

DIÁLOGO SOCIAL: MECANISMO DE NEGOCIACIÓN Y CONCERTACIÓN DE SOLUCIONES

J. Fernando FRANCO G. S.*

Resumen: El diálogo social ha estado presente en la historia laboral del país y es importante proceder a su institucionalización como ha ocurrido en otros países. El diálogo social en México se despliega a través de una Mesa Central de Decisiones, integrada por representantes de los sectores productivos, que preparó un documento con propuestas de reforma laboral que ha sido entregado a las comisiones del Trabajo y Previsión Social de ambas cámaras del Congreso de la Unión. El trabajo concluye con la afirmación de una convicción: el diálogo social en México, cualesquiera que sean las fórmulas o instancias que se establezcan para llevarlo a cabo, solamente logrará los efectos positivos deseados si se encamina de manera decidida a buscar la justicia social.

I. PLANTEAMIENTO METODOLÓGICO

El presente trabajo tiene por objeto establecer ciertas líneas de reflexión sobre lo que hoy se ha venido consolidando en diversas regiones del mundo como un mecanismo alternativo y eficaz para diagnosticar, analizar, procesar y, en muchos casos, resolver problemas que de otra manera permanecerían, en el mejor de los casos, en estado de hibernación. Este mecanismo tiene como uno de sus presupuestos fundamentales el de la participación de los sectores más importantes en foros formales o informales, mismos que mediante el diálogo y la negociación logran concertar acuerdos o entendimientos que permiten darle viabilidad a soluciones que de otra manera podrían quedar obstaculizadas por alguno de esos sectores, al sentirse excluidos o no tomados en cuenta en su diseño.¹

* Coordinador del Centro de Derecho Público del ITAM.

¹ La OIT reconoce que el diálogo social “comprende todo tipo de negociaciones y consultas —e incluso el mero intercambio de información— entre representantes de los gobier-



Los mecanismos de diálogo social existentes nos presentan un verdadero caleidoscopio, por el cual, según el ángulo con que se analiza una instancia concreta, nos proyecta claro-oscuros, colores más o menos intensos, e incluso contrastes aparentemente inimaginables. No obstante, se pueden extraer ciertos elementos comunes que son los que permiten analizar la mayor o menor consistencia de cada uno de ellos. Trataremos de enunciar algunos de esos elementos en el cuerpo del presente trabajo.

Es menester también señalar que el desarrollo del trabajo abordará, de manera especial, la experiencia mexicana y la evolución reciente de los mecanismos de diálogo social.

Para terminar con esta muy breve presentación metodológica, debe precisarse que el título que se ha escogido para el presente trabajo parte de la convicción de que el diálogo social, si bien se basa ineludiblemente, como su nombre lo indica, en el diálogo y la negociación, debe conllevar como finalidad primordial la búsqueda de la “concertación”, entendiéndola a ésta como el acuerdo o concurso de varias voluntades en un punto o solución determinados.² Es decir, no basta con la simple voluntad de negociar para que exista un verdadero diálogo social; para ello es necesario que la voluntad se extienda firmemente al ámbito de la concertación.

II. DIÁLOGO SOCIAL

El concepto de *diálogo social* en sentido *lato* nos puede remontar a periodos históricos y latitudes lejanas; en este contexto podríamos inscribir los grandes sucesos que han permitido acuerdos fundamentales entre individuos o grupos. Sin embargo, mal haríamos si perdiéramos el enfoque de lo importante en aras de una explicación histórica que, resultando ilustrativa, nos pondría en un predicamento. Por lo tanto, en nuestro concepto, de manera preliminar

nos, los empleadores y los trabajadores sobre temas de interés común relativos a las políticas económicas y sociales”, aunque la definición y concepto de diálogo social no tienen una formulación definitiva o universalmente aceptada. Véase *¿Qué es el diálogo social?*, Departamento de Diálogo Social, Legislación y Administración del Trabajo, Dialogue, OIT, visible en: www.oit.org/public/spanish/dialogue/ifpdial/sd/index.htm.

² A pesar de que el concepto “negociación” implica hablar para resolver un asunto, “concertar” gramaticalmente significa en una de sus acepciones: “colocar o relacionar cosas de modo que cooperen todas convenientemente a un resultado o al buen efecto del conjunto”, que es lo que debe buscar el diálogo social. Véase Moliner, María, *Diccionario del Uso del Español*, Madrid, Gredos, 1994, p. 707.

apuntamos que *diálogo social* lo entenderemos, para nuestro propósito académico inmediato, como las instancias permanentes paralelas a las estructuras tradicionales, nacionales o internacionales, que permiten la participación representativa de los diversos sectores (políticos, económicos, sociales y académicos) y el gobierno o el nivel institucional correspondiente, en la búsqueda de soluciones a los conflictos o a los problemas de carácter económico-sociales.³

Debemos resaltar que utilizamos el concepto *instancia* en su sentido gramatical de *nivel o grado de la administración pública o de cualquier “institución” política o social*,⁴ otro de los elementos de este intento de definición que nos atrevemos a proponer es el de *participación representativa*, dado que consideramos que en la medida en que se busca efectividad en la instancia de *diálogo social*, como veremos más adelante, se requiere de la participación representativa más amplia posible.

En este sentido cabe recordar que es en la negociación laboral en la que encontramos el antecedente quizá más inmediato de la figura de *diálogo social*, si bien esta última en su connotación más moderna rebasa, en varios sentidos, el marco específico y restringido de aquella.

Tratemos de fundar tal aseveración. Ante los cambios en la correlación de fuerzas económicas y sociales en el mundo, la negociación colectiva del trabajo cobra una importancia creciente a partir de las primeras décadas del siglo XX; acompañado este fenómeno, después de las grandes guerras (aunque podemos afirmar que en México se presenta con la Constitución de 1917), de la consolidación del llamado *Estado social*, el cual tutela más allá de los derechos tradicionales también los llamados “derechos sociales”.

Es bien conocida la evolución del derecho protector del trabajador; en esencia, la constante en las relaciones laborales fue durante muchas décadas, a partir de la segunda mitad del siglo XIX, la tensión y el conflicto. La negocia-

³ En este sentido podríamos coincidir con el distinguido profesor Manuel Aragón que es con la llegada del llamado *Estado social* que podemos ubicar el concepto *diálogo social* que estudiamos; de igual manera, como lo señala Federico Durán López, esta ubicación conceptual nos permite rebasar los tradicionales mecanismos de negociación laboral (que podrían considerarse antecedente inmediato del *diálogo social*) a pesar de ser, en algún sentido, también instancias de diálogo. Véase Aragón, Manuel, “El marco económico y social en el constitucionalismo democrático”, en Durán López, José Luis (coord.), *El diálogo social y su institucionalización en España e Iberoamérica*, CES, 1998, pp. 25 y ss.; y Durán López, Federico, “La participación en las relaciones laborales y en el gobierno de la economía: el Consejo Económico y Social de España”, en *El diálogo social...*, *cit.*, en esta nota, p. 73.

⁴ *Diccionario de la Lengua Española*, 22a. ed., Madrid, Real Academia Española, Espasa-Calpe, 2001.

ción colectiva sería una de las fórmulas efectivas para buscar un equilibrio entre los factores de la producción. Pero para que esta fórmula surtiera sus efectos positivos debía estar basada, entre otros elementos, en una representación legítima y real. En este sentido, negociación laboral y diálogo social comparan créditos.

