



Universidad de Valparaíso
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Escuela de Trabajo Social
Magíster en Intervención Psicosocial Mención Mediación de Conflictos



“Relación Trabajadores/Empresariado: ¿una fuente inagotable de conflictos? Una aproximación analítica desde Trabajo Social al rol de la Mediación Laboral en Chile, durante el período 2000 – 2005”

Tesis para optar al Grado de Magíster en Intervención Psicosocial, mención
Mediación de Conflictos

Magistrando:



Sr. Miguel Eduardo Salum Alvarado
Profesor Guía: Sr. Mauricio Ureta Bernal





REF.: INFORMA CALIFICACION TESIS ALUMNO DE
MAGISTER QUE SE INDICA

VALPARAISO, Agosto de 2009

SEÑOR DECANO:

En mi calidad de Profesor Guía vengo en informar Tesis desarrollada por el alumno del Programa de Magister "Intervención Psicosocial. Mención Mediación de Conflictos", dictado por la Escuela de Trabajo Social, Sr. **MIGUEL EDUARDO SALUM ALVARADO** expuesto en el informe final de dicha Tesis titulada *"Relación Trabajadores/Empresariado: ¿una fuente inagotable de conflictos? Una aproximación analítica desde Trabajo Social al rol de la Mediación Laboral en Chile, durante el período 2000 - 2005"*.

En la evaluación, de acuerdo a lo establecido en el Artículo del Reglamento del Plan de Estudios vigente, he tenido en consideración lo siguientes aspectos: importancia, originalidad y aporte del trabajo al campo profesional; aspectos metodológicos; amplitud y suficiencia del desarrollo del tema y de la bibliografía utilizada; régimen formal de citas; carácter de la redacción y calidad del vocabulario técnico utilizado. Es menester, destacar la propuesta metodológica desarrollada en la intervención no sólo desde el logro de los productos sino también desde el calor de los procesos, lo que da cuenta de un excelente trabajo de gestión profesional.

Por lo anteriormente expuesto vengo en calificar la presente Tesis, con nota **6.5 (seis punto cinco)**


MAURICIO URETA BERNAL
PROFESOR GUÍA

AL SEÑOR
ALBERTO BALBONTIN RETAMALES
DECANO
FACULTAD DE DERECHO Y CS. SOCIALES
PRESENTE





REF.: INFORMA CALIFICACION TESIS ALUMNO DE
MAGISTER QUE SE INDICA

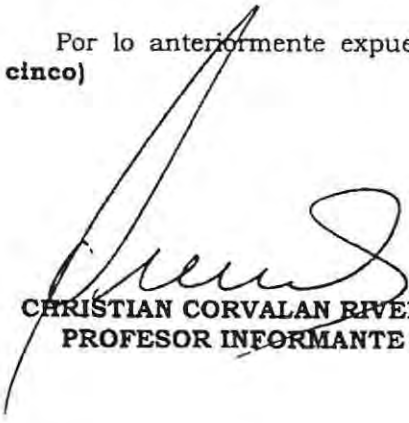
VALPARAISO, Agosto de 2009

SEÑOR DECANO:

En mi calidad de Profesor Informante vengo en informar Tesis desarrollada por el alumno del Programa de Magister "Intervención Psicosocial. Mención Mediación de Conflictos", dictado por la Escuela de Trabajo Social, Sr. **MIGUEL EDUARDO SALUM ALVARADO** expuesto en el informe final de dicha Tesis titulada *"Relación Trabajadores/Empresariado: ¿una fuente inagotable de conflictos? Una aproximación analítica desde Trabajo Social al rol de la Mediación Laboral en Chile, durante el período 2000 - 2005"*.

En la evaluación, de acuerdo a lo establecido en el Artículo del Reglamento del Plan de Estudios vigente, he tenido en consideración lo siguientes aspectos: importancia, originalidad y aporte del trabajo al campo profesional; aspectos metodológicos; amplitud y suficiencia del desarrollo del tema y de la bibliografía utilizada; régimen formal de citas; carácter de la redacción y calidad del vocabulario técnico utilizado. Es menester, destacar la propuesta metodológica desarrollada en la intervención no sólo desde el logro de los productos sino también desde el calor de los procesos, lo que da cuenta de un excelente trabajo de gestión profesional.

Por lo anteriormente expuesto vengo en calificar la presente Tesis, con nota **6.5 (seis punto cinco)**


CHRISTIAN CORVALAN RIVERA
PROFESOR INFORMANTE

AL SEÑOR
ALBERTO BALBONTIN RETAMALES
DECANO
FACULTAD DE DERECHO Y CS. SOCIALES
PRESENTE





REF.: INFORMA CALIFICACION TESIS ALUMNO DE
MAGISTER QUE SE INDICA

VALPARAISO, Agosto de 2009

SEÑOR DECANO:

En mi calidad de Profesor Informante vengo en informar Tesis desarrollada por el alumno del Programa de Magister "Intervención Psicosocial. Mención Mediación de Conflictos", dictado por la Escuela de Trabajo Social, Sr. **MIGUEL EDUARDO SALUM ALVARADO** expuesto en el informe final de dicha Tesis titulada *"Relación Trabajadores/Empresariado: ¿una fuente inagotable de conflictos? Una aproximación analítica desde Trabajo Social al rol de la Mediación Laboral en Chile, durante el período 2000 - 2005"*.

En la evaluación, de acuerdo a lo establecido en el Artículo del Reglamento del Plan de Estudios vigente, he tenido en consideración los siguientes aspectos: importancia, originalidad y aporte del trabajo al campo profesional; aspectos metodológicos; amplitud y suficiencia del desarrollo del tema y de la bibliografía utilizada; régimen formal de citas; carácter de la redacción y calidad del vocabulario técnico utilizado. Es menester, destacar la propuesta metodológica desarrollada en la intervención no sólo desde el logro de los productos sino también desde el calor de los procesos, lo que da cuenta de un excelente trabajo de gestión profesional.

Por lo anteriormente expuesto vengo en calificar la presente Tesis, con nota **6.5 (seis punto cinco)**



MAXIMILIANO GARCÍA CARMONA
PROFESOR INFORMANTE

AL SEÑOR
ALBERTO BALBONTIN RETAMALES
DECANO
FACULTAD DE DERECHO Y CS. SOCIALES
PRESENTE



Agradecimientos

**Bebe con felicidad lo que te ofrece un hombre noble
Y lleno de Gloria
¿No se te resista el Placer!
Te trajo un vino que se vistió la túnica de oro del crepúsculo, con
la orla de burbujas, en un cáliz en el cual no se escancia si no a
varones principales e ilustres.
No obró mal al escanciarte por su mano
Oro fundido en plata sólida.
¡Levántate obsequioso en honor suyo ;

¡Bebe por que su recuerdo perdure siempre!**

Poema del Diwan del príncipe Abu Abdal-Malik Marwan, apodado al-Sarif al- Taliq, o el príncipe Amnistiado, Córdoba, año 978.

Este trabajo lo dedico con especial cariño para las personas más importantes en mi vida.

A mi Madre Elena, que siempre a estado a mi lado apoyándome y recibiendo su sabio consejo y cariño, a mi Padre que estará por siempre junto a mi, a mi Esposa Gabriela, con quien comparto esta aventura que es la vida, a mis hijos Jhayl, Jazmine Karim, y de manera muy especial a mis hermanas Elena, Sara y Maria Soledad.

A Mauricio Ureta, como Profesor Guía por su inestimable consejo y orientación en este trabajo y mi gran amigo José María Morán Carrillo, quien desde el otro lado del Mundo me ofreció su hospitalidad y amistad.

A todos, simplemente gracias

Miguel E. Salum Alvarado

Septiembre 2009

Índice

	Pág.
Introducción	
I.- Diseño de Investigación	
1.1. Objeto de estudio	18
1.2. Delimitación del tema	18
1.3. Fundamentación del tema	18
1.4. Tipo de investigación	20
1.5. Objetivos	20
1.5.1. Objetivo General	20
1.5.2. Objetivo Específico	20
1.6. Técnicas a utilizar	22
1.7. Plan de Análisis	22
II.- Marco de Referencia	23
2.1. Negociación colectiva en Chile	33
2.2. Un entorno económico - social dinámico	41
2.3. La estrategia empresarial: individualizar la negociación	54
2.4. La organización sindical: evolución y estado actual	56
III.- Conclusiones	62
Bibliografía	70

Introducción

La investigación que se pretende desarrollar y que se traducirá en tesis para optar al grado de Magíster, consiste en analizar los conflictos laborales y las técnicas y herramientas utilizadas para la solución de éstos, por parte de las empresas en Chile en el período comprendido entre los años 2000 – 2005.

El mundo del trabajo en las últimas tres décadas ha experimentado profundas transformaciones relativas a la organización de las empresas, los tipos de empleos y las condiciones de trabajo. Distintas concepciones y autores dan cuenta de las transformaciones económicas estructurales, y procesos políticos y sociales que subyacen en tales transformaciones, cuya discusión y alcances trascienden los propósitos de este trabajo.

No obstante, cabe señalar, como antecedentes más inmediatos, que tales transformaciones han sido estimuladas por la globalización económica, la profusa utilización del mercado como mecanismo de coordinación de los agentes económicos, de la asignación de los recursos y de la distribución de la riqueza, la creciente competencia en mercados integrados de las actividades productivas, comerciales y financieras y la presión ejercida por la

uniformidad en las políticas macroeconómicas asumidas por los países.

El desarrollo paulatino de la internacionalización de actividades económicas, con la emergencia de empresas transnacionales, acelera luego la desconcentración productiva de bienes y servicios a través de nuevos encadenamientos de la producción, haciendo uso de la subcontratación para partes, procesos y productos, a cargo de grandes conglomerados que unen la producción con la comercialización.

La nueva situación reconoce entre sus soportes materiales los cambios científicos y tecnológicos y especialmente la expansión de las tecnologías de la información, los cambios en los sistemas de producción y en las tecnologías de gestión.

En nuestro país, durante el período mencionado, el impulso del comercio y especialmente las exigencias de los mercados externos respecto de los estándares requeridos o normalizados internacionalmente en los bienes y servicios exportables han incentivado poderosamente la atención de las empresas respecto de mejoras tecnológicas y de organización así como de los factores asociados, en un proceso continuo dirigido a elevar los niveles de competitividad.

Las empresas con grandes contingentes de trabajadores, con empleos de por vida o por vastos períodos y a tiempo completo,

con actividades fuertemente estandarizadas y definiciones de tareas recurrentes, constituyen ya organizaciones del pasado y han cedido lugar a empresas con menor dotación de trabajadores, sea por fraccionamiento de las empresas (filialización), por nuevos encadenamientos de la producción o simplemente por la aplicación de innovaciones tecnológicas.

En síntesis, a la desconcentración de la producción le sigue la fragmentación de las empresas y el fraccionamiento de los empleos regulares de tiempo completo y la generación de nuevos tipos de empleos alternativos de reemplazo.

El derecho del trabajo, con sus normas protectoras, pierde eficacia ante una nueva realidad constituida por grupos de empresas jurídicamente diferentes, pero que responden a un mando único y en el cual la empresa contratista o suministradora de personal es parte del mismo grupo de empresas.

Al mismo tiempo, se constata empíricamente en la mayor parte de los países que los efectos de la liberalización de los mercados, privatizaciones y desregulación, aspectos sustanciales del modelo económico, se distancian de las promesas de más empleos y de mejor calidad, profundizando las desigualdades sociales.

