

Ejemplos de diálogo social en Indonesia (2004-2015) y su contribución al desarrollo

Labor Institute Indonesia

ÍNDICE

Lista de acrónimos	3
Capítulo 1: Introducción	4
El diálogo social constructivo contribuye al respeto de las normas de trabajo decente en Indonesia	4
Capítulo 2: Indonesia como potencia económica emergente: la situación económica y del empleo.....	7
Capítulo 3: Diálogo social: actores e instituciones	8
3.1 Actores del diálogo social	8
Gobierno.....	8
Organizaciones de empleadores	8
Sindicatos	8
3.2 Diálogo social a nivel tripartito	9
Órgano Tripartito Nacional.....	9
Consejo Nacional de Salarios.....	9
Consejo Nacional de Salud y Seguridad Ocupacional	10
Órganos tripartitos a nivel regional.....	10
3.3 Diálogo social a nivel de empresa	10
Capítulo 4: Ejemplos de la contribución del diálogo social al trabajo decente en Indonesia	12
4.1 Formulación de los Programas de Trabajo Decente por País de Indonesia 2006/2015	12
4.2 Aumentos en los salarios mínimos gracias al diálogo social – 2012/2015	13
4.3 Logros del diálogo social en la reforma de la legislación de la seguridad social 1997-2004 14	
Desarrollo de la seguridad social para todos	14
Retos para la seguridad social en Indonesia antes de la reforma del sistema en 2004	15
4.4 Ampliación de la seguridad social a los trabajadores y trabajadoras de la economía informal (2006-2010)	17
Capítulo 5: Retos del diálogo social durante el período de reformas.....	19
Capítulo 6: Ampliación del número de órganos tripartitos en otras instituciones	22
Capítulo 7: Participación de la sociedad civil	23
Conclusiones.....	23
Bibliografía	25
Anexo.....	26

Lista de acrónimos

APINDO	Asosiasi Pengusaha Indonesia (Asociación de Empleadores de Indonesia)
PEI	Pacto Mundial para el Empleo en Indonesia
PTDP	Programa de Trabajo Decente por País
BAPPENAS	Badan Perencanaan Pembangunan Nasional (Agencia Nacional de Planificación del Desarrollo)
PIB	Producto Interior Bruto
PPA	Paridad del Poder Adquisitivo
ASEAN	Asociación de las Naciones del Sureste Asiático
BPS	Badan Pusat Statistik (Oficina de Estadística de Indonesia)
CNS	Consejo Nacional de Salarios
NOSHC	Consejo Nacional de Salud y Seguridad en el Trabajo
PHIJSK	Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Desarrollo de relaciones industriales y seguridad social)
KADIN	Kamar Dagang dan Industri (Cámara de Comercio de Indonesia)
IED	Inversión Extranjera Directa
DJSN	Dewan Jaminan Sosial Nasional (Consejo Nacional de Seguridad Social)
BPJS	Badan penyelenggara Jaminan Sosial (Sistema de Seguridad Social)
IRC	Tribunal de Relaciones Laborales
OSC	Organización de la Sociedad Civil
ONG	Organización No Gubernamental
KSBSI	Konfederasi Serikat Buruh Sejahtera Indonesia (Confederación de Sindicatos de Trabajadores de Indonesia)
KSPSI	Konfederasi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (Confederación General de Sindicatos de Indonesia)
KSPI	Konfederasi Serikat Pekerja Indonesia (Congreso de Sindicatos de Indonesia)
FSPSI	Federasi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (Federación General de Sindicatos de Indonesia)
SARBUMUSI	Serikat Buruh Muslim Indonesia (Sindicato General de Trabajadores Musulmanes de Indonesia)
SPN	Serikat Pekerja Nasional (Asociación Nacional de Trabajadores)

Esta publicación fue redactada por el Labor Institute Indonesia y coordinada y editada por Diego López, Oficial de Asociaciones de la CSI/RSCD.

Capítulo 1: Introducción

El diálogo social constructivo contribuye al respeto de las normas de trabajo decente en Indonesia

La resolución de problemas sociales a través del diálogo ha acumulado un extenso historial en Indonesia. El tradicional enfoque de toma de decisiones – el denominado *musyawarah-mufakat* (deliberación y consenso) – es un tipo de diálogo social que se ha utilizado en Indonesia, inclusive a la hora de determinar la política socioeconómica. Por otra parte, la toma de decisiones consensuada proporciona una base institucional para la estabilidad democrática al otorgar a todos los actores igualdad de oportunidades para expresar sus intereses.

El principio de toma de decisiones a través de un acuerdo consensuado está consagrado en la ideología indonesia y expresamente estipulado en la Constitución del país. La Constitución garantiza una serie de derechos relacionados con la normativa laboral: el derecho de todos los ciudadanos a la vida y al sustento, a tener un empleo y una vida decente; el derecho a desarrollarse y a una educación, todos los niños tienen el derecho a vivir, crecer y desarrollarse y tienen derecho a estar protegidos contra la discriminación y la vulneración de las leyes. La Constitución protege además la libertad de asamblea y de expresión.

Este contexto histórico y jurídico ha contribuido a la aceptación del concepto de diálogo social en Indonesia, en particular cuando el país tuvo que afrontar una importante crisis económica y política. El diálogo social que tuvo lugar durante la crisis económica asiática de 1998 demostró ser un instrumento efectivo para resolver los problemas de malestar laboral y social. Menos de un mes después de la caída de la dictadura militar, bajo el Presidente Habibie, Indonesia acordó ratificar el Convenio núm. 87 de la OIT sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación. Posteriormente ratificaría todos los Convenios fundamentales de la OIT.¹

Los procedimientos de ratificación se aprobaron a través de un Grupo de Trabajo Tripartito presidido por el Secretario General del Ministerio de Trabajo, Suwanto, y constituido por 36 miembros, entre ellos representantes de diversos ministerios (de Trabajo, Asuntos Exteriores, del Interior, Industria y Comercio, de Información, Secretaría del Gabinete/Estado, Asuntos de la Mujer, Promoción de Empresas Públicas, Justicia, Educación y Cultura, Defensa, y Seguridad), empleadores (APINDO) y sindicatos (FSPSI, SPSI Reformasi, SBSI, PPMI, FSBDSI, SARBUMUSI, GASPERMINDO, KPNI y KBM).

¹ Inicialmente, Indonesia había ratificado cuatro convenios, a saber el Convenio núm. 29 sobre el trabajo forzoso u obligatorio de 1930, el Convenio núm. 87 sobre la libertad sindical y el derecho de sindicación de 1948, el Convenio núm. 98 sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva de 1949 y el Convenio núm. 100 sobre igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor, de 1951. En junio de 1999, después de la era de reformas, Indonesia ratificó los restantes convenios fundamentales, a saber el núm. 105 sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957; el núm. 111 sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958; y el núm. 138 sobre la edad mínima, 1973. El último convenio ratificado fue el Convenio núm. 182 sobre la eliminación de las peores formas de trabajo infantil de 1999, en el año 2000.

El papel de este grupo de trabajo era:

- preparar la ratificación de los otros tres Convenios fundamentales de la OIT;
- dar a conocer los siete Convenios fundamentales;²
- hacer un inventario de las normativas que no se ajustaban a los siete Convenios fundamentales de la OIT.

