



UNIVERSIDAD ACADEMIA DE HUMANISMO CRISTIANO
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES
ESCUELA DE CIENCIA POLÍTICA Y RELACIONES INTERNACIONALES

REFORMA LABORAL: TITULARIDAD SINDICAL Y SU IMPLICANCIA EN LA FORMACIÓN DE UN MODELO DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA EQUITATIVO

Alumnos: Roberto Calderón A.

Maximiliano León H.

Profesor guía: Jaime Vivanco G.

Tesis para optar al Grado de Licenciado en Ciencia Política, mención en
Relaciones Internacionales

Tesis de grado para optar al Título de Cientista Político

SANTIAGO, 2017

Roberto Calderón:

A Roberto y Verónica, mis padres, quienes han apoyado de manera desinteresada mi desarrollo personal y profesional. Agradezco que desde su sencillez y humildad hayan contribuido en este y otros procesos, entregándome el valor de la tenacidad y el esfuerzo.

A Natalia, por brindarme siempre su apoyo e inquebrantable amor y amistad. Por creer siempre en mis capacidades, inspirándome y alentándome en el cumplimiento de nuestros anhelos. Gracias por tu entereza, lealtad y paciencia.

Maximiliano León:

Quiero agradecer a mi familia, especialmente a mi madre Patricia Herrera Ramírez y a la memoria de mi abuelo, Andrés Herrera Alcaíno.

A mis amigos, sabios e incondicionales compañeros, por la labor que tienen en esta vida.

A nuestro profesor guía durante este proceso, Don Jaime Vivanco G. por su apoyo en las distintas temáticas y en las discusiones que nos brindó.

A ti Gloria, mi gran compañera durante estos años, por tu hermosa presencia y compañía, te agradezco eterna y profundamente.

Índice

Introducción	5
Antecedentes del problema	8
Pregunta de investigación	10
Objetivo de la investigación	10
Objetivo general.....	10
Objetivos específicos	10
Hipótesis	11
Capítulo 1	12
Marco teórico y revisión de la literatura	12
1.1. Nuevo institucionalismo como enfoque teórico para la investigación	12
1.1.1. Origen y fundamento teórico del Nuevo institucionalismo	13
1.1.2. Definición de institución desde el nuevo institucionalismo	14
1.1.3. Nuevo institucionalismo Normativo: La norma como sustento de la institución.....	16
1.2. Estado del Arte.....	18
1.2.1. Origen institucional del actual modelo de negociación colectiva	19
1.2.2. Transformaciones del modelo de negociación colectiva entre 1990 - 2010.....	21
Capítulo 2	27
Trabajo empírico y/o de la literatura.....	27
2.1. Diseño metodológico.....	27
2.1.2. Tipo y diseño de investigación.....	27
2.1.3. Técnicas e instrumentos de recolección de información.....	28
2.1.4. Variables	31
Capítulo 3	33
Resultados y hallazgos	33
3.1. Diagnóstico del gobierno sobre la negociación colectiva.....	33
3.2. Proyecto y diseño de la titularidad sindical presentada por el gobierno y su dilución original.....	34
3.3. Fundamentos de la reforma y el distanciamiento con el modelo OIT	35
3.4. La titularidad sindical: Instrumento de negociación necesario para un modelo equitativo y principal punto de discusión dentro de la reforma.	37

3.5. El modelo de negociación laboral de la OIT: La importancia de la equidad en el modelo de relaciones laborales.....	40
3.5.1. Definición de principio de equidad según OIT	40
3.5.2. La equidad en las relaciones laborales y la negociación colectiva.....	42
3.5.3. Libertad sindical como pilar de la equidad	43
3.5.4. Programa de trabajo decente para una negociación colectiva equitativa.....	44
3.5.5. Equidad y diálogo social	46
3.5.6. Rol de los gobiernos para una negociación colectiva equitativa.....	47
Conclusiones	49
Bibliografía	54
Bibliografía web	57
Anexos	58

Introducción

En la presente investigación se describe y analizar la problemática relacionada con las condiciones en las que se desarrolla la negociación colectiva en Chile, particularmente, el papel que juega la titularidad sindical dentro de este proceso y los avances o retrocesos que su implementación significa para un equitativo modelo de negociación al interior del aparato socio-productivo. El propósito de este trabajo es comprender esta problemática a partir de la propuesta de negociación colectiva integrada en el programa de gobierno y la agenda pública de Michelle Bachelet 2014-2018, vinculando el proyecto de negociación colectiva y titularidad sindical con los aspectos que caracterizan un modelo de negociación equitativo. El foco de interés recae, principalmente, en el rol de la titularidad sindical dentro de la reforma laboral y su causalidad con una condición de equidad dentro de la negociación colectiva, siendo lo que pretende explicarse a través de esta investigación.

A partir de lo anterior se vincula la coherencia del proyecto de titularidad sindical presentado por el gobierno con la matriz, amparada y promovida por la OIT (Organización Internacional del Trabajo), al que Chile se encuentra suscrito mediante tratados y convenios. De este modo se busca desarrollar las compatibilidades de la titularidad sindical expresada en el proyecto del gobierno con la línea de negociación colectiva que desde la instancia internacional se impulsa, evidenciando el cumplimiento del diseño con la línea sugerida y contradicciones que se presentan entre el proyecto presentado y el marco normativo/institucional internacional.

Nos adentramos a continuación en una investigación donde se pretende exponer la trascendencia de la titularidad sindical dentro de la negociación colectiva, entendiendo esta última como una herramienta de resolución de conflictos que distribuye poder dentro de la sociedad y en el trabajo, por lo tanto, estudiar sus

componentes es una temática trascendental para la discusión pública y el quehacer de las ciencias sociales con respecto a la formación de políticas que apunten a la corrección de desigualdades dentro de la esfera socio-productiva y las respuestas que debiesen presentarse por parte del Estado en relación con las condiciones en las que se desenvuelve el capital y trabajo en un escenario de negociación.

En el capítulo 1 encontraremos la descripción y explicación del enfoque teórico aplicado en el desarrollo de la investigación, el que corresponde al Nuevo institucionalismo. Dentro de este enfoque se particulariza el análisis en un área de estas corrientes, siendo fundamentalmente el Nuevo Institucionalismo Normativo como Marco Teórico y es el sub enfoque que guía nuestro proceso de investigación. En este capítulo se explora el fundamento de esta corriente y se explica su atingencia dentro de la problemática presentada.

En el capítulo 2 se desarrollará la justificación metodológica con la cual se elaboró la investigación, señalando las características concernientes al diseño metodológico y las técnicas e instrumentos con los cuales se formularon las herramientas de investigación para el cumplimiento de los objetivos trazados. Se describen aquí las principales categorías de análisis y los mecanismos utilizados para la recopilación de información que permitieron obtener los resultados y la materialización de los objetivos expuestos.

En el capítulo 3 se presentan los principales hallazgos de la investigación, exponiendo el material y la interpretación con la cual se ha buscado responder a la pregunta eje de la investigación, se aplican aquí las principales unidades de análisis y se explora e interpreta la causalidad entre titularidad sindical y lo que se ha denominado un modelo de negociación equitativo propuesto por la Organización internacional del Trabajo. Aquí se despliega el trabajo y los principales resultados del proceso que ha involucrado la investigación, que consideramos apuntan a contribuir a un mayor estudio del poder dentro de las relaciones laborales en Chile.

Palabras clave: Titularidad sindical, OIT, Negociación colectiva, Modelo de Relaciones Laborales.

Problema de investigación

La propuesta de una reforma en el modelo de relaciones laborales y un nuevo marco normativo para la negociación colectiva ha dejado varias interrogantes con respecto a su aplicabilidad en el contexto socio-productivo nacional así como su consecuencia y compatibilidad con el modelo internacional promovido por la OIT a través de sus convenios y tratados de los que Chile es parte. El cumplimiento de convenios laborales globales se ha traducido en idear una reforma en el ámbito de la negociación que tiene como principal objetivo instalar la titularidad sindical como derecho laboral, indicando que es una herramienta de negociación que contribuye a equilibrar el proceso de negociación al interior de las empresas.

La búsqueda por ajustar el modelo de negociación ha transitado desde el programa político, instalándose en la discusión pública su real impacto dentro del modelo laboral y su incidencia en la modificación de la denominada “anacrónica negociación colectiva” del modelo laboral chileno. Sin perjuicio de lo anterior, es imprescindible entender la dinámica que contiene la reforma de la negociación colectiva, comprendiendo si la titularidad del sindicato como único ente negociador es un procedimiento que se traduce en una plataforma de negociación colectiva equitativa.

Antecedentes del problema

La coalición política de la Nueva Mayoría presentó en su programa de gobierno 2014-2018 una reorientación de la política laboral, poniendo especial énfasis en la corrección del actual modelo de negociación colectiva, siendo este propósito parte esencial de la agenda del nuevo gobierno de centro-izquierda. Para este objetivo la coalición encabezada por Michelle Bachelet propuso una reforma laboral que tiene como principal propósito la modernización de las relaciones entre capital-trabajo, buscando implementar una nueva estructura de negociación colectiva, con mayor empoderamiento de los sindicatos en la plataforma socio-productiva a través de la titularidad sindical. Los énfasis de la propuesta programática representan un mayor protagonismo de los trabajadores en el campo de la negociación, impulsando modificaciones y rediseños al acervo de reformas laborales que con mayor o menor eficacia implementaron los gobiernos predecesores.

El cambio dentro de las relaciones laborales está integrado por un cúmulo de fundamentos en materia de negociación colectiva, perfilando sus contenidos en base a una coherencia con los preceptos que integran los convenios OIT N°87 sobre *“Libertad sindical y la Protección del derecho de sindicalización”*, ratificado por Chile. De acuerdo a lo anterior, las nuevas condiciones de diálogo inter-empresa considera como meta fundamental la nivelación de la cancha entre empleadores y trabajadores en el ámbito de la negociación, reconociendo una inequidad en la estructura de la misma y como consecuencia de aquella una desfavorable e inequitativa resolución de conflictos e intereses entre sindicato-empresa (Programa de gobierno Nueva Mayoría, 2014:92). En esa perspectiva, se reconoce disparidades en la resolución de conflictos en la negociación colectiva, buscando que la nueva reforma concuerde con las tendencias que promueven los organismos internacionales y los actores sindicales.