De este modo, surgen, no sólo ya en los países en desarrollo, sino en los propios centros desarrollados, proporciones crecientes de

empleos denominados “atípicos” por oposición al trabajo indefinido, formas de empleos utilizadas tradicionalmente de manera excepcional para contingencias o labores muy transitorias, que paulatinamente se van extendiendo a todo tipo de actividades y de empresas.

En nuestro país, cuando se producen conflictos entre la Empresa y sus trabajadores, recurren habitualmente a dirimir sus conflictos ante dos instancias, una de ellas es la Inspección del Trabajo y la otra instancia son los Tribunales de Justicia, en este último caso, las posibles soluciones tardan meses, lo que afecta las armónicas relaciones que deben existir entre empresarios y trabajadores.

Esto evidencia que en Chile el sector Empresarial, no ha instaurado de manera continua la práctica de la Mediación Laboral, como una herramienta para superar los conflictos entre las partes involucradas y privilegiar una buena relación de trabajo entre la Empresa y sus trabajadores.

En este sentido se considera que existe una escasez de investigaciones destinadas a explorar la factibilidad de potenciar la mediación laboral en el contexto de la negociación que habitualmente realiza el sector empresarial chileno.

La organización Obrera en Chile, comenzó a desarrollarse en la segunda mitad del siglo pasado. Los artesanos fueron los primeros trabajadores que gestaron sus propias organizaciones: las Mutuales de Socorros Mutuos. En la vanguardia estuvieron los Tipógrafos (la primera Sociedad de Tipógrafos se fundó en 1853), le siguieron luego artesanos de diversos oficios que fundaron, con Fermín Vivaceta, la Sociedad Unión de Artesanos en 1862. Hacia fines del siglo existían 240 asociaciones mutualistas.

En 1900 sesionó el Congreso Social Obrero, adquiriendo un mayor relieve nacional el movimiento mutualista. Que declaraba agrupar, en ese entonces, a 169 sociedades con aproximadamente 10 mil miembros.

Hacia fines del siglo, la Clase Obrera Chilena, había crecido en las minas los puertos, el transporte, los servicios y en la incipiente industria nacional. Los problemas sociales, a estas alturas, se habían hecho también más agudos, y comprometían variados ámbitos. Entre ellos, el de las condiciones de trabajo: no existía a la fecha ninguna legislación social que protegiera al trabajador de los abusos del capital; los dueños de las minas especulaban con los salarios a través del sistema de fichas, y más frecuentes estaba el atraso en los pagos, los despidos arbitrarios, la inflación deterioraba crecientemente el valor de los salarios y encarecía las subsistencias, las formas habituales de residencia en las minas eran en los “Campamentos” pobremente equipados, mientras que

en las grandes ciudades se extendían los conventillos y con ellos el deterioro de la salud y la calidad de la vida de los trabajadores y sus familias.

El Estado, como norma general, se desentendía de los problemas sociales aferrado a los principios liberales de no intervención en la economía. La clase política, por su parte, ocupaba su tiempo en cambiar ministros y acordar alianzas de Gobierno más que en atender a los problemas sociales que acentuaban en el País.

En este contexto, de empobrecimiento y de una clase obrera más numerosa y concentrada geográficamente en las minas del Salitre en el norte, del carbón en el Sur y en ciudades como Santiago y Valparaíso, comenzaron a surgir a principios de siglo nuevas organizaciones obreras: las Sociedades de Resistencia las Mancomunales.

A diferencia del mutualismo, estas nuevas organizaciones combinaron la auto-defensa y la ayuda mutua con el enfrentamiento y la lucha con sus patrones.

La "Cuestión Social" (como se denominaba en la época a los problemas obreros) adquiría así nuevos significados. No sólo se refería ahora a las inhumanas condiciones de trabajo y de vida de los más pobres, sino que comprometían con sus luchas. Las elites y los patrones se sintieron entonces incómodos: viendo en ello, principalmente, una amenaza para el "Orden Social".

Es así como los Obreros Salitreros en Iquique, protestan y reciben una dura represalia expresada en la matanza de la Escuela Santa María, hecho acaecido en el mes diciembre de 1907 y que marcará de forma indeleble el sentir y el accionar del sindicalismo en nuestro país. La masacre de la Escuela Santa María es, sin duda, el testimonio más elocuente de la violencia y virulencia con que actuó el Estado y la élite en esta etapa de la historia del movimiento Obrero.

Chile entraba de este modo al nuevo siglo: conociendo de los significados de la oposición capital-trabajo y de las luchas por mejorar sus condiciones de vida y de trabajo.

La actividad salitrera experimenta al iniciarse la primera guerra Mundial, en agosto de 1914, una paralización de faenas que el gobierno afronta con emisiones de papel moneda, rebajas de sueldos de funcionarios públicos-civiles y créditos a las empresas, medidas que palian transitoriamente esta crisis hasta que la producción se normaliza totalmente durante el transcurso de la guerra. Al término del conflicto bélico se produce una nueva crisis que se prolonga algunos años (1919-21), ocasionando un quebranto a la economía del país, lo que se traduce en el desempleo de los trabajadores salitreros, el desequilibrio del presupuesto, incluso el pago tardío de los sueldos de los

funcionarios, y en el encarecimiento de los precios de las subsistencias.

El gobierno trata de intervenir en la industria sin mayor éxito, contrata empréstitos, se promulgan diversas leyes de emisión de papel moneda, hasta que retorna la normalidad al mercado internacional y salitreras reinician sus actividades.

Produciéndose en ellas una expansión que culminará en las postrimerías de 1929. Se inicia la explotación de las minas de cobre de Chuquicamata, El Teniente y Potrerillos por empresas norteamericanas, y este mineral empieza a jugar paulatinamente un importante papel en la balanza de pagos del país. Se debe decir que el Estado no estableció ningún gravamen o derecho aduanero a la exportación de las barras de cobre.

La actividad agropecuaria se acrecienta con la explotación definitiva de las regiones incorporadas a la economía en el período anterior vale decir, La Frontera y la zona de Magallanes. De este modo, la industrialización recibe un importante impulso en este período como consecuencia del vacío que dejan nuestros habituales proveedores europeos; este desarrollo persistirá en los 10 años siguientes.

A partir del movimiento político de 1920, el Estado empieza a desempeñar un papel intervencionista en la vida económica del

país. En las postrimerías del período se promulgan decretos - leyes que reglamentan los bancos, establecen el Banco Central, la Superintendencia de Bancos y la Conversión monetaria; se implanta el impuesto a la renta y se dicta una ley orgánica de Presupuesto.

Nuevos grupos sociales se van generando en la sociedad chilena. A la oligarquía agrícola tradicional vinculada a los sectores salitreros y financieros, se incorporan los grandes terratenientes de la frontera y zona austral del país y un creciente número de empresarios e industriales y manufactureros, estos últimos sectores desvinculados en ese tiempo de los círculos políticos y gobernantes del país. También empieza a surgir un núcleo de profesionales universitarios y egresados de los liceos que unidos a maestros primarios, configuran un sector destacado de la denominada clase media en el terreno intelectual y en los cuadros políticos del radicalismo.

La clase trabajadora también ve acrecentar sus efectivos, y a los obreros salitreros se agregan cupreros y de otros minerales, y en el centro del país los obreros de la naciente industria manufacturera y fabril van a incorporarse en forma activa a la lucha, junto con ferroviarios y mineros del carbón.

Los trabajadores de cuello y corbata también tratan de reconstruir sus organismos nacionales sindicales. La antigua Unión de

Empleados de Chile emerge de nuevo llevando a cabo congresos pero no logra unificar a los empleados particulares tanto por sus posiciones sectarias en lo ideológico como por la acción personalista de elementos de su dirección.

Otro grupo de empleados constituye en 1931 lo que posteriormente se llamará la Federación de Instituciones de Empleados Particulares, que va a actuar durante toda esta etapa. Posteriormente, en 1934 se constituye la Confederación Nacional de Empleados Particulares y en 1943, la Confederación de Sindicatos de Empleados Particulares, de suerte que durante la época frentepopulista existen tres federaciones autónomas, divididas esta realidad debilita en general la gremialidad de los empleados particulares, que se basa fundamentalmente en los sindicatos profesionales, de afiliación voluntaria; y contribuye también a este debilitamiento el hecho de que a partir de 1937, este sector de trabajadores obtiene por vía legislativa una serie de garantías que lo favorecen notablemente.

Los empleados civiles del Estado empiezan a organizarse en asociaciones de tipo mutualista, como la agrupación Nacional de Empleados Fiscales (ANEF), fundada en 1943.

La crisis económica pone en evidencia la magnitud del problema agrario del país y, desde luego, la suerte de los miles de personas que laboran en la atrasada y semifeudal estructura del campo.

La reconstrucción del Sindicalismo urbano estimula la organización de los trabajadores agrícolas, surgiendo en los primeros años de esta etapa la Federación Nacional Agraria, de orientación Comunista, y la Liga de Campesinos Pobres, de orientación Socialista, las que van a confluir en un congreso de unidad campesina, en abril de 1939. Surge la Federación Nacional Campesina, con unos cinco mil socios repartidos en unas cien Organizaciones libres de inquilinos y pequeños propietarios de la zona central del país. La Federación se afilia a la CT y participa en numerosos conflictos colectivos en el campo con algún grado de solución pero fundamentalmente por un efecto de grupo que permite ganar algunas conquistas sindicales importantes para la época.

El término de la Segunda Guerra Mundial da inicio a un ciclo de diferenciación entre las grandes potencias el efecto es inmediato. El continente se alinea en uno de los bloques en pugna mediante la firma de una serie de acuerdos diplomáticos, como lo es el Tratado de Río de Janeiro de 1947, Chile se compromete política y militarmente incluso económicamente con los EE.UU., en su lucha hegemónica. La Carta de la Organización de los Estados Americano, (OEA), suscrita en 1948, crea los organismos de la política Panamericana, y el Pacto de Ayuda Militar (1951) proporciona los elementos básicos de sustentación para esta política.

Es así como en Argentina surge el peronismo y se produce en Guatemala en el año 1954 la caída del gobierno democrático, lo que representa el punto culminante de la Guerra Fría en el continente.

La otra tendencia capital es la lucha creciente contra el colonialismo y el imperialismo, que inician los países que van a constituir el "Tercer Mundo". Más de dos mil millones de seres humanos conquistan la independencia política iniciando la reconstrucción de sus sociedades nacionales.

Los países de Asia y África empiezan a jugar un papel importante en los asuntos de la humanidad y de América Latina ven sus anhelos antiimperialistas sofocados por la represión de los gobiernos autoritarios de esa época, pese al ejemplo valeroso de Guatemala. Paralelamente se toma conciencia de los graves y complejos problemas sociales y económicos de miles de millones de seres que han vivido al margen de la cultura y del progreso social. En otras palabras, emergen las realidades de los países subdesarrollados o en vías de desarrollo, a las cuales no es ajeno nuestro propio país.

Durante este período se crea el Departamento del Cobre y se legaliza la Confederación de Trabajadores de dichos minerales. Se preocupa también en estimular también la industria salitrera con

la promulgación en el año 1956, de una legislación especial, el denominado “Referéndum Salitrero”. Se conforma la Empresa Nacional de Minería, que amplía considerablemente la política de fomento estatal a la mediana y pequeña minería.

