



EL VALOR DEL

Diálogo social



Internationaal

Índice



EL DIÁLOGO SOCIAL EN 5 RESPUESTAS

6

8

GUY RYDER: “EL DIÁLOGO SOCIAL ES MÁS NECESARIO QUE NUNCA”



EL ENFOQUE DE CNV INTERNACIONAL

11

12

HECHOS, CIFRAS, INFOGRAFÍAS



EL DIÁLOGO SOCIAL A ESCALA INTERNACIONAL

14

18

JULIO ROBERTO GOMEZ ESGUERRA:
“REPRESENTO A LOS COLOMBIANOS EN LA COMISIÓN DE PAZ”



EL DIÁLOGO SOCIAL A NIVEL NACIONAL

20

22

SUZANNE KRUIZINGA:
“LA HERRAMIENTA MÁS IMPORTANTE ES LA REFLEXIÓN ESTRATÉGICA”



ATHIT KONG: “AHORA PODEMOS PEDIR UNA LICENCIA POR ENFERMEDAD.
ANTES, ESTO ERA CAUSA DE DESPIDO”

26

28

EL DIÁLOGO SOCIAL A NIVEL DE LAS EMPRESAS



ROEL ROTSHUIZEN:
“EL DIÁLOGO SOCIAL SE ESTÁ DESPLAZANDO HACIA LAS EMPRESAS”

30

34

HENK VAN BEERS: “TODAS LAS PARTES GANAN”



LAS VENTAJAS DEL DIALOGO SOCIAL

36



EL VALOR DEL
**diálogo
social**

Preámbulo

El diálogo social para mejorar las condiciones de trabajo en el mundo

El diálogo social es un concepto que parece muy sencillo de entender: se trata de hablarse. Un diálogo social constructivo es una herramienta para mejorar el trabajo y los ingresos. En estos cincuenta años, CNV Internationaal y sus socios sindicales han aprendido importantes lecciones sobre el diálogo social.

En los Países Bajos se conoce el “modelo del Pólder”, que es un proceso de toma de decisiones mediante consenso. Es así como los sindicatos y los empleadores, y a menudo también el gobierno, se ponen de acuerdo sobre las condiciones de empleo y trabajo y sobre los derechos de los trabajadores, mediante el diálogo social. No siempre es fácil, pero nosotros entendemos que un diálogo constructivo es una herramienta importante para lograr mejoras y para el desarrollo sostenible. En los Países Bajos tenemos nuestros propios procedimientos para este tipo de diálogo. Pero raras veces es así en otros países y esto es una preocupación para mí y para CNV Internationaal. El diálogo social está escrito en el ADN de la CNV. Nuestros principios cristianos y sociales implican que nos comprometamos a tratar al Otro con respeto. Y exigen que todos colaboremos para encontrar soluciones. Es un ejemplo de cómo CNV Internationaal

está socialmente comprometida y obtiene resultados.

En el presente cuaderno se explica cómo y por qué funciona el diálogo social, a través de ejemplos de buenas prácticas provenientes de nuestros socios sindicales. La idea básica del diálogo social es que las partes alcancen un consenso, aunque resulte difícil lograrlo a veces. Pero para nosotros, es la única vía sostenible para mejorar las condiciones de trabajo en el mundo.

Pieter de Vente

*Presidente de CNV Internationaal
Secretario General de la confédération
CNV de los Países Bajos*



¿Qué es exactamente el diálogo social? ¿Para qué sirve? Empecemos con algunas preguntas y respuestas para dar una idea más clara del valor del diálogo social y de su valor añadido.

¿QUÉ SIGNIFICA 'DIÁLOGO SOCIAL'?

El diálogo social es una consulta entre sindicatos, empleadores y gobiernos sobre temas económicos y sociales. Según lo define la OIT, el diálogo social comprende todo tipo de negociaciones y consultas - e incluso el mero intercambio de información - entre representantes de los gobiernos, los empleadores y los trabajadores, sobre temas de interés común relativos a las políticas económicas y sociales. Para CNV Internationaal, el diálogo social no es solamente un objetivo fundamental, sino también un instrumento para alcanzar grandes propósitos. El diálogo social sirve también para entablar un diálogo con personas y grupos que, de lo contrario, nunca serían escuchados. El diálogo social

puede considerarse, entonces, como la manera de dar la palabra a los trabajadores y a los grupos vulnerables. Y de hecho este es el objetivo esencial del diálogo social. además, es una herramienta de intervención que ayuda a mejorar las condiciones de trabajo y los ingresos. En otras palabras, es un medio para lograr resultados.

¿PARA QUÉ SIRVE?

Las investigaciones y la experiencia demuestran que sólo mediante la consulta es posible *mejorar las condi-*

ciones de trabajo en forma sostenible y estructural. El diálogo social garantiza un *pie de igualdad* entre agentes sociales (sindicatos y empleadores) y el gobierno. Este enfoque permite lograr un *desarrollo económico inclusivo.* Otro aspecto de igual importancia es que los acuerdos logrados mediante diálogo social siempre son más sostenibles, simplemente porque todas las partes han contribuido al resultado de las negociaciones. Además, los agentes sociales nunca cambian, independientemente de los gobiernos de



El Diálogo social

en 5 respuestas

turno y las campañas electorales. Esto significa que ellos pueden enfocarse en soluciones a largo plazo. El diálogo social permite una *democracia participativa conducente a la confianza mutua, la disminución de las desigualdades y un apoyo mayor hacia las políticas (gubernamentales) aplicadas.*

¿QUIÉNES SON LOS PARTÍCIPES?

Si el diálogo se da entre empleadores y sindicatos, entonces se llama 'diálogo bipartita'. Si el gobierno participa en las discusiones, entonces se trata de un 'diálogo tripartita'. El diálogo 'multi-actores' se hace cada vez más frecuente. Incluye la participación de otras organizaciones (sociales) pertinentes, además de los empleadores y los sindicatos. Por ejemplo, organizaciones de la juventud bien pueden participar si el diálogo gira en torno al desempleo de los jóvenes. En el diálogo social entre trabajadores y dirigentes de los proveedores de textil, es posible involucrar a las marcas occidentales de ropa ubicadas al final de la cadena mundial de suministro. CNV Internationaal opina que este tipo de diálogo multi-actores ofrece un valor

añadido. Por ello apoya a sus socios sindicales en los países en desarrollo en el establecimiento de este tipo de diálogo.

¿CÓMO FUNCIONA EL DIÁLOGO SOCIAL?

En lo ideal, el diálogo social sigue las etapas a continuación, que conforman el 'ciclo del diálogo social'. La primera etapa es la de las consultas y negociaciones regulares. Los acuerdos logrados son plasmados en papel en forma de convenio vinculante. El seguimiento y la evaluación constituyen la etapa final. Luego, empieza el ciclo otra vez. Pero el diálogo social va más allá de la mera consulta y sus resultados. Una verdadera consulta existe informaciones claras; por ejemplos, datos sobre las condiciones de trabajo. También se necesita más datos sobre la situación del sector y el trabajo de la empresa. Estas informaciones brindan a los negociadores argumentos y contraargumentos, y fortalecen su posición en la negociación. Es cierto el dicho 'el conocimiento es poder'. La confianza mutua y el respeto son otros elementos esenciales para un diálogo social exitoso.

¿CUÁLES SON LAS CONDICIONES PARA UN DIÁLOGO SOCIAL EFECTIVO?

Un diálogo social efectivo requiere una infraestructura adecuada. A nivel nacional esta condición se cumple con la existencia de instancias como un Consejo Económico y Social (CES). También es necesario que la gente esté autorizada a negociar y, por ende, que se respeten los derechos laborales fundamentales internacionalmente reconocidos. Derechos éstos que incluyen la libertad sindical (Convenio OIT 87) y a la negociación colectiva (Convenio OIT 98). Asimismo, es preciso que los agentes sociales eran independientes, confiables y representativos. Y no solamente durante la consulta, sino también a la hora de implementar los acuerdos. Y todos deben cumplir con los acuerdos. El diálogo social basado en el respeto permite prevenir conflictos laborales y produce mejores resultados.

Guy Ryder:

“El diálogo social es más necesario que nunca” ■



En el mundo entero la práctica de consultarse entre agentes sociales está bajo presión. Aun así, el Director General de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), Guy Ryder, se mantiene optimista.

