

“Análisis del Diálogo Social Institucionalizado como requisito para la configuración de un modelo de relaciones laborales, justo, moderno y equilibrado. Revisión y propuesta para el caso Chileno.”

Eduardo Villavicencio Pinto

Asesor, Subsecretaría del Trabajo, Ministerio del Trabajo, Gobierno de Chile.

Introducción

Los desafíos que plantean las estrategias de producción contemporánea y con ello las interacciones modernas entre capital y trabajo requieren de un análisis desde el Diálogo Social, comprendiendo a este como un espacio democrático de consolidación normativa, económica y cultural de mejoras en la calidad del empleo.

El presente artículo abordará la interacción y relevancia del Diálogo Social institucionalizado con la concreción de mayores índices de efectividad de los Derechos Colectivos de los Trabajadores chilenos, considerado como un mecanismo catalizador del desarrollo normativo de la negociación colectiva, para lo cual se realizará un análisis comparativo con la realidad Europea, tanto en el seno de la UE como de España en particular.

El objetivo implica comprender o evidenciar la correlación de intereses que persiguen la Negociación Colectiva y el Diálogo Social en las relaciones colectivas del Trabajo, esto con el propósito de identificar los espacios político-jurídicos que requieren de perfeccionamiento o reformulación en el modelo de relaciones laborales chileno.

El desarrollo del trabajo implicará una revisión de la experiencia europea tanto en relación con el Diálogo Social y la Negociación Colectiva, desarrollando en una primera instancia una breve consideración histórica respecto del establecimiento de facto y normativo de estos, para luego detallar los alcances políticos y económicos resultantes.

En segundo término se analizará el caso chileno y sus instituciones de Derecho Colectivo, como a su vez la delimitación del estado actual del sindicato como estructura representativa de los intereses de los trabajadores.

Para finalizar se identificarán sectores o espacios en donde el modelo Chileno requiere de mejoras o modificaciones respecto a la eficacia y cobertura de los derechos colectivos de los trabajadores, tomando en consideración principalmente al Diálogo Social como herramienta importante en la concreción de dicho objetivo.

El Diálogo Social Europeo, su relación con la Negociación Colectiva y la democracia representativa.

Europa cuenta con una larga tradición en el ámbito colectivo de los derechos de los trabajadores, es así como la negociación colectiva surge desde una necesidad factual de equilibrar poder en núcleo de la relación laboral así como también el Diálogo Social viene a consolidar los conceptos de confianza y acuerdo entre los actores del mundo del trabajo.

La Negociación Colectiva en Europa es un proceso de carácter histórico, el cual durante el periodo entre guerra “comenzó a cobrar impulso y a perfeccionarse a medida que prosperaban las propias organizaciones industriales afectadas por la negociación. Así en 1939, los convenios colectivos amparaban a la mayoría de los trabajadores en casi todos los países altamente industrializados, y empezaban a reemplazar a las tradicionales relaciones contractuales entre empleadores y trabajadores en aquellas países cuya industrialización era relativamente reciente, y aún en los que la industrialización se encontraba en su etapa inicial”. (Chang- Hee Lee, 1999)

De lo anterior surge la interrogante respecto de la naturaleza de dichos acuerdos, por cuanto en la época señalada sustentaban su vigencia solo en la voluntariedad de quienes concurrían a celebrar el acuerdo, es decir, sin la presencia normativa del Estado, sumado a lo anterior y lo cual nos merece mayor interés, las temáticas abordadas tenían relación principalmente en “establecer un procedimiento uniforme para la resolución de conflictos, y en la estipulación de reglas para orientar las diversas organizaciones cuando éstas procedían a la negociación colectiva” (Chang- Hee Lee, 1999). De este tipo de instrumentos encontramos en Suecia, originados en el Compromiso de Diciembre de 1906 y culminados en el Convenio Básico de 1938, oportunidad en la cual se reconocía la legitimidad de las organizaciones de trabajadores y empresarios, dando cuenta las primeras de un compromiso de no utilizar la acción directa “mientras no se hubieran hecho esfuerzos por llegar a la conciliación” (Chang- Hee Lee, 1999). A su vez en Dinamarca y Noruega mediante dicha fórmula se determinó el procedimiento a seguir en la negociación y conclusión de acuerdos.