Desde este ángulo, México es pionero y país rico en experiencias. La Constitución de 1917 ubicó a nuestro país como el primero que reconocía constitucionalmente los derechos sociales (aun antes del Tratado de Versalles y de la Constitución alemana de Weimar).⁵ En su articulado, el texto fundamental de 1917 habría de cambiar las concepciones liberales del siglo XIX para introducir al máximo nivel normativo preceptos protectores de clase: en principio, en favor de la campesina y la trabajadora. Visto con los parámetros de entonces, la visión del Constituyente era, parcialmente, la del diálogo y la negociación como formas de dirimir las diferencias en las relaciones entre capital y trabajo.⁶ De ahí que hubiese optado por una fórmula tan lejana a nuestras realidades jurídicas de ese tiempo como es la de juntas de Conciliación y Arbitraje;⁷ pero que privilegiaba la conciliación para resolver los conflictos de trabajo.

Toda la experiencia de la segunda mitad del siglo XIX y principios del siglo XX germinaría en la idea incipiente de la creación de instancias institucionales para abordar, analizar, debatir y proponer soluciones conjuntas o, al menos, aceptar vías de solución a los problemas socioeconómicos. De ahí que en la Constitución de Weimar de 1919 se introduzca la figura del Consejo Económico del Reich para la salvaguardia de los derechos sociales y económicos en el campo económico y colaborar a la ejecución de las leyes de socialización, y disponía que tal Consejo estará constituido de tal modo que se hallen representados en él “todos los grupos profesionales importantes de acuerdo con su peso económico y social...”.⁸ A partir de esa decisión, inicialmente países co-

⁵ Primera Constitución que incluyó un consejo económico en su articulado: el Consejo Económico del Reich.

⁶ Usamos este concepto en su connotación original, entendiendo que el mismo agrupa al real capital, es decir inversionistas o capitalistas y administradores como verdaderos representantes de los intereses de aquéllos.

⁷ Se encuentra documentado que el esquema que se adoptó en 1917 se inspiró en la legislación del trabajo de Yucatán, particularmente en la Ley del Trabajo del 14 de mayo de 1915, la cual a su vez se fundó en la legislación de Nueva Zelanda. Véase Rocha Bandala, Juan Francisco y Franco G. S., Fernando, *La competencia en materia laboral*, México, Cárdenas Editor, 1976, p. 27.

⁸ Rodríguez-Piñero y Bravo-Ferrer, Miguel, “La institucionalización de la representación de intereses: los consejos económicos y sociales”, *El diálogo social...*, cit., nota 3, p. 82.

mo Francia y Luxemburgo (a finales de los años treinta del siglo pasado) seguirían ese modelo con la denominación de *Consejo Económico y Social*; posteriormente otros países europeos como Holanda, Italia, Portugal y España, e inclusive los organismos internacionales como la Organización de las Naciones Unidas, la Organización de Estados Americanos y la Unión Europea, entre otros.

Lo cierto es que hoy en prácticamente todas las latitudes del globo terráqueo encontramos consejos que con diferentes matices buscan, en esencia, la misma finalidad:⁹ la conciliación de intereses y concertación de soluciones por la vía de la negociación y el diálogo en instancias plurales institucionales. Sin embargo, el tema de los consejos nos enfrenta a varios problemas que no tienen una solución homogénea, como son, entre los que consideramos más importantes, los que tienen que ver con su integración representativa, las facultades jurídicamente vinculantes o no vinculantes, y la participación gubernamental.

El primer concepto implica, a su vez, dos aspectos que algunos estudiosos del tema tratan por separado, como son la institucionalización y la representación.¹⁰ Sin embargo, atendiendo a nuestro concepto de *diálogo social*, esos dos conceptos se vuelven simbióticos. Dicho de otra manera, si convenimos en que, para efectos de este trabajo, *diálogo social* son *las instancias paralelas a las estructuras tradicionales, nacionales o internacionales, que permiten la participación de los diversos sectores (político, económico, social y académico) y el gobierno o el nivel institucional correspondiente, en la búsqueda de soluciones a los conflictos o a los problemas de carácter económico-social*, entonces la representación, para que podamos ubicarla en lo que hemos definido como *diálogo social* (y de esta manera diferenciarlo frente a muchas otras figuras como son los *pactos, alianzas, foros, e inclusive negociación propiamente laboral*,¹¹ entre otros), tiene que estar institucionalizada; lo cual necesari-

⁹ A manera de ejemplo podemos citar: la Unión de Consejos Económico Sociales y Similares de África; Conferencia Político-Consultiva del Pueblo Chino; Foro Consultivo Económico y Social de Mercosur; Consejo de Economía Nacional de Venezuela, etcétera.

¹⁰ Véase Rodríguez-Piñero y Bravo Ferrer, Miguel, *op. cit.*, nota 8, pp. 79 y 80; García Ruíz, J. Luis, “La representación de intereses en las democracias avanzadas: experiencias de la Unión Europea y sus Estados miembros”, *El diálogo social...*, *cit.*, nota 3, pp. 37 y ss.

¹¹ Para la Organización Internacional del Trabajo el diálogo social debe ser tripartita y debe tener como objetivo primordial “promover oportunidades para que las mujeres y los hombres obtengan un trabajo decente y productivo, en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana”. Véase “Diálogo social”, Departamento de Diálogo Social, Legislación y Administración del Trabajo, Dialogue, OIT, visible en: www.oit.org/public/spanish/dialogue/ijpdial/sd/index.htm.

riamente significa que debe hacerse la definición previa de quién participa, en principio, en el diálogo. Definición que conlleva un altísimo grado de dificultad por la pluralidad que hoy viven todas las naciones-Estado del mundo. Por ello, éste es un elemento fundamental de la ecuación *diálogo social*. Una instancia de este tipo que no refleja razonablemente la representatividad mínima necesaria está destinada, tarde o temprano, al fracaso.

En segundo lugar, hemos dicho que otro de los elementos torales del *diálogo social* son las facultades jurídicamente vinculantes o no vinculantes que se le otorgan a la instancia. De nueva cuenta abordamos en este tema dos cuestiones por también considerarlas inseparables en nuestra visión: una, la de las facultades; y otra, la del carácter jurídico que pueden tener dichas facultades frente a las estructuras formales, en el sentido de si deben ser “resoluciones” que deban ser acatadas necesariamente (vinculantes) o si solamente son recomendaciones que por lo mismo no resultan obligatorias (no vinculantes). Respecto de la primera cuestión sólo mencionaremos que generalmente se establecen las facultades en función del tipo de sanción que lleva su ejercicio y que pueden abarcar aspectos: *a*) legislativos (opiniones preceptivas sobre iniciativas o proyectos de esta naturaleza que tienen que ver con temas económicos, sociales, laborales), y *b*) administrativos, cuando se trata de instrumentos normativos de esa naturaleza o de políticas públicas en dicho ámbito material.

