

PROGRAMA DE ASESORIA PARLAMENTARIA

Fundación Nuevas Generaciones

en cooperación internacional con

Fundación Hanns Seidel¹

Consejos económicos y sociales: modernas herramientas de la democracia participativa para el desarrollo sostenible²

Resumen ejecutivo

A partir de la segunda mitad del Siglo XX surgieron, principalmente en Europa, los denominados consejos económicos y sociales. Dichas organizaciones son de suma utilidad para toda sociedad que desee, por el camino del diálogo, reunir las voces de todos sus integrantes y así poder diseñar las políticas necesarias para su desarrollo. En el presente trabajo se estudian tres modelos de consejo económico y social y, gracias a su análisis, se podrá comprender mejor su naturaleza y su utilidad para el crecimiento de las naciones.

I) Introducción

Los consejos económicos y sociales (CES), tal es la denominación más difundida de éstas instituciones, son herramientas esenciales para el trazado de las políticas públicas orientadas hacia el desarrollo sostenible³. La mayoría de ellos surgió a partir de la década del 50 del siglo pasado. No es casual que su creación se corresponda con la aparición de las nuevas fuerzas sociales, económicas y políticas que se fortalecieron en Occidente luego de la segunda Guerra Mundial.

¹ La Fundación Hanns Seidel no necesariamente comparte los dichos y contenidos del presente trabajo.

² Trabajo publicado en el mes de mayo de 2018.

³ Según la Organización de las Naciones Unidas, se define «el desarrollo sostenible como la satisfacción de «las necesidades de la generación presente sin comprometer la capacidad de las generaciones futuras para satisfacer sus propias necesidades». (Informe titulado «Nuestro futuro común» de 1987, Comisión Mundial sobre el Medio Ambiente y el Desarrollo), el desarrollo sostenible ha emergido como el principio rector para el desarrollo mundial a largo plazo. Consta de tres pilares, el desarrollo sostenible trata de lograr, de manera equilibrada, el desarrollo económico, el desarrollo social y la protección del medio ambiente.

Muchas de esas fuerzas son antagónicas, y por lo tanto resultaba imperioso crear ámbitos de diálogo entre ellas para que no se volvieran a repetir los errores cometidos en el pasado reciente.

La relevancia de los CES se caracteriza por su capacidad para facilitar la creación de espacios de integración y deliberación entre los actores de una sociedad. Gracias a ellos se trazan, de manera consensuada, las metas para el desarrollo a partir del análisis de la realidad. Ofician, en definitiva, como espacio de diálogo y democracia participativa para que los representantes de todos los sectores de la sociedad tomen parte en el diseño de las políticas públicas necesarias para su progreso socioeconómico.

Son muchos los países que cuentan entre sus instituciones con este tipo de organismos. Sus particularidades, estructuras, formas de funcionamiento, grado de obligatoriedad de las normas de ellos emanadas, etc., dependen del régimen jurídico dentro del cual se encuentren insertos. No obstante lo antedicho, y dejando en claro que ningún modelo es pasible de ser copiado sin tener en cuenta la realidad de cada país, hay rasgos comunes a todos los CES que vale la pena explicar y hacer conocer para que puedan ser aprovechados y emulados en todas las latitudes.

A tal efecto, en el presente trabajo se ha realizado un análisis de tres exitosos modelos de consejo económico y social: el español, el holandés y el alemán. Cada uno de ellos, con sus características propias, será de utilidad al momento de pensar y plantear la creación de un consejo económico y social argentino.

II) Consejo Económico y Social de España

Se trata de un órgano consultivo del gobierno español en materia socioeconómica y laboral. Su existencia fue prevista en la Constitución de 1978 (art. 131.2) y fue creado por la Ley 21/1991 de 18 de junio de 1991.

Se configura como un ente de derecho público, con personalidad jurídica propia, plena capacidad y autonomía orgánica y funcional para el cumplimiento de sus fines, anexo al Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

Composición

El Consejo Económico y Social se compone de 61 miembros los cuales son nombrados por el Gobierno. Su distribución es la siguiente:

- **Presidente:** nombrado a propuesta conjunta de los ministerios de Trabajo y Seguridad Social y de Economía y Hacienda, previa consulta a los tres grupos de representación que integran el consejo.
- **Grupo Primero:** formado por 20 consejeros designados por las organizaciones sindicales principales en proporción a su representatividad, de acuerdo con lo dispuesto en los artículos 6.2. y 7.1. de la Ley Orgánica 11/1985 de Libertad Sindical.
- **Grupo Segundo:** formado por 20 consejeros designados por las organizaciones empresariales más importantes, en proporción a su representatividad, de acuerdo con lo dispuesto en la disposición adicional sexta de la Ley 8/1980 de Estatuto de los Trabajadores, de acuerdo a lo establecido por la Ley 32/1984.
- **Grupo Tercero:** formado por 20 consejeros en representación de las organizaciones profesionales del sector agrario. de productores pesqueros y de los consumidores y usuarios, como así también por las asociaciones de cooperativas y de sociedades laborales en representación del sector de la economía social.