Durante el último tiempo países como Suecia, Alemania y Nueva Zelandia han revisado el modelo de negociación a nivel central o ramal, otorgando espacios importantes a un proceso colectivo a nivel de empresa, esto tomando en consideración los fracasos de las consultas o negociaciones centrales como también la pobreza de los acuerdos logrados. Frente a lo anterior las respuestas tienen que ver principalmente con mecanismos de diálogo social bi o tripartito, es así como se han realizado esfuerzos gubernamentales, laborales y empresariales para lograr definiciones mínimas respecto de un pacto social que resuelva las temáticas de carácter urgente. Ejemplo de lo anterior es la adopción en

Austria en 1992 y 1993 de la Declaración de Principios de Asociación Social (bipartita) y el Pacto de Estabilidad (tripartito), como también en los Países bajos en 1982 celebran el acuerdo tripartito (Wassenaar), en el cual los empleadores y trabajadores establecieron un vínculo entre el nivel de vida (beneficios sociales, salarios y seguridad social) y la creación de empleo.

Acorde a lo señalado el Diálogo Social implicaría también una revisión de lo que comprendemos como democracia representativa, por cuanto en su fase más original promueve el empoderamiento de los actores sociales en la toma de decisiones socio-económicas, “las cuales hasta ahora han sido atribuidas de forma unánime, bien al estado desde una concepción totalitaria o a los partidos políticos/parlamentos en las democracias, con escasa o nula participación de los trabajadores como indudable componente social de la ciudadanía, y tanto más escasa, por lo que a las democracias se refiere, en la medida en que éstas obedecían a un esquema neoliberal y teniendo en cuenta que la participación se canalizaba exclusivamente a través de los partidos políticos, que es indudable que representan a la ciudadanía, pero que tienen contenido y metas más generales que las que se corresponden con ese grupo social/ciudadano, inseparable de ciudadano/ciudadano, pero sin duda con unas motivaciones y necesidades más específicas y concretas en el nivel social/trabajo, que en el nivel ciudadano/consumidor.” (Vidal, 1998)

Diversas experiencias a nivel europeo dan cuenta de un proceso de Diálogo Social muy importante, ejemplo de ello las encontramos en **Francia** y sus acuerdos Matignon (1936) y de Grenelle (1968), de naturaleza política con contenidos laborales; **Irlanda y Países Bajos**, países en los que el diálogo y acuerdos sociales han contribuido notoriamente en la superación de las crisis económicas de los años 70 y 80, reactivando el empleo y el crecimiento de la economía; **Italia** y su Acuerdo Scotti (1983) sobre moderación salarial y reducción de costos laborales para superar la crisis económica. En relación con el diálogo y acuerdos sociales celebrados desde la década de los 90, Ishikawa distingue entre las modalidades de diálogo “extendido” (Irlanda) y la de diálogos “amplios” en Alemania, Austria, Finlandia, Italia, Países Bajos y Japón. (ISHIKAWA, 2004). A la vez, en un estudio reciente acerca de la tipología del diálogo social en los países europeos desde los años 80, se detecta la preeminencia de tres modalidades: tripartita, bipartita y mixta. En **Irlanda, Italia y Portugal** el diálogo es tripartito. Es bipartito en **Finlandia y los Países Bajos**: en Finlandia representantes del Gobierno participan en las negociaciones y el Gobierno apoya y presiona la conclusión de acuerdos, por ejemplo, asumiendo compromisos para su implementación, en tanto que en los Países Bajos el Gobierno apoya el diálogo y emite declaraciones formales o informales acerca de los acuerdos logrados, asumiendo los compromisos necesarios para su implementación, incluida la adopción de legislación. En **España** el diálogo social es mixto: la mayoría de los acuerdos interconfederales son bipartitos, pero el Gobierno los apoya mediante políticas públicas apropiadas. También hay acuerdos sociales en los que el Gobierno participa directamente, como es el caso del Acuerdo sobre la Racionalización del Sistema de Seguridad Social y el Acuerdo sobre los Contratos de Trabajo de Tiempo Parcial, consensuados con organizaciones sindicales. (Morgado Valenzuela, 2006)

De clara importancia práctica, así como un mecanismo institucional de consolidación del Diálogo Social son los Consejos Económicos y Sociales, contenidos en las cartas magnas de España, Francia, Portugal e Italia, los cuales en términos generales realizan aportes permanentes a las políticas públicas en materias de orden laboral, contando como un mecanismo cada vez más importante en la fase pre legislativa al interior de los Estados.