En el otro tema, igual de importante, relativo a cuál es el alcance jurídico de las “recomendaciones” o “resoluciones” que se adoptan en las instancias de *diálogo social*, podemos decir que, hasta donde tenemos conocimiento, en la mayoría de los sistemas los consejos son de tipo consultivo, preceptivo o propositivo, no decisorios. Pero no podemos perder de vista que si razonablemente se cumple con el primer elemento analizado, es decir, el relativo a la representatividad mínima, aun cuando las decisiones de la instancia de diálogo no sean formalmente vinculativas, la fuerza de una recomendación concertada por los sectores más representativos tiene una carga de vinculación extremadamente fuerte para las estructuras de decisión, independientemente de su naturaleza. La resistencia a tomarlas en cuenta sin duda significará un costo político demasiado alto para quien se opusiera a ellas, sin razones suficientemente de peso para poder contrarrestar la fuerza del consenso.

Finalmente tratamos, sin desconocer que existen otros elementos que dejamos sin abordar por considerarlos menos relevantes, el tema de la participación del gobierno en las instancias de *diálogo social*. De nueva cuenta nos enfrentamos a otro problema, no menor, de naturaleza conceptual. Muchos de los estudiosos hablan de la participación del Estado en lugar de la del gobierno,

y me parece que en ciertos casos con razón. Explico el por qué de mi aseveración: cuando nos referimos a la definición del tipo de instancia de *diálogo social* que se adopta, no hay duda de que debemos hablar de la participación del Estado en los casos en que existe una definición constitucional y legal sobre el tipo, facultades y naturaleza de la instancia; pero a partir de ese momento el asunto se desplaza a nivel del gobierno. ¿Participa éste?, ¿con qué carácter participa?, ¿hasta donde queda vinculado frente a las decisiones del órgano de *diálogo social*?, serían algunas de las interrogantes. Según las respuestas tanto a la definición inicial, fundacional, de Estado, en cuanto a la adopción formal de la instancia de diálogo, como después al rol que jugaría el gobierno dentro de dicha instancia, estaríamos en posibilidad de definir la naturaleza jurídica de la misma.

Este es uno de los debates más interesantes en cuanto a las instancias de *diálogo social*: la participación de la administración (en nuestro caso el Ejecutivo) y del Legislativo debe ser con el carácter de “rectores” o simplemente de coordinadores coadyuvantes activos y necesarios, pero de ninguna manera de controladores del proceso. Dicho de otra manera más directa: ¿debe el gobierno tener el control y manejo de la instancia de diálogo o no? La que parece ser la posición que tiende de manera general a estandarizarse es en el sentido de que se requiere la participación del gobierno para la eficacia de este tipo de órganos dialogantes, pero sin que se convierta en el que marque la temática, las pautas a seguir, ni mucho menos oriente las posiciones al seno del mismo. En lo personal estimo que este tipo de aspectos no tienen soluciones generales ni uniformes que se puedan transferir mecánicamente de un país a otro; son cuestiones y fórmulas que deben resolverse, si bien tomando en cuenta las experiencias comparadas de otras naciones u organismos internacionales, a la luz de las propias realidades.

Más adelante reseñamos tres instancias de *diálogo social* que existen en México: dos actuantes, que son la Mesa Central de Decisión (creada para la reforma laboral) y el Consejo para el Diálogo con los Sectores Productivos, y otra en ciernes, que es la iniciativa ya aprobada en el Senado de la República para crear el Consejo Económico y Social en nuestro país.

III. LA EXPERIENCIA MEXICANA

Comentamos antes que México es pionero y rico en experiencias de carácter laboral. A partir de nuestra Constitución de 1917, indiscutiblemente de na-

turalidad social, se fue construyendo un complicadísimo entramado estructural, funcional y político con las organizaciones intermedias, particularmente sindicales. Haciendo de lado consideraciones críticas, objetivas o subjetivas,¹² lo cierto es que pronto, durante y después del movimiento revolucionario inició una relación cíclica y errática de acercamiento-distanciamiento, tensión-distensión, entre las organizaciones obreras y el gobierno. Sin embargo, la constante fue (probablemente continúa siendo) el entendimiento bajo fórmulas políticas y económicas con rasgos, todas, de *diálogo social*. En este sentido, encontramos, como ejemplos, las experiencias nacionales que a continuación se narran.

El salto de las agrupaciones mutualistas y cooperativistas mexicanas del siglo XIX fue en condiciones difíciles, y su conversión en “organizaciones sindicales” entre el final de ese siglo y principios del siglo XX se da en un entorno totalmente adverso. Las corrientes económicas y filosófico-sociales llegan a México y en poco tiempo permean en sectores marginales de la sociedad que poco a poco se van radicalizando, pero que no tienen la fuerza para vencer el aparato del régimen porfirista. La llegada del movimiento revolucionario abrirá un espacio no diseñado originalmente para las clases obreras; mas la propia dinámica de los acontecimientos hacen necesaria la incorporación formal de ese sector hasta entonces altamente desarticulado e influido por un abanico de ideologías que abarcaban desde el anarquismo hasta el socialismo utópico. La intención de Madero al formar el Departamento del Trabajo (diciembre de 1911) fue una muestra de que ya se contemplaba un tratamiento formal y una relación institucional con el sector obrero, que iniciaba con dificultades su articulación bajo organizaciones sindicales con la pretensión de ser cada día más sólidas.

Probablemente un acontecimiento determinante que marcaría la evolución en México de la relación de los sectores obreros con las estructuras del poder y, después, con los gobiernos, sería el famoso pacto de Álvaro Obregón con la Casa del Obrero Mundial en 1914,¹³ después de la violenta y sangrienta repre-

¹² En esta relación muchos distinguidos tratadistas (entre ellos mi muy estimado doctor Néstor de Buen) fincan el origen de lo que llaman el “corporativismo mexicano”, al cual le achacan todos los males y ningún bien. Posición que tiene una parte de razón pero que a pesar de que hoy se ha fortalecido por el cambio de correlación de fuerzas políticas, resulta muy discutible negarle cualquier contribución positiva, pues sin duda las ha tenido y trascendentes para el país.

¹³ La Casa del Obrero Mundial se crea en julio de 1912 como una incipiente forma de agrupación del movimiento obrero y sindical. Madero llega a la convicción de que debe desaparecer

sión de Huerta y su régimen espurio en contra de la Casa y de los principales líderes en ella agrupados. Paradójicamente, el “pacto” terminaría dos años después de manera abrupta y con un duro enfrentamiento entre las partes. Sin embargo, el pacto sería la semilla que germinaría en una relación casi indisoluble, si bien intermitentemente conflictiva, entre el “poder” y los sindicatos y sus organizaciones gremiales.

No es el caso detenernos más en la evolución del movimiento obrero mexicano; lo cierto es que posteriormente, en 1917, nacería el Partido Socialista Obrero, que apoyaría políticamente a Carranza (y a Obregón); en 1918 se concretaría la primer gran central organizada de manera consistente en el país: la Confederación Regional Obrera Mexicana, fuertemente apoyada por las estructuras del poder gubernamental.¹⁴ Su primer secretario general fue Luis N. Morones, quien formaría el Partido Laborista Mexicano (1919) para apoyar la candidatura de Obregón, por lo que no extrañó a nadie que poco después fuese nombrado secretario de Industria, Comercio y Trabajo durante la presidencia de Obregón (1920-1924).