Los miembros del Consejo Económico y Social actúan, en el ejercicio de sus funciones, con plena autonomía e independencia. El mandato de los miembros del Consejo, incluido su Presidente, es de cuatro años y puede ser renovado por períodos de igual duración. Una vez finalizado su mandato, continúan ejerciendo sus funciones hasta la toma de posesión de los nuevos miembros del consejo.

Por último, existe una secretaría general que actúa como órgano administrativo y de ayuda técnica del consejo. El secretario general es nombrado y separado libremente por el gobierno a propuesta de los ministerios de Trabajo y Seguridad Social y de Economía y Hacienda, previa consulta a los tres grupos de representación que integran el consejo.

Organizaciones representadas en el consejo

Como fue expuesto anteriormente, los diferentes grupos son formados por organizaciones que representan a los trabajadores, los empresarios y los profesionales del sector agrario, pesqueros y de los consumidores y usuarios y las asociaciones de cooperativas del sector de la economía social. Estas últimas cumplen con la representación de los intereses de la ciudadanía. Las organizaciones que participan en cada grupo del Consejo son:

- Grupo Primero
 - Unión General de Trabajadores (UGT)
 - Comisiones Obreras (CCOO)
 - Convergencia Intersindical Gallega (CIG)
 - ELA/STV - Euskal Languilen Alkartasuna/Solidaridad de Trabajadores Vascos
- Grupo Segundo
 - Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE) - Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa (CEPYME)
- Grupo Tercero
 - Asociación Agraria Jóvenes Agricultores (ASAJA)
 - Coordinadora de Organizaciones Agricultores y Ganaderos (COAG)
 - Unión de Pequeños Agricultores (UPA)
 - Cooperativa de Armadores del Puerto de Vigo
 - Federación Nacional de Cofradías de Pescadores
 - Asociación Empresarial de Acuicultura de España (APROMAR)
 - Confederación de Consumidores y Usuarios (CECU)
 - Confederación Española de Cooperativas de Consumidores y Usuarios (HISPACOOOP)
 - Organización de Consumidores y Usuarios (OCU)
 - Federación de Usuarios-Consumidores Independientes (FUCI)
 - Confederación Empresarial Española de la Economía Social(CEPES)
 - Expertos nombrados por el Gobierno

Órganos

El CES está formado por los siguientes órganos: el Pleno, la Comisión Permanente; las Comisiones de trabajo; el Presidente; los Vicepresidentes y el Secretario General.

El pleno está integrado por todos los miembros del consejo (sesenta más el presidente) y cuenta con la asistencia técnica de la Secretaría General. La sesión ordinaria del Pleno se celebra, al menos, una vez por mes, sin perjuicio de que se pueden realizar sesiones extraordinarias si son convocadas por el presidente o por acuerdo de la Comisión Permanente o, mediante solicitud de veinte consejeros. El quórum necesario para la constitución de un Pleno es de al menos treinta y un miembros, más el Presidente y el Secretario General o quienes sean sus sustitutos legales. Los acuerdos se adoptan en el Pleno por mayoría absoluta de los asistentes. En caso de empate el Presidente está habilitado para utilizar su voto de calidad. Las sesiones del Pleno son públicas aunque pueden ser, excepcionalmente, cerradas.

La Comisión Permanente está conformada por dieciocho miembros (6 por grupo) y es dirigida por el presidente. Cuenta, al igual que el Pleno, con la asistencia técnica del Secretario General. Todas las sesiones de la Comisión Permanente son convocadas por el Presidente.

Las Comisiones de Trabajo son los órganos internos donde se elaboran los dictámenes que posteriormente se tratan por el Pleno o por la Comisión Permanente. Las Comisiones de Trabajo pueden ser permanentes o transitorias. Tienen como objetivo la realización de todos los estudios, informes y dictámenes encargados por el Pleno.

El Presidente tiene la función de representar, dirigir, promover y coordinar la actuación del CES. Convoca y preside las sesiones del pleno y la Comisión Permanente y dirime los empates con su voto de calidad.

Los Vicepresidente son dos. Son elegidos por el Pleno a propuesta del Grupo primero y Segundo respectivamente. Sus funciones son las que el Presidente les delegue expresamente.

Objetivos

El Consejo sostiene como principal objetivo el impulso y el enriquecimiento del dialogo social institucionalizado. Ello se obtiene mediante los diferentes dictámenes que el organismo emite. Dichos dictámenes cumplen una función consultiva en todo lo relacionado a normas o

informes sobre temas socioeconómicos y laborales. Gracias a estas herramientas los agentes sociales participan de forma autónoma en las tomas de decisiones del Poder Ejecutivo.