“La crisis económica de 2008 ha planteado un gran desafío para el diálogo social en el mundo entero”, explica Guy Ryder. Según él, los países con las estructuras más desarrolladas de consulta entre empleadores y trabajadores, gozaban de una ventaja durante la crisis. “En estos países, los gobiernos reaccionaron abriendo negociaciones con los agentes sociales, para encontrar soluciones a los retos planteados. En cambio, los países que simplemente aplicaron medidas de austeridad, sin diálogo social, sufrieron los efectos de la crisis financiera con mayor fuerza y durante más tiempo.”

¿EL DIÁLOGO SOCIAL PUEDE FORTALECER EL DESENVOLVIMIENTO DE UNA ECONOMÍA?

“Sin lugar a dudas. El diálogo social no sólo respeta los derechos humanos

fundamentales, sino que también es una herramienta efectiva para políticas en el mercado laboral. Los efectos en la economía se hacen sentir desde el inicio. Además, existe una correlación entre el diálogo social y el ingreso nacional bruto. Donde los trabajadores tienen poco poder de negociación, se suele constatar una desigual distribución entre, por un lado, los retornos sobre inversiones, bajo la forma de dividendos, y por otro lado, los ingresos de los trabajadores. Al ganar menor, los trabajadores compran menos. Los gastos de consumo se mantienen bajos, con impactos negativos sobre el ingreso nacional bruto. Pero la cosa cambia con una política de salarios basada en la negociación entre agentes sociales.

Esto se vale también para las empresas individuales: una buena relación entre el empleador y su personal no

Los países que simplemente aplicaron reducciones presupuestarias como respuesta a la recesión, sin ninguna forma de diálogo social, han sufrido con mayor intensidad y por más tiempo los efectos de la crisis financiera.



sólo favorece la confianza mutua, sino que también aumenta el compromiso de los trabajadores. Cuando las relaciones laborales son buenas, los trabajadores se sienten más responsables de la buena salud de la empresa. Y también se suele constatar una mayor productividad.”

¿ESTÁ UD. OPTIMISTA PARA EL FUTURO?

“El mundo se torna cada días más complejo y menos previsible. Esto tiene consecuencias tanto positivas como negativas. Personalmente, ten-

go la tendencia a ver en el cambio una oportunidad para mejorar. Así que sí, supongo que puedo decir que soy optimista. Pero repito: el diálogo social está bajo amenaza. En algunos países, el diálogo social no pasado la prueba de resistencia al esfuerzo que la crisis financiera impuso, mientras que otros países supieron levantarse otra vez con relativa rapidez gracias al diálogo social. Más que nunca necesitamos negociaciones efectivas, consultas e intercambios de informaciones, para sostener el crecimiento económico.”

¿QUIÉN ES GUY RYDER?

Guy Ryder es el Director General de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). La OIT es una agencia tripartita única de las Naciones Unidas que reúne a representantes de los gobiernos, los empleadores y los trabajadores. La OIT trabaja para establecer buenas condiciones de trabajo, remuneraciones justas y buenas relaciones entre trabajadores, empleadores y gobiernos en el mundo.

Fuente: Consejo Económico y Social de los Países Bajos (CES)

A close-up, profile view of Elsa Paez García, a woman with dark hair and bangs, looking thoughtfully to the right. Her hand is resting near her chin, adorned with several rings and a bracelet. The background is blurred, showing what appears to be a bookshelf.

Mi organización logró evitar la privatización del servicio penitenciario, gracias a la labor de lobby y al diálogo. Con la privatización se habría eliminado 16.000 empleos.”

Elsa Paez García - docente, trabajadora social y sindicalista de la UTP de Colombia (Unión de Trabajadores Penitenciarios). Elsa sobrevivió a varios intentos de asesinato.

EL VALOR DEL
**diálogo
social**

El enfoque de CNV Internationaal

CNV Internationaal y sus socios sindicales utilizan el enfoque llamado 'del iniciado': los negociadores sindicales adoptan una actitud constructiva, proactiva y coherente durante las negociaciones. De los empleadores, esperamos que opten por el diálogo constructivo. Las partes en la mesa se trata con respeto mutuo, como entes iguales en la discusión. Este enfoque está basado en la convicción de la CNV de que, aunque trabajadores y empleadores tengan intereses contradictorios, también comparten un propósito común: el éxito continuo de la organización o la empresa. Por ello van a poner sobre la mesa argumentos constructivos, basados en estrategias ya probadas, y mantendrán la coherencia con el contexto o la situación política del momento. Además, las partes tratan de aprender unas de otras, y se enfocan en la cooperación y la persuasión. Si este enfoque parece no dar frutos, entonces es cuando CNV

Internationaal y sus socios optan por el enfoque llamado 'del outsider', que implica recurrir a otros métodos, como campañas, confrontaciones, cambio forzoso mediante huelgas. Sin embargo, la idea fundamental sigue siendo lograr resultados mediante el diálogo constructivo.

CONSEJO ESTRATÉGICO Y FORMACIÓN

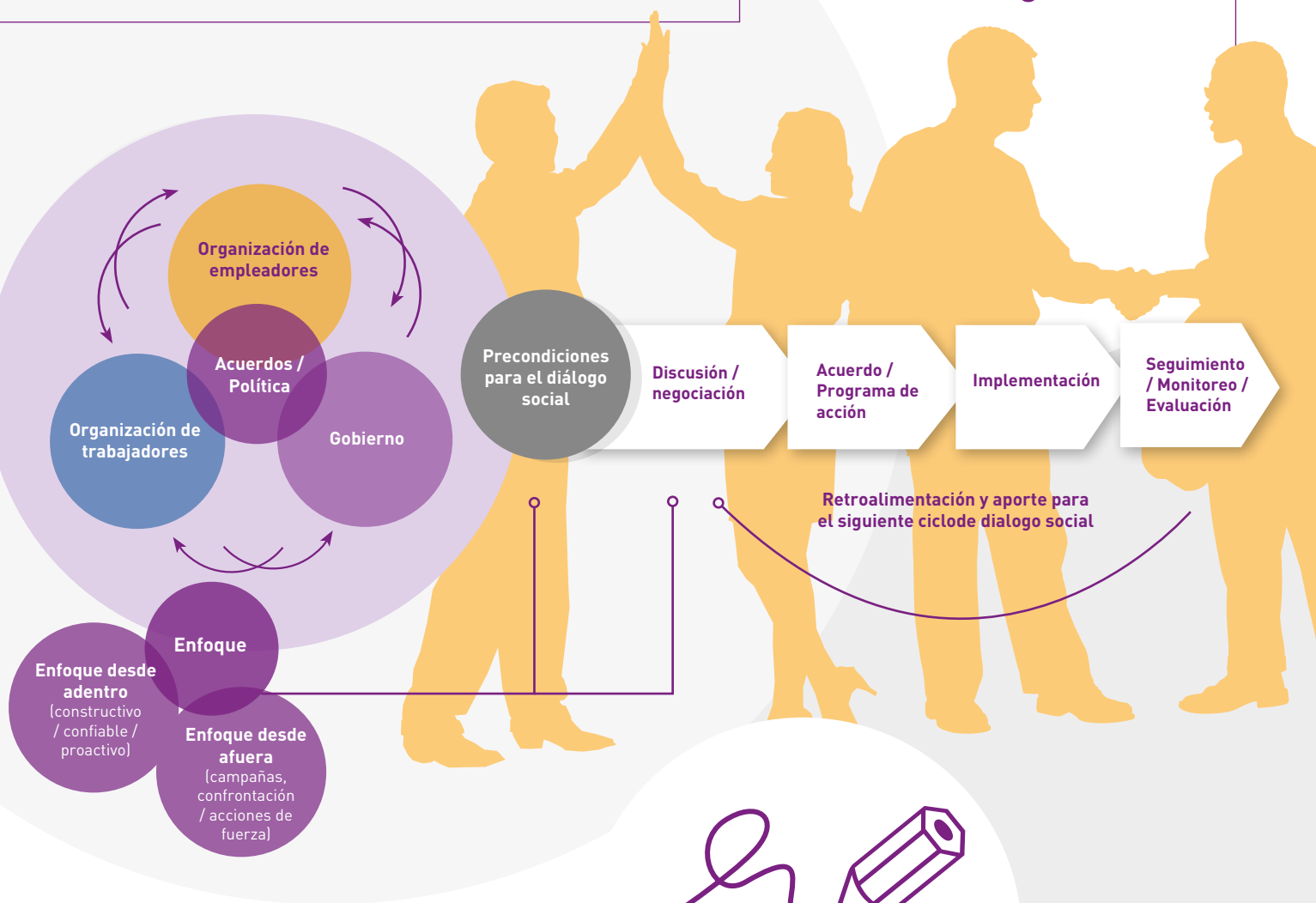
En opinión de CNV Internationaal, el fortalecimiento de las capacidades de sus socios sindicales constituye un reto primordial, que deberá ser objeto de una mayor atención en los años venideros. La Caja de Herramientas con la que cuenta CNV Internationaal también incluye herramientas prácticas de creación de capacidades. Se trata de 'enseñar el arte de persuadir a los empleadores', como señala el director de la CNV Henk van Beers. Y también se trata de 'darle audacia a representante sindical, para que no

se deje intimidar', agrega Pieter de Vente, presidente de CNV Internationaal. Además, CNV Internationaal se plantea como consejero estratégico para sus socios sindicales e incluso, a veces, para los empleadores. En el área del diálogo social, CNV Internationaal sólo queda satisfecha cuando la participación de los trabajadores es debidamente respetada por las demás partes en la mesa de negociación, y cuando se alcanzan buenos acuerdos. Esto vale no sólo para el diálogo social en las empresas, sino también para el diálogo a nivel nacional y a escala internacional.