En materia de industrialización las realizaciones del gobierno frentepopulista empiezan en esta etapa a dar sus frutos. Se enciende el alto horno de Huachipato, se inaugura la refinería de la ENAP, empiezan a funcionar las plantas eléctricas de la ENDESA, etc., rubros que significan un progreso substancial de la economía nacional. Sin embargo, los grandes problemas del país, incluso los de los trabajadores, siguen vigentes, agravados por el vertiginoso proceso inflacionario. Es el movimiento sindical el que canaliza las crecientes tensiones sociales y demuestra su poderío y el grado de protesta popular en la huelga general del mes de Mayo del año 1954.

Chile, al promediar la Década de los 60's” es un país con una tendencia demográfica importante el 66,5% de la población habitaba las ciudades, porcentaje que en la actualidad alcanza un promedio superior. La creciente urbanización del país creó un sinnúmero de problemas, entre ellos las poblaciones o habitantes “marginales” es el más relevante. En este contexto, la economía del país no se aparta de las estructuras y tendencias.

El cobre es la espina dorsal del país, estando reguladas sus actividades productivas durante gran parte de esta etapa, por la Ley de Nuevo Trato para las grandes empresas extranjeras del mineral. El fracaso de esta política cuprera y cambio de gobierno, replantearon el enfoque de las relaciones del Estado de Chile y las compañías norteamericanas de la gran minería del cobre.

Este nuevo planteamiento se traduce en el Convenio del Cobre, que se expresó en una ley promulgada en 1966, que asocia al gobierno con las empresas productoras. Se crea una nueva sociedad, El Teniente en que el Estado es el propietario del 51% de las acciones, manteniéndose el resto en manos de inversionistas extranjeros. En las explotaciones futuras como en el mineral de la Exótica y Río Blanco, el porcentaje será de un 25% para el gobierno. Igual criterio existía para las sociedades subsidiarias de la Anaconda Corp. (Chuquicamata y El Salvador), en 1969 se extiende la asociación para estos minerales. En el fondo, esta política persigue ir a una paulatina "chilenización" del capital de las empresas; se conserva su administración general en manos de sus antiguos propietarios y se les conceden franquicias tributarias; medidas tendientes a aumentar la producción del metal rojo a un millón de toneladas. Circunstancias favorables de tipo internacional y una acertada política comercial estatal han permitido al país disponer de cuantiosos recursos provenientes del precio sostenido y elevado del metal en el mercado europeo. El salitre se rige también por una legislación especial: el denominado

Referéndum Salitrero es abordado en 1967 con un nuevo criterio, en virtud del cual el Estado se asocia con las compañías propietarias para crear una empresa destinada a actuar en esta actividad minera.

Las crecientes demandas de la economía nacional y en especial los gastos del Estado, han agregado otro factor importante a las tendencias económicas del país: el endeudamiento externo, que ha alcanzado un monto considerable y que ha tenido que ser materia de negociaciones sobre el pago y amortización.

Los otros aspectos de la vida económica nacional revelan un estado de crisis. La agricultura, que con su estructura de tenencia de la tierra, baja productividad, la creciente importación de artículos alimenticios, los bajos niveles de vida del campesinado, etc., obligan a los gobiernos a iniciar la Reforma Agraria. En 1962 se promulga una primera iniciativa legal de limitados alcances, para ser reemplazada por la ley No 16.640, en 1967, que inicia un proceso de transformación gradual del agro chileno. Se han creado organismos como la Corporación de la Reforma Agraria y el Instituto de Desarrollo Agropecuario, y se han organizado para un mejoramiento de la calidad de vida del campesinado y elevar los niveles de producción que signifiquen el auto sustentabilidad de la Agricultura en el país.



I.- DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

1.1.- Objeto de estudio

Analizar el proceso de Negociación en Chile en el periodo 2000 – 2005.

1.2.- Delimitación del tema

La presente investigación tiene por finalidad analizar el tema de la negociación laboral en Chile

1.3.- Fundamentación del tema:

La idea de paz social como ausencia de conflicto, ya no es suficiente. La tranquilidad social es indisoluble de la idea de participación para que esa tranquilidad sea sustentable.

La palabra facilitar en un sentido amplio, nos remite a la idea de “hacer más fácil” algo que presupone que existe alguna dificultad. También requiere que haya “algo” o “alguien”, de alguna manera “externo” a la cuestión o que ocupe un lugar “vacante” que facilite el avance o mejore el estado actual de la situación.

La filosofía de nuestro sistema democrático promueve valores como el protagonismo, el respeto por el otro, la tolerancia, la responsabilidad, la solidaridad. Sin embargo el individualismo, y la fragmentación de la sociedad, nos llevan a buscar nuevas respuestas que permitan trabajar para un cambio social basado en formas de convivencia que fortalezcan los lazos sociales y promuevan formas más pacíficas y participativas de resolver las situaciones que a diario se nos plantean en las relaciones laborales.

Al referirnos a la modernidad y su crisis también estamos hablando de lo social y de una crisis de valores los que han mantenido su vigencia por un largo período, para enfrentar esa crisis debemos encarar entonces una resignificación de lo social en todos los campos. Es así cómo las relaciones laborales aún cuando se han regido bajo normas estrictas tanto para trabajadores y empresarios adolecen de una acción que permita recomponer las relaciones laborales bajo un prisma y carácter no adversarial.

Una de las características particulares del mundo actual es su velocidad de cambio, la permanente aparición de nuevas tecnologías de producción y conceptos que globalizan y modifican las condiciones de vida y las relaciones sociales, entre las personas y los grupos sociales y entre ellos, las empresas que

utilizan personal en un significativo numero para la manufactura de productos variados.

1.4.- Preguntas de investigación

¿Cuáles son los tipos y formas de negociación laboral existente en Chile?

¿Cómo identificar nuevas formas de negociación y entendimiento que permitan, por una parte; a las empresas desarrollar su función productiva en un contexto de armonía y baja incertidumbre organizacional; y por otra parte, que permitan a los trabajadores la consecución y ampliación de beneficios que contribuyan a su bienestar y al de sus familias?

1.5.- Objetivos

1.5.1.- Objetivo General

“Analizar y relevar la importancia del conocimiento de los métodos de Mediación como forma de resolución de conflictos en el ámbito laboral en Chile en el periodo 2000 – 2005”.

1.5.2.- Objetivos Específicos

“Indagar y reflexionar respecto del uso de estos métodos de Mediación en los procesos de negociación colectiva entre Empresarios y Trabajadores”.

1.6.- Tipo de Investigación:

La presente investigación corresponde a un **Estudio Transaccional Descriptivo**, ya que en él se especifican las característica y propiedades del fenómeno, es decir, cómo es o como se manifiesta el mismo en un momento determinado (Hernández, 2003).

El tipo de diseño correspondiente a esta investigación será la utilización del diseño No Experimental, Transaccional Descriptivo. La Investigación No Experimental, se realiza sin manipular las variables independientes deliberadamente, observa las variables a investigar y la relación de estas con el medio natural en que están inmersas.

Los diseños Transaccionales Descriptivos, realizan sus observaciones en un momento único en el tiempo y cuando las variables son medidas de manera individual nos referimos a mediciones descriptivas.

El objetivo de los Diseños Transaccionales Descriptivos es indagar la incidencia y los valores en que se pueden manifestar una o más variables, se procede a medir a un grupo determinado de personas u objetos.

1.7.- Técnicas utilizadas

Revisión Documental: textos, artículos, documentos de trabajo y tesis, relacionadas con la temática en estudio, a nivel nacional.

Plan de Análisis: en primer lugar, se realizará un estudio de carácter exploratorio para indagar acerca de cómo está operando la normativa legal laboral en materia de negociación colectiva, mediante un análisis de las estadísticas de negociación, tipo de instrumentos suscritos, número de trabajadores cubiertos, entre otros tópicos.

Posteriormente, se confeccionará una matriz de empresas por áreas de trabajo, presencia sindical, los instrumentos de negociación utilizados y sus resultados.

II.- MARCO DE REFERENCIA

Comenzaremos por resaltar algunas características de las organizaciones puesto que hacen del tema del conflicto algo especialmente relevante, considerando que ellas están compuestas por individuos, y que estos a su vez se integran grupos y coaliciones, lo cual deviene en la importancia del conflicto para entender el funcionamiento de las organizaciones. Dado que los diferentes agentes organizacionales persiguen intereses y objetivos en ocasiones contrapuestos, el conflicto es un fenómeno cotidiano en el ámbito empresarial.

Esto basado en que las empresas cuentan con recursos limitados y exigencias del entorno a las cuales deben responder tales como, remuneraciones, mantención de un clima laboral adecuado que permita el desarrollo de las actividades laborales beneficios, esto en el ámbito interno, planificación en la adquisición de insumos como de la producción y la distribución y ventas de sus productos.

Cada agente de los antes mencionados, dispone de un poder y de sistemas de influencias que utiliza para que sean atendidos sus intereses y se le asignen los recursos que solicitan, es en este contexto donde los conceptos de Conflicto, Negociación,

Mediación como posibles formas de resolución de controversias cobran una gran relevancia.

Estos acuerdos acerca de presupuestos, procedimientos operativos, salarios etc., no cambian radicalmente de un período al siguiente sino que evolucionan gradualmente dependiendo de los resultados económicos obtenidos por las empresas en un período determinado de tiempo.

Negociar es un acto cotidiano, presente en casi todos los actos que como seres humanos realizamos. Hay negociación cuando se decide qué cocinar para el almuerzo, cuando se enfrenta la opción de un nuevo empleo, cuando se quiere alquilar un apartamento, cuando se va de compras al mercado, etc.

Bajo esta premisa, negociar es tan antiguo como la humanidad misma, ejemplos de negociación los encontramos a través de la historia de todas las razas y pueblos del mundo y aunque no necesariamente implica un conflicto o una disputa se ha ido utilizando el término para estos fines.

Así, se puede definir de una manera sencilla que negociación es el proceso por medio del cual dos o más partes dialogan en forma directa con el objetivo de alcanzar acuerdos, preferentemente beneficiosos para todos, sobre temas en los cuales se tienen algunas diferencias, disputas o controversias.

La negociación es una actividad informal por definición, como parte de la comunicación espontánea de todos los días, pero que en la actualidad con el desarrollo del tema y la sistematización de sus elementos, se ha convertido en una herramienta importante para lograr acuerdos en muchas actividades que conllevan compromisos vinculantes.

Así, se puede encontrar que la negociación se complica cuando abordamos temas como el divorcio o el comercio cotidiano, y alcanza niveles más sofisticados con procesos altamente organizados y técnicos en el que deben participar negociadores experimentados.

Para comprender el desarrollo de las normas laborales en nuestro país es necesario realizar una visión retrospectiva de cómo ha evolucionado en el tiempo en especial en décadas anteriores.

Para tales efectos es necesario considerar el contexto del desarrollo de las reformas laborales que se implementaron a mediados de los años setenta y que se insertan en un proceso amplio de reformas llevadas a cabo a partir de 1973, las cuales apuntaban a revitalizar los pilares de una economía de mercado tales como: Libertad de Precios, Apertura de los Mercados

Internacionales, preocupación por los equilibrios macroeconómicos, fortalecimiento del derecho de propiedad, libertad de emprender y de elegir.

Es en este esquema, donde la desregulación y flexibilización del mercado del trabajo eran consideradas piezas fundamentales en la nueva estrategia de desarrollo que se iba a implementar, pues la regulación que en ese entonces existía parecía a todas luces con un modelo que pretendía fortalecer la inversión privada y promover la eficiencia económica.

En lo relacionado con las leyes laborales los énfasis se centraron en la eliminación de los monopolios y privilegios especiales de que gozaban algunos grupos con poder de presión y que, junto con llevar a soluciones ineficientes perjudicaban abiertamente a los trabajadores no organizados, a los desempleados y por último, a los consumidores.

