

INTRODUCCIÓN

Sobre la relación entre negociación colectiva, empresas transformadas y nuevas políticas sindicales

1. Existe una relación múltiple entre negociación colectiva, empresas transformadas y Diálogo Social. Esa relación es una tríada potencial entre una institución sociolaboral (normada por la legislación del trabajo) que es la negociación colectiva; entre la negociación colectiva como institución reguladora de los procesos de trabajo (el trabajo como creación de valor y al mismo tiempo como fundamento de sociabilidad e igualdad entre los hombres); la empresa como comunidad de intereses entre empresarios y trabajadores; y por último la consideración de las empresas y las negociaciones colectivas como los escenarios básicos para construir desde la base del sistema los consensos socioproductivos del Diálogo Social.

Se trata de un componente básico del llamado sindicalismo sociopolítico, una vía de acceso correcto para que las organizaciones de trabajadores puedan recobrar su iniciativa sociopolítica frente al neoliberalismo, en tanto los escenarios escogidos son la empresa, las negociaciones colectivas y, por lo tanto, la lucha por reinstalar al Estado como institución reguladora de los mercados de trabajo.

El Diálogo Social es una institución que integra diversos sistemas de negociación social (laborales y sociales). Pero un componente central que permite anclar al Diálogo Social en la sociedad es la negociación colectiva, dado que sin cooperación negociada a nivel de empresas, de los sistemas de empresas en redes, de los sectores y ramas de la economía nacional y en la escala de mundialización y los espacios de integración, **es imposible el funcionamiento dinámico y armónico de los sistemas económico sociales.**

2. **El Diálogo Social es un valor en sí mismo.** Es uno de los fundamentos implícitos en la Declaración de Filadelfia, que es la carta de creación de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), pero que con el desarrollo del tripartismo fue adoptando en la OIT formas concretas. Desde 1998 el Diálogo Social como categoría sociolaboral ha sido enriquecido a través de la “Declaración de la OIT

relativa a los derechos y principios fundamentales en el trabajo”. La OIT ha establecido que el fortalecimiento del tripartismo y el Diálogo Social es uno de sus **cuatro objetivos estratégicos**, y que ese objetivo debe ser garantizado por todos los países a través de la negociación colectiva y otras formas de cooperación entre gobiernos, trabajadores y empleados.

Es común decir que el Diálogo Social no excluye los conflictos de intereses entre trabajadores y empresarios. Se trata de una idea correcta, porque el conflicto de intereses entre el capital y el trabajo es inherente a todas las formas de las sociedades industriales. El hecho de que estemos viviendo dentro de una segunda ola de mundialización de la economía, y que el sistema-mundo capitalista sea hoy mundial, luego de la caída del llamado “socialismo real”, incluye la internalización de los crecientes conflictos de intereses entre el capital y el trabajo.

Pero la segunda ola de mundialización de la economía, la formación de regiones y la conformación del núcleo duro de la economía mundial en las empresas multinacionales y grupos económicos ha potenciado la importancia del Diálogo Social. **El Diálogo Social es un escenario específico dentro del gran escenario de tensiones y negociaciones que irán diseñando el nuevo sistema-mundo en construcción desde la caída en 1989 del Muro de Berlín y el fin de la Guerra Fría.**

Es un escenario esencial, porque se trata de lograr que a través del Diálogo Social se vayan articulando “líneas de convergencia” entre las fuerzas organizadas de empresarios y trabajadores para diseñar las instituciones sociolaborales que permitan hacer realidad a democracias políticas basadas en economías de mercado apoyadas en el desarrollo económico sustentable y el bienestar social generalizado. El Diálogo Social adoptaría entonces el carácter de una herramienta consensuada entre actores sociales para acelerar en la escalas mundial, regionales y nacionales sistemas económico sociales equitativos que favorezcan la modernización de las estructuras productivas y la generación de empleos decentes.