Por otra parte, la intensificación de la cooperación tripartita entre el Gobierno y los interlocutores sociales permitió estimular el proceso de negociación colectiva entre sindicatos y empleadores, que posteriormente contribuiría a acelerar la recuperación económica. A partir de 1998, las crisis económicas mundiales han dificultado el desarrollo del país, pero a pesar de los retos que surgieron para el mantenimiento del diálogo social durante este período, Indonesia consiguió proponer una respuesta común.

Esto quedó ilustrado con la firma del **Pacto Mundial para el Empleo en Indonesia (PEI)**, en el año 2011, por parte de los representantes de los órganos tripartitos de la Institución Nacional de Cooperación Tripartita. El PEI es un compromiso internacional aprobado por la Conferencia Internacional del Trabajo en junio de 2009, que proporciona un marco concebido para orientar las políticas nacionales e internacionales y para estimular la recuperación económica.

Otro adelanto en materia de diálogo social fue la formulación de los **Programas de Trabajo Decente por País (PTDP)** a lo largo de dos períodos, a saber, de 2006 a 2010 y de 2012 a 2015. Los PTDP se redactaron a través de una serie de consultas enfocadas a concretizar y actualizar las prioridades del PEI – un proceso en el que estuvieron involucrados altos funcionarios del Gobierno, del Ministerio de Trabajo y Trasmigración y la Agencia Nacional de Planificación del Desarrollo (BAPPENAS), miembros de la Asociación de Empleadores (APINDO), y dirigentes de la confederación sindical.

Otro logro en el ámbito del diálogo social, que actualmente se está viendo amenazado, fue el **aumento significativo de los salarios mínimos**. A lo largo de los tres últimos años se han incrementado por encima del 100% los salarios mínimos en las principales ciudades industriales, con el objetivo de transformar gradualmente el modelo económico basado en mano de obra barata a un modelo basado en mano de obra especializada.

Por último, en 2004 se pudo llevar a cabo una **reforma de la ley de la seguridad social** a través del diálogo social – un éxito rotundo que ilustra cómo el diálogo social de Indonesia contribuyó, en un contexto de crisis económica mundial, a ampliar la cobertura de la seguridad social a una población mayor, y actuó por tanto como un estabilizador autónomo.

² Inicialmente había siete Convenios fundamentales de la OIT, pero en el año 1999 se añadió uno más: el Convenio núm. 182 sobre la eliminación de las peores formas de trabajo infantil. Los ocho Convenios de la OIT han sido ratificados por el Consejo de Administración de la OIT en tanto que fundamentales para los derechos de las personas en el trabajo, independientemente del desarrollo individual de los Estados miembros. Estos derechos constituyen una condición previa para todos los demás, puesto que prevén los instrumentos necesarios para tratar de mejorar las condiciones de trabajo individuales y colectivas.

Las experiencias mencionadas demuestran la eficacia del diálogo social para hacer frente a las crisis económicas y evitar conflictos sociales prolongados. A lo largo de los siguientes capítulos se explicarán con más detalle los ejemplos citados.

Capítulo 2: Indonesia como potencia económica emergente: la situación económica y del empleo

La crisis financiera asiática de finales de los 1990 fue una de las mayores crisis en la historia de Indonesia. Lo que empezó siendo una crisis financiera, se expandió rápidamente hasta convertirse también en una crisis social y política que marcó la última etapa del Gobierno de Suharto. Sin embargo, gracias a la rápida transformación de la situación política y social, el país logró hacer progresos extraordinarios en materia de derechos humanos y democratización a todos los niveles de la vida de los ciudadanos. En lo que respecta al ámbito laboral, el país acabó con el sistema de monopolio sindical, ampliando los derechos de los trabajadores y trabajadoras a organizarse y a negociar colectivamente, por medio de la ratificación del Convenio núm. 87 de la OIT (1948) sobre la libertad sindical y la protección del derecho a la sindicación.

Con sus cerca de 240 millones de habitantes, Indonesia es el cuarto país más poblado del mundo. Según el Banco Mundial, en 2013 registraba un PIB de 868.300 millones USD. Era la 16ª mayor economía del planeta por el PIB nominal, y contaba con el 102º mayor PIB per capita basado en la paridad del poder adquisitivo (PPA) de 2013. Es la mayor economía del sudeste asiático y se considera un mercado emergente y un país recientemente industrializado. La presencia de Indonesia a nivel internacional se hace sentir cada vez más, como miembro del G20 y como fuerza motriz en el seno de la Asociación de Naciones del Sudeste Asiático (ASEAN).

Según la Oficina de Estadística de Indonesia, los datos de febrero de 2015 indicaban que, de una mano de obra total de 128,3 millones de trabajadores, 7,45 millones estaban desempleados, es decir que la tasa de desempleo se situaba en el 5,81%. No obstante, sólo el 38% de los indonesios trabajaban en el sector de la economía formal, mientras que el 62% trabajaban en el sector de la economía informal, donde los salarios suelen ser bajos, las condiciones de trabajo peligrosas y la seguridad social inexistente.

Gracias a sus abundantes recursos naturales y su relativa autosuficiencia, Indonesia pudo evitar en gran medida las consecuencias de la recesión mundial de 2008. Sin embargo, durante los últimos cuatro años, la economía del país ha estado experimentando una ralentización del crecimiento. La agricultura sigue representando una proporción enorme de la economía, a saber el 14,33% del PIB en 2013 – una cifra muy superior a la de la mayoría de los países industrializados. La industria representa actualmente el 46,6% de la economía; y los servicios, el 39,1%. El país sigue afrontando problemas relacionados con el sector de la economía informal, la desigualdad y la inflación, aspectos que dificultan su crecimiento. Sin embargo, últimamente se ha registrado un crecimiento de la inversión extranjera, y se anticipa un crecimiento de la economía nacional del 5,1% en 2015 y del 5,7% para finales de 2016.

Capítulo 3: Diálogo social: actores e instituciones

3.1 Actores del diálogo social

Gobierno

El principal organismo estatal involucrado en el diálogo social es el Ministerio de Trabajo.

El papel del Ministerio de Trabajo se divide en cuatro funciones:

- regulador – mediante la emisión de normativas, incluidos decretos ministeriales, tras consulta con las partes competentes;
- facilitador – a través de la creación de estructuras para el diálogo social y de mecanismos para la resolución de conflictos;
- mediator – prestando servicios oficiales de mediación para la resolución de conflictos; y
- patrón – garantizando un suministro de recursos humanos eficientes y competentes.

También participan en las estructuras tripartitas una serie de ministerios, ocupando un puesto en el Consejo Tripartito Nacional, como por ejemplo el Ministerio del Interior, el Ministerio de Comercio y el Ministerio de Industria.

Organizaciones de empleadores

Frente a la multiplicidad de sindicatos, sólo existe una única organización de empleadores: la Asociación de Empleadores de Indonesia, denominada APINDO, por sus siglas en indonesio. En el sector de la confección, el calzado, el vestuario y la fabricación de juguetes, entre otros, diversas asociaciones sectoriales independientes están empezando a hablar sin reservas sobre los problemas laborales. La Cámara de Comercio de Indonesia (KADIN, por sus siglas en indonesio) también aborda cuestiones económicas y de interés general para los empleadores.

Tras la publicación de un memorando de entendimiento entre la Cámara de Comercio y APINDO, se determinó que únicamente APINDO se ocuparía de las relaciones laborales e industriales. La organización tiene fama de ser poco representativa de los empleadores, ya que sólo 10.000 de los 179.000 empleadores registrados en Indonesia (es decir, menos del 6% del conjunto de los empleadores) están afiliados a la misma³.