Avanzaremos revisando el aporte en materia de Diálogo Social que ha realizado la Unión Europea, dejando en suspenso la respuesta a la siguiente pregunta: *¿Dado el análisis*

histórico respecto de los procesos de negociación en diversos países de Europa, podríamos identificarlos únicamente como negociaciones colectivas o en definitiva estos vienen a considerarse más como un espacio de construcción democrática de acuerdos socio – económicos relativos a temáticas transversales al fenómeno laboral?

El Diálogo Social en la Unión Europea.

El proceso comunitario a nivel Europeo sin duda ha significado una “originaria y necesaria cesión de soberanía en el extenso campo de lo social” (Herrador Buendía), particularmente tomando en cuenta el aporte realizado por la Política Social Comunitaria.

Los primeros intentos de Diálogo Social a nivel comunitario los podemos encontrar en el tratado de Roma (1957), el cual si bien funda la Comisión Económica Europea establece dentro de sus objetivos la mejora de las condiciones de vida y de trabajo, considerando para ello entre otras a la Formación Profesional y a la creación del Fondo Social Europeo, lo cual sin duda fue insuficiente.

Ante la precariedad de la Política Social Comunitaria y a iniciativa de Jácques Delors se propiciaron contactos informales con representantes de trabajadores y la patronal, los que derivaron en el acuerdo de Val Duchesse, el cual tenía por objeto establecer el requisito que previo a la dictación de una política social en el seno comunitario, esta fuera revisada por los actores sociales relevantes.

Los obstáculos más importantes para la institucionalización del Diálogo Social en el seno comunitario podríamos resumirlos en la indefinición respecto de que materias requerían regulación comunitaria, interna, convencional o colectiva, como también la duda respecto de los niveles de negociación colectiva comunitaria.

Ante ello el Parlamento Europeo fijó como objetivos de la Comisión Europea:

1. La supresión de obstáculos para que una relación convencional europea sea operacional.
2. Clasificación de la articulación de este nivel europeo con los demás niveles.
3. Creación de un lugar institucional en el que puedan expresarse y debatirse problemas sociales del espacio sin fronteras.
4. Desarrollo de relaciones convencionales en el seno de empresas multinacionales europeas.

Cabe destacar que dentro de los objetivos prioritarios de la Comunidad Europea está alcanzar aumento en la competitividad y en definitiva promover mayores grados de civilización y humanidad entre sus actores, lo cual se ha denominado generalmente como Europa de los ciudadanos, en dicho sentido el Diálogo Social se ha configurado como el instrumento comunitario capacitado para el logro del objetivo planteado, en cuanto el fortalecimiento de las relaciones entre trabajadores y empresarios en condiciones institucionales, consolidadas y permanentes viene a ser un requisito indispensable en el desarrollo europeo, en principio llegando a acuerdos no vinculantes, “pero que obligatoriamente deben ser tenidos en cuenta por la Comisión en el momento de realizar sus diferentes propuestas legislativas al Consejo.” (Herrador Buendía) La materialización del proceso se realiza mediante el Dictamen común, figura normativa casi siempre de carácter consultiva y no vinculante para los gobiernos de los países miembros.

Las instituciones de Diálogo Social en la Unión Europea son: El comité económico y Social (CES), El Comité Permanente de Empleo (CPE), Comités Paritarios Sectoriales.

En conclusión, la función de las organizaciones de trabajadores y del diálogo entre los interlocutores sociales constituye uno de los elementos inalienables de la identidad europea y una de las condiciones previas esenciales para la construcción comunitaria. Es así como los grandes desafíos que hoy plantea el Diálogo Social a la Unión Europea tienen que ver con superar el dictamen común por un acuerdo o convenio colectivo o el acuerdo consultivo por el acuerdo vinculado con una negociación colectiva europea, esto al amparo de la legislación comunitaria que da cuenta del Diálogo Social como objetivo de la organización, según lo señalado en el artículo Art.118b del Tratado de Roma, el cual ordena a la Comisión promover el diálogo entre las partes sociales europeas, pudiendo en determinados casos dar nacimiento a un acuerdo formal del estas.

Según Herrador Buendía “para que este (Diálogo Social) pueda adquirir plenamente su valor de instrumento de regulación debe dar lugar a unas relaciones convencionales, comparables a los que se establecen a nivel nacional (siendo desde ahora el diálogo social un instrumento de regulación con el mismo valor que las demás disposiciones legislativas, cabría la posibilidad de prever en el futuro un convenio colectivo europeo.)

Experiencias de Diálogo Social en España.

