



DIÁLOGO SOCIAL: LA BASE PARA EL DESARROLLO SOSTENIBLE

Noviembre 2018

Mondiaal **FNV**

DIÁLOGO SOCIAL: LA BASE PARA EL DESARROLLO SOSTENIBLE

PRÓLOGO

Hace poco, la FNV participó en una manifestación delante de la Embajada de Corea del Sur para pedir la liberación de nuestro compañero, el presidente sindical Han Sang-gyun. No se puede aceptar que un dirigente sindical que defiende a los trabajadores y a los desempleados esté en prisión. Eso viola directamente el derecho a la organización sindical. También demuestra que el movimiento sindical en Corea del Sur no es considerado un interlocutor válido en el diálogo, un representante de los surcoreanos en cuestiones de ingresos y empleo. Una oportunidad perdida. ¿Por qué? Este es el tema de este folleto.

En muchos países, no hay consultas como en los Países Bajos. Los gobiernos no reconocen el derecho de los trabajadores a organizarse en un sindicato. Las empresas holandesas que consultan a los sindicatos en los Países Bajos, no hacen necesariamente lo mismo en otros países. En las cadenas de suministro de muchas empresas, no es tan aceptable que puedan existir sindicatos, ni mucho menos que los sindicatos puedan dialogar o negociar con sus empleadores.

La mayor parte de las grandes empresas holandesas suscriben las normas internacionales, como, por ejemplo, las directrices de la OCDE para empresas multinacionales y los derechos laborales fundamentales. Sin embargo, muchas veces, la implementación es complicada.

En iniciativas como los convenios RSEI, los sindicatos, empresas y otras organizaciones sociales cooperan para mejorar esta situación. Al fin y al cabo, tener consultas de manera organizada en toda la cadena es el factor más importante para lograr mejoras sostenibles. Esto rige tanto para los trabajadores holandeses, como para las trabajadoras que fabrican nuestros jeans en Bangladesh y los trabajadores colombianos que cosechan la fruta de la palma de aceite para nuestra mantequilla de maní.

Este folleto describe los principios del diálogo social, lo que se necesita y cómo se puede contribuir al diálogo social desde los Países Bajos. La palabra diálogo parece significar hablar mucho, pero se trata, más que nada, de ponerse de acuerdo para hacer cosas. A mediados de mayo de este año, las autoridades de Corea del Sur liberaron bajo fianza a Han Sang-gyun. Fuera de prisión, fue tan combativo como siempre y agradeció el apoyo internacional. Continuará su lucha y esperamos que pronto sea el representante sindical de los surcoreanos en el diálogo sobre ingresos y empleo.

Han Busker
Presidente de la FNV



Foto: Mondiaal FNV

1. DIÁLOGO SOCIAL: ¿QUÉ SIGNIFICA?

EL DIÁLOGO SOCIAL COMO OBJETIVO Y COMO MEDIO

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) define el diálogo social de la siguiente manera: “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”.

El diálogo social es el cuarto pilar del concepto “Trabajo Decente” de la OIT, además del respeto a las normas laborales fundamentales, la promoción del empleo y la protección social. El diálogo social es tanto un objetivo como un medio: para obtener y mantener el Trabajo Decente, el diálogo social es esencial. Garantiza que los protagonistas estén involucrados y que exista participación democrática.

En la práctica, la definición general de la OIT abarca muchos sistemas, mecanismos y culturas diferentes, en distintos países. Pero en esencia, el tenor es el mismo: juntos buscar soluciones y acuerdos, desde un convenio colectivo de trabajo hasta los acuerdos nacionales sobre el empleo y desde consultas sobre seguridad y salud ocupacional hasta un acuerdo sobre pensiones.