Otra de las herramientas con la que cuenta el Consejo para impulsar el dialogo social es la elaboración de una Memoria. Ésta se eleva anualmente al gobierno dentro de los primeros cinco días de cada año. En la Memoria se exponen las consideraciones del Consejo sobre la situación socioeconómica y laboral de la nación. Además, el CES puede expresar su opinión en otros documentos, aprobados por sus órganos competentes, que surgen de reuniones y foros interinstitucionales.

Asimismo, otro objetivo del consejo es colaborar en la elaboración de políticas públicas por medio de la investigación y el estudio. Los resultados obtenidos se vuelcan en informes sobre las siguientes materias:

- Economía y Fiscalidad
- Relaciones Laborales, Empleo y Seguridad Social
- Asuntos Sociales
- Agricultura y Pesca
- Educación y Cultura
- Salud y Consumo; Medio Ambiente
- Transporte y Comunicaciones
- Industria y Energía
- Vivienda
- Desarrollo Regional
- Mercado Único Europeo
- Cooperación para el Desarrollo.

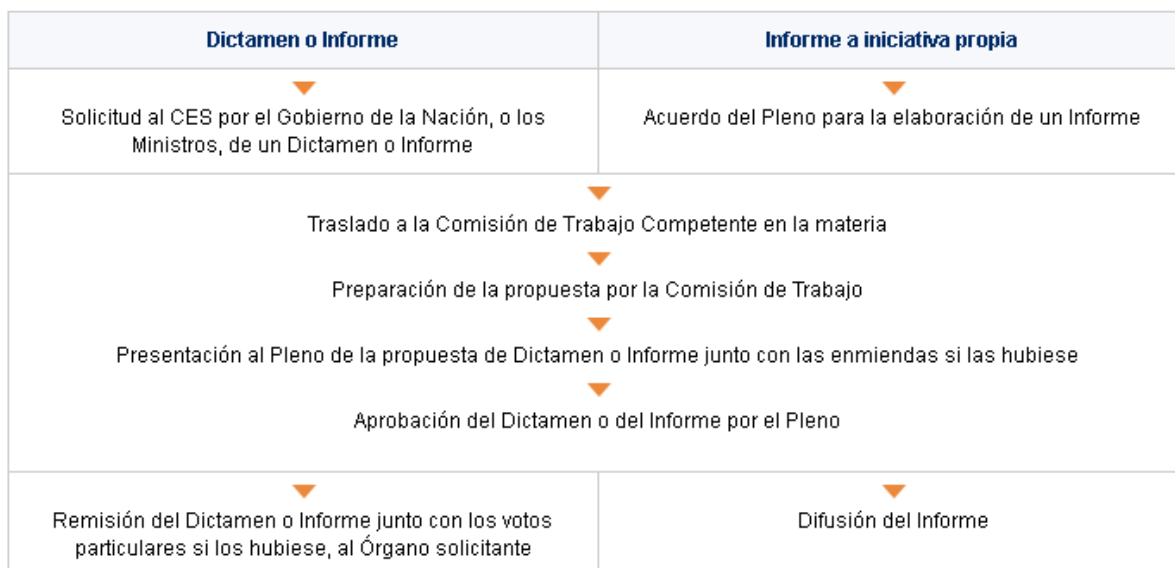
Funcionamiento

El consejo funciona por medio de sesiones plenarias. Dichas sesiones son públicas. No obstante, determinados debates pueden ser declarados reservados.

A las sesiones del Pleno del Consejo Económico y Social pueden asistir los miembros del Gobierno, previa comunicación al Presidente o a solicitud del Consejo. Los miembros del Gobierno pueden hacer uso de la palabra.

Los dictámenes del CES no son vinculantes para el Gobierno.

La decisión de acometer la elaboración de un informe o estudio por propia iniciativa se adopta por el Pleno a instancia del Presidente, de la Comisión Permanente, de un grupo o de once Consejeros, a través de la Comisión Permanente.



Conclusión

El Consejo Económico y Social español es un importante órgano con el que cuenta el gobierno. Gracias a él se cumple con el vital objetivo de lograr que la voz de los actores involucrados en la discusión socioeconómica y laboral sea tomada debidamente en cuenta por el gobierno a la hora de tomar decisiones que afectan a todos los sectores que conforman la sociedad española.

Por último, el Consejo sostiene el dialogo social como herramienta crucial para poder trabajar sobre las diferencias y promover la tolerancia entre el Estado, los sindicatos y los ciudadanos.