Sindicatos

Tras la ratificación del Convenio núm. 87 de la OIT sobre la libertad sindical, se abrió para las organizaciones un nuevo capítulo centrado en la mano de obra de Indonesia. La

³ A pesar de sus deficiencias, APINDO sigue siendo la única organización representante de los empleadores que se ocupa de la política laboral. De hecho, muchos de los principales empleadores indonesios son miembros de APINDO, y la asociación les brinda una ayuda considerable a la hora de abordar problemas laborales. En cambio, es menos habitual que las pequeñas y medianas empresas sean miembros de APINDO, al igual que sólo unos cuantos inversores extranjeros directos son miembros de APINDO.

ratificación estableció una base sólida para la democratización del movimiento de los trabajadores y las trabajadoras.

El Gobierno indonesio promulgó en el año 2000 la Ley núm. 21 sobre Sindicatos y Organizaciones de Trabajadores como una de las medidas de reforma en el ámbito de las relaciones industriales, y de acuerdo con la ratificación del Convenio núm. 87 de la OIT. Con arreglo a esta ley, un sindicato podrá establecerse en una empresa siempre y cuando cuente con un mínimo de diez empleados que trabajen en la misma. La ley prevé tres niveles de organización sindical: de empresa, de federación y de confederación. Los trabajadores y trabajadoras tienen derecho a formar y afiliarse a un sindicato.

Actualmente existen 94 sindicatos registrados a nivel nacional, que cuentan con un total de 3,4 millones de afiliados. La composición del diálogo tripartito nacional es de 30 representantes del Gobierno, 15 representantes de organizaciones de empleadores y 15 representantes sindicales. Los sindicatos que actualmente forman parte del organismo tripartito nacional son la KSPI, la KSPSI, la KSBSI, la SARBUMUSI, la SPN, la Federation of plantation y la Federation of state enterprises.

Antes de la dictadura (1945-1966), la afiliación sindical ascendía a 18 millones de personas. La cifra se redujo cuando el régimen militar obligó a llevar a cabo una fusión sindical y se estableció un sindicato amarillo. Tras la caída de la dictadura, los sindicatos representaban a 12,5 millones de trabajadores, cifra que siguió disminuyendo en años posteriores debido a que, tras el largo período de represión, los trabajadores seguían temiendo afiliarse a un sindicato.

3.2 Diálogo social a nivel tripartito

Las consultas tripartitas suelen celebrarse a nivel nacional, provincial y de distrito. También pueden tener lugar a nivel sectorial y en instituciones como el Tribunal de resolución de conflictos en el ámbito de las relaciones laborales, el Consejo de Salarios, el Consejo de Empleo, el Consejo de Salud y Seguridad Ocupacional, el Consejo de Formación, el Consejo de Productividad, etc. En cada provincia, región y distrito de Indonesia se han establecido instituciones tripartitas para abordar problemas vinculados a las relaciones laborales. A nivel regional suele haber instituciones tripartitas para el empleo, los salarios mínimos y la salud y seguridad ocupacional. La estructura organizativa de las instituciones tripartitas es flexible y está establecida de acuerdo con sus características específicas y las necesidades regionales. El número de participantes en las instituciones tripartitas de las provincias también se ajusta a las necesidades locales.

Órgano Tripartito Nacional

El órgano tripartito nacional está compuesto por 45 representantes, con el mismo número de representantes de los sindicatos, la asociación de empleadores y el Gobierno.

Consejo Nacional de Salarios

El Consejo Nacional de Salarios está compuesto por representantes de los empleadores, sindicatos y ministerios del Gobierno pertinentes, así como expertos de universidades e

instituciones de investigación. El organismo cuenta con un total de 23 representantes, con la siguiente composición: 10 del Gobierno, 5 de los sindicatos, 5 de los empleadores y 3 expertos independientes. La función principal del Consejo Nacional de Salarios es asesorar al Ministro de Trabajo en materia de política salarial y examinar los componentes salariales.

Consejo Nacional de Salud y Seguridad Ocupacional

El Consejo Nacional de Salud y Seguridad Ocupacional está compuesto por representantes de los empleadores, los sindicatos, ministerios del Gobierno así como expertos de universidades e instituciones de investigación. Su composición es parecida a la de los órganos tripartitos: 20 representantes de diversas instituciones gubernamentales, 10 representantes de los sindicatos y 10 representantes de los empleadores. La función principal de este Consejo es asesorar al Ministro de Trabajo en el ámbito de la salud y seguridad ocupacional. El Consejo facilita asimismo auditorías de seguridad y lleva a cabo una campaña de seguridad.

Órganos tripartitos a nivel regional

Desde el año 2000, con la implementación de la Ley de Autonomía, las funciones del Ministerio de Trabajo están incorporadas a la estructura de los Gobiernos provinciales y de distrito. No existe una estructura uniforme de diálogo tripartito en todas las provincias y distritos, sino que depende de las necesidades locales de cada Gobierno local. En la mayoría de los casos, no obstante, hay tres órganos tripartitos: el organismo salarial, el organismo de salud y seguridad ocupacional, y el organismo tripartito general.

Número de instituciones de cooperación tripartita

No.	Año	INSTITUCIONES TRIPARTITAS	
		PROVINCIAS	CIUDAD/REGIÓN
1.	2013	33	301
2.	2014	33	323

De enero a abril de 2015 Dit. PH/JSK

3.3 Diálogo social a nivel de empresa

Tal como lo estipula la ley, los convenios colectivos se formulan sobre la base de las negociaciones entabladas entre el empleador y uno o más sindicatos registrados de la empresa. La negociación deberá llevarse a cabo de buena fe, por voluntad propia y con buena intención por parte de ambos grupos. El empleador deberá acceder a la petición del sindicato de negociar un convenio colectivo, siempre y cuando este haya sido registrado en la Oficina Pública del Servicio de Personal y cuente con el apoyo de más del 50% del personal. Si en la empresa hay más de un sindicato, cada uno de ellos tendrá derecho a negociar siempre y cuando cuente individualmente con la afiliación de más del 50% de los trabajadores. Si el número de afiliados al sindicato es inferior al 50% del personal, cada uno de ellos deberá tratar de establecer una coalición con otro(s) sindicato(s). En caso necesario, el número de

afiliados con que cuenta un sindicato determinado podrá ser verificado por una comisión compuesta por representantes de los empleadores y de los sindicatos. La negociación de un convenio colectivo se lleva a cabo a través de un equipo de negociación compuesto por un máximo de nueve representantes de los empleadores y de los sindicatos. Las negociaciones dan comienzo una vez las partes hayan establecido y acordado las reglas de negociación.

Capítulo 4: Ejemplos de la contribución del diálogo social al trabajo decente en Indonesia

Aunque las prácticas de diálogo social se enfrentan a menudo a desafíos, como por ejemplo la falta de confianza, huelgas frecuentes, desacuerdo en cuanto a las normativas, etc., es evidente que el papel del diálogo social es importante a la hora de reducir la diferencia de posturas entre las partes respectivas y de alcanzar una solución y fomentar la paz y la armonía en el ámbito laboral. A continuación se detallan cuatro importantes ejemplos de éxito que ilustran las repercusiones del diálogo social en la formulación de políticas de empleo en Indonesia.