La génesis de la reforma busca empatar una nueva institucionalidad o reglas del juego con los marcos de la esfera institucional global que en dicha materia hacen recomendaciones y sugerencias para los países adherentes a los convenios establecidos por dichos organismos, fundamentalmente la OIT. En esa orientación, el diseño de la “tendencia global” de negociación colectiva no queda exenta de tensiones en el escenario institucional, proliferando correlaciones de fuerza que buscan mantener y, por otro lado, modificar la institucionalidad de negociación existente en el país.

Pregunta de investigación

¿La estrategia de titularidad sindical contenido en el diseño y formulación de la reforma laboral representa una herramienta coherente y viable para la génesis de un modelo de negociación colectiva equitativo?

Objetivo de la investigación

Objetivo general

- ❖ Comprender la viabilidad y coherencia del diseño de la nueva negociación colectiva e incidencia de la titularidad sindical con los instrumentos institucionales que determinan un modelo de relaciones laborales equitativo.

Objetivos específicos

- ❖ Describir la propuesta del gobierno en materia de negociación colectiva y titularidad y su concordancia con el modelo internacional propiciado por la OIT.
- ❖ Evidenciar las bases y fundamentos institucionales de un modelo de negociación fundado en un principio de equidad.
- ❖ Explicar el rol de la titularidad sindical en el constructo de un modelo de relaciones laborales equitativo.

Hipótesis

El proyecto de reforma laboral enfocado en titularidad sindical y negociación colectiva propuesto por la Nueva Mayoría significa un paso adelante en materia de negociación colectiva si se analiza en relación con los preceptos que se manifiestan en la tendencia global, sin perjuicio de que este avance pueda o no compatibilizar del todo con las pretensiones que agrupaciones sindicales han puesto en su carpeta de demandas y en su itinerario de movilización, sin embargo, consideramos que no apunta en su totalidad al modelo equitativo de negociación colectiva estipulado por la Organización Internacional del Trabajo. Esta consideración proviene de los matices que ha tenido el proyecto en la discusión parlamentaria y la posición conservadora del gobierno para defender el diseño original de la reforma. De acuerdo a lo anterior, la estructura del proyecto no se acercaría al modelo de equidad que desde la instancia internacional se promueve, faltando principios que constituyen una eficaz titularidad sindical y un verdadero modelo de negociación equitativo.

Capítulo 1

Marco teórico y revisión de la literatura

1.1. Nuevo institucionalismo como enfoque teórico para la investigación

Para la resolución de la pregunta y objetivos que guían la presente investigación se ha escogido el enfoque nuevo institucionalismo como perspectiva de análisis, atendiendo a las características generales y específicas que dicha corriente posee dentro las ciencias sociales y en particular en la ciencia política, asumiendo su marco de definiciones y conceptualizaciones teóricas para la interpretación y explicación de la temática expuesta. De este modo se precisa dar cuenta de la posición analítica del nuevo institucionalismo frente a la realidad política y su relación con la toma de decisiones públicas, entendiendo como eje central la dinámica expresada en la esfera institucional dentro del proceso político abordado en la investigación.

De acuerdo a lo presentado, se considera oportuna la aplicación del enfoque señalado, el que a nuestro juicio representa una sustancial plataforma descriptiva y explicativa para los propósitos que se han indicado al inicio del presente. El ajuste y/o cambio de perspectiva institucional consideramos requiere ser tratado desde la dimensión que ofrece el marco del nuevo institucionalismo, esclareciendo a través de sus preceptos teóricos el proceso de investigación en torno al nuevo modelo de negociación colectiva que se ha instalado en la agenda pública.

Dentro de las distintas vertientes del nuevo institucionalismo hemos optado por delimitar nuestro análisis en una de sus variantes, particularizando la línea investigativa y utilizando de acuerdo a las características de la investigación un sub-enfoque que permita atender las necesidades que consideramos pueden resolverse a partir de esta particularidad analítica. Para el propósito descrito el **Neo- institucionalismo normativo** es aquella rama que hemos procurado aplicar

dentro de la investigación, considerando que adquiere mayor consecuencia con los propósitos establecidos.

Más adelante se describirán las principales temáticas que representan la identidad del modelo nuevo institucionalismo, explicando su desarrollo y fundamentos con respecto a la realidad que atañe a los procesos institucionales dentro de la esfera pública y las dinámicas que se establecen con los procesos de elección de los actores e individuos en el “ambiente” institucional. De este modo la descripción de los pilares que sustentan el enfoque o modelo teórico justifica presentar las líneas generales que dan identidad a dicha unidad de análisis, siempre atendiendo su consecuencia con la investigación en curso y los objetivos que se desprenden de ella.

1.1.1. Origen y fundamento teórico del Nuevo institucionalismo

El nuevo institucionalismo surge como respuesta al movimiento conductualista de los años 50 y 60, contexto científico donde la elección y preferencias individuales adquirirían una sobrevalorada valoración teórica para explicar el proceso político, quedando la esfera institucional en la periferia de la investigación social. El resurgimiento del interés institucional se explica bien por (Immergui, 1997), donde se señala la impronta que cobra la revaloración de la institución como variable determinante dentro de la investigación científica, reapareciendo el interés por el comportamiento institucional y su relación con el individuo. De este modo el nuevo arribo de una perspectiva institucional dejaría a las decisiones individuales en buena medida determinada por las reglas que se establecerían desde las instituciones, delineando esta última, las reglas del juego donde se mueven los intereses y preferencias de los actores.

El origen del nuevo institucionalismo se explica como una necesidad para reinterpretar del rol de las instituciones, posicionándolas como principal fuente de análisis para la investigación social y política. Este nuevo paradigma tiene una trascendencia para las ciencias sociales y, de modo particular, para la ciencia política, siendo un sostén teórico para su identidad disciplinaria. La implicancia

que toma dicha corriente golpea en general las ciencias sociales como se presenta en (Ayala y González, 2001), quienes indican que el nuevo institucionalismo implicó una revolución que ha producido un arsenal de ideas para economistas, sociólogos e historiadores económicos.

Una descripción y explicación del nuevo institucionalismo lo encontramos en (Peters, 1999), donde se describe el nuevo institucionalismo como corriente capaz de responder a la realidad política presentando una diversidad interna, desprendiéndose variados subenfoques que intentan explicar el rol de las instituciones desde distintos ángulos teóricos. En ese sentido se define al nuevo institucionalismo más que como un modelo un género con distintas vertientes tales como nuevo institucionalismo histórico, sociológico, elección racional, normativa e internacional, todos poniendo el énfasis del análisis el papel de las instituciones. De este modo, a través de los subenfoques, logra particularizarse el análisis institucional, ofreciendo campos explicativos delimitados y con singulares perspectivas.

En la descripción sustancial del enfoque se indica que el surgimiento del enfoque permite posicionar una nueva relación entre individuo e institución, quedando el primero sujeto a los estímulos y condiciones que se desprenden del ambiente institucional bajo reglas que guían su comportamiento. El nuevo interés por las instituciones se traduce en la reincorporación analítica del estado como indica (Menéndez, 2014).

1.1.2. Definición de institución desde el nuevo institucionalismo

Una obra fundamental donde queda cimentada una definición orientadora y dentro del nuevo tratamiento institucional será (North, 1990:13), en un precedente para la investigación dentro de esta corriente teórica. North define las instituciones como, *“las reglas del juego en una sociedad o más formalmente son las limitaciones ideadas por el hombre que dan forma a la interacción humana”*. Las instituciones

para North incluyen todo tipo de limitación, pudiendo estas ser formales e informales, teniendo como principal función reducir la incertidumbre en la sociedad. Bajo esa premisa las instituciones otorgan reglas políticas y judiciales, facilitando de este modo el intercambio político y económico. Queda definido el amparo normativo que las instituciones proveen, otorgando un marco delimitado a través de las reglas del juego.

Si bien en North se establece como eje central el aspecto económico y político como intercambio, la noción de reglas del juego establece la existencia de un marco de comportamiento que necesariamente sustenta la existencia de formalidades dentro de la interacción humana y por, sobre todo, dentro de la interacción política y económica. Las elecciones individuales se ven limitadas por lo que las instituciones imponen, por tanto, es la condición coercitiva de las normas y reglas las que cimentan la base de la legitimidad de la esfera institucional.

En (Torres, 1999) se les otorga a las instituciones un carácter organizador de la vida social y reductor de las posibilidades de acción de los individuos, modificando sus preferencias, impulsando la institución un poder regularizador sobre el comportamiento de los actores sociales y políticos. A través del establecimiento de reglas, procedimientos y rutinas las instituciones reducen la ambigüedad, la incertidumbre y el caos en la acción política. Es por ello que el sistema político altamente institucionalizado ha sido relacionado con la estabilidad política a través de contextos regulados según indica el texto.

Una institución como organización formal presenta cualidades y características que la definen y que dejan claro sus delimitadas características que le diferencian con otras formas de organización no formales. En esa perspectiva una institución estaría caracterizada por su trascendencia, su estabilidad a través del tiempo, y su capacidad de incidir en el comportamiento individual presentando restricciones formales e informales con sentido de valores compartidos (Peters, 1999:37).

1.1.3. Nuevo institucionalismo Normativo: La norma como sustento de la institución

Como se ha señalado, el nuevo institucionalismo logra ramificarse en distintas vertientes para explicar la realidad institucional, cubriendo las distintas perspectivas de las ciencias sociales. De este modo, todas las líneas apuntan a la consideración neutral del rol que juegan las instituciones dentro de la sociedad, explicando de este modo la posición determinante que esta tiene en la conducta individual. A partir de la línea escogida y la perspectiva asumida se pasará a explicar las características esenciales del nuevo institucionalismo normativo, desplegando tanto los elementos definitorios centrales como los principales ejes de teoría institucional.