Hechos, cifras e infografías

Ciclo del diálogo social



LOGROS DEL DIÁLOGO SOCIAL

Sin diálogo social, no hay convenio posible mediante la negociación colectiva. Entre 2014 y 2016, las organizaciones socias de CNV Internationaal han firmado no menos de 1.186 CCT.

(Fuente: Informes anuales de CNV Internationaal)



1186 CCT

82 países

países que excluyen a los trabajadores de la legislación laboral

52 países

Donde los trabajadores están expuestos a la violencia física y las amenazas. Aumento del 44% el año pasado (incl. en Camboya, Colombia, Guatemala e Indonesia).

11 países

Donde sindicalistas fueron asesinados, incl. en Colombia, El Salvador, Guatemala, Honduras.

76 países

Que niegan o limitan la libertad de asociación o de negociación (incl. Camboya y Vietnam).

NORMAS FUNDAMENTALES DEL TRABAJO DE LA OIT RELATIVAS AL DIÁLOGO SOCIAL



#98

DERECHO A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA



#87

LIBERTAD SINDICAL



#144

DERECHO A CONSULTAS TRIPARTITAS



85%

DE LOS ESTADOS MIEMBROS DE LA OIT DISPONEN DE ESTRUCTURAS PARA EL DIÁLOGO SOCIAL

EL DIÁLOGO SOCIAL COMO GENERADOR DE VALOR

Actividad

Por ej. Diálogo bipartita sobre horarios y condiciones laborales

Generador de valor

Por ej. Relaciones laborales armoniosas

Efecto

Por ej. Mayor motivación de los trabajadores

Aporte al capital financiero

Por ej. Incremento en la productividad

El diálogo social internacional pasa a otro nivel que el lugar de trabajo. Ahora bien, ¿cómo funciona el diálogo social internacional? ¿Quiénes son sus actores y cuáles son los impactos?

CONSECUENCIAS PARA MILLONES DE TRABAJADORES

La Organización Internacional del Trabajo, del Sistema de Naciones Unidas, es el ente de mayor trascendencia para el diálogo social internacional, siendo la única organización que reúne a representantes de los gobiernos, los sindicatos y los empleadores. Con este diálogo tripartita se puede establecer un marco normativo para los derechos laborales: normas internacionales apoyadas por los gobiernos, que sindicatos y empleadores deben respetar. En las últimas décadas, este marco normativo ha originado convenios sobre los derechos sindicales y el derecho de organización. Estos convenios luego fueron traducidos por los gobiernos en sus legislaciones nacionales. Es así como, a finales de

cuentas, los Convenios OIT tienen consecuencias para millones de trabajadores en todo el mundo.

SEGUIMIENTO DE LA IMPLEMENTACIÓN

A veces, un Estado miembro opta por no intervenir en una situación, aunque las partes negociadoras en la OIT le sugieran lo contrario. También ocurre que un Estado miembro decida no ratificar un convenio OIT o, si la ha ratificado, que no traduzca su contenido en la legislación nacional, o que no se encargue del seguimiento de su implementación.

Para contrarrestar este laxismo, la OIT dispone de mecanismos de seguimiento. Los Estados miembros tienen la obligación de presentar un informe de situación sobre los convenios fundamentales cada dos años, y sobre los demás convenios ratificados cada cinco años. La OIT incluso puede recurrir a ciertos mecanismos para presionar a los países que no hayan firmado los convenios en cuestión. Cada año



El Diálogo social a escala internacional

se reúne en Ginebra la Conferencia Internacional del Trabajo para evaluar la situación. Los países que incumplan los convenios deben rendir cuenta por ante la Comisión de Aplicación de Normas. La Conferencia OIT es considerada como una especie de ‘parlamento internacional del trabajo’.

PAPEL DE CNV INTERNATIONAAL

Convertir los acuerdos internacionales en verdaderas mejoras en el lugar de trabajo es una tarea ardua, pero estos acuerdos internacionales son valiosos. Así lo explica Roel Rotshuizen, director CNV: “En países que carecen de

una verdadera estructura para la consulta entre sindicatos y empleadores, la OIT es una bendición.” Por ello, CNV Internationaal se enfoca en el diálogo social a escala internacional, así como en el fortalecimiento de los convenios internacionales y su aplicación.

DIÁLOGO SOCIAL REGIONAL

El diálogo social también se da a nivel regional. En Europa, involucra a la Unión Europea y a la Comisión. Los resultados de este diálogo son importantes para los ciudadanos neerlandeses, incluso para la cooperación internacional de los Países Bajos y, por ende, para mejorar las condiciones de trabajo de personas de otras latitudes. Por esta razón CNV Internacional también actúa en el escenario europeo. Los socios sindicales asumen un papel similar en sus propias regiones, y CNV Internacional los apoya tanto como sea posible, como negociador, facilitador y promotor.

EL DIÁLOGO SOCIAL A TRAVÉS DE LAS EMPRESAS INTERNACIONALES

El diálogo social con las empresas internacionales es una tendencia que

no conviene subestimar. En efecto, a los consejos de administración de estos grandes grupos se les imputan cada vez más la responsabilidad por los atropellos cometidos en sus instalaciones o en las de sus filiales en el mundo. Y los directivos de reconocidas marcas comerciales suelen ser muy atentos para no mancillar su imagen. En otras palabras, las casas matrices y los consejos de administración están en mejor capacidad para presionar a los directivos de sus filiales o a los gobiernos de los países donde operan.

EL DIÁLOGO SOCIAL EN LAS CADENAS DE SUMINISTRO

Más peso aún lleva tiene el diálogo social cuando involucra las cadenas de suministro de las empresas internacionales. Mediante el diálogo, por ejemplo, con una marca famosa de ropa, podemos atribuir a la casa matriz la responsabilidad de los salarios justos pagados a los trabajadores de las plantaciones de algodón. Un diálogo social constructivo en las cadenas de suministro permite así mejorar las condiciones de trabajo en estas plantaciones.

En los Países Bajos tenemos una nueva herramienta para ello: son los Acuerdos sectoriales conjuntos para una conducta empresarial responsable, que se firmaron en 2016 en los sectores del textil y de la banca, y en marzo de 2017 sobre la explotación forestal sostenible. En el sector alimentario las negociaciones aún continúan. Acuerdos de este tipo están en fase de preparación para los sectores de la metalurgia, las pensiones y los seguros. Empresas y sectores firman acuerdos con el gobierno y organizaciones sociales, en particular en torno a temas laborales y ambientales. CNV Internationaal también está involucrada en esta acción.



“En Senegal, la intimidación y la violencia contra la mujer siguen siendo problemas serios y recurrentes. La legislación de mi país no es suficiente. Mis esperanzas están en el Convenio OIT que está siendo elaborado.”

- Mariama Diallo, UDS Senegal



“Trabajando duro y mediante las negociaciones es como evitamos ser más pobres. El salario mínimo ha aumentado y hemos logrado beneficios para la licencia de maternidad. Ahora, se paga la totalidad de los tres meses de salario al inicio de la licencia de maternidad.”

Srun Sothy – trabajadora del textil y representante sindical para la C.CAWDU de Camboya

EL VALOR DEL
**diálogo
social**

Gracias al diálogo social...