EL DIÁLOGO SOCIAL SE LLEVA A CABO EN DISTINTOS NIVELES

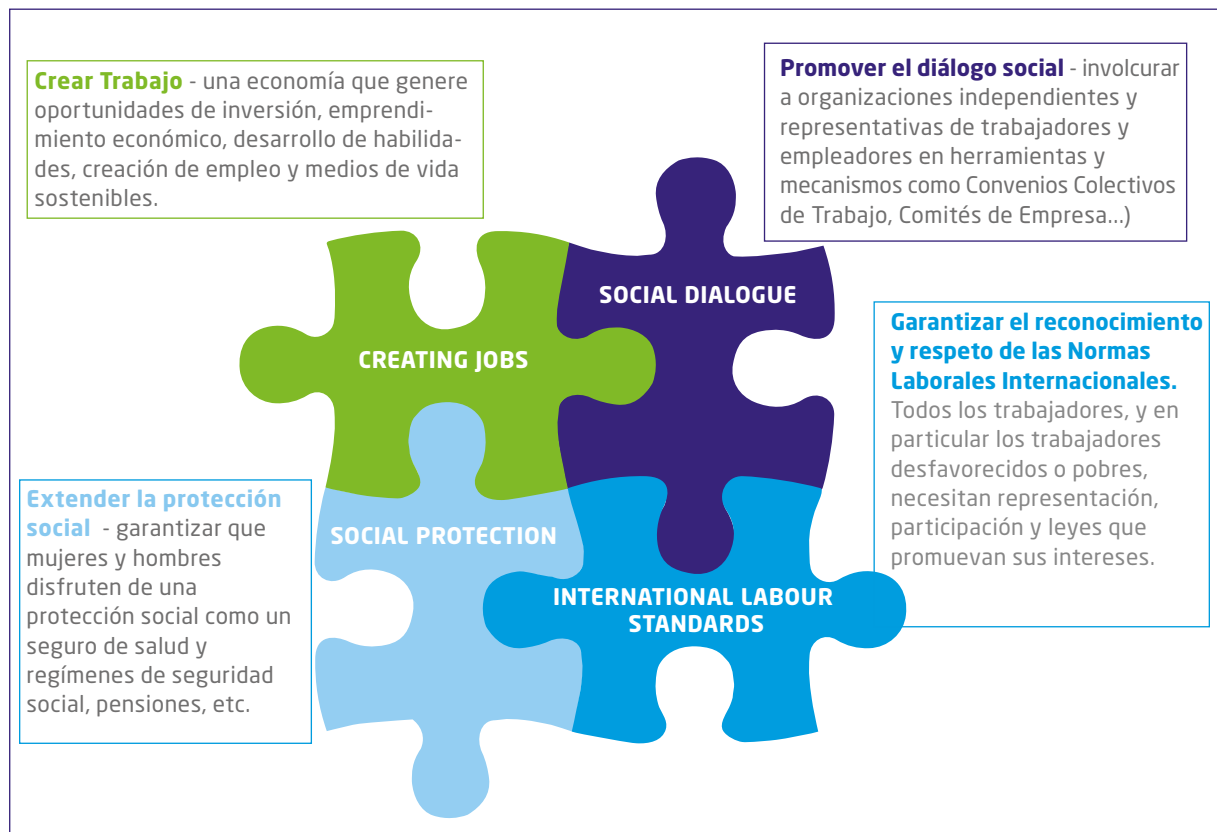
Por diálogo social entendemos consultas o negociaciones en todos los niveles, formales o informales, con dos o más actores. A menudo, nos enfocamos en estructuras tripartitas nacionales como el Consejo Económico Social de los Países Bajos. Pero en realidad, es importante cualquier consulta o negociación en cualquier nivel.

NIVELES DE DIÁLOGO SOCIAL	
Internacionales	OIT (como organización tripartita); Consultas tripartitas dentro de la OCDE; Acuerdos Marco Internacionales entre empresas multinacionales y Federaciones Sindicales Internacionales (GUF); Acuerdos internacionales como el Acuerdo de Bangladesh sobre Incendios y Seguridad de Edificios.
Regionales	Diálogo europeo (CESE); Diálogo en regiones económicas en otras partes del mundo, como la comunidad del África Oriental, Andean, ASEAN, SAARC, y otras.
Nacionales	Consulta nacional tripartita gobierno-gremios patronales-sindicatos; Consultas nacionales más amplias con otras organizaciones sociales (múltiples actores); Consultas nacionales bipartitas como la Fundación del Trabajo; Convenios RSEI.
Sectoriales	Consulta bipartita a nivel sectorial entre gremios industriales y sindicatos; Negociaciones colectivas sectoriales.
Empresariales	Negociaciones colectivas; Participación de los trabajadores; Comisión de seguridad y salud ocupacional; Consulta permanente.