En (Sánchez, 2013), se define al nuevo institucionalismo normativo como aquel modelo que explica la conducta de los individuos con base en la *influencia en las normas*, expresando este conjunto de normas valores sociales que se comparten en la sociedad. En ese sentido la institución genera normas y delinea a través de ella el comportamiento y toma de decisiones de los individuos con base a lo “*adecuado*”. En esa perspectiva existe una adaptación de los individuos que logra establecerse mediante el conjunto de normas que ofrece o instala el entorno institucional, siendo la elección racional supeditada a la regla o la ley.

En una descripción más exhausta y detallada del enfoque normativo Peters ofrecen un desarrollo más acabado de esta área o unida de análisis, dando cuenta de las características de esta vertiente teórica y su incidencia en la explicación del comportamiento institucional. Para Peters el institucionalismo normativo apunta a que los individuos se sujetan a los valores y normas de las instituciones, siendo estas las que condicionan las elecciones y decisiones individuales. La conducta individual se explicaría a partir de los estímulos y restricciones de las instituciones, ocupando un lugar central en el moldeamiento del comportamiento individual previendo sistemas de significación social.

Dentro del subenfoque normativo una institución, según la visión de Guy Peters, se entiende como: *“un conjunto de reglas y valores normativos y no cognitivos respecto de la manera en que influyen sobre los miembros institucionales, como también el conjunto de las rutinas que se desarrollan para poner en ejecución e imponer esos valores que intentan reproducirse”* (Peters, 1999:35). Las relaciones de la norma con los valores adquieren lo que se denomina como la *“lógica de lo adecuado”*. Se entiende desde esta perspectiva que las naturalezas de las normas son fundamentales, porque determinan la naturaleza de las instituciones.

La aceptación legítima de la organización y las normas es la base para entender el rol de las reglas del juego dentro de las instituciones y la aceptación de las mismas. Para Peters, el nuevo institucionalismo normativo, en concordancia con March y Olsen, son un conjunto de reglas y rutinas interconectadas que definen las acciones correctas en término de relaciones entre roles y situaciones. En ese sentido las normas serían elementos fundamentales para estructurar el comportamiento dentro de instituciones y organizaciones.

Los cambios de normas dentro de las instituciones o modificaciones de estructuras valóricas se moverán dentro de lo que se conoce como *“racionalidad limitada”* estando las alternativas políticas dentro de los márgenes institucionales. Las orientaciones de los cambios quedarán supeditados al cambio de normas que desde el interior de la institución se generan, siendo cualquier modificación a través de lo que Peters denomina un proceso de aprendizaje donde surgirían un conjunto de oportunidades como también amenazas para las pautas de comportamiento establecidas por la institución.

La base normativa de la institución es una importante fuente de orientación para determinar qué cambios son los adecuados y cuáles no lo son, de modo que no haya necesidad de calcular ampliamente los resultados, como sería el caso según la *“lógica de consenso”* y que se difunden a través de la socialización de las normas y los valores institucionales a través de su capacidad de imposición. En la lógica del nuevo institucionalismo normativo las instituciones se basan en gran medida en el acatamiento y la conformidad teniendo un comportamiento

conservador con respecto al cambio. Peters indica que es la disconformidad la que empuja el cambio en las normas y los valores de la institución.

El diseño de los cambios dentro de las instituciones y bajo una perspectiva normativa, según Peters, implica la aplicación de una suerte de plantilla o modelo prescriptivo. De este modo la Integración normativa y creación de valores efectivos dentro de unas instituciones es la forma de medir el éxito de dicho cuerpo normativo. La base del diseño institucional basado en la norma implica asumir el conjunto de reglas que de estas proliferan, además de incorporar en la conducta de los actores políticos un conjunto de valores socializados desde la esfera institucional a partir de la formación de reglas del juego.

1.2. Estado del Arte

La revisión de la literatura busca exponer el acervo teórico concerniente al desarrollo específico y general del objeto de nuestra investigación referida a trabajos realizados sobre la propuesta en marcha de la reforma laboral, esclareciendo a través de ella los procesos que integran las perspectivas institucionales de las políticas que rondan el modelo de relaciones laborales. La revisión teórica, en ese sentido, permite alinear en términos de coherencia, viabilidad y pertinencia la investigación presentada, permitiendo situarnos dentro de un campo de investigación consecuente con los propósitos planteados y con una temporalidad analítica atinente al estudio en proceso.

El análisis institucional de políticas laborales ha dejado en evidencia la interrelación entre el modelo de relaciones laborales y las plataformas sociopolíticas y económicas, en particular la relación estrecha o lejana que ha mantenido con el sistema político y de partidos en los diferentes momentos históricos de su desarrollo. De acuerdo a lo anterior, la dinámica que envuelve al mundo del trabajo se caracteriza por manifestar propósitos que se impulsan desde

la perspectiva de Estado y modelos de desarrollo de los gobiernos a través de las políticas y reformas laborales.

1.2.1. Origen institucional del actual modelo de negociación colectiva

La transformación institucional del modelo laboral es descrita y explicada satisfactoriamente por Jaime Ruiz Tagle (Ruiz Tagle, 1985) quien tensiona las transformaciones que se ejecutan en el campo de la negociación colectiva a partir del modelo de desarrollo basado en políticas de liberalización económica y desregulación laboral expresados en el recién fraguado Plan laboral. Este plan según Ruiz Tagle, a través de su concepción socio productiva, estimula un conjunto de cambios en las relaciones laborales, estableciendo una dimensión sociopolítica que atomiza la organización sindical y desmantela el rol interventor del Estado en los conflictos laborales y en los estadios de negociación.

Este nuevo enfoque de desarrollo extirpa el papel interventor del Estado y funda una estrategia basada en la reorientación de las políticas laborales y una nueva concepción de desarrollo “hacia afuera”, por lo tanto, una flexibilización laboral que dé poca incidencia institucional estatal. Esta nueva esfera institucional laboral supone un vuelco paradigmático en la percepción del trabajo, por lo tanto, una nueva “arquitectura laboral” que supone superar la vieja institucionalidad laboral de fuerte regulación e intervención estatal según se señala en (Cortázar, 2001), la desconfianza en el mercado laboral suponía una permanente intervención en la negociación al interior de las empresas, manejando la hipótesis de que los trabajadores tenían menos poder de negociación, por lo tanto, asumir su defensa era particularmente un propósito del sistema político y la estructura de partidos políticos.

En concordancia con lo anterior, el análisis resuelto en (Barrera, Selame, Henríquez, 1985), representa la revisión de los primeros impactos del Plan laboral y sus consecuencias para las relaciones laborales y, específicamente, para la

negociación colectiva. Esta orientación teórica desarrolla un análisis de la mediación entre sindicatos y empresarios entre 1979-1982, el que fue realizado en el centro de estudios sociales (CES), donde se edifica dicho proceso de investigación.

Para los autores, el surgimiento del nuevo diseño de negociación que se pone en marcha con el Plan laboral representa una de las modificaciones institucionales elementales del nuevo modelo de desarrollo neoliberal, el que desplomaría la plataforma de regulación laboral anterior a la dictadura militar. La estrategia del régimen militar a través de su nueva política laboral es dismantelar los resabios de negociación precedentes, ofreciendo un cuadro de relaciones laborales de mayor flexibilidad para el mercado. Esta orientación laboral es consecuente con la política económica asumida en la perspectiva socio productivo de las siete modernizaciones encabezadas por José Piñera Echenique como ministro del trabajo de aquel entonces.

La estrategia básica del diseño y formulación del Plan laboral según Barrera, es mitigar la fuerza de los sindicatos a través de las negociaciones colectivas llevadas a cabo exclusivamente a nivel de las empresas, teniendo como propósito la atomización de los sindicatos y su desarticulación. La despolitización y disminución de dependencia partidaria de los sindicatos en los primeros años de dictadura y acentuada con el Plan laboral fragua una estrategia socio-laboral de individualización de la fuerza sindical, acompañada de una planificación política basada en el autoritarismo y la imposición de políticas sin legitimidad de base.

Se expresa bien como la regulación de las relaciones laborales a través de una normativa derivada de principios puramente económicos y vigilada por una acción gubernativa autoritaria, produce un efecto profundo sobre las estructuras y los procesos propios del mundo del trabajo, en particular sobre la organización de los trabajadores, sobre la negociación de las condiciones salariales, de trabajo y sobre la constitución de un movimiento sindical nacional. El autoritarismo, apoyado en la ideología del mercado neutral, se plantea en relación a la fuerza de trabajo ciertos objetivos destinados a hacerla funcional para el tipo de sociedad que se

proyecta idealizar, construyendo valores, normas y conductas absolutamente diferentes a las que formaron parte de su trayectoria histórica.

En dictadura el sistema político ya no es un espacio abierto, por lo tanto, las relaciones laborales son bilaterales entre empleado y empleador. Se consolida con el Plan laboral la desaparición del Estado como mediador de los conflictos sociales y en particular los conflictos que suscitan la negociación colectiva. El Plan laboral en esa perspectiva tiende a romper la acción social del sindicalismo chileno como actor nacional, facilitando la creación de pequeños sindicatos, prohibiendo la negociación colectiva por federaciones, permitiendo la negociación colectiva extra sindical e incluso promoviendo la negociación individual en las empresas. La negociación colectiva edificada respeta formalmente los convenios sobre libertad sindical de la organización internacional del trabajo (OIT), pero más allá de la forma tiende a dividir a los trabajadores chilenos, a debilitar y fragmentar sus organizaciones, explica Jaime Ruiz Tagle.

1.2.2. Transformaciones del modelo de negociación colectiva entre 1990 - 2010

El legado del Plan laboral creado en dictadura asume variaciones en el período de los gobiernos democráticos desde 1990 hasta el año 2010, de las que surgen importantes estudios con respecto al modo y estilo de manejar la política laboral en los gobiernos de la coalición política de centro izquierda. La preocupación transversal de los análisis de este período es develar la tendencia que motiva las políticas laborales de la coalición de centro izquierda y la estrategia que sostiene los fundamentos de su política laboral.