Las condiciones de restructuración política y económica post dictadura determinan el contexto en las cuales se desarrollaron diversos procesos de diálogo entre los actores de la relación laboral, siendo los más importantes:

1. Acuerdo Marco Interconfederal sobre negociación colectiva (1980): El cual tuvo por objetivo esencial la racionalización y ordenación del proceso de negociación,

fomentando un clima de confianza recíproca y de mayor transparencia en las relaciones laborales. De los aspectos fundamentales a considerar se encuentran los relativos a la reducción de la jornada y moderación salarial, siendo el origen de la Ley Orgánica de Libertad Sindical. Fue rechazado por Comisiones Obreras y suscrito por el UGT y la patronal agrupada en CEOE.

2. Acuerdo Nacional sobre Empleo (1981): Se establece como un pacto general de carácter tripartito, el cual cuenta con la intervención directa del gobierno. Tuvo por temáticas principales el fomento al empleo, la seguridad social, consolidación sindical, regulación del empleo y el desarrollo del estatuto de los trabajadores. Concurrieron a su firma tanto el Gobierno como UGT, CC.OO y CEOE.
3. Acuerdo Económico y Social (1984): De particular importancia es el Acuerdo Interconfederal para la negociación colectiva durante el bienio, el cual se celebra bilateralmente y aborda las bandas de crecimiento de salarios a aplicar en los convenios colectivos, la revisión salarial, la productividad, el fomento al empleo, la estructura de negociación colectiva y de los procedimientos voluntarios para la solución de conflictos. Acuden al acuerdo tanto el Gobierno, UGT y las patronales CEOE y CEPYME.
4. Acuerdo Interconfederal para la estabilidad del empleo (1997): Acuden a su celebración tanto CC.OOO, UGT, CEOE y CEPYME. Aborda diversos mecanismo de promoción y defensa de empleo, el cual cobra vigencia normativa desde la promulgación de la ley que lo contiene.
5. Declaración para el Diálogo Social (2004): Firmado por CC.OOO, UGT, CEOE y CEPYME aborda temáticas relativas a regularización de la inmigración irregular, la formación profesional para el empleo, el incremento de la cuantía del salario mínimo, la regulación del trabajo autónomo, la solución extrajudicial de conflictos colectivos, la revalorización de pensiones mínimas, el plan estratégico en materia de seguridad y salud laboral y, en particular, cuatro acuerdos que conviene resaltar por su relevancia social, que son los relacionados con la acción protectora a las situaciones de dependencia, la igualdad entre hombres y mujeres, las medidas en materia de Seguridad Social, que, actualmente en trámite legislativo², van a introducir importantes reformas en esta materia y, por último, el Acuerdo para la Mejora del Crecimiento y del Empleo (AMCE), que ha supuesto la aprobación de relevantes modificaciones en la regulación del mercado laboral, principalmente orientadas a la mayor estabilidad del empleo. (José Ignacio Perez Infante, 2010).
6. Acuerdo Salarial (2012): Celebrado por UGT, CC.OO y CEOE y CEPYME implica la revitalización del Diálogo Social en escenarios de crisis económicas. El acuerdo

implicó abordar una moderación salarial y en materia de convenios colectivos hasta el año 2014.

En términos estructurales la influencia del Diálogo Social a nivel de la unión Europea ha tenido impacto en el caso español en temáticas relativas al empleo y la formación profesional, esto por cuanto los esfuerzos comunitarios han implicado una alta recepción entre sus miembros, dada la transversalidad de la temática. Sin embargo, desde una mirada histórica al fenómeno del Diálogo Social, no es posible evidenciar grandes aportes, por cuanto la naturaleza misma del proceso político español fijó sus enclaves en la necesaria articulación de un diálogo entre los actores relevantes para el desarrollo nacional, evidenciando ejemplos sustantivos de autonomía en la regulación de enclaves laborales tan importantes tales como Negociación Colectiva y fomento al empleo. Sin embargo podemos distinguir ámbitos de acción diferenciados a lo largo del desarrollo político ibérico, esto por cuanto en el periodo denominado transición, los pactos sociales comprendían objetivos políticos transversales a nivel sectorial, sentando sin duda las bases para un desarrollo posterior más bien de carácter técnico laboral.

Cabe destacar que existe una relación entre la generación de instancias de diálogo social y la actividad económica, esto ya que en momentos donde el desarrollo es de carácter expansivo las instancias de encuentro entre los actores laborales no resultan evidentes.