Dentro de un mundo sumamente dinámico y conflictivo del trabajo en nuestro país, hay dos acontecimientos más que son de necesario comentario. El primero, la formación en 1929 del Partido Nacional Revolucionario (que se transformaría en el Partido Revolucionario Institucional),¹⁵ con lo que desapareció el Partido Laborista Mexicano y se inició la formación de un sector obrero al seno del naciente partido; el segundo, la fundación en 1936 de la

e intenta crear un a organización diferente, más afín a su visión moderada, con la Gran Liga Obrera (1913), auspiciada desde el Departamento del Trabajo. Con el asesinato de Madero, Victoriano Huerta reprime ferozmente a los líderes y cierra la Casa del Obrero Mundial; la cual reabriría con la caída de Huerta y el triunfo del movimiento “constitucionalista” encabezado por Carranza y Obregón, entre otros. Con el Pacto, la Casa del Obrero Mundial se comprometió a aportar los famosos “batallones rojos”. El acercamiento obedecía más a razones políticas que militares; Carranza y sobre todo Obregón sabían que los trabajadores no podían aportar grandes contingentes a la lucha armada, pero sí eran indispensables en el proyecto político al que ya aspiraban.

¹⁴ Esto está documentado. Véase López Aparicio, Alfonso, *El movimiento obrero en México*, Jus, 1958; Reyna, José Luis y Miquet Fleury, Marcelo, “Las organizaciones obreras en México”, *Tres estudios del movimiento obrero en México*, Colegio de México, 1976.

¹⁵ El Partido Nacional Revolucionario se transformó en 1938 en Partido de la Revolución Mexicana (PRM), en el cual se estableció formalmente una estructura compuesta por cuatro grandes sectores: agrario, obrero, popular y militar; y finalmente, en 1946, el PRM se transformó en Partido Revolucionario Institucional, conservándose en su estructura los tres primeros sectores y desapareciendo el sector militar.

Confederación de Trabajadores de México (CTM), que se desarrollaría para ser, hasta la fecha, la central obrera más grande en México.¹⁶ Con el nacimiento de la CTM se fortaleció el vínculo con las estructuras de poder, pero siguió habiendo periodos de alta conflictividad que generalmente se resolvieron mediante el diálogo y la negociación, en ocasiones con grandes costos políticos, sociales y económicos.

Entre 1919 y 1931 encontramos uno de los primeros ejemplos claros de *diálogo social laboral* en los trabajos que se realizaron para expedir la primera Ley Federal del Trabajo.¹⁷ Para ello se llamó a una convención de empresarios y trabajadores, de la cual emergió uno de los proyectos normativos que influirían en la legislación federal aprobada por el Congreso de la Unión en agosto de 1931.

A partir de la cuarta década del siglo pasado, el concepto de diálogo social laboral inicia un camino que no ha terminado; bajo modalidades y circunstancias diferentes, de una u otra forma, a lo largo de todo el siglo XX se crearon instancias, foros, alianzas o pactos para hacer frente a las crisis o situaciones difíciles del país.

Así, bajo las circunstancias que imponía la Segunda Guerra Mundial, Manuel Ávila Camacho promovió lo que se llamó la “Unidad Nacional”, que generaría las condiciones para que en junio de 1942 se firmara el Pacto de Unidad Obrera, con la pretensión de crear un clima menos tenso en las relaciones intergremiales, así como entre trabajadores y empresarios, existentes a principios de los años cuarenta, así como buscar la estabilidad económica y el respeto a la propiedad privada.

A ese pacto siguió, en abril de 1945, el Pacto Obrero Industrial, que tenía como finalidad principal evitar las huelgas y consolidar la concordia de cla-

¹⁶ No se desconoce que durante estos complicados años de reajustes y rearticulaciones de organizaciones obreras, surgieron y desaparecieron muchas; de las cuales algunas se mantuvieron agrupadas bajo las centrales más proclives a la relación con las estructuras del poder, otras se mantuvieron independientes siempre, y unas más después, por diferentes motivos, se escindieron de aquéllas. Lo cierto es que la CTM es la confederación más grande numéricamente hablando en el país (aunque el sindicato, en sí mismo, con mucho mayor número de miembros en México es el de maestros); y el Congreso del Trabajo, auspiciado en su momento por Fidel Velásquez, líder de la CTM, también es la organización obrera más grande, con la salvedad antes señalada.

¹⁷ Recuérdesse que el texto original de 1917 disponía, en el artículo 123, que correspondía al Congreso de la Unión y a las legislaturas locales legislar en materia de trabajo. Fue hasta 1929 que se reformó la Constitución para otorgar la facultad exclusiva de legislar en la materia al órgano legislativo federal.

ses;¹⁸ ese pacto generaría condiciones aparentemente, más o menos, estables; aunque en realidad seguían subsistiendo serios problemas intergremiales y entre capital y trabajo. Esto se hizo más que evidente con la crisis económica que afloró en 1954 con la devaluación del peso y el debilitamiento de la economía mexicana, petición de aumentos salariales de emergencia y amenaza de huelga general. Ante ello, lo que se había venido gestando desde 1953 tomó impulso y propició la creación de una gran “confederación” de organizaciones obreras que adoptó el nombre de “Bloque de Unidad Obrera” (también bajo el control de la CTM) y que permitió al presidente Adolfo Ruiz Cortines la creación del Consejo de Fomento y Coordinación de la Producción Nacional que tenía como objetivo concretar el llamado “Programa del 14 de Mayo” (1954).¹⁹

En el tema que nos ocupa, debemos apuntar que México discurre por el llamado “desarrollo estabilizador”, y a pesar de una aparente estabilidad sigue la ebullición gremial que concluye con la creación del Congreso del Trabajo (CT) en 1966; y en 1972 con la que más adelante se consolidaría como la Unión Nacional de Trabajadores (UNT), las dos agrupaciones más grandes de organizaciones obreras con que cuenta el país.

Los años setenta del siglo XX marcaron una nueva etapa, particularmente difícil, que por un lado fue prolífica en resultados tripartitos, pero por otro se significó por ser el inicio de un tobogán económico del cual todavía no logramos salir del todo.²⁰ En lo que nos interesa para este trabajo, que es lo citado primeramente, debemos registrar que el presidente Luis Echeverría crea la Comisión Nacional Tripartita el 17 de mayo de 1971, con la participación de los sectores obrero, empresarial y del gobierno;²¹ Comisión que impulsó, a través de las seis comisiones de estudio en que se dividió, varios temas que a la

¹⁸ Pacto que le generó a la CTM serios problemas de liderazgo y que produjo que varias organizaciones abandonaran esa Central; como fue el caso de los ferrocarrileros en 1947 y la formación del Partido Popular (después Partido Popular Socialista) por Lombardo Toledano en 1948 y en 1949 la Unión General de Obreros y Campesinos de México.

¹⁹ Programa de medidas económicas para elevar el ingreso de los trabajadores y estabilizar la planta productiva nacional, entre otras cuestiones.

²⁰ En 1973, además de la crisis económica, empieza la pérdida acelerada del poder adquisitivo del salario; de ahí que se modificara el calendario de revisiones salariales, primero mediante aumentos de emergencia, y luego legalmente, para que fueran anuales.

²¹ Comisión integrada por diez representantes de los trabajadores, diez de los empresarios y cinco del gobierno (Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Secretaría de Hacienda y Crédito Público, Secretaría de Industria y Comercio, Procuraduría General de la República y el director general del Instituto Nacional para el Desarrollo de la Comunidad Rural y de la Vivienda Popular).

larga resultaron exitosos en la creación de instituciones, entre las cuales se pueden citar, a manera de ejemplos: el Infonavit, el Conampros y el Fonacot.²²

A ese ejercicio seguiría en la administración de José López Portillo la Alianza para la Producción, que naufragaría estrepitosamente en una de las peores crisis económicas del país.

