

MODELO DE RELACIONES LABORALES BASADO EN EL DIÁLOGO SOCIAL: TRIPARTISMO

BEATRIZ LOSADA CRESPO
Inspectora de Trabajo y Seguridad Social
Directora SIMA-FSP

RESUMEN: Los modelos de relaciones laborales propios de los países democráticos se basan en el denominado diálogo social. El diálogo social es una construcción derivada de los convenios y recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo, de los que deriva la aparición de sujetos especialmente legitimados como son las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales, a las que se atribuye capacidad negociadora y se presupone el ejercicio responsable de esta autonomía colectiva para la regulación de las condiciones de trabajo, generando por último herramientas para la gestión del conflicto laboral por sus protagonistas.

Recordar los convenios y recomendaciones de la organización Internacional del Trabajo relacionados con el modelo español, supone necesariamente reflexionar sobre la realidad actual del diálogo social en España

Palabras clave: Diálogo social, negociación, tripartismo, autonomía colectiva, OIT (organización Internacional del Trabajo)

ABSTRACT: The models of industrial relations typical of democratic countries are based on the so-called social dialogue. Social dialogue is a construction derived from the conventions and recommendations of the International Labour Organization, from which derives the emergence of particularly legitimate subjects such as trade union organizations and business associations, to which negotiating capacity is attributed and the responsible exercise of this collective autonomy for the regulation of working conditions is presupposed, finally generating tools for the management of labor conflict by its protagonists. Recalling the conventions and recommendations of the International Labour Organization related to the Spanish model necessarily means reflecting on the current reality of social dialogue in Spain

Keywords: Social dialogue, negotiation, tripartism, collective autonomy, ILO (International Labour Organization)

La Constitución española de 1978 define el modelo de relaciones laborales español a partir de los convenios y recomendaciones internacionales, dando lugar a la creación de un modelo de relaciones laborales propio de un país democrático y basado en el diálogo social.

La construcción del modelo de relaciones laborales basado en el diálogo social supone necesariamente el reconocimiento del papel fundamental que ocupan los interlocutores sociales dentro del sistema a los que se les atribuye al amparo del artículo 7 de la Constitución española la defensa de los intereses que le son propios. Señala expresamente el artículo 7 de la Constitución española que “los sindicatos de trabajadores y las asociaciones empresariales contribuyen a la defensa y promoción de los intereses económicos y sociales que le son propios.”, Señalando a continuación que su creación y el ejercicio de su actividad son libres dentro del respeto a la Constitución y a la ley debiendo tener una estructura interna y funcionamiento democráticos.

Junto a ello merece una especial relevancia el artículo 28 de la Constitución española, al reconocer, “que todos tienen derecho a sindicarse libremente..... La libertad sindical comprende el derecho a fundar sindicatos y a afiliarse al de su elección así como el derecho de los sindicatos a formar Confederaciones y a fundar organizaciones sindicales internacionales o afiliarse a las mismas. Nadie podrá ser obligado a afiliarse a un sindicato.

Y es en este propio artículo 28 en el punto segundo se reconoce el derecho a la huelga de los trabajadores para la defensa de sus intereses señalando que la ley que regula el ejercicio de este derecho establecerá las garantías precisas para asegurar el mantenimiento de los servicios esenciales para la comunidad

De nada serviría el modelo de relaciones laborales si no se atribuyera a estas organizaciones sindicales y asociaciones empresariales la capacidad reconocida en el artículo 37 de la Constitución española:” La ley garantizará el derecho a la negociación colectiva laboral entre los representantes de los trabajadores y empresarios así como la fuerza vinculante de los convenios” continuando el artículo 37 en su punto segundo reconociendo el derecho de los trabajadores y empresarios a adoptar medidas de conflicto colectivo señalando que la ley que regule el ejercicio de este derecho sin perjuicio de las limitaciones que puedan establecerse incluirá las garantías precisas para asegurar el funcionamiento de los servicios esenciales de la comunidad.

El modelo de relaciones laborales, supone igualmente el establecimiento de 2 niveles de relaciones: el diálogo social bipartito entre las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas, y el diálogo social tripartito donde el gobierno participa junto con los interlocutores sociales. El diálogo social tripartito, incluye todos los tipos de negociación, consultas e intercambio de información entre representantes de los gobiernos, empleadores y personas trabajadoras sobre cuestiones de interés relativas a la política económica y social. Esta manifestación constituye una de las principales formas de diálogo social y constituye un principio fundacional y valor fundamental de la OIT:

“Interacción de gobiernos, empleadores, trabajadores a través de sus representantes, como asociados iguales e independientes para buscar soluciones a asuntos de interés común”. (tesauro OIT)

Este diálogo tripartito exige:

Fundamentos democráticos.