EL CASO CHILENO

Estructura del Plan Laboral

La Dictadura cívico militar (1973-1989) implicó el desarrollo de un complejo entramado político, jurídico, económico y cultural que comprendía el establecimiento de diversos incentivos o regulaciones tendientes a concretar un determinado modelo teórico. En ese sentido el Plan Laboral (conjunto de modificaciones al código del trabajo) corresponde a una parte de lo anteriormente señalado, por cuanto vino a instrumentalizar el poder de los trabajadores bajo la idea básica del hombre trabajador como individuo y nunca como sujeto de derechos colectivos.

La doctrina laboralista nacional esta conteste en señalar los puntos claves de tal situación, es así como parafraseando al artífice de la estructura jurídica del modelo, José Piñera Echeñique, el Plan Laboral se consolida en base a cuatro principios, esto es: Despolitización del sindicato, Negociación Colectiva en el seno de la empresa, huelga con reemplazo y existencia de grupos negociadores.

El desarrollo histórico de dichos principios y normas ha implicado una baja cobertura de la negociación colectiva reglada, la cual alcanza un 8,4% y una disminuida tasa de sindicalización que bordea el 14% (Dirección del Trabajo, 2014), dichos antecedentes dan cuenta de un modelo que tiende indefectiblemente a disminuir el poder a nivel colectivo de los trabajadores, negado la proyección del conflicto laboral y en definitiva circunscribiendo al sindicato y sus fines a los límites de la empresa.

Lo anterior cobra sentido si consideramos al Sindicato como una institución de carácter sociolaboral, esto por cuanto los artífices del Plan Laboral identificaron su estructura como ineficiente al desarrollo económico, adjudicándole un compromiso permanente con la conflictividad al interior de la empresa y estableciendo como característica principal del fenómeno laboral la desconfianza entre sus actores. Las estadísticas dan cuenta de ello, es así como la percepción de los dirigentes sindicales sobre la actitud de los no sindicalizados frente a la idea de sindicalizarse radica principalmente en tres factores, temor a consecuencias negativas en su trabajo (51,5%), no ven utilidad en sindicalizarse (14,3%) y obtendrían mayores beneficios de parte de la empresa no estando sindicalizados (12,3%). (Dirección del Trabajo, Encuesta Laboral, 2011)

Un escenario laboral marcado por las características económicas, jurídicas y sociales mencionadas se configura como un desafío especialmente relevante para el desarrollo del Diálogo Social, el cual para su implementación deberá comprender obligatoriamente la desconfianza sistemática entre trabajadores y empresarios.

El Diálogo Social en Chile

Los últimos 25 años el Diálogo Social en Chile no están marcados por un desarrollo sistemático a la hora de concretar relaciones laborales modernas, justas y equilibradas. Es así como en general los sujetos de dicha relación solo dialogan en el evento del conflicto coyuntural, siendo este en la mayoría de los casos de marcado orden patrimonial.

A inicios de los años noventa y tomando en consideración la restauración democrática, el Gobierno de Patricio Aylwin Azocar desarrolló lo que podemos considerar como especies de Diálogo Social tripartito, los cuales se diseñaron y desarrollaron con el objetivo de restablecer las confianzas entre los actores nacionales luego de 17 años de dictadura militar. En general durante la primera etapa del proceso de transición, las instancias de diálogo tuvieron siempre un objetivo más político que técnico, por cuanto en su desarrollo determinaron al consenso como único mecanismo resolutivo, aportando con ello a la naturaleza de la institucionalidad que se pretendía consolidar.

Una segunda etapa contempló el desarrollo de diálogos de mayor carácter técnico, en donde los componentes económicos y sociales marcaron la agenda, es así como se celebraron el Segundo Acuerdo Marco¹, el Tercer Acuerdo Tripartito², el Cuarto Acuerdo³, el Foro de Desarrollo Productivo⁴ y el Consejo de Diálogo Social⁵.

¹ En esta instancia se acordaron, entre otros temas, los mecanismos de ajuste para el salario mínimo y se reconoció la relevancia de la creación de empleos productivos y el desarrollo de sistemas de información de empleo. Además se enfatizó la importancia de la educación en lo laboral, resolviéndose crear un Consejo Tripartito de Capacitación y Formación Profesional (Morgado, 2006; Fuentes, 2004).

² (CUT- CPC- Gobierno) se suscribió el 30 de Abril de 1992 y versó sobre el reajuste del ingreso mínimo y la constitución de comisiones técnicas para abordar diversas temáticas de interés laboral como son, entre otras, el desempleo y reinserción laboral, educación para el trabajo, salud ocupacional, la integración económica y reconversión productiva (Morgado, 2006; Fuentes, 2004).