A partir de entonces, los *pactos, alianzas o acuerdos* tomarían carta de naturalización para hacer frente a las crisis recurrentes. Entre 1987 y 1998 (gobiernos de Miguel de la Madrid, Carlos Salinas y Ernesto Zedillo) se firmarían siete de esos pactos, alianzas o acuerdos, a saber: en 1987 el primero de ellos, el Pacto de solidaridad económica; en 1988 el Pacto de estabilidad y crecimiento económico; en 1992 el Acuerdo nacional para la elevación de la productividad; en 1995 el Acuerdo de unidad para superar la emergencia económica y la Alianza para la recuperación económica; en 1996 la Alianza para el crecimiento, y en 1998 el Acuerdo de cooperación y consulta de los sectores productivos.

La macroeconomía nacional se empezó a estabilizar hacia finales de 1998 y se consolidó durante 1999, lo que permitió, junto con otros factores políticos quizá más importantes, tener en diciembre de 2000 la primera transmisión del Poder Ejecutivo sin turbulencia económica; lo más interesante es que, también por primera ocasión en más de setenta años, operaba en México la alternancia en el Poder Ejecutivo Federal y la pérdida de la mayoría absoluta en ambas cámaras del Congreso de la Unión por el partido político (PRI) que las había tenido hasta entonces de manera ininterrumpida (aunque desde 1977 ya había perdido la Cámara de Diputados).

El gobierno actual inició su gestión sin crisis económica. De cara a esa realidad, la nueva administración, bajo la iniciativa y el impulso del secretario del Trabajo y Previsión Social, decidió que era el momento de dejar atrás los pactos, alianzas o acuerdos circunstanciales, que sirvieron de mucho en su momento para hacer frente a las crisis económicas, para buscar una nueva instancia de carácter permanente y con agenda estructural que respondiera más a las características del *diálogo social*, como se definió al principio de este trabajo. No se renunció a la presencia de los sectores del trabajo y del capital, sino que se complementó (como ya se había hecho en algunos casos de manera limitada en el pasado) de forma permanente y general con la participación de otros sec-

²² El Instituto Nacional del Fondo de la Vivienda para los Trabajadores (Infonavit), creado en 1972; el Comité Nacional Mixto de Protección al Salario (Conampros) y el Fondo de Garantía y Fomento para el Consumo de los Trabajadores (Fonacot), creados en 1974.

tores, como el campesino, el de pequeños propietarios, y la academia.²³ Así se creó el *Consejo para el Diálogo con los Sectores Productivos* el 28 de febrero de 2001.

El Consejo se creó como “un órgano permanente de participación y colaboración en el cual estén representados gobierno, trabajadores y patrones, con la participación de otros actores de la sociedad que puedan aportar experiencia y conocimiento, para que en él se puedan plantear, analizar, proponer y ejecutar soluciones sobre los problemas de dicho sector”.²⁴ Pero también se ha reproducido a nivel estatal, por lo que ahora existen, además del nacional, treinta y tres consejos para el diálogo en las entidades de la república.²⁵

La agenda del Consejo para el Diálogo rebasa con mucho lo que es el ámbito laboral, ya que en su seno se analizan, discuten y proponen soluciones en los temas de infraestructura, vivienda, empleo, capacitación y productividad, inclusión social, y asuntos agropecuarios. En los últimos meses se ha dado en su seno un impulso importante al tema de la competitividad.²⁶ Con este objeto se firmó el 30 de agosto de 2004 el “Compromiso por la competitividad, para el empleo y la justicia social”, mediante el cual los sectores se comprometieron con acciones puntuales que se han venido concretando a lo largo de los meses finales de ese año y en lo que va de 2005.²⁷

²³ El Consejo sesiona con más de cincuenta consejeros o invitados permanentes de los sectores obrero (incluyendo organizaciones del Congreso del Trabajo, de la Unión Nacional de Trabajadores y de otras independientes como la Federación Nacional de Sindicatos Independientes), del empresarial (confederaciones de cámaras, consejos y otros), instituciones académicas (UNAM, Colegio de México, Instituto Politécnico Nacional, ITAM, ITESM) y gobierno (secretarías del Trabajo y Previsión Social; de Hacienda y Crédito Público; de Agricultura, Ganadería, Pesca y Alimentación; de Economía; de Educación Pública; de Desarrollo Social; de Turismo; el Banco de México; el Instituto Mexicano del Seguro Social; el Infonavit; el Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática; la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, y el Consejo Nacional para la Vida y el Trabajo).

²⁴ Último considerando del Acuerdo de creación del Consejo, del 28 de febrero de 2001.

²⁵ Con excepción del Distrito Federal.

²⁶ En otro ámbito, también se ha constituido en México la llamada Comisión para la Competitividad, en la que no participan formalmente el sector obrero, el campesino o el académico.

²⁷ Por considerarlo relevante, complementario e ilustrativo, reseñamos a continuación los compromisos adoptados. El *sector empresarial* se comprometió a diez puntos, entre los que podemos destacar: 1) realizar una mayor inversión en la planta productiva; 2) adoptar tecnologías de punta; 3) impulsar la capacitación; 4) promover la nueva cultura laboral; 5) facilitar y promover la integración de cadenas productivas; 6) impulsar procesos productivos estratégicos para el país; 7) instrumentar procesos y prácticas orientadas al uso eficiente de los recursos naturales; 8) facilitar la vinculación con el sector académico; 9) compartir con los trabajadores las mejoras económicas que deriven de las nuevas condiciones de competitividad, y 10) impulsar ante el Poder Legislativo las reformas estructurales. El *sector obrero* se comprometió a: 1) un mayor es-

Por otra parte, se ha aprobado por la Cámara de Senadores y enviado a la de Diputados, con el carácter de minuta con proyecto de decreto, una Ley para crear en México el Consejo Económico y Social como: “órgano consultivo del gobierno federal y del Congreso de la Unión, que formulará recomendaciones públicas no vinculatorias; así como promoverá el diálogo social y consenso entre los agentes sociales y económicos; y en relación con las políticas, planes y programas públicos y con las iniciativas presentadas ante el Congreso de la Unión”. Se integraría por sesenta consejeros, de la siguiente manera:

fuerzo para incrementar las habilidades mediante la capacitación, actualización y educación, como también la cultura del trabajo en equipo; 2) mejorar las condiciones para la competitividad de las empresas; 3) fundamentar las estrategias sindicales en la modernización de los sistemas de trabajo, tecnificación avanzada, estabilidad del empleo, (*sic*) enriquecimiento de los puestos de trabajo y la nueva cultura laboral; 4) sumarse a las políticas públicas que combatan los rezagos en la modernización y nos coloquen en condiciones de competencia internacional; 5) facilitar las negociaciones colectivas que incrementen la capacitación y la formación de los trabajadores y sus familias, y 6) mantener el compromiso ante los empleadores y los tres órdenes de gobierno, estableciendo conjuntamente los sistemas de capacitación y remuneración, así como los criterios de evaluación de los mismos. Los *sectores académicos* se comprometieron a: 1) promover la cultura de los emprendedores; 2) facilitar estrategias de vinculación con los sectores productivos; 3) actualizar y vincular planes educativos con planta productiva; 4) fomentar y acompañar el desarrollo de pequeñas y medianas industrias; 5) desarrollar nuevas alternativas de formación acorde con las exigencias científicas y técnicas de la competitividad, y 6) orientar los planes de investigación al desarrollo del país y los sectores productivos. El *sector agropecuario* se comprometió a: 1) promover la capacitación de los productores organizados y fortalecer su participación en las cadenas agrícola, pecuario y forestal; 2) proponer y apoyar programas de capacitación en el medio rural, particularmente a mujeres, jóvenes e indígenas; 3) cabildear en el Legislativo la modernización de la legislación de la actividad agropecuaria; 4) impulsar el nivel de calidad de la producción, y 5) proponer políticas orientadas al desarrollo rural en su más amplio sentido. Finalmente, el *sector gobierno* se comprometió a: 1) incrementar el número de ciudades con el Sistema de Apertura Rápida de Empresas (SARE); 2) mejorar el entorno legal y regulatorio de los negocios, mediante la simplificación normativa; 3) ampliar la oferta energética y hacerla accesible a precios competitivos a nivel internacional; 4) propiciar la reactivación del crédito a los sectores productivos y promover la inversión con capital de riesgo mediante la Banca de Desarrollo y políticas adecuadas; 5) coordinar y promover actividades, foros y eventos sobre competitividad; 6) impulsar políticas con visión de mediano y largo plazo para el desarrollo regional y local y para las empresas pequeñas, con políticas bien diferenciadas para las poblaciones objetivo; 7) definir presupuestos multianuales para la solución de problemas estructurales; 8) privilegiar las políticas y apoyos dirigidos a potenciar los tratados y acuerdos comerciales vigentes; 9) brindar certidumbre y seguridad jurídica a la inversión, mejorar la seguridad pública, combatir al contrabando y a la delincuencia organizada; 10) impulsar el desarrollo de la infraestructura física, y 11) avanzar en los proceso de federalización de programas y recursos hacia los estados y municipios con enfoque productivo y planeación de abajo hacia arriba.

quince consejeros que representarán a las organizaciones empresariales a nivel nacional; quince consejeros que representarán a las organizaciones obreras y campesinas a nivel nacional; dieciocho consejeros que representarán a las organizaciones civiles, indígenas, colegios de profesionistas e investigadores relacionados con el ámbito económico y social a nivel nacional; tres consejeros que representarán a las autoridades estatales, quienes serán designados por consenso de los treinta y un gobernadores y el jefe de gobierno del Distrito Federal; seis consejeros que representarán al Poder Legislativo federal, de los cuales tres serán designados por la Cámara de Diputados y tres serán designados por la Cámara de Senadores; los representantes del Poder Legislativo serán designados por los tres grupos parlamentarios con mayor número de integrantes en cada cámara; cinco consejeros que representarán al Poder Ejecutivo Federal serán designados por el presidente de la República; el gobernador del Banco de México o un representante que él designe.

Conforme al proyecto aprobado por el Senado, el Consejo tiene por objeto:

- a) Promover el diálogo y la concertación entre los diferentes agentes económicos y sociales con el fin de impulsar el desarrollo nacional.
- b) Emitir resoluciones conformadas a partir de los intereses y opiniones de los actores económicos y sociales respecto de las políticas públicas y proyectos legislativos relacionados con materias económicas y sociales.
- c) Concertar con el titular del Ejecutivo Federal, o a través de sus dependencias y entidades paraestatales, la realización de las acciones previstas en el Plan Nacional de Desarrollo y los programas correspondientes en materias económica y social, en términos de lo dispuesto por la Ley de Planeación.
- d) Fungir como órgano donde estén representadas las organizaciones, las autoridades estatales, así como representantes del Ejecutivo Federal y del Congreso de la Unión a fin de que, a partir del diálogo, establezcan los acuerdos que impulsen el desarrollo nacional.
- e) Analizar los problemas generales de la situación económica y social del país y publicar periódicamente informes al respecto.
- f) Elaborar estudios con visiones a largo plazo y proponer acciones para prever políticas que puedan ser aplicadas en el futuro en materias económica y social.
- g) Realizar estudios e investigaciones necesarios para el cumplimiento de sus funciones.

- h) Proponer a los poderes de la Unión y a los poderes locales reformas o acciones que conlleven al desarrollo económico y social.
- i) Ser órgano de consulta y colaboración del Ejecutivo Federal y del Congreso de la Unión para el diseño y ejecución de políticas, programas e instrumentos en materias económica y social.
- j) Participar conforme lo señale el Ejecutivo Federal en la elaboración, actualización y monitoreo del Plan Nacional de Desarrollo y de los programas correspondientes en el ámbito económico y social.
- k) Opinar sobre negociaciones de tratados internacionales propios de su materia.

La Cámara de Diputados no ha dictaminado la minuta con proyecto de decreto que le envió su legisladora, por lo que el futuro de la iniciativa todavía es incierto.

Como final de este recuento de las experiencias mexicanas, se menciona ahora el otro ejemplo de instancia de *diálogo social* que tenemos en el país: la llamada Mesa Central de Decisión. Esta Mesa, que ha tenido por objeto buscar los consensos necesarios para una reforma laboral, no es un ejercicio nuevo pero sí introdujo algunos aspectos novedosos respecto de su antecesor.²⁸

Bajo las premisas fundamentales de lograr una reforma laboral que se ha visto como indispensable, bajo los valores y principios de la nueva cultura laboral (que sin duda impulsa el diálogo en general y el *diálogo social* para la solución de los problemas), pero respetando los derechos laborales fundamentales otorgados por el artículo 123 constitucional, se convocó a las organizaciones más representativas de los sectores obrero y empresarial para que fueran ellas, bajo la coordinación y facilitación de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, las que determinarían los contenidos, el ritmo y la profundidad de las reformas que considerasen que, conforme a las condiciones objetivas en el país, resultasen viables. Así, el 11 de julio de 2001 se estableció la Mesa Central de Decisión, integrada por once representantes de cada uno de los sectores mencionados y por representantes, en calidad de invitados observadores permanentes, de las comisiones del Trabajo y Previsión Social de las cámaras del Congreso de la Unión. La Mesa es presidida por el secretario del Trabajo y Previsión Social

²⁸ En la pasada administración (1994-2000) se llevó a cabo un esfuerzo altamente loable con un ejercicio parecido, si bien con modalidades respecto del actual, por virtud del cual se buscó reformar la Ley Federal del Trabajo, particularmente en su aspecto laboral; incluso se concluyó un proyecto de código procesal, que infortunadamente no cristalizó en ley positiva.

como coordinador y facilitador de los trabajos. A la Mesa la apoyaron un equipo de especialistas, seis designados por cada uno de los sectores, y una subcomisión operativa, compuesta por el entonces subsecretario de Previsión Social y dos integrantes de cada sector, encargada de presentar las propuestas, allegar elementos técnicos, hacer el trabajo de redacción de los textos y, en su caso, preparar un proyecto de articulado conforme a las decisiones de los miembros de la Mesa Central. Las mencionadas instancias celebraron más de ochenta reuniones de trabajo; se desarrolló una consulta nacional por la cual se recibieron 3,029 propuestas individuales y veinticinco paquetes institucionales; adicionalmente se celebraron en todo el país treinta y tres mesas de análisis.