HAY MEJORES CONDICIONES DE TRABAJO EN LA FÁBRICA NIKE DE CAMBOYA

En la fábrica de ropa para la conocida marca deportiva Nike, ubicada en las afueras de Phnom Penh, existe literalmente ‘un espacio’ para el diálogo social. el sindicato de la empresa incluso dispone de una oficina, su propio ‘espacio’ sindical dentro de las instalaciones. En los últimos años, los negociadores sindicales han firmado acuerdos con la dirección de la empresa en torno a varios temas relativos al trabajo. Por ejemplo, los trabajadores ahora pueden tomar una pausa para almorzar. También se ha acomodado un espacio en las instalaciones, que sirve como escuela para los hijos del personal. Incluso se ha construido una pequeña clínica. Y todo ello se ha logrado en una industria camboyana famosa por sus bajos salarios, su falta de seguridad industrial y sus pésimas condiciones de trabajo. “Un punto crucial era que Nike es una marca muy conocida que haría todo lo posible para no mancillar su imagen. En otras palabras, la presión internacional sobre marcas conocidas abre la puerta al diálogo social”, explica Pieter de Vente, presidente de CNV Internationaal, quien visitó la fábrica. Por su parte, Ath Thorn, presidente de la central sindical camboyana CLC agrega: “Tratamos de trabajar de la mano con aliados internacionales, lo que facilita las presiones sobre una marca internacional.”



“La presión internacional sobre marcas conocidas abre la puerta al diálogo social”

*Pieter de Vente,
presidente de CNV Internationaal
y secretario general de
la confederación CNV*

Julio Roberto Gomez Esguerra de Colombia:

“Represento a los colombianos en la Comisión de Paz” ■



El gobierno colombiano y el movimiento rebelde FARC han firmado el Acuerdo de Paz. Ahora Colombia parece tener la oportunidad de dirigirse hacia una paz duradera. Pero un conflicto armado que ha durado más de cincuenta años no puede perdonarse ni olvidarse con tanta facilidad. “Un diálogo social constructivo es una herramienta vital para la reconstrucción”, afirma el dirigente sindical Julio Roberto Gómez Esguerra, qui representa a su organización, la CGT, en la Comisión de Paz.

“Si queremos que el proceso de paz tenga éxito, uno de los mayores retos será el incluir a las comunidades locales. Y es que la gente ha sido víctima del conflicto armado, y hasta ahora, esta misma gente no ha sido involucrada, o apenas, en el proceso de paz. Los habitantes de las zonas rurales de Colombia están excluidos estructuralmente. Pero para establecer la paz, será crucial aplicar una estrategia sólida de desarrollo rural integral. Este es el argumento que defiende dentro de la Comisión de Paz.”

MANTENERSE CRÍTICO

“La Comisión de Paz supervisa el proceso de paz. La gente me escucha porque represento a los colombianos. Puedo aprovechar ese papel para crear una red social y mostrar a la población lo que es importante. El

Presidente Santos me ha pedido que me mantenga crítico, incluso ahora cuando el Acuerdo de Paz ya está firmado. Porque un acuerdo firmado no conduce automáticamente a la paz. Es una labor a la que vamos a tener que abocarnos para los años venideros.”

RECONOCIMIENTO Y REPARACIÓN

“Para instaurar la paz, es crucial que las víctimas sean reconocidas como tales y reciban reparación. No sólo debemos reconocer a las víctimas individuales, sino también las víctimas colectivas, como las organizaciones sindicales. Durante el conflicto, los dirigentes sindicales vivían bajo constante amenaza de violencia y asesinato. Yo mismo nunca me movilizaba sin una escolta. Sé que mi nombre estuvo por mucho tiempo en la ‘lista negra’ de las FARC. Hemos arriesgado nues-



‘El diálogo social es una herramienta lo bastante poderosa para contribuir al éxito del proceso de paz’

tras vidas, y deberíamos ser compensados por ello.”

UNA PODEROSA HERRAMIENTA

“La comunidad internacional es vital para este proceso de paz. Y los Países Bajos también desempeñan un papel importante. Necesitamos apoyo político y financiero. Juntos, debemos velar por que la gente y el medio ambiente

estén debidamente tomados en cuenta en los acuerdos de comercio e inversiones con Colombia. Y este proceso también requiere de un diálogo constructivo. Queda mucho camino por recorrer, pero estoy convencido de que el diálogo social es una herramienta lo bastante poderosa para contribuir al éxito del proceso de paz.”

¿QUIÉN ES JULIO ROBERTO GÓMEZ?

Julio Roberto Gómez Esguerra es el dirigente de la Confederación General de Trabajadores, segunda central sindical de Colombia en importancia, fundada en 1971. Gómez Esguerra inició su vida profesional en una imprenta. También fue miembro del Consejo de Administración de la Organización Internacional del Trabajo.

A nivel nacional, el diálogo social tiene que ver con temas como las estructuras salariales el país, las pensiones o la legislación tributaria. O la seguridad social y la lucha contra la pobreza. Idealmente los acuerdos conducen a convenios sociales u otros tipos de acuerdos que, a su vez, impactan los convenios de sectores, industrias o empresas. Pero ¿cómo funciona el diálogo social a nivel nacional? ¿Qué implica? ¿Qué perspectivas tiene para el futuro?



LA INFRAESTRUCTURA ES VITAL

En los Países Bajos, el Consejo Social y Económico (CSE) fue fundado hace casi 70 años. En esta instancia es donde los sindicatos, los empleadores y el gobierno se consultan y negocian. En cuanto a la Fundación del Trabajo (FT), está conformada sólo por empleadores y sindicatos. En otros países existen infraestructuras similares. Sin embargo, la realidad no siempre es tan sencilla. Por ejemplo, algunos acuerdos a veces no pasan la fase

deliberativa, o las partes no llegan siquiera a esta fase porque no quieren hablarse más. Además, existen gobiernos que prohíben la existencia de un CSE o de una FT. El grado de compromiso de un país hacia el diálogo social depende mucho de su situación económica y de su sistema político, aunque la cultura socioeconómica, las tradiciones y las relaciones de poder (industrial) también juegan un papel importante.



CONSULTAS FORMALES E INFORMALES

En su mayoría (no todos), los acuerdos sociales se alcanzan en la fase de consulta. Cuando un acuerdo incluye muchos detalles, entonces ha requerido la celebración de 'pre-consultas', es decir, conversaciones privadas, almuerzos 'de negocio', reuniones informales que sirven para explorar los intereses y deseos de una y otra parte. Con una llamada telefónica se puede intercambiar informaciones, y a veces aparecen acuerdos (mutuos) de antemano. Esta fase también exige cierta flexibilidad, para agregar un punto en la agenda, por ejemplo, o para sentar las bases de un resultado mejor a largo plazo. 'Si Ud. acepta no insistir en este punto, entonces estaré de acuerdo con uno de sus puntos'. Después de todo, durante el diálogo forman, todos se encuentran en la palestra pública y ninguna contraparte de la negociación aceptará perder terreno en público. Por ello el diálogo social informal en muchos casos cobra más importancia que las sesiones formales.

CNV INTERNATIONAL FORMA Y APOYA

El enfoque 'de adentro' consiste en

utilizar a plenitud todas las formas del diálogo social, formal e informal. Este enfoque requiere de los negociadores una actitud informada, estratégica, constructiva, proactiva y confiable durante las consultas. CNV International apoya en este sentido a socios sindicales en el mundo entero, a menudo recurriendo a sus propias organizaciones sindicales. Estas últimas comparten sus conocimientos y experiencia, para agudizar las capacidades de negociación de los socios en África, América Latina y Asia. Además, CNV International busca cambiar las estrategias (Teoría del Cambio) junto con sus socios sindicales y les ayuda a forjar alianzas estratégicas que les den más fuerza en su labor de lobby por realizar antes y durante las consultas.

EL FUTURO DEL DIÁLOGO NACIONAL

Al hablar del futuro del diálogo social, existen discrepancias. Algunos opinan que el diálogo a nivel de las empresas irá cobrando cada vez mayor peso que el diálogo social a nivel nacional, en especial por la creciente individualización de la sociedad. Además, a los

empleadores les puede gustar firmar acuerdos, pero únicamente si estos acuerdos son compatibles con los intereses de su empresa. Asimismo, ¿por qué los trabajadores de una empresa que realiza ingentes beneficios y goza de excelentes perspectivas a futuro aceptarían quedarse en el 'nivel cero' simplemente porque dicho nivel fue acordado en el convenio colectivo nacional sobre salarios? Cabe señalar, sin embargo, que los países que tomaron medidas transversales en el marco del diálogo social durante la última crisis financiera se han recuperado con mucho mayor rapidez que los países donde el diálogo social fue inexistente.



EL VALOR DEL
diálogo
social

Suzanne Kruizinga: “La herramienta más importante es la reflexión estratégica” ■



¿ENTONCES UD. DICE QUE LA MESA DE NEGOCIACIÓN NO ES DONDE SE PUEDE OBTENER RESULTADOS?