EL DIÁLOGO SOCIAL REQUIERE DE COORDINACIÓN: EL PAPEL DE LOS GOBIERNOS

De acuerdo con los Principios Rectores de las Naciones Unidas para Empresas y Derechos Humanos, los gobiernos deben crear las condiciones para un diálogo social que funcione bien y establecer un clima que promueva el diálogo social. Los gobiernos deben garantizar una legislación adecuada, políticas y recursos -incluyendo la ratificación e implementación de los convenios 87, 98 (derecho a la sindicalización y negociación colectiva) y 144 (consulta tripartita) de la OIT-. También deben crear instituciones en las que el diálogo nacional (tripartito) pueda realizarse. Dichas instituciones no deberían ser dominadas por el propio gobierno, sino que deben dar espacio a aportes equivalentes de los diversos sectores.

La legislación y la normativa deben posibilitar negociaciones entre organizaciones de empleadores y sindicatos. En algunos países, existe una rígida legislación sobre la organización sindical que, en la práctica, limita el funcionamiento de los sindicatos (y a veces también a las organizaciones de empleadores). El gobierno debería además asegurar la disponibilidad de datos estadísticos fiables y un análisis económico y social. Todo ello es necesario para poder hacer propuestas adecuadas basadas en argumentos.



EJEMPLO DE UN DIÁLOGO SOCIAL EXITOSO

PERU

LA CREACIÓN DE UNA ASOCIACIÓN PARA EL TRABAJO



Foto: Maracuyó

En Perú, cuando Ollanta Humala había asumido la presidencia en 2011, parecía que había llegado el momento de menor conflicto y más diálogo social. Después de años de dictadura, ya no existía una cultura de consulta en Perú, y todo debía ser construido desde cero. Para la central sindical CGTP era motivo para dar un lugar destacado al tema 'diálogo social' en los proyectos con Mondiaal FNV.

La organización empresarial SNI y la central sindical CGTP intensificaron su contacto y llegaron a una conclusión: una consulta bipartita institucionalizada a nivel nacional podría mejorar la coordinación entre empleadores y trabajadores y fortalecer su posición común ante el gobierno peruano. Esto resultó en el establecimiento oficial de la Asociación para el Trabajo, en junio de 2018.

¿CUÁL FUE EL PAPEL DE MONDIAAL FNV?

- La FNV explicó varias veces a los sindicatos peruanos de qué manera el diálogo social está organizado en los Países Bajos, cómo funcionan el Consejo Económico Social y la Fundación del Trabajo, cómo se realiza la negociación colectiva y cómo se organiza la consulta en los distintos sectores;
- Una visita de trabajo conjunta por parte de la SNI y CGTP -en 2014- dio un gran impulso al proceso.

Los miembros de la delegación se llevaron muy bien y entendieron -entre otras cosas- la importancia de la consulta bipartita en el marco de la Fundación del Trabajo;

- Desde aquel momento, DECP, el programa de cooperación internacional de VNO-NCW, la organización de empleadores de los Países Bajos, también se involucró. Los primeros acuerdos de cooperación entre la SNI y CGTP fueron fijados en un acta denominada "Acuerdo de Amsterdam";
- A continuación, VNO-NCW, FNV y la Fundación del Trabajo fueron invitados a la 'semana de la industria' de la SNI en 2015. Fue la primera vez que los sindicatos participaron en el evento. Uno de los foros se dedicó a hablar sobre el diálogo social;
- En octubre de 2016, representantes de la SNI y CGTP hicieron una pasantía de tres semanas en la Fundación del Trabajo, organizada por Mondiaal FNV y DECP, en colaboración con la Fundación del Trabajo;
- La FNV y DECP brindaron asesoramiento continuo sobre la creación del instituto y sobre el diálogo social en un sentido más amplio. Por ejemplo, DECP impartió una capacitación sobre negociaciones, en la cual los sindicatos también participaron;
- Existe cooperación en diversos sectores, por ejemplo, en el sector de la exportación de frutas y verdura, construcción civil, industria alimentaria y telefonía.

2. ¿QUÉ RESULTADOS PRODUCE EL DIÁLOGO SOCIAL?¹

Se ha realizado mucha investigación sobre los efectos del diálogo social en la economía y la democracia. La OIT, la OCDE, el FMI y la investigación académica encuentran una relación entre el diálogo social, el aumento de la productividad y la reducción de la desigualdad.