4.1 Formulación de los Programas de Trabajo Decente por País de Indonesia 2006/2015

Indonesia es el primer país asiático que ha sido capaz de formular rápidamente un Programa de Trabajo Decente por País (PTDP) a través del diálogo social a nivel nacional. Además, Indonesia consiguió formular un PTDP en dos ocasiones, la primera vez para el período 2006-2010 y, posteriormente, para 2012-2015. El objetivo principal de los PTDP es promover el trabajo decente como componente clave de las estrategias nacionales de desarrollo. El tripartidismo y el diálogo social fueron aspectos centrales de la planificación y la implementación de los programas. Los contenidos de los PTDP se organizaron en torno a una serie de prioridades y resultados identificados por los interlocutores sociales. Mediante la elaboración de un PTDP, los grupos nacionales realizaron conjuntamente un análisis de la situación y de las necesidades y establecieron prioridades enfocadas al cumplimiento de las normas de trabajo decente en el país.

En el PTDP de 2012-2015, Indonesia reafirmó la creación de empleo, las relaciones laborales y la protección social como áreas de acción prioritarias, reflejando el contexto socioeconómico actual del país y las prioridades nacionales.⁴

Los temas transversales en el marco del programa fueron la igualdad de género, el tripartidismo y el diálogo social. Las normas internacionales del trabajo fueron incorporadas a todas las prioridades del PTDP. La participación de los grupos tripartitos se fomentó a todos los niveles a través del diálogo social.

Estudio de caso: el Protocolo de Libertad Sindical permite establecer unas buenas relaciones bipartitas entre fábricas de calzado internacionales y sindicatos.

Un caso especial de negociación bipartita, que se denominó Protocolo de Libertad Sindical, tuvo lugar entre la dirección y los sindicatos en el seno de la industria del calzado deportivo. El

⁴ Véase el Programa de Trabajo Decente por País de Indonesia en www.ilo.org/jakarta (en inglés).

Protocolo contribuyó a reducir los conflictos laborales y a mejorar las relaciones entre la dirección y los sindicatos. El Protocolo de Libertad Sindical defiende el derecho de las mujeres y los hombres que trabajan en la producción para marcas internacionales ubicadas en Indonesia a afiliarse a sindicatos y a negociar colectivamente a favor de unas condiciones de trabajo mejores. El Protocolo fue firmado el 7 de junio de 2011 por sindicatos y empleadores indonesios y por marcas deportivas multinacionales, entre ellas Adidas, Nike, Puma, Pentland, New Balance y Asics. Proporciona a las empresas una serie de directivas prácticas sobre la manera de defender y respetar los derechos de los trabajadores y las trabajadoras a unificar y conseguir un salario decente y mejores condiciones de trabajo. Play Fair insta a todas las marcas de calzado y vestuario deportivo que subcontratan mano de obra en Indonesia a aprobar y firmar el Protocolo. Los sindicatos que lo firmaron – Garteks KSBSI, KASBI, SPN y GSBI – colaboraron durante más de 18 meses en la negociación y redacción del mismo. En diciembre de 2011, el sindicato SPTSK KSPSI pasó a ser otro más de sus signatarios. Estos sindicatos representan colectivamente a más de 700.000 trabajadores/as de fábricas de Indonesia. Los sindicatos siguen trabajando juntos para supervisar la implementación del Protocolo y garantizar que los trabajadores de las fábricas puedan acceder a sus beneficios.

4.2 Aumentos en los salarios mínimos gracias al diálogo social – 2012/2015

Los salarios mínimos se establecen cada año a nivel provincial y local, y van generalmente seguidos de negociaciones bipartitas a nivel de empresa en las cuales se establecen los sueldos de los trabajadores que tengan más de un año de servicio.⁵

Tradicionalmente, y sobre todo durante el régimen dictatorial, el Gobierno establecía unos salarios mínimos muy bajos con el objetivo de atraer inversión extranjera directa. No ha sido hasta hace poco que los sindicatos han podido presionar al Gobierno para que cambie esta tendencia, aumentando el salario mínimo en prácticamente todas las ciudades. Los aumentos de los salarios mínimos también se aplicaron a escala sectorial, un 5% más altos que los salarios mínimos a nivel provincial.

Los órganos salariales tripartitos cuentan entre sus miembros con representantes del Gobierno local, universidades locales y sindicatos. Hasta octubre de 2015, el mecanismo de establecimiento de los salarios mínimos implicaba llevar a cabo un estudio de los precios del mercado, que será discutido en el seno del órgano, y proporcionar recomendaciones al gobernador o gobierno local para determinar los nuevos salarios mínimos. En los últimos cuatro años (2012-2015) los sindicatos han conseguido incrementar los salarios mínimos en cerca de un 100%⁶. Se trata del mayor aumento del salario mínimo obtenido a través del diálogo social en los últimos 40 años. En ningún país de la región de la ASEAN se han logrado aumentos de este calibre. La situación cambió en octubre de 2015, cuando el Gobierno introdujo una nueva normativa sobre el proceso de fijación de salarios, para manejar los ajustes de los salarios mínimos a través de un cálculo automático basado en una fórmula de inflación/PIB, excluyendo así el diálogo social del proceso.

⁵ Desde 1970, Indonesia ha utilizado los salarios mínimos como base del salario de los trabajadores/as solteros/as con menos de un año de servicio.

⁶ En 2016, el salario mínimo en Yakarta alcanzó los 3,1 millones IDR (equivalente a 226 USD).

Nivel del salario mínimo, 2012-2015, en rupias indonesias

No.	Región/Provincia	2012	2013	2014	2015
1	Yakarta	1.529.150	2.200.000	2,441,301	2.700.000
2	Batam	1.402.000	2.040.000	2.422.092	2.685.302
3	Bogor	1.174.200	2.002.000	2.352.350	2.711.000
4	Bekasi	1.849.000	2.100.000	2.441.954	2.840.000
5	Tangerang	1.529.000	2.203.000	2.442.000	2.730.000

4.3 Logros del diálogo social en la reforma de la legislación de la seguridad social 1997-2004

Millones de trabajadores y trabajadoras de toda Indonesia estuvieron involucrados en las luchas de los sindicatos para reformar la ley de la seguridad social. Se organizaron numerosas manifestaciones, reuniones y actividades de incidencia.

Como consecuencia, en lo que muchos identifican como un hito para el movimiento laboral de Indonesia, los sindicatos pasaron a formar parte del órgano tripartito de supervisión encargado de implementar el sistema de seguridad social. A través de su participación, los sindicatos tienen acceso a un canal oficial de información diaria que les permite comprobar que el sistema esté operando de la forma más efectiva posible.

Desarrollo de la seguridad social para todos

Antes de la crisis económica asiática de 1997-98, los Gobiernos indonesios no consideraban prioritario tomar medidas de cara a la falta de protección social formal para la mayor parte de la población, a pesar de que la Constitución del país prevé el desarrollo de una cobertura de seguridad social para todos los ciudadanos. Las elevadas tasas de crecimiento económico durante la mayor parte del período del régimen de Suharto habían brindado grandes oportunidades económicas a muchas personas. La cuestión de la seguridad social se había dejado de lado – salvo la ampliación del seguro social contributivo para una parte de la población implicada en el sector de la economía formal. Pero, incluso en el sector de la economía formal, la cobertura era parcial, debido a que muchas pequeñas empresas no estaban obligadas por ley a registrar a sus empleados en regímenes de seguros sociales, o simplemente no lo hacían.