III) Consejo Económico y Social de Holanda

El Consejo Económico y Social de Holanda (SER por su nombre en idioma holandés⁴) es el principal organismo consultivo de asesoramiento en materia económica y social de su país. El SER encabeza a las organizaciones que conforman el sistema de regulaciones sectoriales. Es un organismo central en Holanda para la creación y el diseño de políticas públicas en materia socioeconómica y laboral que de él emanan. En el SER están representados los trabajadores, el sector empresario y el Estado. Su función es esencial para fortalecer la estabilidad política mediante la creación de un espacio común de diálogo destinado a crear consenso entre los sectores que lo integran. Para ello, el SER se asienta sobre los siguientes principios:

- Respeto por el otro
- Planificación a largo plazo
- Fomento por la confianza mutua
- Fortalecimiento de las relaciones interpersonales
- Cumplimiento de los compromisos asumidos con las contrapartes

El SER tiene puesto su foco a largo plazo en los siguientes temas:

- Dinamismo del mercado laboral
- Capacitación para el crecimiento y el ahorro
- Equilibrio entre el trabajo y el tiempo libre
- Movilidad social
- Espacio de Holanda en un mundo globalizado
- Crecimiento económico sostenible e inclusivo
- Distribución justa de los ingresos

⁴ Sociaal-Economische Raad

Vale destacar que si bien el SER fue creado por medio de una ley, éste no es un organismo gubernamental y su financiamiento es independiente del Estado. Son las industrias las que sostienen su funcionamiento.

Historia

El SER fue creado por ley en 1950. No tiene origen directo en la constitución holandesa, aunque responde al mandato que ella le hace al legislador para instituir comisiones asesoras en materia de elaboración normativa y en la posibilidad de crear organismos públicos para los profesionales. En ese entonces los dos partidos políticos mayoritarios de Holanda, el Popular Católico (KVD) y el Social-Demócrata (PvdA) tenían opiniones diferentes en cuanto a la manera de evitar que se repitiera la crisis de 1930. El PvdA prefería un fuerte intervencionismo estatal mientras que el KVD se inclinaba por permitir el libre juego de las reglas del mercado. Finalmente se llegó a una solución de compromiso mediante la adopción de un modelo corporativista en el cual tanto los trabajadores como sus empleadores en conjunto pudieran establecer sus regulaciones sectoriales.

Desde su creación en 1950 y hasta 1970 el SER tuvo un gran éxito asegurando el crecimiento económico gracias al espacio de diálogo y la cooperación entre el gobierno, los sindicatos y el sector empresarial. Durante la década de 1970 su labor se vio dificultada debido a la polarización política de la época y la crisis mundial del petróleo. Sin embargo a partir de 1980 el SER regresó al centro de la actividad de creación de políticas públicas socio-económicas gracias a su rol de plataforma de diálogo entre el gobierno, los trabajadores y los empleadores. En la actualidad las recomendaciones del SER no cuentan con poder vinculante, aunque su influencia es muy notoria en aquellas recomendaciones que emite por unanimidad de sus miembros. Por lo antedicho, su rechazo genera el deber de dar explicaciones al Consejo.

La importancia del SER es muy notoria cuando el escenario político holandés se ve, como ocurre actualmente, fragmentado por la coexistencia de muchos partidos políticos en el parlamento.

El SER cumple con los requisitos básicos que debe cumplir un consejo económico y social:

- Órgano asesor con personería jurídica pública

- Compuesto por representantes de los trabajadores, los empleadores y el Estado
- Órgano consultivo del parlamento y el gobierno

Composición

Como ya se ha adelantado, el SER está conformado por representantes de los trabajadores, representantes de los empleadores y por los miembros de la Corona. La Corona fija el número de miembros. Cada miembro titular puede nombrar un suplente. Duran en sus funciones dos años y pueden ser reelegidos. Actualmente el SER cuenta con 33 miembros (11 por grupo).

Los representantes de los trabajadores son:

- Federación Holandesa de Sindicatos (FNV)
- Federación Nacional de Sindicatos Cristianos (CNV)
- Federación de profesionales agremiados (VCP)

En representación de los empleadores figuran las siguientes organizaciones empresariales:

- Confederación Holandesa de Industria y Empleadores (VNO-NCW)
- Real Asociación Holandesa de Pequeñas y Medianas Empresas (MKB)
- Organización Holandesa por la Agricultura y la Horticultura (LTO)

Los miembros de la Corona son expertos independientes (no siguen instrucciones por parte del gobierno) con reconocida trayectoria y experiencia en los campos del derecho, la sociología, finanzas o economía. Ellos son nombrados por la Corona Holandesa⁵ aunque no deben rendir cuentas ante el gobierno. Entre los expertos se encuentran los siguientes funcionarios:

- Presidente del SER
- Representantes del Banco Central de Holanda (DNB)
- Representantes de la Oficina para el Análisis de Política Económica de Holanda (CPB)

⁵ Holanda es una monarquía constitucional.