- El diálogo previene conflictos y promueve la paz social. En 2015, el Premio Nobel por el Diálogo de Túnez fue un reconocimiento al diálogo social al servicio de la paz y la prevención de conflictos en un período de transición;
- El diálogo social legitima y resulta en la apropiación ciudadana de la política pública y promueve la democracia participativa basada en la rendición de cuentas, la transparencia y una visión conjunta;
- Mediante el diálogo social, es posible contribuir a la igualdad de género y luchar contra la discriminación;
- La consulta conduce a una mayor productividad y a la reducción de accidentes de trabajo;
- A través del diálogo social, es posible desarrollar estrategias para formalizar la economía informal

y promover el crecimiento económico 'inclusivo' con empleos de calidad;

- El diálogo social reduce la desigualdad.

"Interlocutores sociales fuertes y un buen diálogo social pueden jugar un papel importante en el proceso de desarrollo económico y social de un país, como lo demuestran los ejemplos en varios países. Un buen diálogo social significa menos huelgas, mejor protección de trabajadores, mayor satisfacción de los trabajadores, aumento del empleo y mayor productividad laboral. En muchas democracias occidentales, el diálogo social ha dado una importante contribución al crecimiento y a la prosperidad continua".

(Opciones para el diálogo social y la importancia de la confianza entre empleadores y trabajadores. Folleto del Programa de Cooperación de los Empleadores Holandeses, 2017).

¹Los beneficios del diálogo social a los que nos referimos son tomados del documento 'Context Analysis Social Dialogue', por Jan Dereymaeker para Mondiaal FNV. Véase también: Informe de la OIT 'Social Dialogue. Recurrent discussion under the ILO Declaration on Social Justice for a Fair Globalization: Report VI International Labour Conference, 102nd session, Geneva 2013'.



Foto: APVVU

EJEMPLO DE UN DIÁLOGO SOCIAL EXITOSO

UGANDA

SINDICATO DE LAS FLORES UHISPAWU: UN INTERLOCUTOR VÁLIDO



Foto: Compass Media

En Uganda, el 80% de los trabajadores del sector de las flores son mujeres. En su mayoría son jóvenes solteras con hijos, o mujeres mayores que apoyan a sus hijos y nietos. Su salario es muy inferior a un salario digno y, por lo tanto, es prácticamente imposible mantener una familia con el salario que ganan. Además, son malas sus condiciones laborales, reflejadas en jornadas extensas, salud y seguridad ocupacional precarias y restricciones a la libertad de asociación. A menudo, las trabajadoras del sector son víctimas de acoso sexual en el lugar de trabajo y reciben salarios más bajos que los hombres por un trabajo igual. El sindicato UHISPAWU tuvo que reorganizarse y fortalecer su capacidad para poder llevar a cabo negociaciones exitosas en un ambiente de diálogo social.

¿CUÁL FUE EL PAPEL DE MONDIAAL FNV?

- La relación de la FNV con UHISPAWU se originó en 2014, durante una misión de un ex presidente de la FNV apoyada por Mondiaal FNV. Algunas compañías holandesas de flores en Uganda habían pedido esta misión. El objetivo de la misión fue mediar entre las empresas y el sindicato, pero dio como resultado la renuncia del presidente y del vicepresidente de UHISPAWU, luego de una moción de censura;
- El nuevo directorio era joven y sin experiencia, pero estaba muy motivado. Para permitir que el nuevo directorio se desarrollara y para que se pudiera reconstruir el sindicato, Mondiaal FNV y el sindicato agrícola de la FNV apoyaron a UHISPAWU desde 2015;
- Además de brindar apoyo financiero para actividades de fortalecimiento de la capacidad, un dirigente del sindicato agrícola de la FNV brindó asesoramiento intensivo al directorio de UHISPAWU;
- En 2016, la negociación colectiva entre UHISPAWU y las empresas de flores se estancó totalmente. Después de una mediación por parte del dirigente de la FNV entre la Asociación de Empresas de Flores (UFEA) y UHISPAWU y una intensa capacitación del Secretario General y dos miembros activos de UHISPAWU en los Países Bajos, el sindicato logró reiniciar el diálogo con las empresas. Esto resultó en nuevos acuerdos sobre incrementos salariales y un acuerdo de reconocimiento mutuo entre UFEA y UHISPAWU.
- Para poner en marcha el diálogo, lo más importante era hacer un mapeo de los pasos a dar en las negociaciones e identificar los temas a debatir. Por medio de una capacitación de negociaciones aplicadas, el directorio de UHISPAWU aprendió a negociar de manera más estratégica y no dejarse llevar por las emociones. El resultado fue que las empresas consideraron a UHISPAWU como un interlocutor válido y tomaron el diálogo con más seriedad.