En el análisis de la gestión laboral de los gobiernos del centro izquierda, puede señalarse el trabajo de (Campero, 2007), quien se preocupa particularmente de analizar los gobiernos de la coalición política y el rol de las instituciones en este período histórico. En la visión de Campero, la concertación, en términos generales y durante los primeros años, direcciona un diseño laboral que tomaba en

consideración el deterioro de los actores sindicales frente al empresariado, haciéndose cargo de las consecuencias de la implementación del Plan laboral. Según señala, la característica de la política laboral de la transición democrática asume un enfoque estratégico *gradualista*, que buscaba conciliar las propuestas laborales con la estabilidad del sistema político y la política económica adoptada en el período dictatorial.

La estrategia gradualista señalada, además de la conciliación de actores, es acompañada por la superación de los elementos profundamente anacrónicos dentro de las relaciones laborales, tendiendo a matizar el mencionado gradualismo con un enfoque de *equidad social* el que se evidencia en la abolición de las normas represivas, dando mayor protección al mundo de los trabajadores, suprimiendo toda norma que se tradujera en hostigamiento hacia el mundo sindical. Se remueven así todas las normas represivas y antisindicales que contemplaba el código del trabajo vigente del gobierno militar y se buscaba establecer una perspectiva de mayor protección frente a los trabajadores y las relaciones laborales indican Campero.

La comunión entre gradualidad y equidad social en el campo laboral redundaba en una estrategia proclive a la estabilidad, equilibrio y formación de acuerdos entre empresarios y trabajadores. Si bien se establece una mejor protección para la libertad sindical, y en especial para la negociación colectiva a través de la ratificación de los convenios 81 y 97 de la Organización Internacional del Trabajo, no deja de prevalecer la posición empresarial frente a la de los trabajadores en la denominada transición política.

Encontramos en (Cortázar, 2001) y (Campero, 2007) la perspectiva gradualista que asumen las nuevas instituciones laborales en transición, las que desplazan su itinerario sociopolítico en base a una planificación estratégica que permitiese dar eficiencia a la concertación social y la concertación política fundamentalmente. El peso de la gradualidad que describe Cortázar asume el equilibrio sociopolítico

como base para el equilibrio macroeconómico, el que se resguarda a través de lo que Guillermo Campero denomina formación de consensos y disensos sobre el conjunto del orden socioeconómico y que es el fundamento central del diseño y formulación correctiva del código del trabajo heredado de la dictadura.

En (Cortázar, 2001), se acentúa el análisis en las conjeturas que atraviesa la institucionalidad del nuevo modelo de relaciones laborales, explicando la reducción de la intervención estatal directa y en la negociación colectiva y los acuerdos que de ella se desprenden. La denominada “nueva institucionalidad” espoлеada por el Plan laboral y modificada en menor y mayor medida por la institucionalidad democrática perfila su enfoque estratégico en la prominencia del factor económico, reconociendo este factor como imprescindible para construir plataformas laborales que empujen la competitividad y el crecimiento.

Un desarrollo de las políticas laborales y perspectivas sindicales de los gobiernos progresistas se encuentra en (Martner, 2011), en donde se analizan las distintas reformas al Estado en América latina y su impacto en las estructuras sindicales, reconociendo en ellas una relevancia intrínseca para la planificación política de los gobiernos del Cono sur, entre ellos Chile. Según Gonzalo Martner los gobiernos denominados progresistas encarnados en Chile por el gobierno de Ricardo Lagos (2000-2006) y Michelle Bachelet (2006-2010), reorientan sus estrategias laborales, esquematizando nuevas relaciones político-laborales en un nuevo diálogo que permitiese abrir camino a espacios de consenso.

La redefinición de relaciones políticas y de las relaciones laborales es parte de la agenda de los gobiernos progresistas, en donde se reconoce y asume las nuevas estructuras sociopolíticas que difieren de las condiciones en que se desarrolló el corporativismo sindical tradicional del siglo XX y las consecuencias tras el debilitamiento que produjo el período de dictaduras y las políticas de corte neoliberal. Según Martner, con la nueva realidad que emergió con los gobiernos

progresistas, los sindicatos ganaron en capacidad de anudar alianzas políticas más estables en base a los vínculos de largo plazo con las nuevas fuerzas gobernantes, sin embargo, estuvo presente una permanente tensión dentro de la planificación laboral en ambos gobiernos.

El proceso de transición puso en marcha cambios y reformulaciones al modelo de relaciones laborales concebidas en el seno del Plan laboral. El proceso de transformaciones y correcciones tendría su culminación el año 2001, donde se considera se acaba la transición en lo referido al campo laboral a través de las reformas de Ricardo Lagos en donde surgen políticas correctivas de mayor envergadura para las condiciones laborales hasta ahora presentes. En esa esfera (Frías, 2003) explica las tensiones que se presentaron en torno al diseño, formulación e implementación de la reforma del tercer gobierno de la concertación, mostrando las peculiaridades que trajo consigo dicha discusión pública.

Como señala Patricio Frías, la intencionalidad sociopolítica que subyace a la reforma laboral del tercer gobierno de la concertación expresa volcar desde las instituciones una estrategia valórica, política y sociológica, por tanto, su diseño y formulación apuesta a un cambio holístico del modelo de relaciones laborales. Se asume este proceso de transformación con un escenario sociopolítico lleno de tensiones donde existen críticas a la reforma del gobierno tanto de empresarios y oposición política como del propio seno de la concertación. En este escenario de tensión se opta por converger hacia un concepto de flexibilidad pactada, garantizar la ciudadanía dentro de las empresas y, de este modo, perpetuar el equilibrio de fuerzas que dentro del escenario sociopolítico.

La misión de estas reformas estuvo orientada a consensuar la modernización del código del trabajo, al control y sanción de las prácticas antisindicales. Se buscó de este modo reforzar los denominados “temas duros” radicalizados en la autonomía del movimiento sindical, la negociación colectiva y el reemplazo interno. Estas reformas tienen la propiedad de ofrecer una señal de estabilidad al conjunto del

sistema político y la sociedad, tratando de responder de modo satisfactorio en un rango razonable a la expectativa de los diversos actores sociopolíticos involucrados en el proceso de transformación laboral.

De acuerdo a lo anterior, se explica en (Frías, 2010), la transformación organizacional e institucional del ámbito laboral durante los gobiernos de la concertación, donde inciden y persisten enclaves dictatoriales referidos a liberalización comercial, privatización de las empresas estatales y la desregulación de la institucionalidad laboral. Estos elementos repercutieron sobre las transformaciones del mercado del trabajo en condiciones desfavorables para los trabajadores según describe. Se hace mención en esa línea al modelo de relaciones laborales y su inserción en un marco de globalización, transnacionalización y desproletarización de la fuerza de trabajo, presentándose como nuevas condiciones de debilidad para la negociación colectiva.

En (Feres, 2008), encontramos la valorización y trascendencia de la política laboral, quien otorga al modelo laboral chileno como un pilar estratégico del modelo de desarrollo implementado en dictadura, por lo tanto, su superación es compleja y requiere la formación de una nueva matriz sociopolítica basada en un amplio consenso social y político que supere los enclaves dictatoriales. El autor señala que durante los años que gobernó la concertación se fue perfilando un nuevo acuerdo nacional y superación de las profundas inequidades concebidas por el régimen militar precedente.

La necesidad de corregir la esfera laboral y, en particular, de negociación colectiva, permite un diseño de política laboral fundado en la capacidad de conciliación entre actores con intereses históricamente en conflicto. Esta estrategia de conciliación y formación de acuerdos pondrá en discusión el resguardo del crecimiento económico, por lo tanto, el fortalecimiento de los actores sindicales subyace al interés de los equilibrios macroeconómicos sostenido a partir

del incremento del ahorro interno y de las inversiones nacionales y extranjeras como se indica.

Las condiciones en que se desarrolla la empleabilidad, y en particular la negociación colectiva en Chile, es tratado en (Espinoza, 2003), donde se acusa las deficiencias laborales que surgen en las actuales condiciones globales de trabajo. Estas desfavorables plataformas de desarrollo laboral impiden el fortalecimiento de lo que se denomina como “trabajo decente” el que está definido por la OIT como “un empleo de calidad que respete los derechos de los trabajadores y donde se formen mecanismos de protección social”. De acuerdo a ese cuadro conceptual, la sindicalización y la negociación colectiva son variables esenciales para definir si el modelo de relaciones laborales del país presenta o no características que le permiten acercarse a lo que se denomina trabajo decente.

Como expresa Espinoza, la situación creciente de desprotección de los trabajadores y de inseguridad en que se desenvuelven las sociedades contemporáneas del capitalismo globalizado promueven relaciones laborales y específicamente de negociación, con tendencia a desfavorecer al trabajador y marcar una importante incongruencia dentro de los procesos de negociación entre empleados y trabajadores.

Capítulo 2

Trabajo empírico y/o de la literatura

2.1. Diseño metodológico

El desarrollo de la investigación presentada se enmarca dentro de un enfoque y *metodología cualitativa*, la que a partir de los objetivos propuestos justifica su aplicación, otorgando a nuestro juicio instrumentos y técnicas que resuelven de manera satisfactoria la pregunta de investigación planteada. Para lo descrito, los elementos de la investigación cualitativa, tales como *interpretación, comprensión y explicación* de procesos y contextos guiarán la matriz analítica, haciendo hincapié en fuentes que impliquen el desenvolvimiento oportuno de las herramientas y técnicas de investigación. Esta opción metodológica implica asumir las potencialidades y limitaciones que le son propias, reconociendo en este campo las herramientas apropiadas y atingentes focalizadas en la pregunta de investigación y los objetivos trazados.

2.1.2. Tipo y diseño de investigación

Se entiende por metodología el estudio de técnicas específicas de investigación y de su lógica, de los instrumentos y las operaciones necesarias para crear tales técnicas y para interpretar sus resultados (Bartolini, 1994:39). Las técnicas específicas y su lógica requieren asumir dentro de la esfera cualitativa un lineamiento de diseño investigativo, el que contenga un estilo metodológico en sincronía con los elementos básicos y fundamentales que caracterizan a un enfoque con dichas características.