Respeto de derechos y libertades fundamentales.

Libertad sindical

Actores sociales fuertes, independientes y representativos.

Voluntad política y compromiso de diálogo.

Apoyo institucional adecuado. Administración Laboral y organización del Ministerio de Trabajo por parte del Gobierno.

En palabras de la organización Internacional del Trabajo se puede afirmar que los beneficios de los modelos de relaciones laborales basados en el diálogo social se plasman en la gestión de estas desde la democracia garantizando la legitimidad y adecuación de las políticas públicas, así como la de calidad de su ejecución garantizando un modelo que tiende a la prevención de la conflictividad laboral.

Para ello, el diálogo social tripartito se centrará en los temas:

Relaciones laborales y de empleo. Legislación laboral, salarios, solución de conflictos, libertad sindical y negociación colectiva.

Política económica. crecimiento y emergencia económica, política monetaria, productividad, política fiscal, reducción de la pobreza, política comercial. Creación y medidas de empleo.

Igualdad de género. Eliminación de discriminación, acoso sexual.

Seguridad Social y Protección Social.

Condiciones de trabajo. Seguridad y salud laboral, horas de trabajo, tiempo de trabajo, conciliación trabajo y vida familiar.

Objetivos de Desarrollo Sostenible.

El diálogo social, basado en el respeto de la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, desempeña un papel fundamental en la formulación de políticas para promover la justicia social. Constituye un medio para alcanzar el progreso económico y social.

El diálogo social y el tripartismo son esenciales para la democracia y la buena gobernanza.

Junto a lo que podríamos llamar diálogo social tripartito existe el denominado diálogo social bipartito materializado con carácter general en la negociación colectiva.

La negociación colectiva es un proceso sustancial que implica negociaciones entre uno o más empleadores u organizaciones de empleadores y uno o más sindicatos, con el objeto de celebrar un contrato colectivo que regule las condiciones de empleo y las relaciones entre las partes. Si bien puede estar relacionado con otros procesos, como las consultas y el diálogo social tripartito, sigue siendo una forma única y distinta de diálogo social”.

En el contexto español la negociación colectiva, regulada en los arts. 83 y ss del texto refundido del Estatuto de los trabajadores (Real decreto Legislativo 2/2015), se refiere al conjunto de convenios, pactos y acuerdos colectivos que existen en nuestro sistema de relaciones laborales. Esto incluye:

Primero ámbitos de negociación: Determina los niveles y unidades donde se lleva a cabo la negociación.

Segundo trabajadores sujetos a negociación: Describe quiénes están involucrados en el proceso de negociación colectiva.

Y, tercero, acuerdos interprofesionales: Establecen la estructura a través de convenios colectivos sectoriales y acuerdos entre organizaciones sindicales y empresariales. En ese sentido merece la pena destacar el quinto acuerdo para el empleo y la negociación colectiva firmado por los interlocutores sociales en mayo del año 2023 así como el sexto acuerdo de solución autónoma de conflictos laborales firmado el 26 de noviembre del 2020

Por lo tanto el modelo constitucional español de relaciones laborales basado en el diálogo social parte de la ratificación de los convenios y recomendaciones de la organización Internacional del Trabajo, Sin perjuicio por supuesto del contenido de la carta social europea:

- Convenio 87 sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación de 1948
- Convenio 98 sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva de 1949
- Convenio 154 sobre la negociación colectiva de 1981
- sin olvidar la recomendación en el ámbito de la mediación y conciliación laboral número 92 sobre la conciliación y el arbitraje voluntarios firmado en 1951

Si bien es cierto, que el modelo de relaciones laborales español cumple todos los requisitos establecidos en los contextos internacionales y que podríamos decir que goza de una extraordinaria salud, hoy también deberíamos reflexionar sobre el estado de la salud de la negociación colectiva en general, y del diálogo social tripartito, toda vez que son numerosas las remisiones del legislador a la negociación colectiva, Evidenciando la confianza en la negociación colectiva del legislador. En este mismo sentido, el diálogo social bipartito goza de prestigio, poniendo de relieve la madurez de las relaciones laborales entre las organizaciones sindicales y empresariales más representativas.

Siendo conscientes de este panorama, quizás el mayor esfuerzo deba de efectuarse sobre el diálogo social tripartito, siendo capaces de identificar de común acuerdo gobiernos organizaciones sindicales y asociaciones empresariales aquellos intereses económicos y sociales que resultan coincidentes para la totalidad de la población laboral.