“No exactamente. Más bien digo que no es el lugar más importante donde ocurren las cosas. La mesa de negociación es más bien el lugar donde se da el ritual. La gente sentada en la mesa es importante y en la mesa es donde se firman los acuerdos. Pero si se llega a esta fase, es porque la mayor parte del trabajo ya se ha hecho durante encuentros informales.”

¿QUÉ SON EXACTAMENTE ESTOS ENCUENTROS INFORMALES?

“Queremos que el movimiento sindical se enfoque en los intereses de los trabajadores. Y para ello es crucial mantener buenas relaciones, porque una vez que estén entabladas buenas relaciones, entonces la gente está

más propensa a tomar tus intereses en cuenta. Estas relaciones constituyen una constante en nuestra labor. Podemos hacerlo en cualquier parte, y preferiblemente fuera de la mesa de negociación.”

¿QUÉ HACE FALTA PARA ESTABLECER UN DIÁLOGO SOCIAL ADECUADO?

“Buenas relaciones. Porque pueden influir mucho. En mi opinión, el diálogo social y una buena administración de las relaciones tienen una influencia mutua directa. Pero la herramienta más importante es la reflexión estratégica, combinada con un conocimiento sustancial. Al analizar y discutir las cosas en su esencia, podemos ir más allá de la influencia y destacar los intereses compartidos. A menudo veo que empleadores y gobiernos necesitan un diálogo constructivo. Necesitan sustancia y una conexión.”

La mesa de negociación no es el lugar donde se obtiene más resultados, explica Suzanne Kruizinga, presidenta de la CNV Salud y Bienestar. “El verdadero diálogo social se da lejos de la mesa de negociación.”



***No hay que juzgar, sino llevar a la gente
a la reflexión, formulando las buenas
preguntas con respecto***

¿QUIÉN ES SUZANNE KRUIZINGA?

Suzanne Kruizinga es integrante del Comité Ejecutivo de CNV Connectief y presidenta de la federación de empleados del sector público CNV Connectief -Salud y Bienestar. Fue médico de emergencia en un hospital. También ocupó un puesto en el Comité de Fiscalización de una institución de salud, y ha dirigido su propia empresa de consultancia. Ha supervisado procesos de fusión y colaboración en el sector de la salud y bienestar, y ha brindado apoyo estratégico a varios hospitales.

FIN DE LAS HUELGAS EN BENÍN

En los hospitales de Benín, en África Occidental, había huelgas a diario. Los trabajadores de la salud expresaban su voluntad por mejores condiciones de trabajo, pero las huelgas no tenían mucho éxito. Finalmente, el factor de éxito fue la formación en capacidades de diálogo social. El socio sindical COSI pidió a CNV Internationaal encargarse de esta formación y es así como la dirigente CNV Suzanne Kruizinga viajó a Benín para impartir a los negociadores sindicales las capacidades para negociar con éxito, consultar e intercambiar informaciones. Ella les enseñó a llevar a la gente a la reflexión, formulando preguntas en vez de juzgar. “Enseñar a quienes están enfrente que uno los considera como personas que tratan de ayudar a los demás. Mostrarles que uno los entiende. Esto es esencial para ser capaces de hablarse”, explica Suzanne Kruizinga. Después de esta formación, los negociadores sindicales abrieron un diálogo constructivo con el gobierno y los empleadores, lo que puso fin a las huelgas.

Gracias al diálogo social...

AUMENTO DEL SALARIO MÍNIMO EN CAMBOYA

En la industria del textil de Camboya, el salario mínimo es objeto de controversias desde hace muchos años. Muchos trabajadores no ganan lo suficiente para sobrevivir (gastos vitales, alimentación, educación, salud). Pero hace unos años, la central sindical CLC logró un aumento de salarios en los talleres de ropa. El presidente de la central, Ath Thorn, explica: "El diálogo social es nuestra herramienta más importante para lograrlo. Si empleadores y trabajadores no se hablan, entonces se da una alienación que no hace sino obstaculizar más la resolución de los problemas juntos."

Desde la instauración de una nueva Ley Sindical en 2016, el diálogo social en Camboya no ha dejado de cobrar cada vez más fuerza. Sobre todo porque la nueva Ley prohíbe las manifestaciones y huelgas. Pero la CLC ha encontrado una solución, a juzgar por las negociaciones salariales exitosas en el sector del textil. Sin embargo, el diálogo social en Camboya aún es vulnerable. No todos los actores están tan abiertos a la discusión constructiva. La CLC también trabaja para cambiar esta mentalidad.



EL VALOR DEL
**diálogo
social**

PREMIO NOBEL EN TÚNEZ

En 2010, una breve y sangrienta revolución marcó el inicio de lo que se llamó “la primavera árabe”, pero que también causó serios disturbios. El dictador Ben Alí huyó el país y las subsiguientes elecciones libres condujeron a una discordia irreconciliable. El país recobró estabilidad solamente después de abrirse un diálogo entre la organización sindical UGT, la organización patronal tunecina, la asociación de abogados de Túnez y los defensores de los derechos humanos. Ahora una nueva Constitución protege los derechos de cada habitante.

Para este diálogo social, los negociadores, conocidos como ‘Cuarteto del Diálogo Nacional’, recibieron el Premio Nobel de la Paz en 2015. El presidente de la CNV Maurice Limmen conversó sobre el tema con su homólogo tunecino Kacem Afaya, Secretario General Adjunto de la UGTT de Túnez. “Los países ya no son entidades aisladas. Los jóvenes tunecinos desempleados de hoy son los refugiados sin futuro en la Europa de mañana. Dicho de otro modo, también le interesa a Europa el que haya estabilidad en Túnez. Gracias al diálogo social.” Este fue el mensaje que recibió Maurice Limmen por parte de su colega tunecino.



VIVIENDAS PARA OBREROS EN HONDURAS

Durante las negociaciones sobre el salario mínimo en las grandes fábricas de las zonas francas de exportación (maquilas) en Honduras, la central sindical CGT también obtuvo acuerdos sobre vivienda. El gobierno tomará medidas para la construcción de casitas y los trabajadores pagarán un pequeño monto cada mes. La coordinadora sindical Evangelina Argueta explica: “¿Por qué hacemos esto? Porque tener una vivienda propia es muy difícil para los obreros en Honduras. No hay posibilidad de tener un crédito en la banca, incluso con un contrato de duración indeterminada. La única razón por la que la banca está colaborando ahora es que los pagos son descontados directamente de los salarios. Y así la banca está segura de recuperar su dinero. La construcción de vivienda también crea empleos, así que matamos dos pájaros de un solo tiro.”

*“Las condiciones de trabajo realmente son mejores en las empresas donde se aceptan los sindicatos.”
– Evangelina, coordinadora sindical de 23 sindicatos en 150 fábricas en Honduras*

Athit Kong de Camboya :

“Ahora podemos pedir una licencia por enfermedad. Antes, esto era causa de despido” ■



“Durante mi primer año en la fábrica, trabajé 365 días, desde las 7 de la mañana hasta las 10 de la noche. Lavaba pantalones de vaquero con piedras abrasivas, cloro y agentes colorantes. Estaba rodeado por químicos, todo el día en medio del hedor y la humedad. Ganaba 30 dólares al mes. No se podía tomar ni un día libre, ni siquiera por enfermedad. Yo no sabía nada de los derechos laborales, pero sí sabía lo que era humano y lo que no lo era.”

UN BUEN CLIMA DE NEGOCIACIÓN

“En la fábrica he visto a algunos jefes perder la calma y despedir a trabajadores por nada. He visto a trabajadores trabajar hasta morir para alcanzar los objetivos de producción.

Todo el mundo estaba a merced de los caprichos del jefe. En el sindicato, he aprendido lo que quiere decir estar a la escucha de los trabajadores. hoy en día, recibimos un bono cuando hemos trabajado 26 días sucesivos. Ahora sí podemos pedir una licencia por enfermedad, cuando antes, esto significaba el despido. Pero la mayor victoria como sindicato es que ahora somos libres de organizarnos en la fábrica. Incluso tengo contactos regulares con el abogado de la compañía. Esto era inconcebible hace unos años. A finales de cuenta, un buen clima de negociación es algo bueno para todo el mundo. Los sindicatos aumentan la participación de millones de trabajadores, de esto estoy convencido.”

“Los sindicatos aumentan la participación de millones de trabajadores”



¿QUIÉN ES ATHIT KONG?