Para el propósito descrito, el desarrollo de la investigación procurará enmarcarse en la órbita de la *descripción y explicación*, fundamentando en base a la relación de causas y efectos un acercamiento a respuestas satisfactorias. Asumimos la

descripción y explicación del fenómeno como pilares centrales de nuestra investigación, tratando de ahondar en los mecanismos que permitan edificar un marco explicativo que asuma una coherencia teórica con investigaciones anteriores, con el contexto sociopolítico y actores involucrados en el cuadro de investigación. Es por lo anterior que procurar desenvolver con eficacia las herramientas de investigación apunta a constituir descripciones y explicaciones solventes. Ponemos especial énfasis en estos dos propósitos dado que la investigación científica, ya sea cualitativa o cuantitativa, tienen como objetivo intrínseco describir y explicar (Devine, 1997:146).

2.1.3. Técnicas e instrumentos de recolección de información

En la búsqueda del “valor teórico” es necesaria la aplicación de un método oportuno para la investigación social (Bartolini, 1994:42). De acuerdo a lo señalado, emprender una investigación cualitativa que recoja valor teórico, se traduce en la utilización de técnicas basadas en herramientas que impliquen de manera eficaz comprensión de contextos, procesos y comportamiento político, poniendo como base un análisis que sitúe la insistencia en la relación con los actores sociopolíticos y su ambiente. Para este caso en particular, la relación de la puesta en marcha de la Reforma Laboral y su juego constante con el ambiente sociopolítico en curso, resulta determinante a la hora de generar juicios con respecto al desarrollo de los distintos espacios que irán marcando las crecientes disputas de escenarios y cambios frente a la aplicabilidad de políticas públicas a nivel de país.

En razón con lo anterior, el análisis de textos y utilización de fuentes primarias y secundarias, pretenden ser las herramientas a utilizar dentro del desarrollo de la investigación. La predominancia de estas características metodológicas se considera, empatan, con los objetivos que empujan la investigación, reconociendo los factores de comprensión de procesos, dinámicas de decisión y actores

políticos como fuentes que deben ser abordadas con técnicas cualitativas pertinentes.

La descripción y fundamentación de dicha investigación es abordada según las técnicas y estrategias cualitativas de la puesta en marcha de la Reforma Laboral dentro de su eje de Titularidad Sindical, vista desde el modelo de negociación colectiva abordada por la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Según lo anterior, el diseño de la reforma laboral en su eje de Titularidad Sindical presenta inconsistencias con respecto a los preceptos normativos de la OIT. Debido a esto, resulta imposible no preguntarse, ¿dicha reforma laboral en su eje de Titularidad Sindical dará intentos para acercarse al modelo de negociación colectiva equitativo propuesta por la OIT?

La variable independiente, el modelo de negociación colectiva equitativo de la OIT, será el modelo de análisis a seguir para evidenciar si hay o no cambios en el modelo propuesto en Chile por dicha Reforma Laboral en su eje de Titularidad Sindical, si presenta o no viabilidad y herramientas coherentes para determinar un modelo de negociación colectiva equitativo.

Por otra parte, la variable dependiente quedaría conformada por la Titularidad Sindical contenida en los planteamientos de la Reforma Laboral propuesta por el Gobierno en curso.

Las técnicas de recolección de datos utilizadas para dicha investigación son el uso de fuentes primarias y secundarias de información, estas fuentes conformarán una plataforma útil para corroborar por medio de diarios, noticias e informativos, acerca de la aplicabilidad del eje de Titularidad Sindical, contenida en el diseño de la Reforma Laboral en curso.

El uso de fuentes primarias y secundarias serán abordadas en cuanto a la variable de Titularidad Sindical propuesta en la Reforma Laboral del programa de gobierno compuesto en el mensaje presidencial que moderniza el sistema de relaciones laborales. Esta servirá para medir acerca de cómo el diseño de dicha Reforma Laboral en su eje Titularidad Sindical se acerca o no a los preceptos de equidad la OIT, como modelo de análisis.

En cuanto a la variable del modelo de negociación colectiva equitativo propuesto por la OIT, se analizarán como datos de primera fuente, mediante distintos documentos escritos, los cuales corroborarán los preceptos utilizados por aquella institución internacional en cuanto a las caracterizaciones que intenta sostener: equidad y diálogo social, justicia social, simetría y mayor equilibrio entre las partes de la negociación colectiva.

A la vez, la utilización de medios oficiales de información como plataformas web, en ámbitos de gobierno y discusiones con respecto al eje de la Titularidad Sindical concentrada en el modelo de modernización de las relaciones laborales propuesta por el gobierno en curso. Estas descripciones son incuestionables a la hora de afirmar juicios para explicar, describir e interpretar ciertos fenómenos sociales, constatado por sus propios protagonistas.

2.1.4. Variables

Tabla 2.1: “Variable dependiente”.

<p>La variable dependiente manejada en esta investigación corresponde al “Modelo de negociación colectiva equitativo”: De este modelo se desprenden ciertos elementos que permiten caracterizarlo como un modelo efectivamente equitativo, pudiendo ser medida a partir de los siguientes indicadores.</p>	<p><i>Libertad sindical</i> a través del cumplimiento efectivo de los convenios sobre “titularidad sindical y protección del derecho de sindicación , 1948 (núm. 87) y el “derecho de sindicación y de negociación colectiva , 199 (número 98) respectivamente</p> <p><i>Diálogo social democrático</i> expresado en una participación abierta, justa y equitativa en el escenario de negociación entre empleados y empleadores, siendo igualitaria las condiciones y reglas del juego dentro de la negociación.</p> <p><i>Programa de trabajo decente (PDTD).</i> El cumplimiento de este programa y su contenido es una herramienta esencial para la expresión de un modelo laboral de negociación equitativo, en él se presentan los pilares de un trabajo justo y digno dentro de lo que se denomina una plataforma de negociación equitativa.</p>
---	--

Tabla 2.2: “Variable independiente”.

<p>Diseño de titularidad sindical: Se considera como variable independiente la titularidad sindical contenida en el proyecto de reforma laboral evidenciando si su contenido es capaz de impulsar un modelo equitativo de negociación. Para la medición de esta variable se consideran los siguientes indicadores.</p>	<p><i>Coherencia del proyecto:</i> Se pretende analizar la consistencia y coherencia del proyecto presentado por el gobierno con la tendencia internacional que rige las condiciones de negociación, evidenciando si el empata dicho diseño con los preceptos de la OIT.</p>
	<p><i>Integración de componentes pro sindical.</i> Para este indicador nos interesa dilucidar la posición del proyecto con respecto a real fortalecimiento del sindicato como actor social y único grupo negociador al interior de las empresas.</p>
	<p><i>Capacidad de equilibrar la negociación colectiva.</i> Se considera la titularidad sindical un instrumento fundamental dentro de la negociación colectiva para impulsar un entendimiento equitativo, por tanto, relacionar la titularidad sindical como un elemento “armonizador“ en la negociación es fundamental para definir una negociación colectiva democrática y equitativa.</p>

Capítulo 3

Resultados y hallazgos

3.1. Diagnóstico del gobierno sobre la negociación colectiva

Los antecedentes previos por parte del gobierno a la hora de evaluar cambios sustantivos en materia laboral son que en el año 2013 la cobertura de la negociación colectiva llegó a 8,1% dentro de los asalariados del sector privado bajo la modalidad reglada, y un 2% bajo la modalidad no reglada. Esto significa que la enorme mayoría de los trabajadores y trabajadoras chilenos quedan por fuera de la posibilidad de negociar colectivamente sus salarios y condiciones.

En la reforma laboral los objetivos son fortalecer, mayormente, los derechos colectivos, cambiando las bases estructurales de la actual legislación laboral promoviendo así un país más justo democrático y bajo condiciones de igualdad.

Según observaciones de la Organización internacional del trabajo (OIT), la actual legislación chilena es restrictiva en cuanto a la regulación de los derechos asociados a la libertad sindical y negociación colectiva.

Las observaciones dicen relación con las concernientes a los convenios N° 87 y 98°, que pueden resumirse en lo siguiente:

- 1- *Legislación que limita el derecho a la negociación colectiva. Se refiere, entre otras, a los artículos 305 y 82 en cuanto excluyen de la negociación colectiva a los trabajadores afectos a contrato a aprendizaje o contratados para una obra o faena transitoria o de temporada, al artículo 1° del código del trabajo que por vía de exclusión en la aplicación de sus normas, impide el ejercicio de los derechos de negociación colectiva.*
- 2- *Legislación que limita el ejercicio de los derechos de libertad sindical en lo relativo a los sindicatos y a la negociación colectiva. Se trata de los*

artículos 314 bis, 315 y 320 del código del trabajo, que facultan a grupos de trabajadores para negociar colectivamente, pues ello solo ha podido hacerse en conformidad a los convenios, en ausencia de las organizaciones sindicales, y a los artículos 334 y 334 bis, en cuanto exigen diversas formalidades y el previo acuerdo del empleador para negociar colectivamente (Gobierno de Chile, 2014: 7).

3.2. Proyecto y diseño de la titularidad sindical presentada por el gobierno y su dilución original

Una de las materias pendientes por parte del Estado Chileno frente al proceso de modernización de las relaciones laborales es la negociación colectiva y titularidad sindical, las que se desenvuelven en las mismas condiciones desde su diseño, con el llamado plan laboral de 1979 y que han pretendido superarse con el nuevo modelo de negociación propuesto por la Nueva Mayoría. La premisa del gobierno es que al interior de las empresas las negociaciones tienen un alto nivel de inequidad, en donde dicho escenario desigual pasa por la problemática de la inexistencia de titularidad sindical.