³ Donde se trataron materias como el reajuste del ingreso mínimo y el control de la inflación. Paralelo a estos Acuerdos Tripartitos se establecieron diálogos sectoriales entre el Gobierno y el sector público, portuario, madera, carbón y exonerados por razones políticas (Morgado, 2006; Fuentes, 2004).

⁴ Instancia permanente de encuentro multipartito que funcionaría como organismo asesor del Presidente de la República. Este Foro estaba integrado por representantes del Gobierno, de la CUT y CPC así como por trabajadores y empresarios designados por el Primer Mandatario. Asimismo, se esperaba contar con la presencia de renombradas personalidades del ámbito político, social y académico. Tuvo como resultado la creación del Centro Nacional de la Productividad y Calidad (CNPC), las propuestas para crear un sistema de protección al trabajador cesante (Protac) y avances en el desarrollo de un Plan de Igualdad de Oportunidades para la Mujeres, en donde se abordaron de forma tripartita los aspectos laborales del Plan anteriormente mencionado. (Claudia Cerda Becker. (2009). Factores que configuran una cultura de diálogo social en el ámbito de las relaciones laborales Estudio de Caso . Santiago de Chile: Universidad de Chile.)

⁵ Uno de los principales resultados del Consejo fue la conformación de la Mesa Nacional de la Mujer, entre cuyos logros se encuentran "la ampliación del cuidado infantil, incorporación de propuestas de reformas laborales, impulsar el

El denominador común del Diálogo Social a nivel institucional realizado en Chile tiene que ver con un proceso de organización centralizado, transitorio y establecido como un mecanismo de asesoramiento técnico político, paralelo a la labor que realiza el Ejecutivo, lo cual no da cuenta de los parámetros establecidos desde la OIT como referencias para un Diálogo Social efectivo.

Esfuerzos Sectoriales

El Programa de Diálogo Social de la Subsecretaría del Trabajo surge el año 2007 teniendo por objetivo promover espacios de interacción de carácter bi o tripartito a nivel nacional y regional entre los actores de la relación laboral. En dicho orden la instancia cuenta con características que la constituyen como un modelo híbrido entre lo institucional y lo privado, por cuanto desde la perspectiva de la promoción y financiamiento correspondería a lo primero, en tanto que la definición temática (Línea Nacional) y ejecución de las mesas corresponde a los actores de la relación laboral en conjunto con los ejecutores que obtengan la licitación correspondiente. Los resultados más importantes del programa tienen relación en primer término con el levantamiento de problemáticas sectoriales en el mercado del trabajo, como es el caso del proyecto “Diálogo Social de Alimentación Laboral 2013-2014” la cual tuvo por objetivo impulsar una política pública que garantice el derecho de los trabajadores a la alimentación, dicha instancia fue ejecutada por la Universidad Alberto Hurtado y contó con la participación de la empresa de alimentación EDENRED y la Vicepresidencia de la Central Unitaria de Trabajadores de Chile. En segundo término los procesos han implicado acuerdos entre los actores, de los cuales cabe destacar: “Diálogos Contra la Corriente, Acuicultura Socialmente Responsable en la Región de Los Lagos, año 2014” entre CONATRASAL⁶ y SalmonChile⁷ que tuvo por resultado la regulación del día domingo de trabajo.

Sin embargo el proceso mencionado, cabe destacar la imposibilidad de establecer un mecanismo permanente de interacción, ya sea a nivel empresarial o sectorial bi o tripartito, esto por cuanto la ejecución de dichas mesas se acota a no más de 4 meses, no existiendo un medio de verificación o seguimiento respecto del cumplimiento de los acuerdos o alcances del proceso de Diálogo Social.

Perspectivas para el caso Chileno.

proyecto de ley que sanciona el acoso sexual, mejorar el acceso a la capacitación laboral, fomento a la mujer micro y pequeña emprendedora y acceso a la previsión social” (Morales, 2007:21).

⁶ Confederación de Trabajadores del Salmón.

⁷ Asociación de la industria del Salmón de Chile A.G

La Organización Mundial del Trabajo ha definido el Diálogo Social como “todo tipo de negociación, consulta o simple intercambio de informaciones entre representantes de gobiernos, empleadores y trabajadores sobre cuestiones de interés común relacionadas con la política económica y social.” Definición amplia, en donde la propuesta fundamental es la promoción del encuentro entre actores del fenómeno laboral con el objetivo de concretar mayores y mejores condiciones de empleo en el seno de una sociedad democrática.