La crisis económica asiática de 1997-98 tuvo graves repercusiones para Indonesia. En 1998 la producción cayó un 13,7%, y tardó cuatro o cinco años en recuperarse y volver a situarse en los niveles previos a la crisis. El desempleo aumentó bruscamente, y mantuvo una tendencia a la alta, superando en 2004 los 10 millones de personas, es decir casi el 10% de la mano de obra. El subempleo involuntario representaba otro 13% de la mano de obra. Muchas empresas quebraron y los niveles de pobreza aumentaron considerablemente. La tendencia a la baja de la estimación nacional de la pobreza a más largo plazo se invirtió, y las dificultades se multiplicaron. Muchos ex empleados del sector formal que habían perdido

su trabajo, retiraron sus saldos del fondo de pensiones del Jamsostek⁷ para poder cubrir la falta de ingresos. Un gran número de trabajadores desplazados regresaron a sus pueblos situados en zonas rurales o trataron de establecer micro empresas en el sector de la economía informal, mientras que otros se marcharon al extranjero en búsqueda de trabajo.

Frente a la pobreza y la crisis de medios de subsistencia, el Gobierno decidió establecer una serie de sistemas de asistencia social que se denominaron en su conjunto Red de Seguridad Social. Al principio, la mayoría de los gastos se financiaban con préstamos y asistencia externa, pero posteriormente los gastos pudieron cubrirse con el presupuesto del Gobierno, en particular a partir de fondos reasignados mediante la reducción de subvenciones a los precios de los combustibles. También se contaba con una serie de iniciativas asociadas al programa de la Red de Seguridad Social, entre ellas planes subvencionados de empleo, becas a escuelas y subsidios de desarrollo rural.

A partir del año 2000, la economía indonesia retomó la vía de la expansión moderada, registrando una tasa de crecimiento real del PIB del 4% al 5% anual. No obstante, estas tasas de crecimiento no han bastado para absorber la creciente mano de obra. El desempleo ha tendido a aumentar, situándose actualmente en cerca del 10% de la mano de obra, lo que representa el doble del nivel que se registraba antes de la crisis. Durante una parte considerable del período de recuperación, se ha producido un cambio notable del empleo formal al empleo informal.

Retos para la seguridad social en Indonesia antes de la reforma del sistema en 2004

El análisis de la situación de la seguridad social en Indonesia dejó patentes una serie de retos clave:

(1) Cobertura limitada: La falta de una seguridad social adecuada es uno de los mayores retos a los que se enfrenta Indonesia. La cobertura de la seguridad social es limitada para una pequeña proporción de los trabajadores del sector del empleo formal, mientras que una gran parte de los trabajadores del sector de la economía informal están excluidos del ámbito del sistema. Actualmente, la red de seguridad, allí donde existe, la proveen el círculo familiar y las comunidades. En la sociedad en general, esto conduce a mayores niveles de pobreza, mala salud y mortalidad.

(2) Alcance limitado y bajo nivel de las prestaciones: El alcance y el nivel de las prestaciones de la seguridad social resultan inadecuados. Los funcionarios públicos y los miembros de las fuerzas armadas disfrutaban de un paquete completo de prestaciones sociales, mientras que los empleados del sector privado sólo tienen acceso a una gama limitada, y el pago de las prestaciones relativas por ejemplo a la licencia por maternidad y al desempleo queda a discreción de los empleadores. Además, el nivel de las

⁷Jamsostek (Jaminan Sosial Tenaga Kerja, o Fondo Nacional de Seguridad Social) es un sistema obligatorio, con arreglo a la Ley núm. 3 de 1992, para proteger a los trabajadores de accidentes laborales, fallecimiento prematuro, enfermedad y vejez. Proporciona igualmente a los trabajadores y a sus familias un seguro de accidente laboral, un seguro de atención médica primaria, prestaciones por defunción y un subsidio para la tercera edad.

prestaciones previstas por los sistemas existentes no es suficiente para garantizar una protección adecuada a los trabajadores y sus familias.

(3) Problemas con la condición jurídica y la gobernanza: La mala gobernanza plantea un gran problema, puesto que las organizaciones de la seguridad social son ineficientes, tienen dificultades operativas y carecen de inversión suficiente. Las organizaciones de la seguridad social en Indonesia están gestionadas por empresas de propiedad estatal, con ánimo de lucro y responsabilidad limitada, exentas de auditorías. En tanto que único partícipe, una parte de las contribuciones e ingresos derivados de la inversión se abona al Gobierno en concepto de dividendos. Además, el hecho de que las organizaciones de la seguridad social no se vean sometidas a ninguna inspección inhibe la aplicación efectiva de las leyes en materia de seguridad social.

(4) Falta de coordinación de políticas: Si bien la ley del Sistema Nacional de Seguridad Social representa un hito importante en el desarrollo de un sistema exhaustivo de seguridad social, su implementación está sufriendo retrasos considerables. La responsabilidad fragmentada de los diversos elementos del sistema actual, repartida entre diferentes ministerios y organizaciones públicas, ha generado una falta de coherencia en las políticas así como incertidumbre en cuanto a la disponibilidad de presupuesto de financiación para cubrir la atención médica para toda la población. Hace falta por tanto una mayor coherencia política entre los niveles centrales y locales de gobernanza⁸.

La identificación de estos desafíos animó a Indonesia a principios de los 2000 a llevar a cabo una importante reforma de la seguridad social, que ha sido frecuentemente elogiada como un destacado logro del diálogo social. A pesar de la crisis económica mundial que afectaba a Indonesia, se prosiguió con las reformas, y el Gobierno persistió en su iniciativa de invertir en proyectos de bienestar social. Dado que la mayor parte del crecimiento económico de Indonesia depende del consumo, se decidió que la población debía seguir teniendo cierto poder adquisitivo, puesto que eso permitiría mantener la economía en funcionamiento. En consecuencia, el crecimiento económico de Indonesia siguió siendo relativamente elevado (7%) durante la crisis económica mundial.

La reforma se llevó a cabo a través del diálogo social, al tiempo que los interlocutores sociales luchaban por la ampliación de la cobertura médica a toda la población, añadiendo un nuevo plan de pensiones para los trabajadores privados y ampliando la seguridad social a los trabajadores y trabajadoras del sector de la economía informal. Desde su enmienda en 2002, la Constitución indonesia reconoce el derecho de todas las personas a una seguridad social y la responsabilidad del Gobierno en el desarrollo de la política de seguridad social. Aunque los sistemas de protección social existentes tienden a estar fragmentados y ser dispersos, se está avanzando por fin hacia una provisión más amplia de la cobertura de la protección social.

⁸ Véase: “*Social Security in Indonesia: Advancing the Development Agenda*”, Yakarta, Organización Internacional del Trabajo, 2008

En 2004, Indonesia introdujo la Ley Nacional de Seguridad Social, que estipula la ampliación de la cobertura de la seguridad social a toda la población. Está específicamente relacionada con la salud, los accidentes laborales, la tercera edad y el fallecimiento del padre/madre de familia, e introduce regímenes no contributivos para los más pobres, regímenes contributivos para los trabajadores por cuenta propia (dentro del sector de la economía informal) y regímenes obligatorios de seguridad social para los trabajadores en el empleo formal.

La ley para la implementación del Sistema Nacional de Seguridad Social prevé que la cobertura del seguro médico universal dé comienzo en julio de 2014, mientras que los seguros por lesiones laborales, vejez y fallecimiento se anticipa comiencen en julio de 2015. El Proveedor del Seguro Social de Salud está oficialmente operativo desde el 1 de enero de 2014. Está previsto que la cobertura del seguro médico vaya ampliándose gradualmente a través de regímenes contributivos y no contributivos, con el objetivo de llegar a cubrir a toda la población de aquí a 2019.