Todos los miembros del SER están obligados a guardar la confidencialidad respecto de las cuestiones comerciales y empresariales que se sometan a su conocimiento por el rol que envisten dentro del organismo.

En todas las reuniones que se llevan a cabo en el SER se cuenta con la presencia de representantes del gobierno. Dichos funcionarios asisten en calidad de observadores de acuerdo a sus conocimientos puntuales sobre los temas sobre los cuales luego se elaboran las políticas públicas de contenido socioeconómico.

Objetivos

El SER, en su carácter de cuerpo consultivo, de control, supervisión y estímulo conformado por representantes de los trabajadores y de los empleadores y por expertos independientes, colabora en la creación de consenso social en temas socio-económicos.

El fin último que persigue el SER es la prosperidad, tomada desde un punto de vista amplio que incluye lo siguiente:

- Progreso material
- Progreso social
- Calidad ambiental del entorno en el que se vive

Para poder alcanzar los fines precedentemente enumerados el SER tiene tres objetivos principales:

- Crecimiento económico equilibrado y desarrollo sostenible
- Máximo nivel de empleo y participación
- Distribución justa de los ingresos

A partir de los objetivos trazados, las temáticas abordadas por el SER en sus proyectos de asesoramiento en materia socio-económica son, entre otras:

- Situación macroeconómica de Holanda
- Condiciones de la seguridad social
- Funcionamiento del mercado laboral

- Condiciones de trabajo (salud, higiene y seguridad)
- Participación del trabajador
- Sistema de salud
- Políticas europeas en materia socioeconómica
- Desarrollo sostenible
- Política energética
- Derecho laboral e industrial
- Derechos del consumidor

Funcionamiento

La metodología de trabajo que desarrolla en SER está diseñada para poder llevar a cabo sus tareas (asesoramiento, control, supervisión y estímulo) y dar su asistencia respecto de materias sobre las que tiene conocimiento. En tal sentido el SER está conformado por:

- Presidente y dos vicepresidentes (duran dos años y pueden ser reelegidos)
- Pleno del Consejo conformado por todos los miembros del SER. Se reúne una vez al mes.
- Comité ejecutivo: conformado por 12 miembros (4 por grupo). Aprueba presupuestos y dicta reglamentaciones internas del SER. Indica qué comisión interviene en cada tema a tratar.
- Comisiones: se trata de varios grupos de trabajo conformados por representantes de los trabajadores, representantes de los empleadores y expertos independientes. Los comités son presididos por un miembro de la Corona.
- Secretaría: está dirigida por un Secretario General. Su labor consiste en asistir en las variadas actividades que desarrolla el SER.

El asesoramiento que brinda el SER puede tener diferentes orígenes.

- Carta anual del gabinete de gobierno
- Moción parlamentaria o de los ministerios
- Iniciativa propia del SER

FUNDACION NUEVAS GENERACIONES

Beruti 2480 (C1117AAD)
Ciudad Autónoma de Buenos Aires (Argentina)
Tel: (54) (11) 4822-7721
contacto@nuevasgeneraciones.com.ar
www.nuevasgeneraciones.com.ar

FUNDACION HANNS SEIDEL

Montevideo 1669 piso 4° depto "C" (C1021AAA)
Ciudad Autónoma de Buenos Aires (Argentina)
Tel: (54) (11) 4813-8383
argentina@hss.de
www.hss.de/americalatina

La preparación de los documentos de asesoramiento se hace en las comisiones de trabajo.

- Comisiones pre establecidas (por ejemplo de Mercado de Trabajo y la de Educación)
- Comisiones *ad hoc* creados para temas puntuales (por ejemplo la de Salario de los Jóvenes)
- A las comisiones pueden asistir personas ajenas al SER que por sus conocimientos pueden hacer intervenciones sobre los temas tratados

El Pleno del Consejo se constituye para sesionar con la presencia de más de la mitad de sus miembros. Si la convocatoria se hace para dos reuniones sucesivas, frustrada la primera por falta de quórum, se puede convocar a la segunda de ellas independientemente del número de miembros presentes.

El dictamen de las comisiones se traslada al Pleno del Consejo en el cual se vota (a viva vos o mediante papeleta firmada en sobre cerrado) la aprobación de los acuerdos. Cada miembro tiene un voto pero debe abstenerse en los casos en que se tenga un interés personal o familiar en el asunto bajo análisis. Los asuntos se aprueban con mayoría absoluta de los votos emitidos, salvo las cuestiones que afectan al reglamento del SER que requieren una mayoría de dos tercios de los votos emitidos. En caso de empate, la decisión es rechazada salvo que el asunto afecte a las personas. En tal caso el empate se dirime por sorteo.