3. EL DIÁLOGO SOCIAL Y LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE

Para alcanzar los objetivos de desarrollo sostenible (ODS) en el año 2030, se requiere un esfuerzo conjunto de todos los actores sociales. Para el movimiento sindical y sus miembros, varios ODS son de interés, entre otros, el **objetivo 1** (no la pobreza), el **5** (igualdad de mujeres y hombres) y, principalmente, el **objetivo 8** (empleo decente y crecimiento económico). El **objetivo 17** (alianzas a favor de los objetivos) se centra específicamente en la cooperación necesaria entre gobiernos, empresas y sociedad civil. Una agenda exitosa para el desarrollo sostenible requiere de alianzas.

Existen tres principios fundamentales para la 'agenda para la eficacia del desarrollo' [2], que afirma que la apropiación democrática, la inclusión y la rendición de cuentas son cruciales para la efectividad de la cooperación al desarrollo. El diálogo social es esencial para dar vida a estos principios y ofrece un modelo para acercar al gobierno, a los empleadores y a los trabajadores (y a menudo también a otros actores de la sociedad civil). El diálogo social desempeña un papel en

diferentes áreas, desde impulsar el crecimiento económico y la redistribución, hasta aportar a la construcción de la paz y a la confianza en países de (post)conflicto.

EL PACTO GLOBAL: GRACIAS AL DIÁLOGO SOCIAL, TODOS SE BENEFICIAN DE LA GLOBALIZACIÓN

El Pacto Global es una colaboración global con el objetivo de responder a los retos y problemas del mercado laboral globalizado para que todos puedan beneficiarse a través de la promoción del diálogo social en todas sus formas.

En este momento, el gobierno holandés y la FNV firmaron el Pacto Global junto con aprox. 75 socios: 25 organizaciones de trabajadores y/o sindicatos, 25 empresas y/u organizaciones de empleadores y 25 gobiernos. También han firmado muchas organizaciones sindicales internacionales como la CSI (Confederación Sindical Internacional), CES (Confederación Europea de Sindicatos) y las GUF (sindicatos internacionales por sector). La OIT y la OCDE apoyan la iniciativa.

Objetivos de Desarrollo Sostenible



²La Agenda de Eficacia del Desarrollo se refiere al 'Acuerdo de Asociación de Busan' (2011); proporciona un marco para el diálogo continuo y esfuerzos para aumentar la eficacia de la agenda de desarrollo.

El Pacto Global trata de reunir a gobiernos, empresas, sindicatos y otras organizaciones a la luz de este objetivo.

El punto de partida es que un diálogo social eficaz puede contribuir al trabajo decente, a mejorar la calidad del empleo, a mejorar la productividad, la igualdad de condiciones entre empresas y, en definitiva, significa más prosperidad, igualdad y crecimiento inclusivo.

Se trata de una cooperación entre múltiples partes que se conecta con el **ODS 17** ("alianzas") de la agenda 2030 de las Naciones Unidas para el desarrollo sostenible. Es una expresión concreta de varios otros ODS, como, por ejemplo, el **objetivo 8** (Trabajo Decente y crecimiento inclusivo) y el **objetivo 10** (reducir la desigualdad).

"El buen funcionamiento de las relaciones industriales -donde se respeta la libertad de asociación y donde los sindicatos pueden negociar colectivamente- son clave para lograr salarios dignos justos y mejores condiciones laborales en nuestra cadena de suministro".