Hasta que el Sistema Nacional de Seguridad Social esté completamente operativo, el sistema de protección social está principalmente compuesto por sistemas obligatorios de seguridad social para trabajadores formales, y un sistema de asistencia social financiado a través de impuestos (bienestar público) como parte de una serie general de subvenciones del Estado y de programas para luchar contra la pobreza. Junto con el desarrollo del Sistema Nacional de Seguridad Social, se está estableciendo una ampliación del sistema de asistencia social, cuyo objetivo es mejorar la cobertura entre las personas más pobres y más vulnerables. En el país existen diversos programas de protección social a nivel nacional y local para diferentes grupos específicos de la población.

4.4 Ampliación de la seguridad social a los trabajadores y trabajadoras de la economía informal (2006-2010)

En Indonesia, aproximadamente 70 millones de personas trabajan en el sector de la economía informal. Por otra parte, el número de trabajadores activos en el sector de la economía formal que contribuían a la seguridad social en 2013 era de apenas 17 millones, una cifra que sigue estando muy por debajo de los 44 millones de personas empleadas en este sector. No obstante, dado que la nueva ley prevé la imposición de una serie de multas para las empresas que no la cumplan, es de esperar que la situación vaya mejorando a lo largo de los próximos años.

El programa piloto de Jamsostek para los trabajadores/as de la economía informal, que se puso en marcha en 2006, ofrece prestaciones en cuatro ámbitos: sanidad, accidentes laborales, fallecimiento y tercera edad. La cifra total de beneficiarios asciende a aproximadamente 400.000 personas, pero dado que estas pueden acceder y salirse del programa en todo momento, el número de beneficiarios puede variar considerablemente de un momento a otro. El programa está dirigido a los trabajadores de la economía informal que ganan por lo menos el salario mínimo, el cual asciende cerca de a 93 USD al mes (la cantidad exacta varía de una provincia a otra). La contribución para las prestaciones de asistencia sanitaria está establecida en un 3% de los ingresos para los trabajadores sin personas a su cargo, y en un 6% de los ingresos para los trabajadores con personas a su cargo.

No obstante, se ha concluido que las capacidades limitadas en materia administrativa y de recursos humanos, junto con el desconocimiento o la incapacidad de los trabajadores a la hora de pagar las contribuciones de manera regular, han mantenido las tasas de participación a un nivel más bien bajo (véase el informe de Jamsostek, 2010). Las características de los empleos en el sector de la economía informal también hacen que la inscripción, el cumplimiento del pago de las contribuciones y el mantenimiento de los registros no sean tareas fáciles. Es preciso seguir explorando mecanismos de pago y métodos administrativos que estén más adaptados a las limitaciones de los trabajadores y trabajadoras de la economía informal, así como diseñar un paquete de prestaciones que se adapte mejor a sus necesidades.

Capítulo 5: Retos del diálogo social durante el período de reformas

Desde el punto de vista institucional, las siguientes consideraciones fueron también fuente de importantes desafíos para el diálogo social en Indonesia durante el período de reformas descrito:

(1) *La mayoría de las empresas indonesias son pequeñas o medianas empresas (PyME):* La mayoría de las PyME tienen menos de diez empleados, lo cual limita la creación y el desarrollo de sindicatos, puesto que sólo pueden registrarse en las empresas aquellos sindicatos que cuenten con un mínimo de 10 trabajadores/as afiliados.

Número de empresas en Indonesia en marzo de 2015 ⁹

Año	Número de empresas	Pequeñas	Medianas	Grandes
2014	274.491	186.405	56.983	31.403
2015	221.161	150.460	48.030	22.665

Fuente: Dirección General del Ministerio de Trabajo

(2) *Resolución de conflictos laborales prolongados.* Dado que la resolución de determinados conflictos laborales puede demorarse más de cuatro años, los empleadores prefieren emprender acciones legales en lugar de negociar, algo que no favorece el desarrollo del diálogo social. Esto podría deberse a que es mejor buscar soluciones rápidas que afrontar situaciones de incertidumbre prolongadas.

Tabla 1: Número de huelgas 2013-2015

No.	Año	Número de casos	Trabajadores implicados
1	2013	239	32.209 personas
2	2014	193	48.212 personas
3	2015	25	

Fuente: Dirección General del Ministerio de Trabajo, octubre de 2015.

Se observa una situación parecida en las cifras de casos de despidos, que han disminuido a lo largo de los tres últimos años a pesar del aumento en el número de trabajadores víctimas de situaciones injustas. No obstante, en este sentido, se observa también una mayor tendencia a la negociación, más que a emprender acciones judiciales.

Tabla 2: Número de casos de conflicto laboral

No.	Casos	Número de casos		
		2013	2014	2015
I	Casos de denuncia	2.861	2.628	241

⁹ Las pequeñas empresas se definen como aquellas con menos de 25 trabajadores; las empresas medianas son aquellas que tienen entre 50 y 99 trabajadores; las grandes empresas son las que tienen más de 100 trabajadores.

2	Resueltos	2.468	2.270	174
3	Casos no resueltos	393	358	67

Fuente: Dirección General del Ministerio de Trabajo, octubre 2015.

3. *El elevado número de trabajadores en el sector de la economía informal y de trabajadores autónomos o trabajadores sin empleador (64%) genera dificultades para los sindicatos a la hora de reclutar nuevos miembros y mantener a los que ya están afiliados, debido concretamente a que la mayoría de los trabajadores/as de la economía informal pertenecen al sector rural y agrícola.*

4. *Escasa densidad de sindicatos y empleadores.* Según el Ministerio de Trabajo y Trasmigración, existen seis confederaciones nacionales para los trabajadores, 94 sindicatos a nivel nacional y más de 45.000 sindicatos regionales y sectoriales registrados. Los tres actores principales son la Confederación de Sindicatos de Trabajadores de Indonesia (KSBSI), la Confederación General de Sindicatos de Indonesia (KSPSI) y el Congreso de Sindicatos de Indonesia (KSPI). A pesar de esta diversidad, los sindicatos de Indonesia consiguen efectivamente ponerse de acuerdo en determinadas cuestiones.

5. *Escasa cobertura de los convenios colectivos.* A pesar de que los salarios mínimos y las normas en materia de salud y seguridad en el trabajo se aplican a todos los trabajadores y trabajadoras, independientemente de que estén afiliados a un sindicato o no, el número de convenios colectivos sigue siendo muy reducido. Los empleadores, y en particular las PyME, prefieren seguir utilizando los reglamentos de empresa en lugar de los convenios colectivos, como lo demuestran los siguientes datos.

Número de reglamentos de empresa y convenios colectivos en mayo de 2015.

No.	Año	Reglamentos de empresa	Convenios colectivos
1	2013	51.895	12.113
2	2014	5.086	649
3	2015	2.950	352

6. *Verificación ambigua a la hora de determinar la asignación de puestos en el órgano tripartito.* Es preciso comprobar las cifras de afiliación sindical para evitar posibles ambigüedades en la disposición de la representación del órgano tripartito, en particular en el órgano tripartito nacional. Teniendo en cuenta que sólo unos cuantos gobiernos provinciales han proporcionado los datos solicitados por el Ministerio de Trabajo, la recopilación de información relativa a la afiliación sindical es en ocasiones insuficiente.

