo social bipartito” a condición de limitarlo a acuerdos/pactos que no alcanzan la jerarquía de negociación colectiva.

**4.** Al momento de evaluar la cuarta dimensión del trabajo decente, la demostración de episodios concretos de dialogo social en sentido estricto sea uno de los indicadores, pero además deben instalarse otros como “sindicalización”, “huelgas” y “negociación colectiva”. Considerar solo al primero, con el argumento de que ya incluye a la negociación colectiva, es una notable incorrección, que debe ser impugnada.