Karl-Johan Persson, Director Ejecutivo, H&M

Global Deal: Thematic Brief Achieving Decent Work and Inclusive Growth: THE BUSINESS CASE FOR SOCIAL DIALOGUE



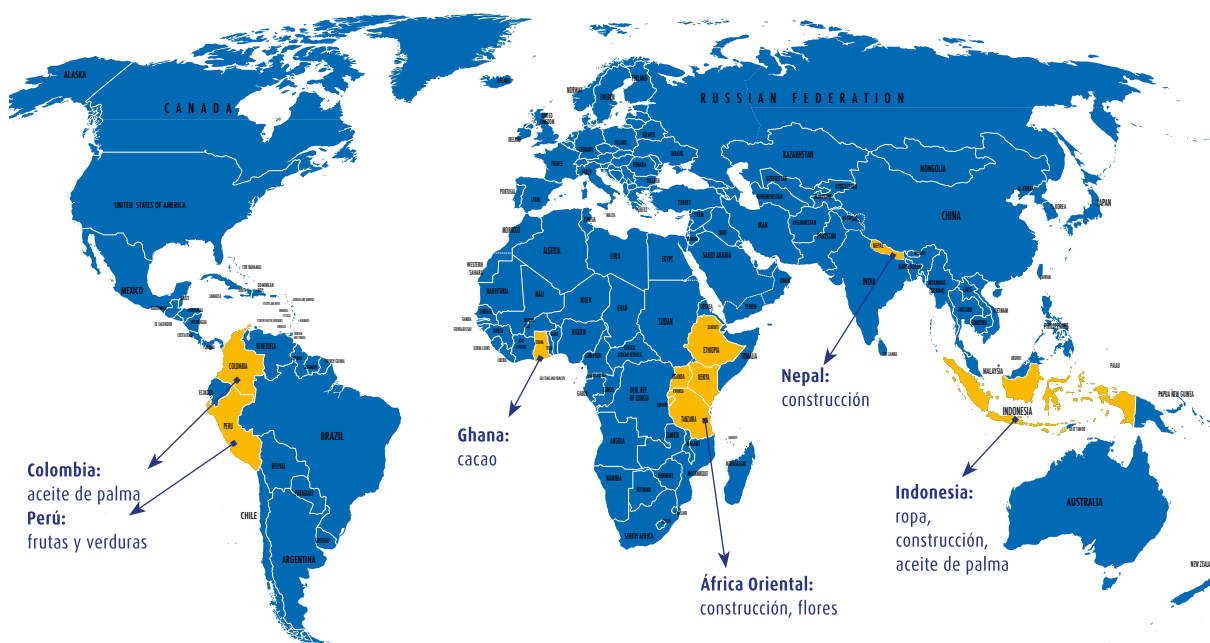
Animación: Cooler Media

4. ¿QUÉ HACE MONDIAAL FNV?

Promover el diálogo social es el tema central del programa de Mondiaal FNV para el período 2017-2020. La otra prioridad es mejorar las condiciones de trabajo en sectores de alto riesgo, tales como ropa, aceite de palma, desguace de buques, cacao y verduras, frutas y flores.

En estas cadenas, promover el diálogo social también es una estrategia importante. Tenemos programas de diálogo social en los siguientes países: Colombia, Perú, Nepal, Indonesia, Ghana y África Oriental.

EN LOS SIGUIENTES PAÍSES (EN COLOR AMARILLO) TENEMOS PROGRAMAS DE DIÁLOGO SOCIAL. TAMBIÉN EN LAS CADENAS, NOS CENTRAMOS EN EL FORTALECIMIENTO DEL DIÁLOGO SOCIAL.



Las características de los proyectos pueden variar de un país a otro. Por ejemplo, en la Comunidad de África Oriental, trabajamos a nivel regional con el objetivo de apoyar la Federación Sindical Regional en su diálogo con el gobierno regional y las organizaciones regionales de empleadores. Juntos abogan, por ejemplo, para mejorar la normativa para trabajadores migrantes en la zona económica. En 2011, las centrales sindicales de Indonesia celebraron un buen acuerdo con el gobierno sobre seguridad social para todos los indonesios. Este proceso recibió apoyo financiero de Mondiaal FNV. Lamentablemente, la atmósfera para el diálogo se vio deteriorada en los últimos años.

Los sindicatos colombianos participan activamente en el diálogo en el marco del proceso de paz. También forman parte en una mesa de trabajo con el sector minero energético sobre la transición energética y el desarrollo de las antiguas zonas de conflicto. Este programa también recibe apoyo de Mondiaal FNV. También pidieron que la FNV aporte información sobre

la transición energética, por ejemplo, la política que se implementó después del cierre de las minas en la provincia de Limburgo.