7. *Falta de confianza en las relaciones laborales bipartitas y tripartitas.* Esto se debe a que muchos empleadores siguen incumpliendo las normativas y la legislación laboral, incluso en lo que respecta a las normas relativas al salario mínimo.

8. *Necesidad de desarrollar las capacidades de los actores.* Es preciso mejorar la capacidad de los actores tripartitos, sobre todo a la hora de abordar cuestiones macroeconómicas y las tendencias económicas mundiales.

9. *Mayor segmentación del mercado laboral.* La creciente división de los mercados de trabajo en segmentos con diferentes características y normas, plantea nuevos retos para las instituciones del diálogo social. Esta segmentación implica mayores dificultades en los acuerdos contractuales (por ejemplo, empleo “regular” versus empleo “no convencional”), en su aplicación (en el caso del sector de la economía informal) y en la categoría de trabajadores implicados (por ejemplo trabajadores migrantes, del hogar o contratados temporalmente por agencias).

Capítulo 6: Ampliación del número de órganos tripartitos en otras instituciones

Existe una estructura tripartita más uno, establecida a nivel nacional y regional, con representantes de círculos académicos y profesionales, entre los que se cuentan abogados y médicos que participan en los foros tripartitos.

Órgano tripartito en el Sistema Nacional de Seguridad Social

Este nuevo órgano está encargado de formular políticas generales y de sincronizar la implementación del Sistema Nacional de Seguridad Social. El consejo está compuesto por representantes de sindicatos, Gobierno, empleadores e independientes, y rinde cuentas directamente al Presidente.

Proveedores de seguridad social

La nueva legislación de seguridad social ha transformado las cuatro empresas públicas de seguros en dos entidades públicas sin ánimo de lucro: la BPJS *Kesehatan* (sanidad) y la BPJS *Ketenagakerjaan* (empleo), que trabajan directamente bajo la supervisión del Presidente. Para respaldar la aplicación de la ley sobre seguro médico, se estableció un grupo de trabajo de partes interesadas competentes, con el objetivo de desarrollar una hoja de ruta para lograr la cobertura de la atención médica universal en Indonesia.

Tribunal de Relaciones Laborales (IRC)

El Tribunal de Relaciones Laborales (IRC, por sus siglas en inglés) tiene actualmente competencia en la resolución de conflictos laborales, que anteriormente solían resolver los Comités de Resolución de Conflictos Laborales. Esto implica que en cada distrito se establecerá un IRC como parte del tribunal estatal. Su función será investigar y adjudicar conflictos laborales relativos a los procedimientos de la legislación civil vinculados a los derechos de los trabajadores, los intereses de los trabajadores, la terminación del contrato de empleo, y conflictos entre sindicatos.

Las decisiones del IRC con respecto a conflictos relativos a los derechos y por terminación del contrato de trabajo pueden recurrirse directamente ante el Panel de Apelaciones del Tribunal Supremo. No obstante, las decisiones del IRC con relación a conflictos de intereses y conflictos entre sindicatos son finales y no pueden recurrirse ante el Tribunal Supremo. Todo esto implica que el nuevo sistema de IRC proporcionará un proceso legal mucho más simplificado que el sistema anterior.

Sin embargo, el IRC sólo podrá investigar infracciones de la legislación civil en el ámbito de las relaciones industriales, mientras que las infracciones penales deberán ser investigadas y adjudicadas por el Tribunal General del Distrito.

Capítulo 7: Participación de la sociedad civil

Las organizaciones de la sociedad civil suelen cooperar con los sindicatos a través de campañas de sensibilización e información, actividades de promoción y propuestas de políticas y proyectos de ley, así como mediante el planteamiento de cuestiones de la agenda de desarrollo (como por ejemplo, los Objetivos de Desarrollo del Milenio y, a día de hoy, los Objetivos de Desarrollo Sostenible). Esta colaboración se ve principalmente impulsada por grupos defensores de los derechos humanos, grupos ecologistas y académicos.

Las organizaciones de la sociedad civil han estado activamente implicadas en el proceso de reforma de la legislación laboral, con la incorporación específica de fundaciones de asistencia jurídica por su experiencia en este campo, que viene a complementar los conocimientos de los empleadores y de los sindicatos. Los grupos de mujeres, las asociaciones de trabajadores migrantes y las ONG que se hacen cargo de cuestiones relacionadas con el trabajo infantil también han sido incluidos en el proceso.

Conclusiones

El diálogo social desempeña un papel fundamental a la hora de hacer realidad el objetivo de la OIT de promover oportunidades para que mujeres y hombres puedan disfrutar de un trabajo decente y productivo en condiciones de libertad, igualdad, seguridad y dignidad humana. Cuando las estructuras y los procesos del diálogo social dan buenos resultados, tienen el potencial de resolver importantes cuestiones económicas y sociales, promover una buena gobernanza, fomentar la paz y la estabilidad social y laboral, y estimular el progreso económico. La búsqueda de soluciones que conduzcan a la justicia social a través del diálogo social se ha vuelto más urgente todavía a la luz de las repercusiones que ha tenido la crisis económica mundial y de las desigualdades que prevalecen en el país. Es imposible lograr unos términos justos de empleo, condiciones de trabajo decentes y desarrollo en beneficio de todos sin la participación activa de los trabajadores, de los empleadores y de los Gobiernos, y sin un esfuerzo general por parte de todos ellos.

Un proceso satisfactorio de diálogo social debe llevarse a cabo en condiciones de libertad e igualdad, para lo cual se requiere un entorno abierto de debate y comunicación en el que los interlocutores sociales puedan reunirse, generar un clima de confianza mutua, compartir información y consultarse unos a otros. El diálogo social implica un proceso transparente y no autoritario, con unas reglas del juego establecidas colectivamente para facilitar acciones razonadas de las partes. Asimismo, la presencia de una prensa libre y plural, en un contexto en el que exista libertad de expresión, es indispensable para fortalecer y promover una cultura universal para el diálogo social en todos los países. Los actores tripartitos tienen que conseguir que el diálogo social sea inclusivo, cubriendo a las personas que ocupan un empleo no convencional, las PyME, la economía rural, los trabajadores migrantes y a otros grupos vulnerables y no organizados, para lo cual podría ser necesario desarrollar las capacidades

de los interlocutores sociales a diferentes niveles con el fin de permitirles organizar sus diversos sectores posibles.

La ratificación de los Convenios fundamentales de la OIT creó un entorno favorable para los sindicatos así como las condiciones para que pudieran participar en un diálogo, lo que a su vez condujo a mejores condiciones y oportunidades para implementar el programa de trabajo decente, tal como se formuló en el Programa de Trabajo Decente por País (PTDP) de Indonesia. A través del diálogo tripartito y de la asistencia de la Oficina de la OIT en Yakarta, se han formulado dos PTDP.

Como se ha demostrado a lo largo del presente estudio, el diálogo social es relevante para el desarrollo social y económico, al reducir las tensiones sociales durante las crisis económicas, fomentar unas buenas relaciones laborales, minimizar las huelgas y contribuir a la estabilización de la economía indonesia.