El carácter de las recomendaciones del SER y esfuerzo que demanda su elaboración, le dan sustento sólido a las políticas públicas que se elaboran a partir de ellos.

Los grupos externos al SER pueden participar durante el proceso de elaboración de los dictámenes. Dicha participación suele darse mediante los siguientes mecanismos:

- Reuniones de expertos
- Audiencias públicas
- Espacios de diálogo
- Consultas *on line*
- Estudios de casos
- Trabajos de campo

Las conclusiones de los informes de asesoramiento pueden tener discrepancias en sus resultados, no obstante lo cual, el 90% de ellos es aprobado por unanimidad, por tal motivo se pone especial énfasis en lograr esto último.

El SER busca que sus reportes de asesoramiento generen impacto positivo. Ello se alcanza a través de las siguientes acciones:

- Medios de comunicación (prensa, redes sociales, etc.)
- Presentación ante los ministerios
- Presentación en el Parlamento
- Conferencias y seminarios
- Visitas de pares extranjeros

Conclusiones

El SER, al igual que todos los organismos que en diferentes países se han conformado para crear espacios de diálogo y consenso entre los trabajadores y los empleadores, es una herramienta fundamental en el diseño de políticas públicas socioeconómicas. El SER es un buen ejemplo acerca de los beneficios que este tipo de organismos puede reportar. Entre las principales características con las que cuenta el SER, y que pueden ser emuladas por otros países, se destacan las siguientes:

- Foco en las negociaciones colectivas, seguridad social y políticas públicas de empleo
- Capacidad para sobreponerse a situaciones de crisis
- Adaptabilidad frente a los cambios
- Flexibilidad para superar diferencias en climas desfavorables para la negociación
- Aptitud para evolucionar como institución

IV) Diálogo social en Alemania

El diálogo social, conforme la definición de la OIT, incluye “todo tipo de negociación, consulta o simple intercambio de informaciones entre representantes de gobiernos, empleadores y

FUNDACION NUEVAS GENERACIONES

Beruti 2480 (C1117AAD)
Ciudad Autónoma de Buenos Aires (Argentina)
Tel: (54) (11) 4822-7721
contacto@nuevasgeneraciones.com.ar
www.nuevasgeneraciones.com.ar

FUNDACION HANNS SEIDEL

Montevideo 1669 piso 4° depto “C” (C1021AAA)
Ciudad Autónoma de Buenos Aires (Argentina)
Tel: (54) (11) 4813-8383
argentina@hss.de
www.hss.de/americalatina

trabajadores sobre cuestiones de interés común relacionadas con la política económica y social” (OIT, 2013a: 39). Por tal motivo, es una forma de gobernanza con ventajas tales como la inclusión y la interacción en el proceso de formación de acuerdos y políticas públicas socioeconómicas.

El sistema alemán de relaciones laborales no se encuentra legislado, sino que está establecido en contratos y acuerdos mutuos entre los principales actores involucrados: las asociaciones de empleadores, los sindicatos y los comités de empresa.

En dicho esquema, las condiciones laborales y salariales de los trabajadores encuadrados dentro de un estatuto específico no se negocian, sino que las determina unilateralmente el Estado. Los Estados federados (Bundesländer) son los que establecen las condiciones de trabajo y empleo de los funcionarios con un régimen especial (docentes, policías o empleados judiciales) a través de un reglamento, sin previa negociación. Sus condiciones de empleo y trabajo suelen ajustarse a las de otros empleados cuyas condiciones son determinadas mediante negociación colectiva. Sin embargo, puede darse el caso de que los Estados federados ejerzan su derecho a fijar las condiciones de empleo y trabajo de los funcionarios con un régimen especial.

En Alemania existen además los órganos locales (Personalräte) que representan los intereses de los trabajadores a nivel local y se les debe consultar sobre una serie de temas, aunque no existe una estructura nacional que los reúna.

Alemania es un país con una larga tradición en temas vinculados a la asociación social, por lo que podría suponerse que el diálogo social debería estar firmemente arraigado en instituciones tripartitas. Sin embargo, hasta el establecimiento de la Alianza Nacional para el Empleo de 1998, este no fue el caso. Dicha alianza plantea la asociación social, aunque supera a la forma tradicional.

En Alemania no existe una institución nacional tripartita de diálogo social, sin embargo, en 2008 y 2009 los interlocutores sociales participaron en el debate para la adopción de medidas de crisis y respuestas políticas. Dicha participación tuvo lugar en “cumbres de crisis” a las que asistieron funcionarios del gobierno, los sindicatos y representantes de los empleadores. En ellas analizaban la economía y el consumo a fin de desarrollar políticas que permitieran salvaguardar el empleo. La estructura de diálogo ad hoc así creada fue complementada por las denominadas

relaciones industriales. Éstas son un sistema basado en el principio de libre negociación colectiva entre las organizaciones de empleadores y las uniones obreras.