Al analizar el caso de la Negociación Colectiva en Europa nos hicimos la siguiente pregunta; ¿Dado el análisis histórico respecto de los procesos de negociación en diversos países de Europa, podríamos identificarlos únicamente como negociaciones colectivas o en definitiva estos vienen a considerarse más como un espacio de construcción democrática de acuerdos socio – económicos relativos a temáticas transversales al fenómeno labora?

Ahora bien, a la luz de los antecedentes descritos la respuesta a considerar tiene que ver principalmente con definir a los procesos originarios como gérmenes de Diálogo Social a que Negociación Colectivas clásicas como las conocemos en nuestros días. Pero la importancia de dicha delimitación no es solo de orden histórico, sino respecto de la posibilidad de comprender el fenómeno del Diálogo Social, desde la configuración cultural del poder entre trabajadores y empresarios en el seno de una sociedad democrática. Esto por cuanto en dichas sociedades la relación trabajador empleador estuvo configurada desde su naturalidad en los preceptos de confianza recíproca, en donde las partes autónomamente ocuparon los espacios que la misma democracia les había otorgado para delimitar los márgenes de acción en el ámbito laboral. Posterior a ello vino la consolidación de un régimen de negociación colectiva a nivel ramal, el cual sin duda ha sido uno de los factores más importantes en el desarrollo económico social europeo.

Dado lo anterior, podemos concluir que Europa realizó un tránsito social y cultural muy importante previo a la definición normativa de Negociación Colectiva como instrumento fundamental en la eficiencia de los Derechos Colectivos de los trabajadores, proceso que sin duda Chile no ha recorrido y que por ende debe sustituir y promover en la actualidad, lo que hace plantearnos la función actual del Diálogo Social y su importante vinculación con la democracia.

Chile cuenta con un modelo de relaciones laborales basado casi exclusivamente en la desconfianza de sus interlocutores, lo cual podríamos identificar como un aspecto subjetivo a considerar a la hora de establecer fines del proceso. Sumado a lo anterior la estructura normativa en términos laborales viene a delimitar los espacios de ejercicio de la autonomía colectiva. Es así como la necesidad de evaluar la proyección e importancia

del Diálogo Social implica definir sus funciones y objetivos, por cuanto serán estos los parámetros que darán cuenta de su efectividad.

Sin duda la función más importante a nivel social corresponde a su relación con la Democracia, esto por cuanto se concibe “no sólo como un método para abordar cuestiones sectoriales -por cierto relevantes- sino también como un método contribuyente a la gobernabilidad del proceso de cambios en curso.” (CAMPERO, 2003). El mecanismo cobra sentido en cuando viene a legitimar la dinámica social en el campo laboral.

El objetivo de lo anteriormente señalado tiene que ver con proveer y empoderar los espacios de construcción democrática de relaciones laborales justas, modernas y equilibradas, temáticas abordadas por el proyecto de ley que moderniza las relaciones laborales en Chile, el cual mas allá de las transformaciones de orden particular tiene un objetivo político trascendental, el cual es redefinir la estructura de poder al interior de las empresa, paso primordial para la generación posterior de instancias de Diálogo Social tanto a nivel nacional como sectorial.

Lo anterior da cuenta de un modelo de interacción institucional que efectivamente promueve la generación de espacios de encuentro, pero que comprende una imposibilidad a nivel estructural tanto jurídica como cultural muy evidente en torno al mundo del trabajo. Es así como la realización de una instancia de Diálogo entre los diversos actores de la relación laboral trae aparejada la idea, particularmente para la patronal, de *obligarse a conceder ciertos beneficios a los trabajadores por el solo hecho de sentarse a negociar*, concepción evidente dado el modelo normativo que regula la negociación colectiva, como a su vez para los trabajadores no sería una instancia con altos índices de eficiencia, esto nuevamente bajo la lógica que la única instancia en que las partes podrían acordar mejoras concretas es durante la negociación colectiva reglada.