Después de esos meses de arduo trabajo, los sectores arribaron a un documento que contenía sus propuestas de reformas.²⁹ Dicho documento se entregó a las comisiones del Trabajo y Previsión Social de ambas cámaras del Congreso de la Unión. En la Cámara de Diputados un grupo de legisladores de los partidos Acción Nacional, Revolucionario Institucional y Verde Ecologista de México asumió las propuestas de los sectores y las convirtió en iniciativa de reformas a la Ley Federal del Trabajo, la cual se presentó al Pleno de ese órgano legislativo el 12 de diciembre de 2002. Desde entonces se han venido discutiendo las posibles reformas en ambas cámaras, inclusive mediante el mecanismo de conferencia, que permite hacerlo conjuntamente, sin que hasta la fecha se haya logrado un dictamen favorable sobre las mismas.³⁰

Por otra parte, se puede afirmar que en México ha ido permeando la cultura del diálogo en el ámbito laboral. Muestra de ello es la sensible disminución del número de huelgas estalladas que se han tenido en los últimos años. Las cifras oficiales acreditan la anterior aseveración: al 17 de marzo de 2005 (52 meses de administración), de 27,967 emplazamientos han estallado 171 huelgas; mientras que en el mismo periodo de la administración del presidente Zedillo se tuvieron 34,320 emplazamientos y estallaron 237 huelgas; y en igual periodo del presidente Salinas, fueron 29,411 emplazamientos con 609 huelgas es-

²⁹ La Unión Nacional de Trabajadores estuvo acudiendo a las reuniones al principio, pero dejó de hacerlo argumentando que no se le tomaba en cuenta, que no se cumplía con los acuerdos y que la reforma que se estaba diseñando no correspondía a sus planteamientos. El hecho es que se separó de la Mesa y a la fecha se manifiesta en contra de las reformas que se discuten en el Congreso de la Unión.

³⁰ Debe tomarse en cuenta que además de la iniciativa mencionada, existen en las cámaras cerca de otras noventa iniciativas para modificar distintos aspectos de la Constitución y de la Ley Federal del Trabajo, presentadas por diversos legisladores y grupos parlamentarios.

talladas.³¹ Sin embargo, justo es reconocer que hoy día, en múltiples ocasiones, no se llega al estallamiento de la huelga por el temor de los sindicatos y los trabajadores a perder la fuente de empleo.

Considero que parte importantísima de la agenda del *diálogo social laboral* en nuestro país, sin pretender minimizar otros igual de importantes, debe ser el tema del “trabajo decente”, con todo lo que implica este concepto, como es lo que se ha calificado hoy como empleo socialmente útil y bien remunerado, el cual permite una existencia digna al trabajador y a su familia; lo que conlleva, entre otros aspectos, la estabilidad en el empleo, la capacitación, la productividad.

Pero, por el otro lado, el *diálogo social laboral* debe también implicar los temas relativos al cuidado financiero y administrativo en el manejo de los centros de trabajo, sea cual fuere su naturaleza. Por ejemplo, debe hacerse un análisis a fondo de las causas de la disminución en algunos sectores de la planta productiva, que no de manera infrecuente es generado por errores de planeación financiera (que incluye la ausencia oportuna de inversión para la modernización de la infraestructura de las empresas y la adopción de tecnología de punta por hacer, en el mejor de los casos, ahorros en ocasiones absurdos; o peor, como sucede en muchos casos, por lograr pingües ganancias en el menor tiempo posible) o por errores de la administración (que afectan severamente las posibilidades de productividad y competitividad de las empresas).

Esto se ha agudizado con la globalización e internacionalización de la economía, que ha generado un mercado furibundamente mercantilista que produce una insensibilidad total de los grandes consorcios mundiales frente a los trabajadores; de ahí que sin ninguna consideración bajen salarios y prestaciones, reajusten plantillas de trabajadores o, inclusive, cierren las plantas que tienen en cualquier parte del mundo (en muchas ocasiones sin indemnización alguna para los trabajadores) con la consiguiente pérdida de fuentes de empleo, porque, a su juicio, eso los vuelve más competitivos en el entorno global (cuando en múltiples casos lo que les permite es equilibrar sus pérdidas o incrementar sus ganancias).

Por supuesto que nadie puede obligar a otro a que mantenga una empresa o centro de trabajo que le ocasiona pérdidas; pero frente a ello está una responsabilidad social del empresario que implica hacer el mayor esfuerzo por conservar las fuentes de empleo, y de no ser esto posible, indemnizar debidamente

³¹ Información de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Dirección General de Investigación y Estadísticas del Trabajo.

te a los trabajadores, máxime si la causa de su crisis fue su propia torpeza. La carencia cada vez más frecuente de este sentimiento de responsabilidad social es un fenómeno que debe verse con gran cuidado en el entorno internacional. La Organización Internacional del Trabajo está haciendo esfuerzos en este sentido.³²

En México, país con graves, muy graves, desequilibrios, debemos encontrar a través del *diálogo social* fórmulas que permitan mayor equidad para ir reduciendo la terrible injusticia que aún existe para millones de compatriotas. Con objetividad se puede decir que hacia allá se pretenden orientar los trabajos del Consejo para el Diálogo entre los Sectores Productivos. Ojalá se consolide con ese rumbo.

IV. A MANERA DE SÍNTESIS

En nuestra opinión, el *diálogo social* requiere, como mínimo, para su eficacia:

- 1) Una instancia (o varias) de carácter permanente que permita abordar los temas fundamentales seria y consistentemente.
- 2) Una representación (en el sentido político de la palabra) equilibrada, real, adecuada y completa de todos los sectores importantes (incluyendo organizaciones no gubernamentales).
- 3) Absoluta libertad de expresión de ideas.
- 4) Una agenda viable y con una prioridad temática clara.
- 5) Un apoyo decidido del gobierno al diálogo como coadyuvante y facilitador, no como rector o controlador del mismo, sin perder su posición de árbitro obligado a mirar por los más débiles.
- 6) Que se encuentre legitimado ante la sociedad por su composición y solvencia institucional.

En cuanto al *diálogo social laboral*, esos requerimientos mínimos son:

- a) Instancias tripartitas fuertes.
- b) Respeto a la dignidad de cada parte y de cada persona.
- c) Entendimiento básico y reconocimiento: por una parte, de los empleadores respecto a la responsabilidad social y laboral que tienen para con

³² Por considerarlo trascendente en este aspecto, se acompaña como anexo el Acuerdo de la OIT sobre trabajo y diálogo social.

sus trabajadores y el país; por la otra parte, de los trabajadores respecto a las necesidades actuales de productividad y competitividad que tienen las empresas y las condicionantes económicas que les imponen la globalización y la apertura de mercados.

- d) Convicción de privilegiar el diálogo y la negociación frente al conflicto legal o de hecho.
- e) Responsabilidad sindical en el uso de su representación (partiendo de la base de que es legítima y legitimada).
- f) Responsabilidad empresarial en el manejo financiero y administrativo de las empresas.

Se concluye este trabajo con la afirmación de una convicción personal: el *diálogo social* en México, cualesquiera que sean las fórmulas o instancias que se establezcan para llevarlo a cabo, solamente logrará los efectos positivos deseados si se encamina de manera decidida a buscar la justicia social.