Michelle Bachelet en su agenda laboral propuso mejorar el modelo de relaciones, proponiendo así un fortalecimiento de la institucionalidad laboral y la negociación fundamentalmente a través de la implementación de la titularidad sindical. El diseño de la reforma pretendió generar una mayor calidad de la cobertura de las negociaciones y acuerdos colectivos en cuanto a la participación laboral mejorando así las condiciones del empleo pretendían corregirse con la implementación de las nuevas medidas y que sin embargo no lograron consolidarse por diferencias al interior de las fuerzas políticas que componen la coalición de gobierno y los argumentos y resistencias legales de la oposición en el parlamento que ponían a la titularidad sindical como el eje perturbador de la reforma.

El genuino diseño de la reforma pretendió modificar parte de la estructura básica del sistema de relaciones laborales introduciendo modificaciones al código del trabajo, permitiendo así mayor cobertura, garantizándolos derechos colectivos y un adecuado equilibrio entre las partes con pleno respeto a la libertad sindical conforme a los convenios internacionales que Chile mantiene vigente y que con el nuevo modelo de negociación laboral buscaban aplicarse y que sin embargo en el transito del proyecto tiende a desestructurarse de los principios generales y específicos con las cuales fue concebido.

3.3. Fundamentos de la reforma y el distanciamiento con el modelo OIT

Parte de los fundamentos del gobierno de la nueva mayoría 2014-2018 en el diseño de la reforma, es poner énfasis en un mejor desarrollo de las políticas laborales que se han desarrollado en las últimas décadas, con un énfasis distintivo en una mayor otorgación de derechos colectivos y democráticos, promoviendo así un mayor desarrollo dentro de las sociedades modernas con pleno ejercicio de derechos económicos políticos y sociales entre los que se encuentran las libertades sindicales y acercarse así a la línea internacional impulsada por la OIT.

“La organización de los trabajadores en sindicatos y órganos superiores de representación es fundamental para formular propuestas destinadas al mejoramiento de sus condiciones de empleo y de vida, así como el acceso a los frutos del crecimiento económico de las empresas” (Gobierno de Chile, 2014:1).

El objetivo base era lograr una mayor dimensión en la reorientación del sistema de relaciones laborales teniendo como norte los preceptos OIT. Según el mensaje presidencial, este proyecto hace hincapié y correlación con el sentido democratizador en que se sustenta aquel, ya que apunta a un interés creciente de los ciudadanos en participar de manera más abierta y efectiva a la hora de tomar decisiones en temas que le interesen a los trabajadores y que le inquieten a la hora de negociar dentro de una empresa. Estos propósitos se diluyen toda vez

que las nuevas temáticas propuestas no logran consolidarse y la aprobación del proyecto que abarca estas áreas no logra aprobarse y en definitiva alejarse de la línea establecida por la OIT. La posición del gobierno frente a la negociación colectiva y su perfeccionamiento se expresa bien en el mensaje presidencial que se realiza en plena discusión pública de la reforma.

Según el mensaje presidencial, la negociación colectiva se define como una *herramienta de participación, de reconocimiento social de los trabajadores y sus organizaciones sindicales, pero además de administración, porque le permite a las empresas apoyarse en los sindicatos para poner en práctica una gestión satisfactoria de los recursos humanos, lo que favorece finalmente la calidad de los productos que vende o de los servicios que presta y, en general, mejora su productividad* (Gobierno de Chile, 2014: 2).

“La negociación colectiva constituye, además, una manifestación de la sociedad democrática, puesto que contribuye a la organización de los trabajadores y su expresión como grupos de interés en la formulación de propuestas destinadas al mejoramiento de las condiciones de empleo y de vida y a la redistribución del producto económico, haciendo posible la participación de aquellos que han colaborado en su generación” (Gobierno de Chile, 2014: 2).

La negociación colectiva, actualmente, la regulan procedimientos muy formales y rígidos y a la hora de fomentar acuerdos los obstaculizan, situación que es rechazada por la base normativa de la OIT. La experiencia histórica indica que mientras más asimetría y rigidez procedimental exista en la negociación colectiva más intervendrá el estado para garantizar la tutela entre las partes, y la adaptación a los cambios que se requieran en función de las distintas especificidades de cada sector (trabajadores/empleados). De ahí también la importancia que los organismos internacionales, particularmente la OIT le atribuye al Estado en materia de regulación laboral.

En síntesis, mientras mayores sean los equilibrios existentes entre las partes de la relación laboral, mayor autonomía podrá concedérseles con el fin de lograr

acuerdos más simétricos y beneficiosos, los cuales permitirían mejoras sustantivas a la hora de negociar tanto por la empresa como el de sus trabajadores. Esta posición es articulada en el diagnóstico en que se basa la reforma para impulsar los cambios y edificar el proyecto concerniente a estas materias. Sin perjuicio de lo anterior el proyecto termina por desdibujarse de sus propósitos iniciales y distanciarse del modelo OIT, fundamentalmente en la discusión parlamentaria.

El proyecto no tan solo buscaba responder a una oportunidad de generar cambios en la estructura de relaciones laborales, sino también a generar una cultura de diálogo y colaboración estratégica entre los actores. *“Las relaciones laborales modernas se basan en el respeto mutuo, el reconocimiento de la contraparte como un interlocutor legítimo que debe ser respetado en su dignidad y derechos”* (Gobierno de Chile, 2014: 5).

3.4. La titularidad sindical: Instrumento de negociación necesario para un modelo equitativo y principal punto de discusión dentro de la reforma

Para lograr mayores acuerdos, confianza y respeto a la hora de negociar, resulta evidente generar cambios en la matriz estructural de relaciones laborales. El proceso para regular la titularidad sindical de forma más simétrica a la hora de negociar colectivamente significaba dar un salto cualitativo en materia equidad dentro de las relaciones laborales en el Chile que pasa necesariamente por reinterpretar el rol de la titularidad sindical en la negociación colectiva. El diagnóstico del gobierno se manifiesta en que las relaciones laborales han estado caracterizadas por la falta de confianza y de colaboración, existiendo así escaso diálogo entre los actores involucrados en un modelo en el cual las negociaciones presentan limitantes a la hora de concretar espacios de diálogo y acuerdos programáticos, situación que en buena medida recae en los obstáculos que se presentan a la titularidad sindical.

“Los sindicatos son los órganos legítimos de representación de los intereses de los trabajadores. Una representación estable y permanente que, como interlocutor válido ante su contraparte, puede concurrir a acuerdos que garanticen la gobernabilidad interna y la proyección estratégica de la empresa, con perspectivas de beneficio mutuo, es clave” (Gobierno de Chile, 2014: 11).

El diseño del proyecto del gobierno reconoce que para efectos de la negociación colectiva solo el sindicato debe ser el interlocutor válido a la hora de negociar acuerdos comunes entre los trabajadores de una determinada empresa sin embargo este punto es el que trajo más puntos de tensión dentro de la discusión legislativa, considerándose un elemento antidemocrático dentro de su aplicación. Su ejecución atentaría contra la libertad y por lo tanto implementarla significaría un retroceso para la democratización de la negociación colectiva según los sectores más distantes al proyecto de ley presentado por el gobierno. Con el proyecto original se reconocería al sindicato como sujeto principal de la negociación colectiva, en representación de sus afiliados.

“La negociación colectiva del sindicato se sujetará a las normas de la negociación colectiva reglada. También podrá, en cualquier tiempo, ser parte de procesos de negociación directa con el empleador, esto es, titularidad sindical para la negociación colectiva no reglada.

En las empresas en que no existe sindicato con derecho a negociar colectivamente, se reconocerá el derecho a que los trabajadores puedan unirse para efectos de negociar colectivamente, a través de grupos negociadores bajo una modalidad de negociación colectiva semi-reglada (Gobierno de Chile, 2014: 11).

Desde el proyecto se expresa que la simplificación de los procedimientos en la negociación colectiva requiere de ciertos principios básicos, uno de ellos es que las partes involucradas deben negociar bajo el principio de buena fe, cumpliendo con las obligaciones y plazos previstos en las disposiciones legales que estos se encuentren, sin poner obstáculos que limiten sus opciones de entendimiento. En

este escenario la titularidad sindical representa un paso adelante y una herramienta que promueve la igualdad de condiciones dentro de la negociación colectiva. La ausencia de una titularidad sindical representa los denominados obstáculos para un buen entendimiento.

A la vez que se busca desplegar y potenciar la titularidad sindical se buscaba fortalecer los instrumentos y opciones de mediación en dicha negociación, estableciendo el derecho de las partes a solicitar, de común acuerdo, la mediación voluntaria de la dirección del trabajo para solicitar mediaciones en caso de posibles huelgas o mediaciones en caso de incumplimiento del principio de buena fe, tales como, falta de entrega de información o no respuesta a una solicitud o a la no asistencia a una reunión convenida entre las partes.

En el caso de la titularidad sindical del sindicato inter-empresa se mantiene en igualdad de condiciones y se ajustarán a los mismos procedimientos y regulaciones del sindicato de empresa, ya que el proyecto de ley se ajusta solamente a los mecanismos de negociación a la empresa y se reconoce constitucionalmente como tal.

La negociación colectiva debe comprender que las partes desarrollen un proceso amplio e informado de diálogo sobre la base de las condiciones actuales y futuras de la empresa, y en la perspectiva de asegurar mejores condiciones laborales y remuneracionales para los trabajadores, en un marco de sustentabilidad (Gobierno de Chile, 2014:18). Sin embargo, este supone que las partes negocien bajo el principio de buena fe y con responsabilidad para un mayor beneficio mutuo entre las partes, fomentando así condiciones mínimas de diálogo, consenso y equilibrio que se aconsejan desde la OIT y cuyos elementos se debilitan con el rechazo al proyecto.

Como síntesis, el proyecto buscaba modernizar los principales ejes en el modelo de relaciones laborales, fundamentalmente la titularidad sindical como mecanismos precursor de condiciones más equiparadas dentro de las relaciones laborales. Los objetivos centrales de esta iniciativa legal apuntaron a un desarrollo

de relaciones modernas, justas y equilibradas, las que tienen que ser base para el diálogo y acuerdo combinado con principios inspirados en la equidad, productividad y eficiencia en el mundo del trabajo que se amparan desde las directrices internacionales de la OIT.