En definitiva el caso chileno esta cruzado por diversos factores que configuran las relaciones laborales en base a elementos tales como “el antagonismo entre trabajadores y empresarios, la asimetría en la relación trabajador/ empresario, la desconfianza en la relación laboral y el conflicto entre trabajadores y empresarios. Junto con lo anterior, se identifica como un aspecto central en la reproducción de la cultura tradicional la percepción negativa y descalificadora de la contraparte, lo cual obstaculiza el reconocimiento del otro como interlocutor válido y por ende, cualquier posibilidad de diálogo.”⁸ (Cerdeja Becker, 2009)

De lo anterior se configura un espacio institucional desprovisto de una cultura de Diálogo Social institucionalmente empoderado, que dé cuenta efectivamente de sus herramientas a la hora de definir y promover una determinada política pública, radicando exclusivamente sus efectos en un mecanismo disuasivo o coyuntural.

INSTITUCIONALIZADO Y VOLUNTARIO

La instalación del Diálogo Social como una metodología de trabajo permanente entre los actores de la relación laboral no solo requiere de la generación de una política pública que la provea financiera y jurídicamente, sino más bien de un modelo jurídico de relaciones laborales que se sustente en el diálogo y la confianza recíproca de los actores, redefiniendo los espacios de negociación, equilibrando la desigualdad entre los involucrados y en definitiva concibiendo al diálogo como factor insustituible entre los factores capital y trabajo.

El rol del Estado viene a ser clave en cuanto a la decisión política de maximizar los espacios democráticos en el ámbito laboral, lo cual implica por una parte generar las instancias a nivel institucional que comprendan el encuentro entre los actores, pero que en segundo término determinen la capacidad de adaptación permanente al diálogo, no rigidizando la metodología en requisitos de forma ni de fondo.

Las principales dificultades se dan en torno a la coercibilidad de los procesos que han establecido como objetivo el acuerdo entre las partes, si desde ya en un escenario como el actual es complejo el establecimiento de dicho horizonte, mucho más dificultoso será establecer la obligatoriedad y fiscalización de lo pactado. Dicha condición puede provenir desde (a) la decisión de las partes para dar cumplimiento voluntario de lo acordado; (b) la adopción de normas legales que atribuyan imperatividad a los consensos logrados; (c) el dictado de decretos o realización de actos administrativos que tornen obligatorio lo acordado, o (d) la inclusión de lo convenido en convenciones (contratos o convenios colectivos) derivadas del ejercicio de la autonomía colectiva en la negociación colectiva. (Morgado Valenzuela, 2006)

En definitiva la viabilidad del acuerdo se sustenta entonces única y exclusivamente en la voluntariedad de su ejercicio, lo cual en el análisis implicaría tanto la fortaleza estructural de un modelo de relaciones laborales como a su vez una posibilidad cierta de incumplimiento generalizado de los temas acordados. Si apreciamos el caso Europeo las regulaciones surgen y comprenden efectividad no desde la normativa sino desde la obligatoriedad voluntaria, lo cual da cuenta de un modelo cultural que hace énfasis en la defensa y promoción de la autonomía de los cuerpos intermedios a la hora de delimitar el

ejercicio de una función productiva con impacto social. En dicho orden, la inexistencia de regulación y por ende coercibilidad no es excusa para la inexistencia de Diálogo a nivel de Acuerdo, sino que a todas luces considera un desafío sociocultural de suma importancia para la vitalidad democrática del País.

Trabajos citados

Cerda Becker, C. (2009). *Factores que configuran una cultura de diálogo social en el ámbito de las relaciones laborales Estudio de Caso*. Universidad de Chile.

Chang- Hee Lee. (1999). *Desde la época de los artesanos hasta su edad adulta: la negociación colectiva ofrece la clara ventaja de ser más flexible para introducir cambios. La negociación colectiva: un principio fundamental, un derecho, un convenio*. OIT.

Dirección del Trabajo. (2011). *Encuesta Laboral*. Santiago de Chile.

Dirección del Trabajo. (2014). *COMPENDIO DE SERIES ESTADISTICAS 1990-2013*. Santiago de Chile.

Herrador Buendía, F. (s.f.). *El diálogo social europeo: un camino de consenso para los interlocutores sociales*.

José Ignacio Perez Infante. (2010). <http://www.empleo.gob.es/>. Recuperado el Lunes 3 de Agosto de 2015

Morgado Valenzuela, E. (2006). *DIÁLOGO SOCIAL Y POLÍTICAS PÚBLICAS*. Santiago de Chile: Organización Internacional del Trabajo.

Vidal, G. (1998). *DIÁLOGO Y CONCERTACIÓN SOCIAL EN ESPAÑA EN LA UNIÓN EUROPEA Y EN LATINOAMÉRICA. EL DIALOGO SOCIAL* .