3. El Diálogo Social difícilmente puede ser fructífero si no es concebido como un proceso en espiral que va agrupando a las fuerzas sociales de la producción y el trabajo desde las empresas hasta las instituciones políticas de decisión macroeconómica. El Diálogo Social requiere de entornos político-institucionales que favorezcan los acuerdos micro y macro-económicos básicos para el crecimiento económico sostenido. Esta última condición establece la **primera forma de relación entre el Diálogo Social y la política.** El Diálogo Social debe ser considerado por los Estados nacionales y las instituciones políticas supranacionales como un conjunto de subsistemas de negociaciones sociolaborales que permitan una interacción fluida entre el Estado y la sociedad. **La negociación colectiva articulada es uno de esos subsistemas de negociaciones.**

El capitalismo se ha vuelto mundial. Pero inmediatamente se ha abierto un debate civilizatorio sobre los “modelos de capitalismo” y sobre los tipos de economía de mercado. Será seguramente uno de los grandes debates que incluirá tensiones, conflictos y negociaciones. Signará al siglo XXI. El Diálogo Social ocupará un lugar destacado como “idea fuerza” progresista en el debate sobre el sistema mundo en construcción.

4. Ahora bien, cuando hablamos de una segunda ola de mundialización de la economía, estamos hablando del **paso desigual y prolongado de la sociedad industrial a la sociedad de la información**. La tercera revolución tecnológica (con eje en la informática, las comunicaciones, la robótica y las nuevas tecnologías de materiales) está produciendo mutaciones en los procesos de trabajo y en las estructuras de los mercados laborales. El *fordismo* no desaparece pero coexiste con el *toyotismo* y otros nuevos modelos de empresas.

Una consecuencia fundamental de la tercera revolución tecnológica es la creciente tendencia al cambio de cultura de la empresa, proceso ya iniciado en los países del G-7 desde los años setenta del siglo pasado. El cambio en la cultura de la empresa se resume en una frase: **la vieja teoría de considerar a la empresa como una estructura autoritaria y vertical va siendo sustituida por una nueva teoría que piensa a la empresa como un sistema flexible de cooperación productiva**. Se afianza la concepción de la empresa como “comunidad de trabajo”. Se constituyen las “empresas estrella”, y las redes empresariales.

El Diálogo Social es una categoría sociolaboral válida no solo para los países industrializados del Norte, sino también para los países de industrialización intermedia del Sur. La diferencia es que en estos últimos la institución del Diálogo Social se ve envuelta e involucrada en procesos políticos para alcanzar las transformaciones económicas y sociales estructurales. Por eso forma parte inevitablemente de la disputa por instalar economías de mercado productivas integradas versus las economías de mercado en las que la hegemonía del modo de producción se concentra en el capital financiero rentístico, o de hegemonía retardataria de la valorización financiera del capital.

En los países en los cuales el Estado ha sido subsumido en las lógicas perversas del “libre mercado” y las “sociedades de mercado”, el Diálogo Social es sofocado “desde arriba”, esto es, por el poder político. Pero tanto en condiciones políticas favorables como desfavorables, la institución del Diálogo Social es, en sí misma, una necesidad para que el mundo del trabajo (empresarios y asalariados) se cohesionen como fuerza “político organizacional” favorable a la valoración productiva de los factores.

5. El Diálogo Social, como hemos comentado, será sólido si se basa en última instancia en el nivel de las empresas. De allí que en este documento analice-

mos la importancia de desarrollar las negociaciones colectivas en forma articulada, para lograr que los convenios colectivos puedan garantizar que la centralidad de la negociación articule los componentes o cláusulas laborales generales (por rama y sector) con los componentes articulares y descentralizados según tipos de empresa. Las negociaciones colectivas pueden ser bipartitas o tripartitas.

El Diálogo Social se desarrolla a nivel nacional. En este caso, incluye diversos escenarios posibles como acuerdos marco para políticas laborales, la organización de Consejos Económico Sociales nacionales, etc. Sin embargo, en la última década se han desarrollado instituciones de negociación entre sindicatos internacionales y empresas multinacionales. La modalidad más conocida es la Declaración sobre Inversiones Internacionales de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) de 1976. Esta Declaración ha permitido que la OCDE apruebe en el 2000 nuevas directivas para las Compañías Transnacionales (CTN), que hoy controlan el 70% del comercio mundial.

La Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales del trabajo y las normas internacionales del trabajo prioritarias, ha sido incorporada a las nuevas directivas de la OCDE. La OCDE ha manifestado que espera que las CTN respeten las directrices dondequiera que funcionen, y no solo en los países miembros de la misma. La revisión de las directrices de la OCDE incluye el fortalecimiento de los Puntos de Contactos Nacionales (PCN) como procedimientos de aplicación. Así, por ejemplo, en América Latina en el caso del Mercosur, bajo el paraguas de la Declaración Socio Laboral vigente, se están constituyendo PCN en varias ramas de producción y servicios, en particular en el sector automotriz.