El diseño de la nueva política laboral buscó reconocer la titularidad sindical como instrumento necesario, entregando garantías mínimas sobre los procedimientos e instrumentos legales que actualmente constituyen dichas relaciones de trabajo, ya que estas conservaban desde su inicio profundas limitantes en estas materias lo que significaba un gran obstáculo a la hora de aspirar a una sociedad más justa moderna y equilibrada en el marco de los derechos laborales.

Para efectos de titularidad sindical es importante reforzar que con esta herramienta de representación, los trabajadores agrupados en sindicatos como parte de una misma unidad productiva estarían negociando en condiciones de igualdad frente a sus empleadores. Con esta herramienta en curso se corregirían estructuralmente dichos espacios de desconfianza entre ambas partes, fomentando así para el país productividad y un modelo más igualitario de negociación colectiva.

3.5. El modelo de negociación laboral de la OIT: La importancia de la equidad en el modelo de relaciones laborales

3.5.1. Definición de principio de equidad según OIT

Los principios institucionales de la OIT referidos a la equidad en el mundo del trabajo y en particular en lo que afecta a las relaciones laborales, la libertad sindical y la negociación colectiva, se han venido desarrollando a partir de la necesidad de contrarrestar los efectos contraproducentes de la globalización y la economía de libre mercado en el mundo y en particular en Latinoamérica, donde no se ha resuelto de manera satisfactoria la problemática de la inequidad en los modelos de sindicalización y negociación colectiva. La OIT reconoce que los

mercados de trabajo en la región latinoamericana presentan imperfecciones y asimetrías naturales, donde, según como indica el organismo global, se precisa una nueva formulación de instituciones y políticas que equilibren y contribuyan a hacer posible que se obtengan resultados positivos en el campo de las relaciones laborales (OIT, 2006:46).

La equidad como objetivo transversal dentro de las relaciones laborales significa crear marcos legislativos y políticas laborales capaces de cumplir con los preceptos integrados en los diferentes tratados y convenios que desde la OIT se han diseñado para dicho propósito internacional. Para avanzar en lo descrito se ha establecido el convenio sobre: “libertad sindical y protección del derecho de sindicación”, 1948 (núm. 87) y el convenio sobre “el derecho de sindicación y de negociación colectiva”, 1949 (núm.98), que son los principales instrumentos para regularizar la libertad sindical y la negociación colectiva, las que se consideran pilares esenciales de unas relaciones laborales simétricas y armoniosas (OIT, 2008:1). Ambos convenios representan la perspectiva normativa/institucional de la OIT en esta materia, dando cuenta del orden internacional que delinea la resolución de conflictos laborales al interior de las empresas.

El sistema normativo/institucional de la OIT pone en el horizonte el desarrollo óptimo del trabajo, basado en el principio de equidad (OIT, 2007:16). Para dicho anhelo se ha dado hincapié al diseño e implementación de diferentes programas e instrumentos cualitativos y cuantitativos que buscan consolidar los derechos laborales, referidos a libertad sindical y negociación colectiva, suprimiendo a través de su constitución, reglamentos y recomendaciones todos aquellos elementos nocivos que signifiquen un retroceso para un diálogo equitativo entre empleado y empleador. En esa perspectiva, la OIT busca fortalecer las relaciones laborales, combatiendo todas las formas de discriminación que impiden el acceso desigual de oportunidades al mercado de trabajo, los recursos productivos y sociales (OIT, 2006:19).

3.5.2. La equidad en las relaciones laborales y la negociación colectiva

Las relaciones laborales deben considerarse como un factor básico del progreso económico y social, su fortalecimiento a través de la negociación colectiva, siendo esta parte crucial de los objetivos que se han puesto en la agenda de derechos laborales internacionales. La negociación colectiva se concibe desde la OIT como, *“un derecho fundamental, firmemente sustentado en la: “Constitución de la Organización Internacional del Trabajo”, constituyendo la base del mantenimiento de buenas relaciones laborales, funcionando a la vez como un medio esencial para reducir la desigualdad y ampliar el ámbito de la protección laboral”*, según indica el organismo multilateral.

La equidad dentro de las relaciones laborales y una negociación colectiva idónea se traduce según la OIT en reconocer que la negociación colectiva es una institución esencial del mercado de trabajo en las sociedades democráticas, por lo tanto, un escenario que requiere estados de negociación equilibrados y equitativos (OIT, 2016:1). El modelo de negociación colectiva que propaga la OIT pretende alcanzar a través de sus convenios interestatales la valoración de la negociación democrática cuyo escenario potencie las condiciones de igualdad frente a los intereses de empleadores y sindicato. La necesidad de democratizar la discusión en la negociación colectiva invita a reconocer en esta instancia de diálogo equitativo un sistema abierto que se comunica con los sistemas económicos y político-institucionales, (Arraigo y Casale, 2010:24).

De acuerdo a lo expresado, la función de la negociación colectiva dentro de un modelo de relaciones laborales equitativo y democrático implica la participación justa en las riquezas en cuya creación han contribuido los trabajadores, por lo tanto, la libertad sindical y la negociación colectiva prevén un mecanismo de equilibrio de poderes que ocupa un lugar central en un proceso democrático amplio para dicho proceso redistributivo (OIT, 2004:10). Se proyecta así en la negociación colectiva una herramienta social con la capacidad de equilibrar a

través de sus mecanismos el poder dentro de las relaciones laborales (OIT, 2011:1).

La equidad como valor democrático presente en las relaciones laborales y en la negociación significa una participación equitativa y justa dentro de los procesos donde se deciden tanto los propósitos, como la distribución de la producción, lo que se traduce en no debilitar ningún actor en desmedro de sus intereses (Arraigo y Casale, 2010:7).

Un escenario equitativo de negociación se ampara en una democracia económica no solamente como una distribución justa de producto interno bruto, sino también de otros bienes sociales que se desprenden de la instancia de diálogo entre trabajadores y empleadores (ídem:8). Para estos fines, la OIT establece que un modelo de relaciones laborales y negociación colectiva equitativa con pleno y óptimo desarrollo de intereses equilibrados amplía la democracia, siendo un método de gobernanza que se adapta satisfactoriamente a las necesidades del mundo moderno (OIT, 2007:17).

Una negociación colectiva subyugada a un modelo de relaciones laborales equitativo necesariamente democratiza el proceso de toma de decisiones en el aparato productivo (OIT, 2006:38). Poner los acentos en la formación de un sistema laboral institucional justo y equitativo que se acerque a los estándares globales de relaciones socio productivas es la tarea en que los países miembros de la OIT se han suscrito a convenios para el remodelamiento legislativo de sus estructuras laborales tomando las herramientas políticas y técnicas que sugiere esta instancia internacional.

3.5.3. Libertad sindical como pilar de la equidad

Un aspecto esencial que guarda relación con los objetivos globales de equidad planteados por el modelo de relaciones laborales resguardado y promulgado por la OIT, es la protección y fortalecimiento de la libertad sindical a través de las

legislaturas nacionales y la aplicación de programas que busquen la corrección de anomalías en el ámbito de los derechos del principal grupo negociador de los trabajadores, el sindicato. Para este desafío global el ente internacional llama a fortalecer la libertad sindical, optimizando la cobertura de la negociación colectiva y dotar a las legislaciones de mayor protección sindical (ídem:37). En esa dirección existe un consenso global con respecto a los derechos de este actor social, presentándose en los objetivos del milenio la promoción de la justicia, la equidad, el fortalecimiento y libertad de los actores sindicales a través de la negociación colectiva, concebido como un derecho democrático (OIT, 2008:21).

La libertad sindical en su calidad de derecho básico habilitante y esencial para un ejercicio con sentido de todos los demás derechos fundamentales en el que va de la mano con el respeto a las libertades cívicas básicas (OIT, 2009:31). El esfuerzo por plasmar la protección de los sindicatos dentro de las relaciones laborales y, por, sobre todo, en la negociación colectiva se traduce en reconocer que todos aquellos aspectos normativos, culturales e institucionales que debiliten a este actor se traducirá en una negociación inequitativa, asimétrica y antidemocrática.

3.5.4. Programa de trabajo decente para una negociación colectiva equitativa

El concepto de trabajo decente fue acuñado en 1999 por el director general Juan Somaya reflejando la idea de una ambición realista de que se cumplan unas normas sociales básicas en materia de ingresos, condiciones de trabajo y seguridad, derechos y dignidad (Rodgers, Lee, Swepsto, Van Daele:2009:240). Este pilar dentro de las relaciones laborales representa el horizonte de las normas modernas en que se desenvuelve el trabajo, tocando este objetivo las condiciones laborales en las que se desenvuelven los trabajadores, convirtiéndose en un objetivo multilateral (OIT, 2007:1).

Para la OIT, el programa de trabajo decente es considerado como una herramienta socio-laboral que debe ser progresivamente incorporado dentro de las

estrategias nacionales de desarrollo a través de lo que se ha denominado por el organismo como “Programas de trabajo decente por País” (PTDP), aplicándolos con consonancia con las legislaturas nacionales (OIT, 2006:8). Para los propósitos establecidos por dichos programas y en conjunto con el marco normativo nacional, se debiese dar impulso a medidas que busquen corregir las desigualdades en las relaciones laborales, avanzando en los tratados y convenios que desde la OIT se han desplegado (OIT,2008:4).La formulación de PTDP es responsabilidad de la OIT en consulta con los gobiernos y los actores sociales en que este mecanismo incida profundamente en las relaciones laborales y en la negociación colectiva, teniendo en consideración que los mecanismos de negociación equitativa y la resolución de conflictos en esta materia es parte esencial de lo que la OIT ha denominado como trabajo decente.

Uno de los objetivos principales del trabajo decente son mejorar los espacios de productividad y empleo en las diversas naciones adscritas a los principios institucionales de la OIT, impulsando mejorar los niveles de discriminación y protección de los trabajadores con mayor diálogo social, promoviendo así mayores espacios de desarrollo cultural con respecto al trabajo.