Consejo de expertos económicos

El Consejo de Expertos Económicos es un organismo de asesoramiento sobre política económica. Fue establecido con el objetivo de una evaluación periódica del desarrollo económico general en la República Federal de Alemania y para facilitar la formación de sentencias por parte de todos los organismos responsables de la política económica.

El Consejo de Expertos Económicos consta de cinco miembros que deben contar con experiencia económica y económica especial.

El Consejo de Expertos Económicos tiene las siguientes tareas:

- Presentación de la situación económica y su desarrollo previsible,
- Investigación de cómo puede garantizarse la estabilidad de los precios del mercado, los altos niveles de empleo y el equilibrio externo al mismo tiempo que un crecimiento económico constante y adecuado, incluida la formación y distribución de ingresos y riqueza,
- Identificar las causas de las tensiones actuales y potenciales entre la demanda agregada y la oferta agregada,
- Identificar desarrollos indeseables y formas de prevenirlos o eliminarlos, pero sin recomendaciones para políticas económicas y sociales específicas.

Alianza Nacional para el Empleo

La Alianza Nacional para el Empleo desempeña un rol esencial en el desarrollo de conversaciones de alto nivel entre los sectores involucrados. Cuenta con un cuerpo directivo, un equipo de evaluación comparativa y grupos de trabajo sobre diversos temas vinculados a la materia laboral. A las negociaciones de alto nivel, celebradas entre los principales representantes de las tres partes (gobierno federal, asociaciones de empresas y empleadores y sindicatos) asisten el Canciller Federal, el Ministro de la Cancillería, los Ministros de Comercio e Industria pertinentes, los presidentes de las asociaciones empresariales y de empleadores y los dirigentes sindicales.

Objetivos:

- Reducir permanentemente los costos laborales no salariales y reformar la estructura del sistema de seguridad.
- Promover el empleo flexible
- Introducir reformas tributarias ventajosas para las empresas, en particular las PYME.
- Mejorar las capacidades de innovación y la competitividad de las empresas.
- Mejorar las posibilidades para utilizar la jubilación anticipada y parcial
- Desarrollar espacios de negociación colectiva en apoyo a la creación de empleo
- Mejorar las posibilidades para que las PYME obtengan capital de riesgo
- Mejorar los esquemas de participación de los trabajadores en los beneficios de las empresas
- Desarrollar nuevos campos de empleo para trabajadores poco calificados

Para la discusión de los objetivos trazados, la Alianza Nacional para el Empleo cuenta con 8 grupos de trabajo compuestos por expertos de múltiples disciplinas. Dichos grupos son los que a continuación se enumeran:

- Formación profesional y continua
- Política fiscal
- Reforma de los regímenes de pensiones
- Jubilación anticipada y parcial
- Política de tiempo de trabajo
- Reforma de la asistencia sanitaria y el seguro
- Desarrollo económico en Alemania Oriental
- Evaluación comparativa

Asociaciones para el empleo a nivel de los Estados Federados

En Alemania, el éxito de una iniciativa federal como la Alianza para el Empleo depende en gran medida de la disposición y la capacidad de cada Estado Federado para adoptar las ideas y

FUNDACION NUEVAS GENERACIONES

Beruti 2480 (C1117AAD)
Ciudad Autónoma de Buenos Aires (Argentina)
Tel: (54) (11) 4822-7721
contacto@nuevasgeneraciones.com.ar
www.nuevasgeneraciones.com.ar

FUNDACION HANNS SEIDEL

Montevideo 1669 piso 4° depto "C" (C1021AAA)
Ciudad Autónoma de Buenos Aires (Argentina)
Tel: (54) (11) 4813-8383
argentina@hss.de
www.hss.de/americalatina

estrategias definidas por aquella. Ello encuentra su explicación en las diferencias y particularidades de cada Estado Federado. Un ejemplo de ello son los problemas relacionados con la exclusión social que existen en el Este de Alemania, algo que no se observa en las regiones occidentales del país.

Por tales motivos en la mayoría de los Lander se han creado espacios que reúnen al Estado, los empleadores y los sindicatos.

Asociación social

La asociación social se refiere los acuerdos tripartitos salariales nacionales. La asociación social está enfocada en las relaciones industriales. Su característica esencial es la naturaleza exclusiva de la mencionada relación tripartita entre el Estado, los empleadores y los sindicatos.

La asociación social no se basa tanto en el supuesto de armonía, sino en la suposición de que el conflicto de intereses en la sociedad y en la empresa debe ser organizado para la defensa adecuada de los derechos. Este tipo de organización tiene lugar en Alemania dentro de aquellas estructuras que facilitan la resolución de conflictos en la construcción de consensos. Dicha estructuras incluyen pues la negociación colectiva integral y la co-determinación a nivel de cada empresa.