Posteriormente se introdujeron las modificaciones relativas a las normas de sindicalización, a la regulación de la negociación colectiva y a la huelga, y los procedimientos de despidos e indemnizaciones.

Estas iban en la dirección de obtener mercados más competitivos en que las remuneraciones pudieran determinarse acorde a la

evolución de la productividad y no en función de poderes de presión e intereses redistributivos.

Las reformas realizadas iban en la dirección correcta, aunque, siempre será posible debatir si fueron más allá de lo razonable, considerando que el objetivo de eficiencia económica no puede ser un objetivo irrestricto en las regulaciones de las relaciones de trabajo.

Es así como las reformas de los años 1990 y 1991, se pueden considerar como moderadas, tendieron a reforzar el poder de presión de los trabajadores, pero lograron mantener la esencia de un sistema flexible y funcional al desarrollo de la empresa privada y a la creación de empleos.

En este sentido los resultados de la experiencia chilena han sido exitosos en cuanto se han logrado, en particular desde mediados de los Ochenta, avances significativos en materia de empleo y remuneraciones, pero dentro de un escenario con indicadores macroeconómicos altamente favorables.

No bastante, los indicadores sociales son mixtos, por cuanto aunque los indicadores de Pobreza, Salud, y Educación muestran progresos notables, los indicadores relativos a la distribución del ingreso no han mejorado.

Los resultados económicos de los últimos años, ratifican que la flexibilización del mercado del trabajo era un requisito fundamental en la nueva estrategia de desarrollo y que es clave el mantener y profundizar dicha flexibilidad. La legislación en áreas como la Negociación Colectiva, Seguro de Desempleo, cumplimiento de las Normas Laborales y Capacitación, no obstante esto debe hacerse conservando siempre la flexibilidad necesaria para mantener un Mercado Laboral Dinámico, que refleje las condiciones de productividad y que colabore en el buen desempeño de la economía. Esta es la mejor manera de dar una efectiva protección a los trabajadores.

Dado el actual esquema de globalización de la economía, el impacto de las transformaciones tecnológicas y muy especialmente, los nuevos enfoques de la organización del trabajo, pasando del trabajo en cinta sin fin al trabajo de equipos y los sistemas de control de calidad entre otros, hacen necesario, que por una parte las empresas cuenten con trabajadores satisfechos con su forma de prestar servicios y por otra parte, que la organización de los sistemas de producción tengan la adecuada flexibilidad para adaptarse con la suficiente rapidez y eficacia a los cambios del mercado tanto nacional como internacional.

Los efectos producidos en el mundo del trabajo por los profundos cambios que vive la economía actual, han puesto al proceso de

Negociación Colectiva, en un primer plano como elemento flexibilizador de las relaciones laborales lo que permite que estas se engancen en las nuevas formas de producción y de organización de la empresa que se está desarrollando en nuestro país y en el mundo entero en la actualidad.

En este marco, el proceso de Negociación, puede constituirse como un mecanismo que dinamice la estrategia de desarrollo o por el contrario, puede transformarse en un elemento que la contenga, dependiendo de que dicho instrumento se asuma como un proceso hegemónicamente conflictivo como un elemento que permita la participación y la equidad.

Se sabe por experiencia en el ámbito internacional, que una Negociación Colectiva, participativa y equitativa colabora en el logro de Relaciones Laborales armoniosas y estables y por lo mismo, permite enfrentar adecuadamente y desde una perspectiva más creativa e íntegra los requerimientos que impone un contexto caracterizado por un proceso creciente de globalización y que exige mayores grados de competitividad.

Si logramos establecer una relación laboral entendida en este sentido, ella tendrá efectos positivos sobre un proceso cuyos desafíos principales son el logro de mayores incrementos de productividad y mayor capacidad de adaptabilidad tecnológica.

Dado la anterior visión de la organización, esto nos lleva a superar la dicotomía en teoría organizacional entre objetivo único como por ejemplo: maximización de beneficios o múltiples objetivos entre los que podemos citar de carácter, financieros, sociales y organizacionales, nos permite entender a la organización como una entidad compuesta no sólo por individuos sino sobre todo por grupos y agentes organizacionales (sindicatos, accionistas, clientes, departamentos) supone abrir las puertas de la organización dando cabida al conflicto no como algo positivo o negativo, sino más bien como algo consustancial a la dinámica misma de la organización.

Por otro lado, y de acuerdo a los elementos señalados anteriormente, basta que una de las partes perciba la existencia de conductas subjetivamente incompatibles y la atribución de una intencionalidad de perjudicar, para que nos encontremos ante una situación de conflicto.

El conflicto no requiere que objetivamente existan unos intereses contrapuestos, simplemente, la percepción subjetiva de tal incompatibilidad puede acarrear al desencadenamiento de un conflicto.

Es importante reconocer que las diferencias en cuanto a valores, metas objetivos e intereses, no son algo caprichoso si no que responde a que cada grupo o agente organizacional cuenta con

su propia visión de la realidad, con su propio marco de referencia, lo que hace que algo pueda ser tremendamente significativo para un grupo no lo sea para otro.

Al estar conformada la organización por un sistema de autoridad y al requerirse una coordinación entre los distintos grupos departamentos, equipos etc., se debe lograr un equilibrio entre los intereses particulares de cada grupo y los intereses comunes a todos ellos. De esta manera queda implícitamente claro que el poder y la utilización de los distintos sistemas de influencias son una constante en la mayoría de las organizaciones.

Es así como identifica que el paso de un conflicto latente a uno manifiesto estaría marcado por un proceso de escalamiento, en donde se aprecia entre otros, un incremento del número y magnitud de los temas objetos de disputa, una disminución de la confianza mutua, la utilización de tácticas coercitivas y la polarización de las demandas u objetivos que se persiguen, siendo en la mayoría de los casos difícil de conocer su transición.

Lo cierto es que en muchas organizaciones existen indicadores que expresan la existencia de un conflicto latente generalmente ignorado u ocultado por aquellos grupos que ostentan el poder. Si se analizan los indicadores de resultados de productividad, rotación de personal, ausentismo, satisfacción laboral y otras,

muchas de estas organizaciones presentan la existencia de conflictos latentes.

Ignorar la existencia de un conflicto latente y aceptar que no hay conflicto al interior de la empresa es caer en un peligro claro de ineficiencia atentando contra la supervivencia misma de la empresa. De hecho, un aspecto importante de tal distinción conceptual (conflicto latente versus manifiesto), está en poder predecir y gestionar la ocurrencia de situaciones que potencialmente pueden acarrear daños importantes para la empresa.

Es así como nuestra Legislación Laboral, específicamente en el Código Laboral, Libro IV, Negociación Colectiva, Título I en sus normas generales y en es específico en su artículo N° 303 nos señala que:

“Negociación Colectiva, es el procedimiento a través del cual uno o más empleadores se relacionan con una o más organizaciones sindicales o con trabajadores que se unen para tal efecto, con unos y otros, con el objeto de establecer condiciones comunes de trabajo y de remuneración por un tiempo determinado, de acuerdo con las normas contenidas en los artículos siguientes.”

Ahora bien el artículo N° 314 nos señala:

“Sin perjuicio del procedimiento de negociación colectiva reglada, en cualquier momento y sin restricciones de ninguna naturaleza, podrán iniciarse entre uno o más empleadores y una o más organizaciones sindicales, negociaciones directas y sin sujeción a normas de procedimiento para convenir condiciones comunes de trabajo y remuneraciones, por un período determinado”

2.1. Negociación Colectiva en Chile

La negociación colectiva constituye un instrumento que interviene la participación del trabajo en el proceso productivo y que afecta a sus actores sociales, empleadores y trabajadores asalariados, al menos, en tres aspectos: las relaciones colectivas del trabajo entre ambos actores; los salarios de los trabajadores y las condiciones de trabajo. Este instrumento no puede ser visto como independiente de la institucionalidad laboral, la que establece el rango complementario al marco jurídico de orden público laboral en el cual los actores pueden fijar sus normas.

El instrumento de negociación está dotado de cualidades, funcionales y definiciones previas, cristalizadas en estructuras económicas y sociales. Sobre estas últimas, y en relación con la materia objeto de estudio, cabe señalar abreviadamente:

1. Las estructuras sociales y económicas no son naturales, son construidas espacial e históricamente.
2. Tales construcciones manifiestan las ideologías y los valores hegemónicos en la sociedad.

3. Los distintos sectores sociales buscan modelar esas construcciones con el propósito de dar prioridad a sus intereses.
4. El Estado procesa las pugnas de los sectores sociales en conformidad a las fuerzas relativas detrás de las ideologías y valores concomitantes.
5. En dichas estructuras se delimita la participación del capital y trabajo.

Es en este escenario el Mediador, es la persona encargada de hacer coincidir a las partes contratantes que llegarán a un acuerdo contractual y en el que el mediador no participa ni actúa de manera alguna por cuenta de las partes, su objetivo es generar relaciones laborales saludables de largo plazo, considerando lo dinámicos de éstas, lograr el mayor rendimiento posible a los procesos de negociación y que la negociación sea útil y se cristalice en beneficios objetivos para las partes, es decir, para el empleador en su lógica de productividad y eficacia, como para los trabajadores en tradicionales reivindicaciones.

Una adecuada comunicación es la base de la negociación, debido a que es el conocimiento de las necesidades e intereses lo que hace posible un dialogo que facilite encontrar soluciones.

Siguiendo con esta perspectiva la resolución del conflicto indica la necesidad de entender cómo el conflicto empieza y termina, y busca una convergencia entre los actores, desde el punto de

vista empresarial la resolución y gestión de conflictos adquieren una importancia capital porque reconoce que el conflicto no se resuelve en el sentido de “librarse de él” si no que pone acento en limitar las consecuencias destructivas del conflicto. Ya que este es un elemento necesario de la construcción y reconstrucción trasformativa humana de la organización.

Este puede tener patrones destructivos que pueden ser canalizados hacia una expresión constructiva. Se asume la transformación del sistema y de su estructura, este estado sugiere una comprensión dinámica del conflicto en el sentido de que puede moverse en ambas direcciones, destructiva o constructiva.

El conflicto es un proceso interactivo, que se da en un contexto determinado, que puede ser positivo o negativo según como se le aborde y termine con posibilidades de ser conducido, transformado y superado por la partes.

Sea cual sea su naturaleza, hay una multiplicidad de posibilidades de reacción, tanto a nivel individual como colectivo dándose las siguientes actitudes según se acepte o niegue el conflicto.

Superación: Se reconoce su existencia y hay voluntad de superarlo (como una ventaja se reconoce su existencia y se procura sacar provecho).

Negación: Se evita reconocer su existencia.

Evasión: Se reconoce su existencia pero sin deseos de enfrentarse a él.

Acomodación: Se reconoce su existencia pero se opta, por no darle respuesta alguna.

Arrogancia: Se reconoce su existencia, pero sin darle una respuesta adecuada.

Agresividad: Se combate con una respuesta hostil y violenta.

La selección de una u otra de estas modalidades al inicio del conflicto y los cambios de posición o actitud posterior, determinará el proceso del conflicto y sus posibilidades de gestión o transformación.

Cuando hay un reconocimiento del mismo por las partes implicadas siempre será más fácil entrar en una vía negociadora mientras que la actitud elusiva da pie, a que se produzca un agravamiento de las tensiones latentes y con ello deviene una escalada del conflicto.

La acomodación puede suponer un aplazamiento de las hostilidades pero no una resolución de las mismas.