Las actividades de Mondiaal FNV son muy variadas. En principio, los sindicatos locales (o los sindicatos internacionales) con los que se trabaja, llevan a cabo sus propias actividades sobre la base de sus propias prioridades. Si resulta que la experiencia de FNV es útil, o la experiencia conjunta de FNV y DECP, también contribuimos con la transferencia de conocimientos y el intercambio de experiencias.

Las actividades con nuestros socios pueden dividirse en cuatro categorías, a saber: fortalecimiento de la capacidad, investigación y conocimientos, construir alianzas, incidencia e influencia. El programa presta especial atención a la situación de la mujer, a los trabajadores informales y a los grupos vulnerables en el mercado laboral.

FORTALECIMIENTO DE LA CAPACIDAD

Los trabajadores tienen una posición más fuerte en las negociaciones si los sindicatos son representativos y si tienen la capacidad adecuada para negociar y dialogar. Muchos de los proyectos contienen elementos centrados en campañas de organización y fortalecimiento sindical en general. Cuando los sindicatos todavía son jóvenes, el foco está en la capacitación e información básicas y, si fuera necesario, en la protección.

INCIDENCIA E INFLUENCIA

Si los sindicatos experimentan muchos obstáculos debido a las violaciones de los derechos sindicales, o si no son invitados a la mesa de negociación, Mondiaal FNV los ayuda ejerciendo presión sobre el gobierno o las empresas en la cadena de suministro. O apoya a los socios en sus actividades de incidencia.

INVESTIGACIÓN Y CONOCIMIENTOS

Aunque determinado sindicato sea fuerte, esto no quiere decir automáticamente que también sea capaz de funcionar bien en los procesos de diálogo y negociación. Por lo tanto, tratamos de ayudar a los sindicatos a presentar propuestas de alta calidad, sobre la base de información proveniente de fuente fidedigna. Para ayudarlos en esto, puede ser útil realizar investigaciones o proporcionar capacitaciones. También nos ocupamos de habilidades de negociación, prevención de conflictos y comparación de estrategias. Nos abocamos, además, a la transferencia de conocimientos entre países.

CONSTRUIR ALIANZAS

En los países donde operamos, nuestros socios pueden ampliar su base de apoyo y aumentar su influencia

construyendo alianzas con, por ejemplo, organizaciones de la sociedad civil.

Mondiaal FNV colabora con DECP, el programa de cooperación internacional de VNO-NCW, la organización de empleadores de los Países Bajos. Por ejemplo, organizamos juntos distintas misiones, visitas a los Países Bajos o pasantías. También intentamos cultivar confianza en los países donde existe una cultura de desconfianza. Esto lo hacemos sólo si somos invitados. Hemos notado que tenemos resultados positivos si Mondiaal FNV trabaja con los sindicatos y DECP con las organizaciones de empleadores y, además, si trabajamos juntos para promover una cultura y una práctica de diálogo social.

También trabajamos junto con otras organizaciones, como, por ejemplo, nuestras organizaciones hermanas escandinavas, CNV Internationaal y la Fundación Fair Wear en la "Alianza Estratégica para la Transformación de la Cadena de Suministro de Ropa". Además, la FNV participa activamente en algunos convenios de RSEI donde cooperamos con empresas, gremios sectoriales y ONG.

GÉNERO Y ECONOMÍA INFORMAL

El tema del género es una importante prioridad en el programa de diálogo social: ¿Cómo se defienden los intereses de las trabajadoras en el diálogo o en la negociación? ¿Tienen en cuenta los análisis y propuestas los intereses de la mujer? ¿Las mujeres están involucradas en esto?

Además, se examina cómo los trabajadores sin contrato fijo y los trabajadores de la economía informal pueden ser representados en el diálogo.



Animación: Cooler Media

5. ¿QUÉ PUEDE HACER USTED?