Comenzó a trabajar en la compañía Tack Fat, una fábrica grande de textil, a la edad de 17 años. Junto con cinco compañeros, fundó el sindicato del textil C.CAWDU en 2000. A finales de 2001, fue despedido a causa de sus actividades sindicales. Pero se mantuvo muy activo en la organización, de la que es elegido secretario general en 2002. En 2006, se vuelve secretario general de la recién nacida confederación camboyana del trabajo (CLC). En paralelo, sigue siendo vicepresidente de la C.CAWDU.



El Diálogo social

a nivel de las empresas

El diálogo social en ese nivel consiste en una consulta entre el empleador y los trabajadores (representación) de la empresa.

Desafortunadamente, en muchas empresas esta forma de consulta no existe, o muy poco. ¿Por qué?

**¿Qué es lo que debemos hacer de otra manera?
¿Qué posibilidades existen realmente?**

A nivel de la empresa, el diálogo social tiene que ver, por ejemplo, con la seguridad en el lugar de trabajo, las condiciones de empleo, horarios decentes. Pero otros temas también pueden ser abordados, como la licencia de maternidad, los seguros sociales, sin olvidar el tema de los salarios. En otras palabras, el diálogo social en una empresa afecta directamente los intereses de los trabajadores de dicha empresa.

DESDE LA CONSULTA LABORAL HASTA LA CONSULTA SINDICAL

La forma más fundamental de diálogo social en la empresa es la consulta laboral, en la que el personal consulta a su superior jerárquico o a la dirección, acerca de las tareas diarias en el lugar de trabajo. La consulta entre el Comité de Empresa y la Dirección se hace bajo otra forma y sigue otras reglas. En los Países Bajos, los comités de empresas, por ejemplo,

tienen un derecho de consulta y de aprobación, mientras que la consulta laboral generalmente no tiene nada que ver con derechos y reglamentos. El diálogo dentro del Comité de Empresa también brinda a trabajadores y empleadores una oportunidad para dar a conocer sus deseos. Si el diálogo funciona, entonces los trabajadores pueden contar con mejoras en sus condiciones laborales y la dirección puede contar con un personal leal. En muchos países en desarrollo, no hay comité de empresa, sino sindicatos de empresa, es decir, una o dos organizaciones sindicales funcionan dentro de una empresa. La consulta entre estos sindicatos y los empleadores puede entonces compararse con el diálogo entre los comités de empresa y las direcciones.

CONVENIOS COLECTIVOS DE TRABAJO

En lo ideal, el diálogo social en la empresa se expresa a través del reglamento interno o en los convenios (contratos) colectivos de trabajo (CCT). Los CCT firmados en una sola compañía incluyen acuerdos sobre temas laborales que afectan directamente al personal de esta compañía. Los CCT también pueden retomar acuerdos

adaptados según las regulaciones nacionales. Cuando un CCT se aplica a todas las empresas de un ramo industrial o un sector, entonces se habla de CCT sectorial o industrial. Existe una variante intermediaria llamada CCT multi-empresas, aplicables a una serie de empresas comparables.

ABUSOS EN LAS CAPACIDADES DE NEGOCIACIÓN

En el diálogo social dentro de una empresa, suele haber trabajadores de dicha empresa en la mesa de negociaciones. Pero puede ser peligroso dejar el diálogo a manos de negociadores (sindicales) no profesionales. Esta es la experiencia en compañías con una fuerte delegación sindical de negociadores profesionales, donde los temas laborales se resuelven con mayor facilidad que cuando las negociaciones están a cargo de negociadores 'genéricos'. Otro problema tiene que ver con la intimidación. Es muy común ver a los empleadores intimidando a los negociadores de los trabajadores, a tal punto que estos últimos ya no se atreven a entrar en el diálogo. En las empresas donde los sindicatos no son bienvenidos, se hace muy difícil llegar a acuerdos con el empleador. Muchos



trabajadores que se atreven a levantar su voz terminan desempleados o sufren otras represalias. Desafortunadamente, en algunos países se han votado leyes antisindicales, por lo que es imposible la labor sindical y, por ende, el diálogo social.

CONSEJO ESTRATÉGICO Y CAPACITACIÓN DE CNV INTERNATIONAAL

Por sus socios y, a veces, incluso para los empleadores, CNV Internationaal es un asesor estratégico. Además, para la CNV Internationaal, fortalecer la capacidad de negociación y liderazgo de sus socios en África, América Latina y Asia, sigue siendo un reto importante de atención en los próximos años.

Roel Rotshuizen: “El diálogo social se está desplazando hacia las empresas” ■



¿CUÁLES SON LAS RECIENTES EVOLUCIONES EN EL ÁREA DEL DIÁLOGO SOCIAL?

“Para mí, son prometedores los Acuerdos sectoriales conjuntos para una conducta empresarial responsable. Creo que tienen futuro. Pero el diálogo social a nivel nacional va a toparse con dificultades en los años venideros. Es que las empresas quieren cada vez más resolver los problemas internamente. Por ejemplo, antes había un solo CCT para la banca. Ahora cada institución bancaria tiene su propio CCT.”

¿Y ESTO ES UNA OPORTUNIDAD O UN RIESGO?

“Debemos ser cuidadosos para que no sea un riesgo. Los patronos necesitan acuerdos alienados con sus empresas,

mientras que los trabajadores buscan acuerdos alineados con su situación individual. El riesgo aquí es la individualización, que no puede inclinar la balanza hacia un solo lado. Debemos evitar la situación en la que el empleador se sentaría con cada trabajador para firmar acuerdos sobre temas de empleo. La solución para por sindicatos fuertes y un buen diálogo social dentro de las empresas.”

¿CÓMO LLEVAR UN BUEN DIÁLOGO SOCIAL DENTRO DE LA EMPRESA?

“Los principios más importantes son las relaciones y el respeto. Una de las primeras cosas que aprenden los nuevos directivos de la CNV es que el empleador nunca es nuestro enemigo. El empleador es alguien con quien uno debe trabajar. En un diálogo social

En opinión de Roel Rotshuizen de CNV, en los próximos años el diálogo social va ganar terreno en las empresas individuales. Pero advierte: “Debemos evitar que el individualismo incline la balanza del lado equivocado.”



“El empleador nunca es nuestro enemigo, sino alguien con quien uno debe trabajar”

constructivo, no hablamos de enemigos o adversarios, sino de contrapartes, aun cuando las contrapartes no siempre están de acuerdo entre sí. Luego hay que hablarse, para llegar a una solución.”

¿QUÉ HAY QUE PREVER PARA EL DIÁLOGO SOCIAL?

“Puntos menores, detalles, como la manera de vestir. Si llegas a la mesa de negociaciones vestido con buzo o peto, mientras que las contrapartes llevan camisas y corbatas, entonces es muy posible que no te tomen en serio. Es importante dedicar tiempo y energía a las relaciones, y esto implica que tú pienses en la manera en que te perciben. Así estarás seguro de estar en un pie de igualdad. También demostrará el respeto que tienes por

las contrapartes que tienes enfrente. En Alemania, esto se llama ‘Auf Augenhöhe reden’ (mirarse de igual a igual). Y al hacerlo, también debes pensar en tu actitud no verbal, que debe corresponderse con lo que expresas verbalmente. De lo contrario, no funcionará, a no ser que quieras resolver los problemas durante la consulta.”

¿QUÉ PAPEL PARA EL MOVIMIENTO SINDICAL?

“El sindicato ya no es un mero negociador, sino que cada vez más se convierte en un asesor para los dirigentes, los comités de empresas, e incluso para los empleadores. En el futuro facilitaremos cada vez más las herramientas para un diálogo social constructivo. Así fortaleceremos la postura de los comités de empresa y de los trabajadores en su consulta con los empleadores.”

¿QUIÉN ES ROEL ROTSHUIZEN?

Además de ser directivo y asesor de la CNV Vakmensen, Roel Rotshuizen también preside el Consejo Consultivo de CNV Internationaal. En su carrera de dirigente sindical, ha firmado centenares de CCT, en especial en el sector de los servicios. Asimismo, trabaja activamente en el área del diálogo social internacional a nombre de CNV Internationaal. Durante años, Roel Rotshuizen fue presidente de la Organización Mundial de los Trabajadores (WOW), de la que hoy es vicepresidente.

Gracias al diálogo social...



CCT SECTORIAL PARA 1,3 MILLONES DE ASALARIADOS EN COLOMBIA

La central CGT y otros sindicatos han desarrollado un marco para negociar contratos colectivos en el sector público de Colombia. Antes, no había posibilidad alguna de negociar contratos colectivos en la administración pública. Pero ahora, los derechos y deberes de no menos de 1,3 millones de trabajadores públicos están plasmados en un contrato colectivo.