La arrogancia y la actitud belicista desprecian cualquier posibilidad inicial de llegar a un diálogo que conduzca a un cese de las hostilidades.

Por lo tanto, al abordar un conflicto se tiene que considerar una diversidad de factores a analizar y ver cómo cambiar actitudes, contextos, poderes, formas de comunicar, modelos culturales y estructura de dominio.

Para efectos de esta tesis lo que realmente nos interesa es conocer un poco más en profundidad cuales son los elementos de los procesos de Negociación y Mediación que puedan aportar sugerencias para el tratamiento de los conflictos al interior de la empresa por lo que la “Negociación adquiere un carácter relevante en nuestra investigación”.

Sea cual sea la temática implícita en una negociación, está siempre es un proceso de interacción y comunicación entre las personas que defienden unos intereses determinados, que se perciben como incompatibles. El hecho que sean personas, quienes tengan que negociar, representen o no a instituciones, concede al proceso de negociación características específicas, muy dinámicas en la medida en que se abre un campo de posibilidades a la variación de actitudes respecto al adversario, al proceso negociador o al tema sujeto a negociación.

Al proceso de negociación se puede arribar de diversas maneras y circunstancias, las que condicionan siempre la actitud de las partes, el tiempo de negociación y la importancia de factores externos.

Podemos definir algunas situaciones tales como:

- a)** Cuando los conflictos son extremadamente complejos y prolongados en el tiempo.
- b)** Cuando los esfuerzos por controlar o administrar el conflicto por las partes han llegado a un impasse.
- c)** Cuando ninguno de los oponentes está dispuesto a seguir tolerando los costos crecientes de una escalada del conflicto.
- d)** Cuando las partes están dispuestas a romper la situación de “impasse” escogiendo un segundo mejor objetivo, es decir, cooperando de alguna manera o involucrándose en alguna comunicación o contacto.

Esto es cuando entran en una etapa en la que es posible conseguir un cambio de mentalidad de las partes para que en vez de buscar la victoria persigan la conciliación, señalando el papel que juegan en esta desescalada los factores sistémicos o estructurales y los relacionados con la toma de decisiones, es decir, las dimensiones subjetivas de la madurez. Igualmente resultan importantes las percepciones y las decisiones de los líderes pues en última instancia serán siempre personas las que interpretarán las condiciones estructurales y decidirán si la situación está o no “madura”.

La resolución de un conflicto supone siempre conocer las causas que lo han originado esto es detectar sus raíces, y consensuar las medidas que permitan corregir su dinámica y sus consecuencias.

La negociación, además de ser un proceso voluntario ha de ser un proceso esperanzador. Si las partes acuden a negociar, es en última instancia porque saben que no hacerlo sería peor y no se permiten ya continuar como están.

La negociación por lo tanto es siempre una apuesta, con más o menos riesgos, pero una apuesta para mejorar la comunicación entre las partes, no para empeorarla o reafirmar las diferencias. Puede no encontrarse la salida más óptima o incluso fracasar, pero en la actitud inicial debe existir un cierto convencimiento de que se va a encontrar un camino alternativo, y si las partes están abiertas al acercamiento y a dar un mínimo de confianza al esfuerzo que realizará la otra parte, será mucho más fácil llegar a una solución conjunta aceptable.

Los actores de una negociación suelen tener intereses u objetivos diferentes, contrapuestos, incompatibles o excluyentes.

La negociación no es un proceso que permita suprimir esas diferencias, en muchas ocasiones imposibles, sino en reducirlas al máximo buscando también el máximo de compatibilidades, ya sea dando visibilidad a aspectos no considerados o cambiando

posiciones y actitudes a lo largo del proceso que permitan diluir diferencias.

La negociación avanza a medida que en el mismo se genera confianza respeto y confianza, y se abren expectativas positivas entre las partes. Aunque un tercero puede alentar ambas cosas, son las mismas partes las que deberán hacer el esfuerzo para transmitirles mensajes positivos, clarificar aspectos dudosos y malos entendidos, disminuir las malas percepciones y sacar a luz diferencias latentes que podrían entorpecer el proceso.

La estructura de las actitudes es por tanto fundamental, ya que da cuenta de las actividades recíprocas de quienes negocian y de su forma de relacionarse.

No hay nada peor que provocar la desesperación del contrincante atemorizarlo u ofenderlo innecesariamente, por que su reacción puede llevarle a la ruptura de las negociaciones y adoptar posteriormente una actitud agresiva. Por lo que todo proceso de negociación que pretenda llegar a buen puerto, ha de perseguir la aceptación de las partes enfrentadas para lograr un cambio gradual de sus objetivos, superando las incompatibilidades iniciales. Ello será el resultado de los esfuerzos que realicen, de cómo traten y realcen los asuntos que son de interés común y de los esfuerzos que lleven a cabo para alcanzar una franja de asuntos negociables. El proceso de negociación es por tanto, un espacio que busca facilitar la transformación voluntaria de los

objetivos iniciales. Si el conflicto es un conjunto de propósitos, métodos o conductas, deben visualizarse de antemano o en el proceso de negociación, las posibles salidas o alternativas de una solución. Para ello es preciso mover el sistema entero de actores, salidas y acciones alejándolos del enfoque de la incompatibilidad, trascendiéndolo y llevándolo hacia un enfoque basado en la compatibilidad, poniendo de relieve los intereses comunes de los actores en conflicto.

Se trata en definitiva, de reducir el énfasis en la confrontación y de crear la seguridad de que las soluciones que finalmente se propongan brindaran satisfacción a todas las partes y no implicará la desaparición de ninguna de ellas.

2.2. Un entorno económico y social esencialmente dinámico

Habrà Trabajo, lo que no habrá es Empleo, con esta afirmación, Handy (1984) presentaba su visión global de los cambios en la economía y en el mundo del trabajo lo cual observaríamos en tiempos no tan lejanos.

En realidad es afirmar que la forma en que actualmente esta pensado “el puesto de trabajo” esto es el “empleo” va a someterse a una profunda revisión. Es cierto que el trabajo (Voluntario, en

Casa, Autónomo, en la Industria) puede adoptar formas muy diversas y que con ello cambian nuestras expectativas de progreso económico, satisfacción, seguridad y todo aquello que conlleva, construye o modifica los valores que la actividad de trabajar de una u otra manera conlleva.

No haber empleo supone, de alguna manera, predecir un cambio sustancial respecto del período industrial que hemos vivido y que aún estamos viviendo.

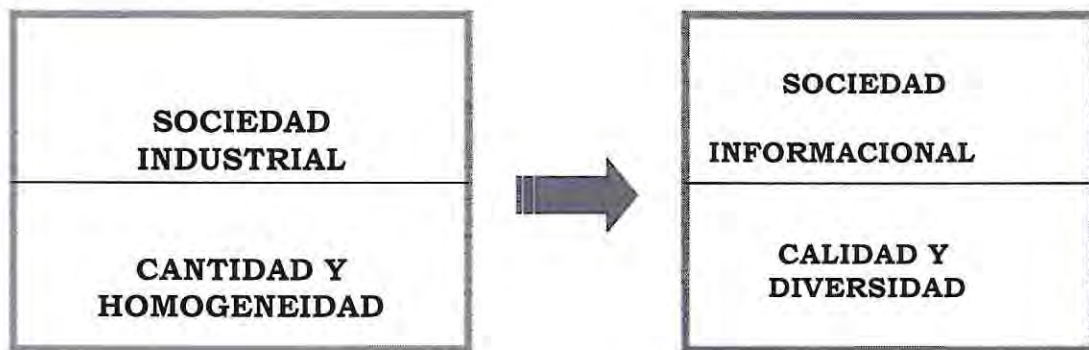
Hoy día es preciso reconocer la validez de tal reflexión de Handy, reconocer que efectivamente, el mundo esta viviendo espectaculares procesos globales de cambio, que nos gusten o no, está presente ya en nuestra vida diaria.

Por lo demás la época industrial se orienta hacia el crecimiento económico, es decir, hacia la maximación del producto y por tanto, prima la cantidad, la época informacional se orienta hacia el desarrollo tecnológico, o sea hacia la acumulación de conocimientos hacia grados más complejos en el proceso de información. También podríamos decir que se orienta hacia la calidad, en el sentido de perfección del Producto – Resultado.

Como sea que la tecnología y las relaciones de producción se organizan en paradigmas originados en las esferas dominantes

de la sociedad y que se difunden a través de las estructuras de producción, experiencia y poder a toda esta sociedad lo que se concluye que debemos esperar nuevas formas de interacción, control y cambios sociales.

PROCESO DE CAMBIO SOCIAL



Estas posibilidades tecnológicas generan una economía global, es decir una economía con capacidad de funcionar como una unidad en tiempo real a escala global. Pero el trabajo es un recurso global al menos de tres formas distintas.

a) Las empresas pueden escoger ubicarse en una variedad creciente de emplazamientos de todo el mundo para encontrar la fuerza de trabajo que necesitan ya sea en cuanto a calificación, costes o control social.

b) Las empresas de todas partes también pueden solicitar mano de obra muy calificada de cualquier lugar y la obtendrán si ofrecen la compensación y condiciones laborales apropiadas.

c) El trabajo entrará en cualquier mercado por iniciativa propia, llegando de cualquier lugar, en grandes procesos inmigratorios con origen en guerras, pobreza, etc.

Este Proceso de globalización cambia las fuentes de competitividad de las empresas que cada vez más deberán apoyarse en su capacidad tecnológica, el acceso a mercados cada vez más grandes (Unión Europea, USA., Mercosur, Japón, Etc.) y el diferencial de costos entre el lugar producción y el mercado de destino. Todo ello conllevará una división internacional del trabajo; Es así como podemos definir como en el futuro algunos países serán eminentemente abastecedores del mercado según el esquema que a continuación se detalla.

a) Los productores de alto valor, basados en el trabajo informacional.

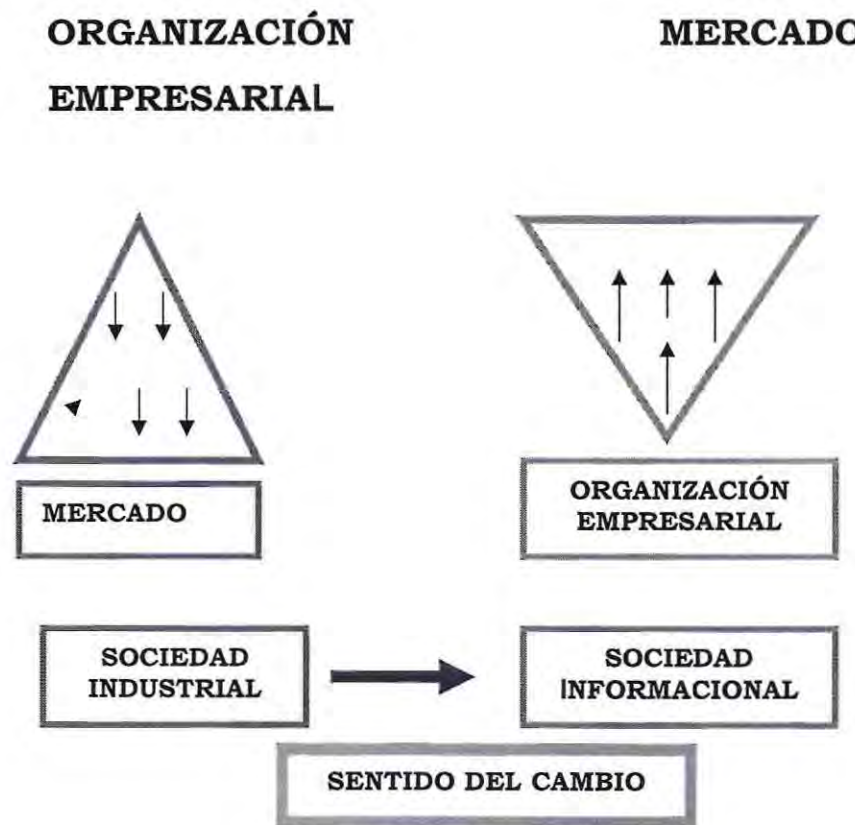
b) Los productores de gran volumen, basados en trabajo de bajo costo.

c) Los productores de materias primas, basados en los recursos naturales.

d) Los productores redundantes, reducidos a un trabajo devaluado.