Se desarrollan también acuerdos marco entre los llamados Secretariados Profesionales Internacionales (SPIES) y las CTN. Los acuerdos marco constan de una serie de principios aprobados de común acuerdo. En algunos casos adoptan la modalidad de códigos de conducta. Por ejemplo, en 2000 se establecieron acuerdos marco entre la Federación Internacional de Trabajadores de la Química, Energía, Minas e Industrias Diversas (ICEM) y las empresas Statoil y Freudenberg; de la Federación Internacional de Trabajadores de la Construcción y la Madera (FITEM) con las empresas IKEA, Faber-Castell y Hochtief; entre la Unión Internacional de Trabajadores de la Alimentación, Agrícolas, Hoteles, Restaurantes y Afines (UITA) con las empresas Accor y Danone; de la Real Sindical Internacional (UNI) con Telefónica y empresas bananeras en América Central.

Se debe también considerar que en 1994 el Consejo de Ministros de Asuntos Sociales aprobó la directiva sobre la constitución de un Comité Europeo de Empresas, que se transforma en Directiva Comunitaria 94/95. El ámbito de esta directiva es la Unión Europea, pero las disposiciones sobre información y consulta a los trabajadores en las empresas y grupos de empresa se hacen sentir en todas las empresas transnacionales del mundo. Lógicamente, los Comités Mundiales de Empresas creados entre los sindicatos y diversas CTN se localizan principalmente en Europa.

Sobre la base de las experiencias de los Comités Europeos de Empresas y la capacidad de organización de las SPIES, están desarrollándose en América Latina diversas formas de cooperación entre sindicatos y empresas privatizadas en América Latina. Un caso interesante son los acuerdos entre la UNI (que ha creado un Grupo Intersindical Iberoamericano de Telecomunicaciones) y la empresa Telefónica de España. Son tres Protocolos: de Participación Social, de Acuerdos Sociales Internacionales (centrado en el cumplimiento de los convenios prioritarios de la OIT), y del Código de Conducta. **En todas sus acciones, los sindicatos incorporan a sus plataformas de negociación con las CTN los principios de la histórica Declaración Tripartita de Principios relativa a las Empresas Multinacionales y la Política Social**, de la OIT de 1977.

6. El tripartismo es la institución privilegiada que puede hacer viable y exitoso el Diálogo Social. Tanto el tripartismo como el Diálogo Social adoptan formas concretas a través de prácticas sociolaborales. Estas prácticas se desarrollan primariamente en las empresas o grupos de empresas. El objetivo es hacer compatible las transformaciones productivas en las empresas con el acrecentamiento de las mejoras y los derechos laborales. La negociación colectiva es una institución de negociación prioritaria, que debe ser protegida y estimulada por la legislación laboral.

En América Latina los ámbitos de aplicación de la negociación colectiva son todavía reducidos, en parte por el insuficiente desarrollo de las economías y las empresas, pero también en muchos países **por la hostilidad del poder político y de sectores empresariales atrasados**. La negociación colectiva se instala y desarrolla principalmente en países que valoran la democracia económica. También encuentra un medio favorable en empresas modernas de los sectores público y privado que son exitosas porque han asimilado la experiencia internacional que demuestra que la negociación colectiva es la institución por excelencia para direccionar el conflicto entre el capital y el trabajo en base a principios de cooperación.

Lógicamente, la clave para el desarrollo exitoso de la negociación colectiva es la incorporación, vigencia y aplicación de los convenios 87 de libertad sindical y protección del derecho de sindicación, y el convenio 98, sobre el derecho de sindicación y la negociación colectiva.

Resuelta —esquemáticamente— la cuestión de la relación entre negociación colectiva y Diálogo Social, pasaremos por eso en este documento al tratamiento de los dos temas que hacen a la práctica concreta del tripartismo y el Diálogo Social: los cambios en las empresas y el concepto de “empresa transformada” y, finalmente, a plantear un diseño general de negociación colectiva articulada aplicable al doble principio de hacer productivas

Es básico para esas metas que los trabajadores sean agentes conscientes del desarrollo empresarial. Los sindicatos sólo podrán ser fuertes en la región si, a

través de la negociación colectiva, se involucran y participan en la gestión de los procesos de trabajo. La tríada entre negociación colectiva, la empresa y el Diálogo Social, requiere la existencia de organizaciones empresarias y sindicales fuertes.