TRABAJO DECENTE PARA AUTÓNOMOS EN BENÍN

Con el diálogo social, se representa a los intereses de los trabajadores, pero también puede ser muy útil para los pequeños emprendedores. Así ocurrió en Benín, donde Fructueux Abadga, fabricante de muebles, ahora es beneficiario de los acuerdos firmados entre su sindicato y el gobierno. “Mi actividad la realizo en una pequeña cabaña. El Consejo me pide un alquiler por cada metro cuadrado utilizado, incluso para la superficie de la acerca. Nunca hubiese podido yo solo negociar con las autoridades. Como pequeños emprendedores, nuestra postura es ahora más fuerte. Ciertamente cuando hay que negociar con el gobierno, uno sale mejor parado si lo hacemos todos juntos.”

PARTICIPACIÓN EN RECURSOS HUMANOS EN BANGLADESH

En JJH Textiles (compañía neerlandesa de ropa) en Bangladesh, el dirigente sindical Sohrab Ali colabora estrechamente con la administración de los recursos humanos. Sohrab Ali realiza visitas regulares en la fábrica, para conversar con los miembros del personal acerca de los puntos que puede mejorarse. Sally Hamers, de JJH Textiles, explica: “Consultamos sobre los contratos, los salarios y los currículos. Este tipo de discusiones es algo muy común en Holanda, mas no así en Bangladesh. La opinión de Sohrab es muy valiosa para nosotros.”

“El diálogo social es una acción conjunta.”

Marième Konaté - La secretaria general fallecida de la
Unión democrática de trabajadores de Senegal UDTs



EL VALOR DEL
**diálogo
social**

Un CCT multi-empresas en Indonesia

Henk van Beers:

“Todas las partes ganan”



**En Indonesia, CNV
Internationaal supervisa
el proceso hacia la firma
de un CCT multi-empre-
sas. Ya hemos logrado
tres, pero es posible
obtener más CCT, según
afirma el negociador
de contratos colectivos
Henk van Beers.**

¿QUÉ ES UN CCT MULTI-EMPRESAS?

“Con un CCT multi-empresas, podemos cubrir a los trabajadores de varias empresas. Ya hemos firmado uno de estos contratos colectivos con unas 40 plantaciones privadas en los alrededores de Bandung. El único punto que no hemos logrado incluir es el tema de los salarios. En cambio, hemos convenido que se debía respetar el salario mínimo vigente. Y esto es un progreso, pues en muchas plantaciones, los trabajadores solían ganar mucho menos. Los dos otros CCT multi-empresas tienen que ver con el trabajo a destajo en casa y el sector del vestido. En realidad, son precursores de los convenios sectoriales, o acuerdos sectoriales conjuntos, como los llamamos en Holanda.”

¿PERO LAS COMPAÑÍAS ESTABAN ABIERTAS AL DIÁLOGO SOCIAL?

“Esto se hace paso a paso. En el sector del vestido, en realidad fue la asociación de em-

pleadores la que nos pidió. Ahora aplicamos el diálogo social en otros sectores.”

¿QUÉ ES IMPORTANTE PARA EL DIÁLOGO SOCIAL?

Tener apoyo e intereses comunes. En las empresas del vestido, el movimiento sindical quería fortalecer la postura de los trabajadores, mientras que los empleadores buscaban oportunidades en una legislación más bien cerrada sobre el empleo en Indonesia. Cada uno sentía que la legislación bastante opresora obstaculizaba el crecimiento del país. Gracias a las consultas y negociaciones, hemos firmado acuerdos para mejorar las cosas. Por ejemplo, una licencia de maternidad más larga y guarderías en las fábricas. Esto es un gran avance, pues las mujeres representan el 95% de la mano de obra en el sector del textil. Y el ministerio y el gobierno vieron los acuerdos con buenos



“Los sindicatos deben entusiasmar a la gente y persuadir a los empleadores”



¿QUIÉN ES HENK VAN BEERS?

En la CNV Vakmensen, Henk van Beers es asesor y negociador para la industria alimentaria (panaderías industriales). Ha laborado durante varios años en un proyecto de CNV Internationaal en Indonesia, para consultas sociales constructivas y sustanciales entre sindicatos, empleadores y gobierno.

ojos. Lo importante es que todas las partes se den cuenta de que tienen algo que ganar.”

¿CUÁLES FUERON LAS DIFICULTADES?

“Esto lleva mucho tiempo. Negociar condiciones de trabajo es algo relativamente nuevo para los sindicatos de Indonesia. El riesgo es que se logren mejores acuerdos en las empresas donde haya una delegación sindical muy ducha en negociaciones, frente a empresas donde los negociadores sindicales no tengan tan buenas capacidades.”

¿CUÁL ES EL PAPEL DE CNV INTERNATIONAAL?

“Nosotros brindamos la formación, asesoramos, facilitamos. Yo mismo he formado a sindicalistas en el área de

negociaciones efectivas y estratégicas. También he impartido formaciones en el Foro, que es una especie de consejo social y económico en Indonesia. El papel de CNV Internationaal es primero que nada involucrar a los gobiernos. También realizamos visitas en las empresas, para conversar con la dirección y los sindicatos. Lo más importantes es entusiasmar a la gente, darle confianza. Nuestro papel, pues, consiste en crear apoyo.”

¿QUÉ SE PUEDE ESPERAR A FUTURO?

“Vamos a tratar de atraer a más compañías del sector del vestido en el CCT multi-empresas. En este momento, tenemos a tres empresas firmantes, pero otras diez han expresado su interés. Si lo logramos, serán entre 6 y 8 mil trabajadores cubiertos. También tratamos de aglomerar más los

acuerdos, así que vamos a desarrollar más en detalle el contenido del convenio. Y esto será una buena base para otros ramos del sector. Este enfoque parece interesar a otros países, y también a compañías internacionales. Aunque nunca se trate de ‘copiar y pegar’, es muy posible aprovechar el mismo método en otros países.”



El diálogo social contribuye a la buena marcha de las empresas, por lo que constituye un importante creador de valor (factor de creación de valor). A través de una consulta constructiva entre empleadores y trabajadores, y a veces también el gobierno como tercer interlocutor, una empresa puede lograr mejores resultados.

A solicitud de CNV Internationaal, True Price ha tratado de determinar en qué precisamente se fundamentaba el valor añadido del diálogo social.

Una consulta social constructiva conduce a relaciones armoniosas entre el empleador y su personal; aumenta la motivación y dedicación, y reduce el ausentismo. Los trabajadores se vuelven entonces más productivos. A su vez una mayor productividad permite aumentar la sostenibilidad y rentabilidad de la empresa.

Asimismo, el diálogo social contribuye a desarrollar e implementar mejor las políticas. Estimula la capacidad innovadora, alienta la cooperación y conduce a reformas más eficientes. Todo ello aumenta no sólo la productividad de la empresa, sino también su resiliencia: la empresa estará en mayor capacidad de resistir las conmociones

externas y se recuperará mejor en los períodos de aprieto económico.

Un tercer resultado lo constituyen la prevención de los conflictos y su fuerte reducción. Y es que el diálogo social es, para los trabajadores, la vía para encontrar alternativas. Así se evitan los graves conflictos, como las huelgas, pero no solamente. Existen conflictos más latentes, que se manifiestan a través de una cooperación que va disminuyendo dentro de la empresa. Los dos tipos de conflictos conducen a una reducción de la producción y pueden ser muy costosos. Entonces, prevenirlos constituye un indudable valor añadido para el empresario.

BUENOS ACUERDOS PARA EL EMPLEO Y LA PRODUCTIVIDAD EN GUATEMALA

Guatemala es uno de los países más peligrosos para la labor sindical, donde aún se asesina a dirigentes sindicales. En el pasado, tres dirigentes sindicales de la empresa Industrias Alimenticias Kerns, productora costarricense de jugos y salsas, fueron asesinados. Entonces se decidió, mediante consulta, que los responsables sindicales ya no trabajarían en los turnos nocturnos.