Lo fundamental de este esquema es la arquitectura en redes y flujos que utilizan infraestructura tecnológica de la economía informacional.

ESQUEMA DE FLUJO REQUERIMIENTOS TECNOLOGICOS E INFORMACIONALES DE EMRESA Y MERCADO



Como consecuencia de todo esto, es un cambio de paradigma que hace que la empresa y las organizaciones en general, sean de modo distinto hasta como las hemos visto hasta ahora. Los nuevos valores emergentes configuran una organización distinta con orientación diversa.

CONSTRUCCION DE LOS NUEVOS VALORES EMERGENTES	
SOCIEDAD INDUSTRIAL	SOCIEDAD INFORMACIONAL
RUTINA PASIVIDAD INERCIA COMUNICACIÓN VERTICAL OPOSICIÓN PERDIDAS EN EL PROCESO	CREATIVIDAD PARTICIPACION MEJORA PERMANENTE COMUNICACIÓN HORIZONTAL INTEGRACION SINERGIA

Las redes son los elementos fundamentales de que van a estar hechas las nuevas organizaciones, estamos como dice Castells, en la “empresa red” y esto conlleva una nueva forma de interacción entre las personas, ahora inmersas en esta nueva red de interacción.

La unidad organizativa ya no es el sujeto sino el conjunto cambiante de sus relaciones. La empresa es más flujo que estabilidad.

PREocupACIONES EN LA RELACION CON LA PARTICIPACION	
Preocupaciones esenciales de los empresarios	Eficiencia, Motivación, Fomento del Cambio
Preocupaciones esenciales de los Trabajadores	Equilibrio de Poder, Control de las repercusiones
Preocupaciones secundarias de ambas partes	Compromiso, Comunicaciones, Buenas Relaciones Laborales, Identificación

En esencia los empresarios quieren fomentar el cambio mientras que los trabajadores quieren controlar las repercusiones que en ellos tendrá ese cambio, igualmente que a los trabajadores les preocupa el equilibrio de poder mientras que eso no es así respecto del empresariado lo que ya prefigura que ellos ven de su parte la balanza de poder y que viven el cambio que fomentan como favorable a sus intereses.

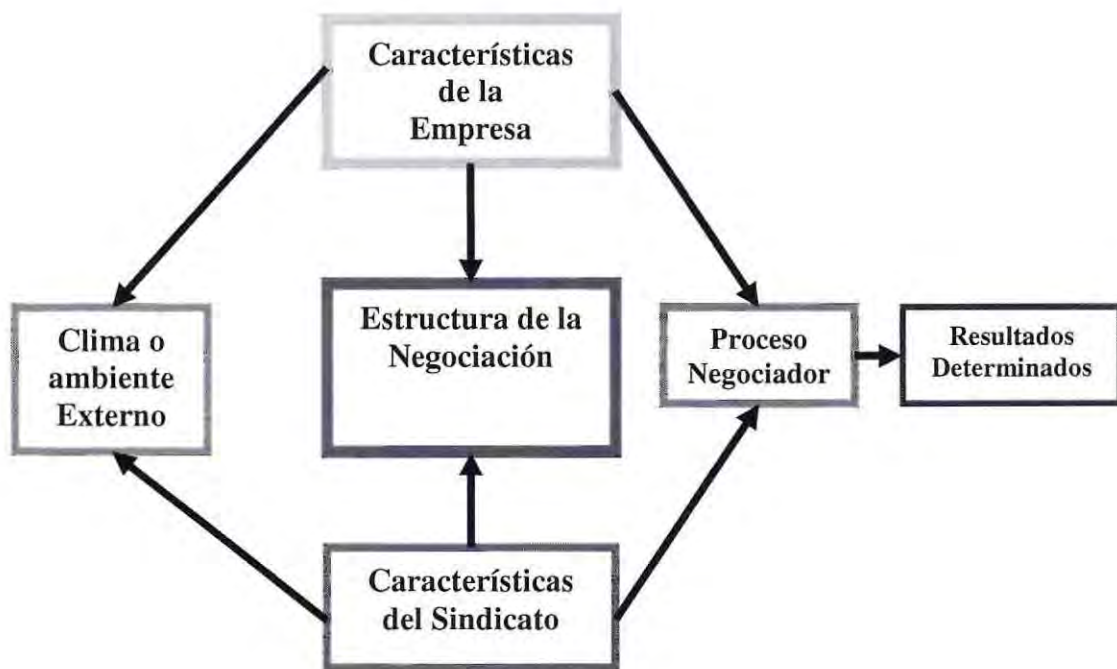
Es que es inevitable que el cambio del entorno y de la propia empresa conlleve conflicto, sin embargo, esto no debe ser visto como algo negativo. De hecho, el conflicto tiene una función que cumplir en la interacción humana aunque sus efectos muchas veces puedan percibirse, al menos a primera vista como

negativos. La empresa como ente vivo precisa adecuarse de forma flexible y preactiva a un mercado competitivo y dinámico, complejo e inestable, es decir anticipando el cambio y eso implica a su vez un cambio de cultura de la empresa por cuanto cambiarán sus valores como ya hemos visto supondrá precariedad laboral, sentimientos de inseguridad e incertidumbre.

Bajo estas circunstancias se agudizan las percepciones de ambas partes (trabajadores y empresa) lo cual afecta la convivencia cotidiana, adquiriendo relevancia la diferencia de intereses de cada cual y dándose una nueva pluralidad de situaciones.

Uno de los aspectos menos considerados al hablar de negociación de las divergencias en las relaciones laborales es la presión del entorno, de la legalidad vigente y de la cultura de los interlocutores.

DIAGRAMA DE FLUJO ESTRUCTURAL DEL PROCESO DE NEGOCIACION AL INTERIOR DE UNA EMPRESA



Analizando el esquema anterior, podemos inferir que los resultados del proceso de negociación de diferencias e intereses en el ámbito laboral esta condicionado tanto por factores de clima social, como de legalidad y características concretas y propias de las partes llamadas a negociar.

Esto nos ayuda a comprender que el compromiso que de una u otra manera al final siempre se alcanza en un proceso más o menos tenso, tiene factores críticos los que a veces son difíciles de aislar, no por ello son menos importantes.

Se distinguen tres factores críticos sobre los cuales conviene reflexionar, en todo intento de construcción de consenso: Tiempo, Información y Relación de Poder.

Tiempo: De que se dispone para el proceso negociador (urgencia etc.)

Información: Manejable por ambas partes, conocimiento de la planilla, tecnología etc.

Relación de Poder: Entre las partes cuando el poder está muy desequilibrado tienden a imponerse soluciones propias, con lo cual muchas veces sólo se consigue que el conflicto siga latente en el seno de la organización, lo cual implicara nuevos costos no considerados y una actitud de resentimiento en negociaciones posteriores.

Tal como se señaló anteriormente, la economía chilena ha sufrido cambios radicales tras estos últimos veinte años a la fecha, las actividades de producción no se limitan al consumo

interno sino que se han incorporado con éxito en los comercios mundiales.

De esta forma se ha legitimizado que sea el mercado quien realice las asignaciones de los recursos desarrollándose de esta forma con la mínima intervención estatal.

Es así como en los últimos 10 años el crecimiento de nuestra economía no fue inferior a un 5% anual. La normativa legal y su aplicación han sufrido cambios que pudiesen estar influyendo en las relaciones laborales en lo referente a la dinámica interna de ellas.

Indiscutiblemente que los cambios más drásticos se sucedieron en la década de los años setenta ocasión en la que fue suspendida y posteriormente rehabilitada la Negociación Colectiva, esto mediante las reformas introducidas al Código del Trabajo, el denominado Plan laboral de 1978. Con la aplicación de este finalizó, de manera abrupta el proteccionismo que caracterizaba las relaciones laborales de entonces, introduciendo la flexibilidad de contratación y despido de trabajadores, además de un estricto marco regulatorio para la Negociación Colectiva.

Es así cómo en el primer Gobierno de la Concertación se buscó re-equilibrar las posiciones de Empleadores y Trabajadores, evitando que surgiera una explosión de demandas sociales reivindicatorias de parte de los trabajadores y sindicatos.

El Gobierno de la época, impulsó una política de acuerdos nacionales tripartitos entre representantes de los trabajadores (CUT) de los empresarios (CPC) y del gobierno a través del Ministerio del Trabajo.

De forma paralela se dio paso a una serie de reformas a la legislación Laboral en materia de Contrato de Trabajo, de Centrales Sindicales y de Negociación Colectiva (Reformas Laborales 1990 -1993).

Los resultados en ambas direcciones fueron positivos en el corto plazo, no se produjeron una ola de conflictos las tasas de sindicalización aumentaron y junto con ella la Negociación Colectiva, generando condiciones mínimas de protección a los trabajadores, posteriormente ya en el año 1993, la tendencia es a una baja constante en los porcentajes de sindicalización similares a los observados en los años Ochenta.

Con la ascensión al poder del segundo Gobierno de la Concertación las relaciones laborales se encuentran nuevamente en un alto nivel de tensión no alcanzándose en esta etapa acuerdos nacionales, por lo que el gobierno de turno intenta avanzar por la vía legislativa, por medio de un conjunto de medidas las cuales recibieron un apoyo moderado por parte del Poder Legislativo.

De hecho se lograron progresos en lo referente a fiscalización del cumplimiento de las normas laborales y estimular la capacitación laboral, no obteniendo el respaldo político para ampliar la Negociación Colectiva, estos concentran el rechazo tanto de la parte Empresarial como Sindical.

Después de varios años de funcionamiento de las relaciones laborales en democracia, conviene realizar un análisis del estado real en que se encuentra la Negociación Colectiva.

Todo apunta a pensar que las reformas introducidas a la legislación laboral no han sido suficientes para alentar el proceso negociador.

En así como un elemento que dificulta la negociación colectiva sea el estricto marco normativo que fijó el Código del Trabajo, promulgado en un período de autoritarismo y aún no modificado plenamente en democracia.

La firma de un contrato colectivo es un proceso complejo y de alto costo, dado que en muchos casos requiere de tiempo y asesores externos. Esto coloca en una desmedrada situación a las pequeñas empresas las cuales disponen de menores recursos para contar con una ayuda especializada.

UNIVERSIDAD DE LOS RIOS
BIBLIOTECA

2.3. Individualización de la Negociación

Con todo el estado de las relaciones laborales en Chile, no puede atribuirse en su totalidad a una normativa legal. Los marcos institucionales se diseñan bajo presión de los actores y se modifican en función de la evolución del estado real de las relaciones sociales. Esto determina que hay que reconocer que el derecho laboral manifiesta un cierto rezago con respecto a las prácticas actuales que se dan en el mundo del trabajo.