GOBIERNO HOLANDÉS

El gobierno holandés puede contribuir de distintas maneras a la promoción del diálogo social:

- Alentar a las empresas holandesas a involucrar a los sindicatos locales en sus políticas de debida responsabilidad para sus cadenas de suministro;
- Durante las misiones comerciales, centrarse en el diálogo social e involucrar a los sindicatos en el programa;
- Organizar eventos sobre diálogo social en las Embajadas e intercambiar ejemplos positivos;
- Invitar de manera explícita a las diversas partes relevantes y, en cualquiera de los casos, a los sindicatos;
- Visitar fábricas y talleres en el país y adquirir conocimientos acerca de las prácticas locales de diálogo social;
- Defender los derechos fundamentales: expresar preocupación si el diálogo social está bajo presión y si la organización sindical (y, a veces, la organización de empleadores) está en riesgo;
- Discutir sobre el espacio para el diálogo social con los contactos políticos;
- Alentar a los gobiernos a ratificar las normas fundamentales de la OIT. Especialmente, los convenios de la OIT respecto al derecho a la organización y a la negociación colectiva (convenios 87 y 98) y el convenio sobre las consultas tripartitas (convenio 144 de la OIT);
- Mencionar ejemplos positivos de diálogo social en reuniones con gobiernos y empresas;
- Fijar las normas fundamentales del trabajo y el diálogo social en las negociaciones sobre acuerdos comerciales.

ORGANIZACIONES DE CERTIFICACIÓN

- Involucrar a los sindicatos en los procesos de verificación;
- Hacer preguntas específicas sobre el diálogo: ¿Consulta la compañía regularmente con los sindicatos? ¿Y no sólo en el momento de firmar el convenio colectivo de trabajo? ¿Se ponen de acuerdo sobre temas concretos? ¿Se cumplen dichos acuerdos?
- Asegurarse de que el diálogo social sea parte de la implementación de mejoras. Es decir: el empleador y los trabajadores definen de común acuerdo las prioridades y un plan conjunto de acción;
- Comunicar buenos ejemplos a las empresas y verificar y subrayar que es fundamental tener consultas regulares con los sindicatos;
- Pedir consejos a sindicatos nacionales o internacionales si es que no existe un sindicato local;
- Pedir consejos a Mondiaal FNV.
- Pedir consejos a DECP www.decp.nl.

MÁS INFORMACIÓN

Mondiaal FNV trabaja junto con socios en distintos países (véase el resumen de países en la página 8). Usted puede pedir más información a Mondiaal FNV mondiaal@fnv.nl o consultar en www.mondiaalfnv.nl
Coordinación del programa de Diálogo Social
Astrid Kaag astrid.kaag@fnv.nl



Foto: Mondiaal FNV

EJEMPLO DE UN DIÁLOGO SOCIAL EXITOSO INDIA

INDIA

IMPLEMENTACIÓN DE LEYES DE SEGURIDAD SOCIAL PARA TRABAJADORES INFORMALES



Las obreras agrícolas de India recibieron un seguro de enfermedad.

Foto: APVVU

Desde 2008, existe legislación especial en India sobre seguridad social para trabajadores informales. Sin embargo, la implementación de la ley deja mucho que desear. Por ejemplo, la mayoría de los trabajadores informales no tiene acceso a una pensión digna y si las personas no son capaces de trabajar, por los motivos que fuere, no existe una red de contención social.

Nuestros socios, reunidos en la plataforma Alianza Nacional para la Seguridad Social (NASS) realizan actividades de incidencia y campaña para lograr que se aplique la ley. También animan a los empleadores a crear estructuras tripartitas de seguridad social. Prestan especial atención a disposiciones de pensión para trabajadores informales y planes de empleo para trabajadores temporales que están desempleados parte del año.

Esto ha llevado a resultados concretos:

A nivel nacional, los miembros de la plataforma NASS presentaron conjuntamente enmiendas para mejorar la implementación de la ley de seguridad social.

A nivel federal, el sistema ya ha sido mejorado en distintos estados. En el Estado de Andhra Pradesh, los trabajadores informales están representados ahora en el directorio de la Junta de Bienestar y en Bihar y Gujarat y se han desarrollado estructuras de seguridad social. En Tamil Nadu, el aporte al diálogo social tripartito se basa en una consulta entre todos los miembros del socio SAVE. En una semana, 25.000 miembros se conectaban a través de su celular y, en un mes, todos los 70.000 miembros habían sido consultados.

¿CUÁL FUE EL PAPEL DE MONDIAAL FNV?

- Desde 2014, Mondiaal FNV apoya un programa en India en el campo de la seguridad social para trabajadores informales. NASS funciona como plataforma en nombre de las organizaciones;
- La FNV ha dado apoyo financiero a NASS;
- Ha habido visitas entre los socios de India y Bangladesh para intercambiar experiencias con el diálogo social.