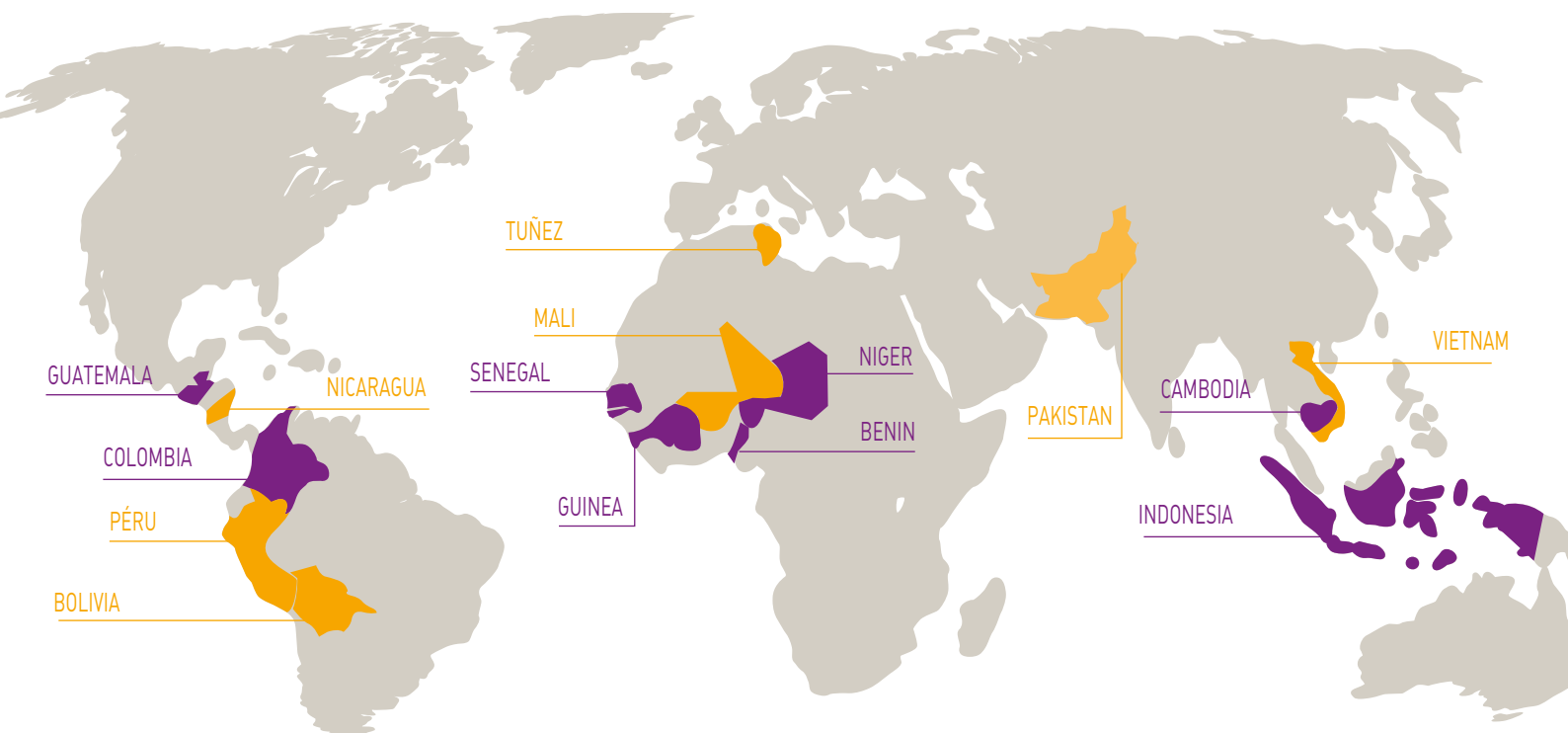
La empresa Kerns en la actualidad tiene buena reputación en Guatemala. Al igual que el sindicato SITREMKANCO, activo en esta compañía. Su secretario general Steward Maquepeace explica: “Nosotros no tomamos las calles para hacer huelgas. Esto sería lo último que haríamos. Con el apoyo de CNV International y de la CGTG, hemos creado y mejorado mecanismos de diálogo social con nuestro empleador. Gracias a ello, ahora gozamos de una confianza que se ha generado con el empleador.

Tenemos buenos acuerdos sobre jubilaciones, cuidados de salud y educación, pero la compañía también gana, pues el contrato colectivo contiene cláusulas sobre productividad. Cada mes se publican las cifras de productividad y cada seis meses, los trabajadores cobran un bono, además de su salario. Y los directivos también, así que trabajadores y directores compartimos un interés común.”

SEGURIDAD Y SALUD EN LAS PLANTACIONES DE MELON EN HONDURAS

En la promoción del diálogo social, todas las partes terminan ganando. Así pasó en Honduras, por ejemplo. En las plantaciones de melón, los trabajadores manipulaban pesticidas nocivos para la salud, sin equipo de protección. La central sindical hondureña CGT tomó la iniciativa de hablar no sólo con el Grupo Agrolíbano, compañía dueña de las plantaciones, sino también con los ministerios del Trabajo, Seguridad Social y Sanidad. Antes, los trabajadores no lograban resolver los problemas. Hoy en día, en cambio, pueden hacerlo gracias a una consulta constructiva con diversos actores. Han recibido un equipo de protección e informaciones sobre seguridad e higiene en el trabajo. Y la compañía sale beneficiada, pues su mano de obra tiene buena salud, hay menos ausentismo y rotación de personal, y la productividad se ha incrementado. Además, esta compañía internacional ha mejorado su imagen. Y el gobierno está ahorrando en gastos de salud. Una mayor productividad significa más exportaciones y, por ende, más ingresos tributarios. En otras palabras, todo el mundo sale ganando. Los resultados son tan positivos que una plantación de caña de azúcar ha contactado a la CGT para negociar un acuerdo similar. El diálogo social significa, pues, más dinero para la empresa. ¿Cuál es el beneficio para el sindicato? Más miembros, pero, sobre todo, mejores condiciones laborales para los trabajadores de las plantaciones.

El futuro de CNV Internationaal



■ Los países en los que cooperamos son Benin, Cambodia, Colombia, Guatemala, Guinea, Niger y Senegal.

■ Nuevos países en los que estamos explorando y iniciando la cooperación: Bolivia, Mali, Nicaragua, Pakistán, Perú, Tuñez y Vietnam.



NUESTRO TRABAJO

La Fundación CNV Internationaal es parte de la Confederación Nacional de Sindicatos Cristianos (CNV) de Holanda, y que apoya a organizaciones sindicales de países en desarrollo desde hace más de 50 años. CNV Internationaal y sus organizaciones socias protegen y promueven los derechos de los trabajadores a través de un modelo consultivo coherente cuyos valores clave son el diálogo social, el pluralismo del movimiento sindical y la responsabilidad individual de los trabajadores. CNV Internationaal tiene por misión contribuir al Trabajo Decente en los países en desarrollo, consolidando la posición de los trabajadores en los sectores formal e informal de la economía, a través de socios sindicales fuertes y promoviendo la sostenibilidad a lo largo de las cadenas de suministro. En los Países Bajos, CNV Internationaal, junto con la CNV y sus federaciones sindicales, contribuyen al Trabajo Decente mediante acciones de lobby político y concienciación. La labor de CNV Internationaal se enfoca en los temas del diálogo social, los derechos laborales en las cadenas de suministro y la empleabilidad (de los jóvenes).

COLOFÓN

CNV Internationaal
P.O. Box 2475
NL 3500 GL Utrecht
Países Bajos
E: internationaal@cnv.nl
www.cnvinternationaal.nl
Twitter: [cnv_internat](https://twitter.com/cnv_internat)
Facebook: [cnv.internationaal](https://facebook.com/cnv.internationaal)

CNV Internationaal agradece
las organizaciones socias y
los colegas de CNV, especialmente
Henk van Beers, Suzanne Kruizinga y
Roel Rotshuizen para sus contribuciones.

Texto: Frieda Tax
Rédacción: Corita Johannes
Photographie: CNV Internationaal,
Bas de Meijer, Maarten Schuth,
Symphorien Daghilo.
Traducción: Gil Lahout
Diseño: Marjoleine Reitsma
Impression: Paperbilities

© CNV Internationaal 2017



EL VALOR DEL

Diálogo social

Un diálogo social constructivo conduce al trabajo decente para los trabajadores del mundo entero, a mejores condiciones de trabajo, a salarios justos y al respeto por los derechos de los trabajadores. Empleadores y gobiernos también se benefician de un buen diálogo social. aun así, no existen negociaciones constructivas en muchos países.

CNV Internationaal y sus socios sindicales y sociales se han comprometido a revertir esta tendencia y laboran por un diálogo social constructivo en todo el mundo, desde la mesa de negociaciones en cada empresa hasta las negociaciones en las organizaciones internacionales. En este cuaderno presentamos qué es el diálogo social, qué es lo que crea, cómo funciona y cuáles son las condiciones para lograrlo. Se presenta la teoría, pero también se dan ejemplos de la práctica real de CNV Internationaal y de sus socios sindicales.

Déjate inspirar y estimular por sus historias para tu propio diálogo social. Y juntos trabajemos, a través del diálogo social, para mejorar las condiciones de trabajo en el mundo entero.