A pesar del tiempo transcurrido desde que se iniciaran las profundas transformaciones de la economía chilena no se traducen todavía en grandes innovaciones en la normativa laboral. En las empresas se está vivenciando un período de reconversión de las relaciones sociales, cuyo resultado está altamente influenciado por tres tipos de factores a saber:

La desconfianza entre las partes, una historia de relaciones conflictivas impregna el ambiente entre empresarios y trabajadores expresado como un fuerte temor a un cuadro confrontacional por parte de los empresarios y una falta de confianza por parte de los trabajadores.

En consecuencia aquellas empresas que pueden hacerlo están procediendo a cambiar sus mecanismos de gestión introduciendo profesionales especializados en la gestión de Recursos Humanos y buscando prevenir conflictos.

En segundo lugar, las empresas están obligadas a flexibilizar el costo salarial para hacer frente a los cambios del mercado. Este es un iterativo que guía todas las estrategias empresariales en especial en la pequeña y median empresa.

Los aumentos salariales acumulados en la fase de crecimiento están cediendo el paso mientras aumentan los despidos. La competencia por mano de obra, que había hecho subir los salarios de la industria ligeramente por sobre los aumentos de la productividad, dejará de operar debido al aumento del desempleo.

En tercer lugar, la competencia mundial de mercados abiertos impone la necesidad de aumentar a productividad y generar mejoramientos en calidad. Esto sin duda que propone estrategias de motivación y estabilidad de los trabajadores que entran en contradicción con la flexibilización.

Entre las nuevas herramientas de gestión para mejorar la productividad y calidad se encuentran estrategias para flexibilizar el costo del factor trabajo tales como: diversificación

de las formas de contratación, nuevos sistemas formales de administración de compensaciones rentas variables, beneficios no monetarios etc. Estas herramientas junto con asociar de manera más estrecha a los empleados a los riesgos propios del negocio tiene por objeto diversificar las condiciones de empleo y salario.

De ahí que busquen evitar las negociaciones con colectivos de trabajo como los sindicatos y favorezcan las negociaciones individuales o con grupos más pequeños.

2.4. La organización Sindical: Evolución

El movimiento sindical chileno ha mantenido su perfil tradicional, tanto en su composición (radicado fundamentalmente en grandes empresas del sector industrial) como sus formas de reacción a las situaciones que le son propias (Negociación reglada, Huelgas, Denuncias y Reclamos) denotando una falencia profunda en aspectos relacionados a una comunicación más franca y directa con el empresariado para solicitar sus requerimientos basados en propuestas concretas, esta falencia a repercutido en los adherentes al Sindicato quienes no necesariamente están en un rol antagónico.

Se supone que la mayor fuerza del sindicalismo en una empresa lleva a una mejor capacidad negociadora de los trabajadores, por lo que existiría una tendencia natural a optar por la negociación reglada vía contrato colectivo.

Por otra parte, los bajos logros obtenidos (aumentos reales garantizados) pueden desincentivar la negociación reglada. Además hay que considerar que los trabajadores opten por realizar convenios a raíz de una mala estrategia negociadora de los propios Sindicatos.

Finalmente, es destacable la falta de posicionamiento de los dirigentes sindicales quienes más bien presentan una conducta adaptativa frente a la aparente coherencia de la estrategia del empresariado.

A modo de conclusión, cabe recordar que las negociaciones colectivas constituyen momentos coyunturales en la vida de una empresa, siendo consciente que la negociación es una realidad compleja que va trasciende de los acuerdos formales entre las partes que la componen.

A continuación se presentan dos tablas estadísticas que permite la observación cuantitativa tanto del proceso de Negociación Colectiva, como de Convenios realizados entre

Empresa/Sindicatos y entre la Empresa/ Trabajadores en el período comprendido entre los años 1990 – 2005.

Cuadro 1:

AÑO	Contratos		Convenios		Total Instrumento	Trabajadores nvolucrados
	Trabajadores nvolucrados	Cantidad Instrumentos	Trabajadores nvolucrados	Cantidad Instrumentos		
2000	119.388	1.302	62.917	794	2.096	182.305
2001	89.878	1.294	70.319	991	2.285	160.197
2002	115.405	1.420	60.485	460	1.880	175.890
2003	95.180	1.427	42.805	503	1.930	137.985
2004	117.688	1.377	47.524	461	1.838	165.212
2005	122.385	1.611	55.840	598	2.209	178.225

Fuente: Dirección del Trabajo, División de Relaciones Laborales, División de Estudios
Elaboración: División de Estudios 2007

Este cuadro nos permite visualizar la evolución del proceso de Negociación, en los años 2000 – 2005, según los tipos de instrumentos utilizados.

Es así como los trabajadores involucrados en los contratos colectivos ha presentado valores relativamente semejantes a excepción de los años 2001, 2003 los cuales marcan un ostensible baja, de esto podemos concluir en una primer análisis que:

En el año 2000 el promedio Nacional de Trabajador / Contrato Colectivo era de 92 personas para 1.302, instrumentos colectivos.

En el año 2005 el promedio Nacional de Trabajadores / Contrato alcanza a 76 personas para 1.611 instrumentos.

Esto nos indica que a pesar de existir mayor número de Contratos Colectivos, la cantidad de trabajadores involucrados ha disminuido en el último quinquenio en estudio.

Por otra Parte la cantidad de Trabajadores involucrados en los Convenios Colectivos ha presentado una disminución constante en su adhesión por parte de los colaboradores

El Promedio Convenio / Trabajador para el año 2000 era de 79 trabajadores

Para el año 2005 el promedio Convenio /Trabajadores a sido de 93 personas

Esto nos permite inferir a pesar de haber disminuido la cantidad de trabajadores que han adherido a convenios colectivos, pero el número de quienes han optado por esta opción ha sido mayor, lo que ha determinado que en menos convenios colectivos exista una mayor cantidad de trabajadores que reciben los beneficios en ellos contenidos.

Cuadro N° 2

Cantidad de trabajadores involucrados en instrumentos colectivos que inician su vigencia cada año según sexo año 2000 -2005						
AÑO	TOTAL	HOMBRES	MUJERES	% Hombres	% Mujeres	Total
2000	182.792	128.567	54.225	70,3	29,7	100,0
2001	160.197	115.347	44.850	72,0	28,0	100,0
2002	175.890	122.244	53.646	69,5	30,5	100,0
2003	137.985	101.301	36.684	73,4	26,6	100,0
2004	165.212	119.259	45.953	72,2	27,8	100,0
2005	178.225	128.686	49.539	72,2	27,8	100,0

Fuente: Dirección del Trabajo, División de Relaciones Laborales, División de Estudios

Elaboración: División de Estudios 2007

El cuadro N° 2, nos presenta el grado de participación tanto de hombres como mujeres en los instrumentos arrojando una participación de más del 72 % de hombres frente al 28 % de las mujeres cifras que se mantienen estables durante todo el período en estudio.

Cuadro N° 3

Instrumentos que inician su vigencia según rama generadora de Empleo						
Rama de Actividad Económica	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Agricultura	152	150	142	104	155	153
Minería	56	43	44	43	59	61
Industria	654	859	641	778	546	743
Electricidad, Gas y Agua	47	40	27	35	37	28
Construcción	70	87	69	60	61	81
Comercio	346	349	248	265	244	329
Transporte y Comunicaciones	144	186	155	191	138	208
Est. Financ. y Seguros	135	227	126	133	156	141
Servicios Com., Soc. y Pers.	493	344	428	321	442	463
Otros y sin especificar	0	0	0	0	0	2
Total	2.097	2.285	1.880	1.930	1.838	2.209

Fuente: Dirección del Trabajo, División de Relaciones Laborales, División de Estudios

Elaboración: División de Estudios 2007

En el presente cuadro podemos inferir que las ramas con mayor participación de instrumentos de negociación son el sector

Industria, seguido del Comercio, Servicios Comerciales y Personas, Transportes y Comunicaciones, Agricultura, Minería. Todas las áreas antes indicadas presentan similares niveles de participación en los años en estudio, se observa igualmente como también similares números de instrumentos.

La diferencia que podemos inducir es que el tipo de beneficios a los cuales acceden cada uno de ellos, los cuales difieren sustancialmente entre los diferentes actores es así como la Minería, es lejos aquella unidad Productiva que presenta los más altos niveles de beneficios seguidos del sector servicios, comercio y otros como transporte y agricultura son quienes perciben menores niveles a los ya mencionados como constan en los diversos instrumentos de negociación utilizados sean estos Contratos Colectivos / Convenios Colectivos.

Conclusiones

Chile ingresa al siglo XXI con un sistema de relaciones laborales que no se ha modernizado al mismo ritmo que otras dimensiones de la economía y la sociedad y, por ello, no está a la altura de los desafíos que se le imponen a nuestro país en la era de la globalización y de la sociedad del conocimiento. Si partimos del supuesto que las condiciones para la competitividad Internacional son, por una parte, un aumento significativo de la productividad y por otra, estándares de calidad, no sólo en los productos, sino también en la calidad de los empleos y en la gestión de los recursos humanos, no podemos, sino concluir que a nuestro país le falta un amplio trecho que recorrer en el desarrollo de estas dimensiones. Aún cuando, en los últimos años, en un núcleo de empresas modernas se han ensayado interesantes estrategias de acuerdos con la parte laboral organizada en Sindicatos, en la gran mayoría de las estructuras productivas del país, la institucionalidad laboral es débil, los mecanismos de participación son escasos y la capacidad de negociación de las partes es muy baja, por no decir inexistente.

Una importante explicación sociológica y política que ha limitado la construcción de un sistema de relaciones laborales moderno y eficaz, se encuentra en el predominio de una postura empresarial

que sostuvo una defensa intransigente de la Legislación laboral que se instituyó bajo el régimen militar, sin llegar a examinar de manera racional la necesidad de avanzar hacia una adecuación del marco normativo a las nuevas realidades que vive el país y a las transformaciones de la inserción acelerada en el mundo durante la última década .

Si se observan las relaciones laborales desde el punto de vista del desarrollo democrático y respeto de los derechos humanos fundamentales, también se puede afirmar que Chile necesita ponerse al día. Recién en Febrero del año 2000, han entrado en vigencia los Convenios 87 y 98 de la OIT, que consagran la Libertad Sindical y la Negociación Colectiva, lo que obliga a una revisión de la Legislación Laboral para garantizar el ejercicio pleno de estas libertades en el mundo del trabajo. Sin embargo, más allá de modificar algunos de los articulados de la legislación laboral existente para eliminar las incompatibilidades con dichos convenios, Chile tiene hoy la oportunidad de pensar y diseñar una legislación laboral ajustada a la ética democrática, a la competitividad internacional y a las necesidades de su plena incorporación al mundo actual.

Muchos son los problemas que se deben afrontar para alcanzar una legislación laboral de estas características, que además sea legítima para las partes involucradas, empresarios, trabajadores, Estado y para la sociedad en general. Sin embargo, el logro de un marco normativo de esta naturaleza, siendo de extraordinaria

importancia no es suficiente si no hay un proceso de convencimiento profundo de los actores sobre la necesidad y la conveniencia de construir cambios tanto en el ámbito de las políticas como de las prácticas en el mundo productivo. Cambios que deberían estar orientados a asegurar eficiencia económica y eficiencia social. Es decir, un desarrollo económico sustentado y sustentable en una gestión inteligente de los recursos productivos, capitales, mercados, tecnologías y medio ambiente y en un tratamiento democrático, respetuoso de los derechos de los trabajadores y de sus aspiraciones.