A pesar de los logros positivos descritos en el presente análisis, la situación actual en Indonesia ha cambiado radicalmente, y se caracteriza por una importante revocación de la protección gubernamental de los derechos fundamentales del trabajo y la participación en el diálogo social. Así lo expresó el representante de los trabajadores indonesios en la Conferencia Internacional del Trabajo de 2016 de la Organización Internacional del Trabajo: “El Gobierno debería estar trabajando con los trabajadores y los sindicatos para abordar estas graves cuestiones, en lugar de recurrir al uso de porras y gases lacrimógenos.”¹⁰

Esto es especialmente cierto en lo que respecta al proceso de fijación de salarios. El actual Gobierno ha introducido una nueva ley para ajustar automáticamente los salarios mínimos, sin ningún tipo de negociación. Además, las violaciones del derecho a la libertad sindical han estado aumentando. Los sindicalistas han sido víctimas de ataques así como de arrestos y detenciones arbitrarias, y se ha socavado el derecho de huelga y reunión pacífica.

El actual clima de conflicto es una clara ilustración de que el respeto de determinados derechos, como por ejemplo el derecho de libertad de asamblea, el derecho de negociación colectiva y el derecho a sindicalizar, es el origen de cualquier proceso de diálogo entre los actores socioeconómicos de un país dado.

Es un claro recordatorio de que el diálogo social no debería darse por sentado. Al igual que cualquier otra forma de diálogo, puede descomponerse en cualquier momento y los progresos realizados durante años de colaboración pueden deshacerse rápidamente debido a un cambio en el Gobierno o de la actitud de los actores implicados. La mejor manera de garantizar la contribución del diálogo social al desarrollo de un país es institucionalizándolo, aunque ni siquiera así podrá estar libre de obstáculos.

¹⁰ *Ibid.* p.55

Bibliografía

1. *People's Deliberation Council (MPR), Indonesia 1945 state of constitution, 2014*
2. Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 2000: *A Study of the Social Dialogue Institutions and Processes in Indonesia*, Peggy Kelly
3. Oficina Internacional del Trabajo, Yakarta, 2012
4. Oficina de Estadística de Indonesia, 2014-2015
5. Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 2000: *Social dialogue for sustainable development: A review of national and regional experiences*
6. Datos del Consejo de Coordinación de la Inversión (BKPM), 2015
7. <http://www.play-fair.org/media/index.php/workers-rights/foa-protocol/?lang=es>
8. Dirección General de relaciones laborales y seguridad social. Ministro de Trabajo de Indonesia

Anexo

Ratificación de las normas internacionales del trabajo

Para finales de 2005, Indonesia había ratificado diecisiete (17) Convenios de la OIT, entre ellos los ocho (8) Convenios fundamentales de la OIT y dos (2) Convenios prioritarios:

Convenios fundamentales

- Convenio núm. 87 sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación
- Convenio núm. 98 sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva
- Convenio núm. 29 sobre el trabajo forzoso u obligatorio
- Convenio núm. 105 sobre la abolición del trabajo forzoso
- Convenio núm. 100 sobre igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor
- Convenio núm. 111 sobre la discriminación (empleo y ocupación)
- Convenio núm. 182 sobre la eliminación de las peores formas de trabajo infantil
- Convenio núm. 138 sobre la edad mínima de admisión al empleo

Convenios prioritarios

- Convenio núm. 81 sobre la inspección del trabajo
- Convenio núm. 144 sobre consultas tripartitas para promover la aplicación de las normas internacionales del trabajo

Convenios técnicos

- Convenio núm. 19 sobre la igualdad de trato (accidentes del trabajo)
- Convenio núm. 27 sobre la indicación del peso en los fardos transportados por barco
- Convenio núm. 45 sobre el trabajo subterráneo (mujeres)
- Convenio núm. 69 sobre el certificado de aptitud de los cocineros de buque
- Convenio núm. 88 sobre el servicio del empleo
- Convenio núm. 106 sobre el descanso semanal (comercio y oficinas)
- Convenio núm. 120 sobre la higiene (comercio y oficinas)
- Convenio núm. 185 sobre los documentos de identidad de la gente de mar

Ley núm. 21 de 2000 sobre Sindicatos y Organizaciones de Trabajadores

El derecho a afiliarse o a establecer un sindicato es un derecho fundamental de todos los trabajadores y trabajadoras que viene garantizado por el artículo 28 de la Constitución de Indonesia. Este derecho es también un tema central de la Constitución y de diversos Convenios de la OIT.

La Ley núm. 21 de 2000 sobre Sindicatos y Organizaciones de Trabajadores es clave para el movimiento sindical de Indonesia porque contiene los principios básicos de la legislación nacional y la Constitución de la OIT así como los principios de dos Convenios fundamentales de la OIT, a saber el núm. 87 (1948) y el núm. 98 (1949).

La Ley núm. 21 de 2000 estipula que para establecer un sindicato en una empresa se requiere como mínimo diez trabajadores de dicha empresa. El sindicato puede establecerse con respeto al sector empresarial, al tipo de ocupación y a otros criterios. La libertad sindical hace posible crear más de un sindicato en una empresa. Cada sindicato puede tener una estructura jerárquica, partiendo del nivel de la compañía o empresa hasta alcanzar niveles de

distrito, provincial y nacional. Con un mínimo de cinco sindicatos de este tipo se puede establecer una federación sindical, y con un mínimo de tres federaciones se puede establecer una confederación sindical.

Un sindicato registrado tiene derecho a negociar y a establecer un convenio colectivo con el empleador, siempre y cuando sus miembros representen más del 50% de los trabajadores. Un sindicato deberá también representar a sus miembros en un órgano bipartito y en otras instituciones.

The Trade Union Development Cooperation Network (TUDCN) is an initiative of the International Trade Union Confederation (ITUC), bringing together affiliated trade union organisations, solidarity support organisations, regional ITUC organisations, the Global Union Federations (GUFs), the European Trade Union Confederation (ETUC) and the Trade Union Advisory Committee to the OECD (TUAC). TUDCN's objective is to bring the trade union perspective into the international development policy debates and improve the coordination and effectiveness of trade union development cooperation activities.

Le Réseau syndical de coopération au développement (RSCD) est une initiative de la Confédération syndicale internationale (CSI) réunissant des organisations syndicales affiliées, des organisations de solidarité, les organisations régionales de la CSI, ainsi que les Fédérations syndicales internationales (les fédérations sectorielles - FSI), la Confédération européenne des syndicats (CES) et la Commission syndicale consultative auprès de l'OCDE (TUAC). Le RSCD a pour but de traduire la perspective syndicale dans les débats sur la politique en matière de développement international et d'améliorer la coordination et l'efficacité des activités syndicales dans le domaine de la coopération au développement.

La Red Sindical de Cooperación al Desarrollo (RSCD) es una iniciativa de la Confederación Sindical Internacional (CSI), que agrupa a diversas organizaciones sindicales afiliadas, organizaciones solidarias (OS), organizaciones regionales de la CSI, las Federaciones Sindicales Internacionales (FSI), la Confederación Europea de Sindicatos (CES) y la Comisión Sindical Consultiva ante la OCDE (TUAC). El objetivo de la red es aportar la perspectiva sindical a los debates políticos y mejorar la coordinación y la eficacia de las actividades sindicales relacionadas con la cooperación al desarrollo.

CSOPartnership for **Development Effectiveness**

Esta publicación ha sido cofinanciada por la Alianza de OSC para la Eficacia del Desarrollo. El contenido de este documento es responsabilidad exclusiva de la CSI.



La presente publicación ha sido elaborada con asistencia de la Unión Europea. El contenido de esta publicación es responsabilidad exclusiva de la RSCD/SCI y en ningún caso debe considerarse que refleja los puntos de vista de la Unión Europea.

Este estudio está gratuitamente disponible en línea en la dirección: www.ituc-csi.org/social-dialogue-development