V. ANEXO

RESOLUCIÓN PRESENTADA A LA CONFERENCIA. RESOLUCIÓN RELATIVA AL TRIPARTISMO Y EL DIÁLOGO SOCIAL

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:
Recordando la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo;
Recordando los Convenios núms. 87, 98, 144, 150, 151 y 154, las Recomendaciones que los complementan y la Recomendación núm. 113;
Poniendo de relieve la fundación de la Organización Internacional del Trabajo en 1919 como estructura tripartita única con la meta de “la paz universal y permanente”;
Reiterando la importancia del carácter tripartito de la OIT, que entre todas las instituciones internacionales es el marco único en el que los gobiernos y los representantes de las organizaciones de trabajadores y de empleadores pueden, de manera libre y abierta, intercambiar sus ideas y experiencias y promover mecanismos duraderos de diálogo y de creación de consenso;
Subrayando que entre los objetivos estratégicos de la Organización Internacional del Trabajo se encuentra el fortalecimiento del tripartismo y el diálogo social;

- Consciente de que el diálogo social y el tripartismo han demostrado ser medios valiosos y democráticos para abordar las preocupaciones sociales, fomentar el consenso, contribuir a elaborar normas internacionales del trabajo y examinar una amplia gama de cuestiones laborales respecto de las cuales los interlocutores sociales desempeñan un papel directo, legítimo e irremplazable;
- Reafirmando que las organizaciones legítimas, independientes y democráticas de trabajadores y empleadores, que participan en el diálogo y la negociación colectiva, aportan una tradición de paz social basada en negociaciones libres y en la conciliación de intereses conflictivos, por lo cual hacen que el diálogo social sea un elemento central de las sociedades democráticas;
- Recordando los numerosos retos y oportunidades a los que se enfrenta el mundo del trabajo en el marco de la globalización y la importancia de fortalecer la colaboración entre los interlocutores sociales y los gobiernos para lograr soluciones apropiadas en los ámbitos nacional, regional e internacional, y con mayor razón en la OIT;
- Recordando el papel esencial que desempeñan los interlocutores sociales en el desarrollo económico y social sostenible, la democratización y el desarrollo participativo, así como en el examen y el fortalecimiento del papel que cumple la cooperación internacional en materia de erradicación de la pobreza, promoción del pleno empleo y trabajo decente, que aseguran la cohesión social de los países;
- Destacando que el diálogo social y el tripartismo son procesos modernos y dinámicos que tienen una capacidad única y un gran potencial para contribuir al progreso con respecto a muchas situaciones y cuestiones difíciles que plantean desafíos, incluidas las relativas a la globalización, la integración regional y la transición;
- Poniendo de relieve que los interlocutores sociales están abiertos al diálogo y que trabajan sobre el terreno con las ONG que comparten los mismos valores y objetivos que ellos y los ponen en práctica y los concretizan de una manera constructiva; y reconociendo el potencial de la Oficina para colaborar con la sociedad civil previa celebración de consultas adecuadas con los mandantes tripartitos;
- Teniendo en cuenta las valiosas contribuciones que las instituciones y organizaciones de la sociedad civil aportan a la Oficina Internacional del Trabajo al ayudarlo a desarrollar sus labores, en especial en materia de trabajo infantil, trabajadores migrantes y trabajadores con discapacidades, y reconociendo

do que otras formas de diálogo distintas del diálogo social son sumamente útiles cuando todas las partes respetan las respectivas funciones y responsabilidades de las demás, en particular por lo que atañe a las cuestiones de representación;

1. Invita a los gobiernos a asegurarse de que existen las condiciones necesarias para el diálogo social, incluyendo el respeto de los principios fundamentales y del derecho a la libertad sindical y a la negociación colectiva, un entorno de relaciones de trabajo adecuadas y el respeto por la función de los interlocutores sociales, e invita a los gobiernos y a las organizaciones de empleadores y de trabajadores a promover y potenciar el tripartismo y el diálogo social, especialmente en los sectores donde el tripartismo y el diálogo social están ausentes o mínimamente desarrollados:

- a) Invita a las organizaciones de trabajadores a seguir capacitando a los trabajadores de sectores con una escasa representación para que dispongan de los medios que les permitan ejercer sus derechos y defender sus intereses.
- b) Invita a las organizaciones de empleadores a colaborar con los sectores que tienen bajos niveles de representación a fin de impulsar la aparición de un contexto empresarial propicio al desarrollo del tripartismo y el diálogo social.

2. Invita al Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo a que dé instrucciones al Director General para que se asegure de que la Organización Internacional del Trabajo y su Oficina, dentro del límite de los recursos de que disponga la Organización:

- a) Consoliden la naturaleza tripartita de esta Organización —integrada por gobiernos, trabajadores y empleadores—, que representa legítimamente las aspiraciones de sus mandantes en el mundo del trabajo.
- b) Con este propósito, sigan fortaleciendo a las organizaciones de empleadores y de trabajadores, para permitirles colaborar mejor en las labores de la Oficina y ser más eficientes en sus países respectivos.
- c) Destaquen el papel del tripartismo y el diálogo social en la Organización, como uno de sus cuatro objetivos estratégicos y como herramienta para la puesta en práctica de todos los objetivos estratégicos, así como de las cuestiones transversales del género y el desarrollo.

- d) Promuevan la ratificación y aplicación de las normas de la OIT que abordan específicamente la cuestión del diálogo social, conforme a lo indicado en el preámbulo, y sigan promoviendo la *Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo*.
- e) Promuevan la participación de los interlocutores sociales en un proceso de consulta significativo sobre reformas laborales, que abarque incluso los convenios fundamentales y otros textos legislativos relacionados con el trabajo.
- f) Lleven a cabo estudios en profundidad sobre el diálogo social en colaboración con los mandantes de la Organización, con miras a poner de relieve la capacidad de las administraciones del trabajo y de las organizaciones de empleadores y de trabajadores para participar en el diálogo social.
- g) Refuercen el papel y las funciones del Sector de la Oficina que se ocupa del diálogo social y, en particular, su capacidad para promover dicho diálogo social en todos los objetivos estratégicos de la Organización, y reconozcan las funciones y cometido únicos que incumben en la OIT, a la Oficina de Actividades para los Empleadores y a la Oficina de Actividades para los Trabajadores, y fortalezcan las capacidades de éstas para prestar servicios a las organizaciones de empleadores y de trabajadores de todo el mundo, con el fin de sacar el máximo partido de las labores de la Oficina.
- h) Promuevan y refuercen las actividades tripartitas de la Organización para determinar sus políticas y prioridades de trabajo, y desarrollen con mayor profundidad programas de cooperación técnica y otros mecanismos con los interlocutores sociales y los gobiernos para contribuir a reforzar sus capacidades, servicios y representación.
- i) Reiteren en la sede y en el terreno la importancia que reviste el fortalecimiento de la estructura tripartita de la Organización Internacional del Trabajo, y se aseguren de que la Oficina trabaje con y para los mandantes de la Organización.
- j) Se cercioren de que los mandantes tripartitos sean consultados según proceda con respecto a la selección de otras organizaciones de la sociedad civil con las que la OIT pueda colaborar, así como en las relaciones con las mismas. 