Chile ingresa al siglo XXI en una coyuntura nacional particular. Se ha cumplido un ciclo desde la recuperación de la democracia y han madurado condiciones políticas, económicas y sociales que permiten abrir una nueva agenda país. Esta nueva coyuntura está signada por la necesidad de realizar cambios.

Para la Concertación el cambio radica en dar un salto cualitativo respecto de los logros alcanzados durante los Gobiernos anteriores. Ello significa también reconocer el rezago de aquellas materias como las reformas en el ámbito laboral, que no tuvieron resolución en el último período.

La constitución del Consejo de Diálogo Social, creado por el gobierno fue una oportunidad histórica para establecer una agenda renovada de trabajo conjunto entre el Estado y los actores sociales. Esta agenda abordó de manera general y diferenciada, con grandes orientaciones generales y medidas concretas, un

sin número de problemas y oportunidades que derivan de las condiciones que le impone a la economía chilena el proceso de globalización y del Gobierno.

Para establecer un diálogo constructivo se debe aceptar la idea y partir del reconocimiento que existen demandas e intereses diferenciados e incluso, contradictorios entre empresarios y trabajadores. Por otra parte, es posible que haya fundamentos de Estado que pueden o no coincidir entre el Estado y los actores y que, sin embargo, no imposibilitan la búsqueda de acuerdos y negociación en un amplio campo de materias. De hecho el concepto de negociación implica estas diferencias.

El Consejo de Diálogo Social es una instancia privilegiada para ir construyendo un diagnóstico compartido sobre los temas más sensibles y prioritarios, tanto desde el punto de vista de los actores como desde el Estado. Los grandes temas que tienen que formar parte de la agenda y que es oportuno reafirmar y retomar en todas las instancias posibles, tienen que ver tanto con mandatos que devienen de los derechos como por la necesidad de abordar los problemas concretos del mundo del trabajo.

Estos tienen que ver, por una parte, con fortalecer la institucionalidad laboral para constituir sujetos e interlocutores del diálogo social y por otra, con enfrentar problemas concretos que dicen relación con las condiciones de trabajo entendidas en

un sentido amplio: empleo, remuneraciones, jornadas, calificación, higiene y seguridad, calidad y satisfacción en el del trabajo, etc.

Los grandes desafíos que presenta la negociación en Chile, y que deben ser abordados para lograr competitividad son los siguientes:

Fortalecer la institucionalidad laboral para fortalecer la Democracia. En las democracias maduras, se entiende que la existencia de instituciones (normas, organismos de representación social, canales establecidos y mecanismos de negociación), son instrumentos para una gobernabilidad democrática. Es decir, una gobernabilidad que reconoce, anticipa y resuelve las diferencias que pueden darse entre los distintos actores e intereses de una sociedad. En el ámbito laboral esta condición de ciudadanía se expresa en la existencia de organismos de representación laboral e instrumentos de negociación colectiva, que le permitan a los trabajadores gestionar libre y legítimamente, las condiciones de empleo y remuneraciones, entre múltiples otros aspectos, de una manera organizada y colectiva. Al logro de esta institucionalidad apuntan los Convenios sobre Libertad Sindical y Negociación Colectiva, que ha ratificado Chile y que están en plena vigencia en nuestro país.

La realidad chilena muestra que esta institucionalidad laboral es débil. No hay un desarrollo eficaz, ni de la Sindicalización ni de la Negociación Colectiva, porque el marco normativo, lejos de favorecer su desarrollo lo coarta y, porque existen sectores empresariales que signados por una ideología antisindical, generan ambientes y opiniones contrarias a la institucionalización de las relaciones laborales.

También se dan condiciones estructurales en el nuevo paradigma productivo que dificultan la organización, como por ejemplo la emergencia de empleos atípicos, la temporalidad, la precarización del empleo, la descentralización de las empresas y otras formas de organizar la producción, que requieren fórmulas especiales para ejercer el derecho de asociación de la parte laboral y no quedar excluidos del derecho como sucede actualmente.

A estas condiciones de contexto se suman debilidades propias del movimiento sindical que podrían ser superadas en la medida que los sindicatos en todos sus niveles contaran con recursos y con un ambiente social favorable para su desarrollo.

Los argumentos para fortalecer la institucionalidad laboral, aparte de cumplir con derechos laborales fundamentales, a los que Chile se ha comprometido y que ya bastarían por sí solos, son múltiples y variados. El primero de ellos, reconocido incluso por más de la

mitad de los empleadores es que los sindicatos no son un elemento disfuncional a relaciones de mejor calidad, sino que por el contrario ayudan a las relaciones laborales. Menos del 25% de los empleadores, considera que el sindicato dificultaría las relaciones laborales (Encuestas Laborales 1998 y 1999. Dirección del Trabajo).

Esto muestra que algunas posturas antisindicales sostenidas por las grandes organizaciones corporativas del empresariado, no representan necesariamente lo que se da en el día a día de las empresas, donde hay relaciones más complejas y heterogéneas.

Un segundo argumento a favor de promover la organización sindical, está dado sin duda por la capacidad de negociación asociada a la existencia del sindicato. Es un hecho evidente que las posibilidades para realizar negociaciones colectivas están íntimamente asociadas a la existencia de sindicato. En relación con los salarios, en aquellas empresas que cuentan con sindicato, se produjo reajuste en una mayor proporción que en aquellas que no lo tenían.

En lo que se refiere a otras materias, como cumplimiento de la legislación laboral, por ejemplo, en aspectos tan sustantivos como los mecanismos de prevención de riesgos, se constata que los niveles de incumplimiento son mayores en empresas que no tienen sindicatos, es decir los trabajadores organizados, coadyuvan al cumplimiento de las normas y protección de los trabajadores.

El proceso de Negociación a pesar de ser una actividad tan antigua para el hombre, pues en todas partes y en cualquier ocasión debemos efectuar breves negociaciones para cosas tan básicas como adquirir el boleto de transporte, contratar un servicio Etc., Para los Asistentes Sociales, adquiere una visión y un campo de acción insospechado e inexplorado pleno de desafíos que sin duda significará un importante aporte a la disciplina y que derivará en un mejoramiento sustancial y continuo de las armónicas relaciones laborales que debería propender Servicio Social en el ámbito del sector productivo privado.

En una perspectiva de largo plazo, la mediación puede constituirse como una variable importante de cambio en las relaciones Laborales es decir Empresa - Trabajadores. Con esta orientación trascendería lo puntual y circunstancial, situándose en un ámbito definitivo de los actores en un aprendizaje acerca de la relación laboral y en un continuo desarrollo de las capacidades autonómicas para resolver conflictos al interior de la Empresa, consecuente a un aumento de canales de comunicación entre las partes, permite hacer una apuesta optimista en este sentido: si la experiencia de la mediación deja abiertos mecanismos para el diálogo, lo más probable es que los futuros conflictos puedan resolverse con menos costos para las organizaciones y la empresa

Bibliografía

Angell, Alan "Partidos políticos y movimiento obrero en Chile", Ediciones ERA, México, 1974.

Alcaide, M. (1987), Conflicto y poder en las organizaciones, Madrid, M.T. y S.S.

Alonso, L.E. (1986): << La mediación institucional y sus límites en el capitalismo avanzado>>, en REIS, núm. 35/86

Bain, G.S. (1988), Relaciones Industriales en Gran Bretaña, Madrid, M.T. y S.S.

Bilbao, A. (1991) "Trabajadores, gestión económica y crisis sindical" en Míguez, F. y Prieto, C. (eds.). Las Relaciones Laborales en España, Madrid, Siglo XXI

Blanco, J. (1999): "La transformación de las bases sociales del conflicto laboral", en Las relaciones de empleo en España, Dir. y coord. por Míguez, F. y C. Prieto. Madrid, Siglo XXI.

Briones, G.: Métodos y técnicas de investigación para las Ciencias Sociales. Editorial Trillas, 3ª. Edición, México, 2001.

Caivano, Roque J.: Arbitraje: su eficacia como sistema alternativo de resolución de conflicto, Ad-Hoc, 1993.

Cea D'Ancona, María de los Ángeles: Metodología cuantitativa. Estrategias y técnicas de investigación social. Proyecto Editorial Síntesis Sociología, 3ª. Reimpresión, Madrid, 2001.

CUT, Consejo Directivo, "Los trabajadores construyen el Chile nuevo", Memoria al IV Congreso Nacional, Ediciones CUT, Santiago, 1971.

Dirección del Trabajo, Santiago de Chile, series estadísticas 2007.

Dithurbide Yanguas, G.: "Problemas en el análisis del conflicto laboral". En Economía, organización y trabajo. Un enfoque sociológico, coord. por Castillo Mendoza, C. Editorial Pirámide, Madrid, 1979.

Dunlop, J.T.: Sistemas de relaciones industriales, Editorial Península, Barcelona, 1979.

Esteve Mora, F.: Sindicatos, Economía y Sociedad: un futuro del sindicalismo español, Ministerio de Economía y Hacienda, Madrid, 1993.

Feres Ester: Negociación Colectiva, Dirección del Trabajo, Santiago de Chile, 2005

Figuerola, Enrique; Sandoval, Carlos, "Camino: Cien años de historia (1948-1960), Editado por Cedal, Santiago, 1987.

Font Barrot, A. Negociaciones: entre la cooperación y el conflicto, Editorial Grijalbo, Barcelona, 1997.

Flores, Fernando: "Creando Organizaciones Para El Futuro" Editorial Dolmen. Santiago, Chile.1994

Lange, P., Ross, G. y Vannicelli, M.: Sindicatos, cambio y crisis. La estrategia sindical en Francia y en Italia y la economía política de 1945 a 1980, M.T. y S.S., Barcelona Editorial Grijalbo, 1999.

Lagos, Tulio, "Bosquejo Histórico del movimiento Obrero en Chile", Editorial El Esfuerzo, Santiago, 1941.

Lucas Marín, Antonio. "La Comunicación en la empresa y en las organizaciones". Bosh Casa Editorial, S.A. Barcelona, España. 1997

Morris, James O.: Las elites, los intelectuales y el consenso. Estudio de la cuestión social y del sistema de relaciones industriales de Chile, INSORA, Editorial del Pacífica S. A., Santiago, 1967.

Objetivos y Criterios Unitarios (UGT y Comisiones Obreras) para la Negociación Colectiva en 2001, 16 de enero de 2001

Poblete Troncoso, Moisés. El derecho del trabajo y la seguridad social en Chile, Editorial Jurídica, Santiago, 1949.

Poblete, Moisés, "La organización sindical en Chile y Otros estudios sociales, Imprenta Ramón Fariás, Santiago Taller Nueva Historia, "Historia del Movimiento Obrero.1820-1970", Editado por la Pastoral Obrera, Santiago de Chile, 1980.

Silva Vásquez, Manuel: "Clima en las Organizaciones. Teoría, Método e Interacción". Editorial C.P.U. Barcelona, España. 1992

Somerville, Hernán. "Negociar en tiempos difíciles". Editorial Zig-Zag. Santiago, Chile. 1990

Taller Nueva Historia, "Serie de Historia del Movimiento Obrero" (9 fascículos)
Editado por Cetra-CEAL, Santiago, 1983.

Ury, William L. "Alcanzar la paz. Diez Caminos para resolver Conflictos en la casa, el trabajo y el mundo." Editorial Paidós. Buenos Aires, Argentina. 2000.

Vergara del Río, M.: Productividad, Salarios y Negociación Colectiva
Dirección de Trabajo, Santiago de Chile, 1995.

Windmuller, J.P.: Nueva consideración de la negociación colectiva en los países industrializados. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid, 1989.