En la asociación social de Alemania se destacan dos procesos principales:

- Un sistema de negociaciones a nivel sectorial entre sindicatos y asociaciones de empleadores.
- Co-determinación del nivel de la compañía.

Co determinación

La co-determinación (Mitbestimmung) es el proceso mediante el cual los trabajadores o sus representantes forman parte de los consejos de administración de la mayoría de las empresas. Es un ejemplo clásico de cómo el sistema alemán concilia las posiciones de quienes se hallan en aparente oposición para trabajar en una dirección común.

La co-determinación se originó en Alemania Occidental en 1951 y en la actualidad el 85% de los trabajadores alemanes ahora están incluidos en alguna de sus formas.

FUNDACION NUEVAS GENERACIONES

Beruti 2480 (C1117AAD)
Ciudad Autónoma de Buenos Aires (Argentina)
Tel: (54) (11) 4822-7721
contacto@nuevasgeneraciones.com.ar
www.nuevasgeneraciones.com.ar

FUNDACION HANNS SEIDEL

Montevideo 1669 piso 4° depto "C" (C1021AAA)
Ciudad Autónoma de Buenos Aires (Argentina)
Tel: (54) (11) 4813-8383
argentina@hss.de
www.hss.de/americalatina

La co-determinación se lleva a cabo a través de dos subespecies de acuerdo a las dimensiones de las empresas en las que tienen lugar:

- Consejo de fábrica en la mayoría de las empresas.
- Consejo de supervisión en las grandes empresas.

Aproximadamente dos tercios del total de las empresas de Alemania tienen un consejo de fábrica. Solo alrededor de una cuarta parte tiene un consejo de supervisión. Muchas grandes empresas tienen ambas. Si una empresa es lo suficientemente grande como para tener ambas, los trabajadores están representados dos veces. El consejo de fábrica está compuesto en su totalidad por representantes de los trabajadores.

Conclusiones

En Alemania no existe una estructura formal de diálogo social. Sin embargo, hay reuniones regulares entre el Gobierno y los interlocutores sociales.

El futuro de los mecanismos tripartitos de diálogo social y la negociación multiempresarial podría estar influenciado por nuevas leyes que alteran el marco legal alemán para la negociación colectiva.

La cooperación bilateral entre sindicatos y empleadores tiene una larga tradición y continúa funcionando de manera eficiente. Esto limita la necesidad de intervención y participación del gobierno.

El ejemplo alemán demuestra que es posible promover el consenso y la participación democrática de los principales interlocutores que interactúan en el mundo del trabajo. Solo hace falta tener objetivos en común y valorar el poder del diálogo entre las partes involucradas.

V) Reflexiones finales

Como se puede apreciar, resulta de suma utilidad que los países cuenten con organismos que faciliten el diálogo entre los actores involucrados en el diseño de las políticas con contenido socioeconómico. Gracias a ellos, las políticas públicas orientadas hacia el desarrollo sostenible contarán, no solo con el análisis exhaustivo llevado a cabo por los expertos en las diversas materias

propias de la órbita de los CES, sino que además, contarán con el aval público fruto de los consensos que gracias a ellos se alcanzan.

Los CES permiten que los temas socioeconómicos que afectan a la sociedad, como así también sus soluciones, sean enfocados desde diversas perspectivas y con la participación de todos los sectores de la sociedad. Dicha característica de los CES hace que los programas e iniciativas que de ellos surgen, cuenten con la solidez propia de las estructuras edificadas por quienes saben de la materia y vuelcan su visión particular en pos de concretar metas comunes, en lugar de contentarse con los logros meramente sectoriales. Gracias a ello se pueden trazar planes a largo plazo en los cuales todos los interesados han aportado lo suyo. En definitiva, podemos decir que los CES son instrumentos básicos para alcanzar el bien común y cimentar la concordia de una sociedad civilizada y democrática.

Es momento de que los tomadores de decisión de la República Argentina, entre los que se cuentan los gobernantes, sindicatos, empresarios y representantes de los consumidores, apelen a los ejemplos exitosos y, mediante su adaptación a nuestra realidad, tracen las bases para la creación de un consejo económico y social con alcance nacional que beneficie a todos los argentinos.

FUNDACION NUEVAS GENERACIONES

Beruti 2480 (C1117AAD)
Ciudad Autónoma de Buenos Aires (Argentina)
Tel: (54) (11) 4822-7721
contacto@nuevasgeneraciones.com.ar
www.nuevasgeneraciones.com.ar

FUNDACION HANNS SEIDEL

Montevideo 1669 piso 4° depto "C" (C1021AAA)
Ciudad Autónoma de Buenos Aires (Argentina)
Tel: (54) (11) 4813-8383
argentina@hss.de
www.hss.de/americalatina