Es parte de la lógica del trabajo decente en que dentro de las relaciones laborales equitativas se plantea la importancia y necesidad que los mercados del trabajo sean reconocidos como espacios necesarios para equilibrar la democracia (OIT, 2006:4). De este modo, se concibe la democracia como un espacio que debe tocar todos los niveles tanto en el ámbito local y nacional, incluyendo el espacio del trabajo. La intencionalidad de entrelazar el trabajo decente con el marco de las relaciones laborales y, fundamentalmente, con la negociación colectiva implica entender la amplitud de dicho concepto y su arraigo dentro de los valores de la libertad, igualdad, seguridad y dignidad (OIT, 2006:6).

La meta del trabajo decente es corregir las condiciones negativas que obstaculicen el pleno desarrollo humano dentro del trabajo y los aspectos

adversos dentro de las relaciones laborales, en especial en la negociación colectiva donde se ponen en juego los intereses sociales y económicos de los trabajadores. Desde el programa de trabajo decente de la OIT se visualiza en la negociación colectiva una herramienta social para que desde el trabajo y, en particular desde las relaciones laborales, se pueda concretar el objetivo resuelto en concretar una globalización equitativa (OIT, 2008:2).

3.5.5. Equidad y diálogo social

Otra materia relevante para la formación de relaciones laborales equitativas es la implementación por parte de los países miembros de la OIT de negociaciones colectivas que generen plataformas de diálogo donde se resuelvan los conflictos de interés bajo escenarios de igualdad. Para este propósito se ha querido fortalecer uno de los pilares de desarrollo equitativo propuesto por la OIT, el diálogo social. Este se traduciría en la formación de consensos en base a una equitativa discusión sobre las problemáticas concernientes al aparato productivo de un país, poniendo a sus actores en una discusión capaz de preservar de manera equitativa sus posiciones e intereses. Al ser una herramienta democrática se considera que el diálogo social es aplicable tanto a las grandes instituciones políticas de la democracia como al mundo del trabajo (OIT, 2013:5).

Dentro de las relaciones laborales el diálogo social forma un rol importante, ya que de esta herramienta depende que las condiciones de una negociación colectiva se manifiesten de forma efectiva entre las partes y a la vez, fortalezca la democracia, siendo esta una forma de diálogo social profunda y necesaria (OIT, 2006:46). Una parte necesaria a la hora de la construcción de un modelo laboral que se encamine hacia los objetivos globales establecidos por dicha institución hacia los principios de justicia e equidad. Designa la intervención de los trabajadores, los empleadores y los gobiernos en la toma de decisiones relativas a su empleo y lugar de trabajo (OIT, 2013:5).

3.5.6. Rol de los gobiernos para una negociación colectiva equitativa

El rol de los gobiernos en la formación de derechos sólidos al interior del trabajo y en el cumplimiento de las metas relacionadas con la libertad sindical, el trabajo decente y la equidad dentro de los modelos de negociación se conciben como un papel esencial dentro del diseño e implementación de políticas para el mejoramiento de las relaciones laborales y la negociación colectiva. Cabe destacar que dicho rol político de diseños y formulación de políticas se orienta a los compromisos y convenios que los diversos países han suscritos con la OIT, de tal modo que su aplicación es una exigencia que se desprende del consenso internacional con respecto a las materias de negociación colectiva.

A la vez como se indica en el modelo OIT, la legislación nacional convierte el principio de libertad sindical en un derecho legalmente exigible (OIT, 2004:97), por tanto, la conformación de un marco normativo que busque el fortalecimiento de la negociación colectiva es un deber que los gobiernos deben ir implementando dentro de las reglas del juego que envuelve el mundo del trabajo. En ese marco, la responsabilidad de idear una plataforma de relaciones laborales equitativas es obligación de los gobiernos nacionales, que además de estructurar marcos de regulación deben diseñar políticas públicas que fortalezcan la negociación colectiva y mejoren su cobertura e inclusión (OIT, 2016:11).

El diseño de instituciones exige dos niveles: normativo/institucional con instituciones sólidas creando un marco para que la negociación colectiva se desarrolle, suprimiendo prácticas que impidan un desarrollo eficiente y democrático en el campo de la negociación y entorpezcan el rol del sindicato como principal actor negociante. Dichos propósitos establecidos por la OIT y materializados por los gobiernos, es el objetivo que atraviesa los preceptos de la normativa internacional, la que finalmente entrega herramientas y guía los procedimientos que debiesen seguir las políticas orientadas a la corrección de las profundas relaciones anacrónicas y desigualdades dentro de la negociación de los actores productivos.

La ratificación de los convenios es ciertamente un elemento importante, pero lo verdaderamente importante es lograr su aplicación efectiva (OIT, 2008:10). Para esto las políticas integrales se convierten en una necesidad dentro de los programas de la OIT, la que llama a los gobiernos a poner sus esfuerzos institucionales en esa perspectiva, abriendo paso a la consolidación del diálogo social y el trabajo decente dentro de los respectivos modelos de relaciones laborales. De acuerdo a lo explicado, la mera ratificación del convenio no asegura avanzar en consolidación de derechos si efectivamente no se generan toma de decisiones que sean consecuentes con dichas ratificaciones de meta acuerdos internacionales.

La voluntad política de echar andar los progresos en razón de los derechos laborales exige según el modelo OIT, crear una esfera institucional laboral con las que las competencias sean capaces de crear los desafíos en el campo de las relaciones laborales, modernizando los organismos estatales que le conciernen las materias laborales y profundizando los roles sociales y políticos que competen a las instituciones. En cuanto a los mecanismos institucionales que promueven este tipo de relaciones es necesario la modernización, desarrollo y fortalecimiento de la administración del trabajo y sus respectivas legislaciones nacionales, promoviendo así un mayor desarrollo de cultura laboral de los países de la región (OIT, 2006:30).

Conclusiones

La discusión dada en el desarrollo de esta investigación permitió establecer un cuadro exploratorio y descriptivo de la reforma laboral emprendida por el gobierno de Michelle Bachelet, en específico analizando el proyecto de la titularidad sindical y la capacidad de su diseño para impulsar condiciones justas y equitativas en las relaciones laborales y, de forma particular, en la negociación colectiva. Se explicó la estructura y principios de lo que se ha denominado un “modelo de negociación colectiva equitativo”, exponiendo la línea internacional que propicia dicho modelo y que a través de tratados y convenios busca su efectivo cumplimiento para la resolución de conflictos laborales.

La integración de los principios del modelo OIT a la reforma se tensionan toda vez que el proceso que envuelve al diseño de la titularidad sindical a nuestro juicio no resuelve de manera satisfactoria el desafío de aplicar un modelo de negociación que cumpla con los objetivos globales. Esta situación se explica por la dinámica política que tomo la reforma en su discusión parlamentaria, donde la implementación de una eventual titularidad sindical presento resistencias de sectores que consideración su ejecución como una práctica antidemocrática.

La equidad como objetivo de la OIT y la intención de alcanzar dicho propósito a través de una nueva negociación colectiva transparente y democrática basada en la titularidad sindical como herramienta correctiva permite establecer la relación de causalidad entre titularidad sindical y un modelo de negociación equitativo. Esta causalidad instala a la titularidad sindical como una oportunidad de generar mejoras en las condiciones en que se desarrolla la negociación colectiva, mejorando a través del nuevo proyecto un marco normativo que sea capaz de desarrollar a la negociación colectiva en una base institucional igualitaria entre empresarios y sindicatos.

Se constató que los componentes institucionales y normativos que caracterizan el modelo de negociación colectiva de la OIT es coherente con una eventual

implementación de titularidad sindical expresada en el diseño de la reforma, situación que a la luz de la investigación comienza a diluirse en los acuerdos políticos que trastocan el proyecto original. En términos generales, se percibe que una eventual aplicación de la titularidad sindical inicialmente propuesta es capaz de corregir las inequidades presentes en la negociación colectiva, y coincide efectivamente con la libertad sindical señalada por la OIT. Sin embargo, en la discusión parlamentaria el diseño de titularidad sindical y la genuina intención de la reforma de corregir las desigualdades estructurales de negociación laboral comienza a distanciarse el programa laboral del modelo OIT, permaneciendo otros componentes que, a la luz de lo observado, no es capaz de suplir la capacidad de la titularidad sindical de generar equidad dentro de la negociación colectiva.

A raíz de los anterior, se develó la coherencia y causalidad entre el diseño original de la titularidad sindical y el modelo de negociación colectiva OIT, donde se da el fortalecimiento del sindicato como actor fundamental de la negociación y se estimula el diálogo social democrático al interior de las empresas. La discusión y tensión sobre la legitimidad de la titularidad sindical como herramienta democratizadora para la negociación colectiva se expresa bien en la tramitación del proyecto, inclinándose la balanza al debilitamiento de la equidad propuesta de la OIT y alejándose de los preceptos equitativos que la esfera institucional internacional promulga. En esa perspectiva, los convenios sobre núm.87y núm.98 sobre libertades sindicales que buscan la protección sindical y la reducción de las desigualdades habían sido asumidas e incorporadas en el programa y diseño de la reforma, sin embargo, la complejidad que representa un diseño de política pública tendió, en este caso, a transformar sustancialmente la inicial propuesta laboral, alejándose del modelo OIT.

En nuestras consideraciones, la titularidad sindical es parte esencial de un eficiente modelo de negociación colectiva equitativo, integrando el respeto de los sindicatos a negociar en libertad y no coartando el fortalecimiento de estos en cualquier proceso de negociación. La titularidad sindical representa una herramienta esencial dentro de la negociación, pues se acerca a los conceptos

elaborados por la esfera institucional encabezada por la OIT, primero en consecuencia con los tratados, pero fundamentalmente con los objetivos y principios que buscan alcanzar una globalización equitativa.

La titularidad sindical se entrelaza con el principio de libertad sindical, el que se expresa en la cobertura y protección sindical, entendiendo que la libertad implica un pleno desarrollo del sindicato como actor clave dentro de la negociación colectiva, representado esta condición una condición esencial para el respeto de las libertades sindicales básicas.

A la vez, el diálogo social como espacio democrático implica el fortalecimiento del entendimiento equitativo de las diferentes posiciones de intereses que se encuentran intrínsecas en un estadio de negociación, situación que se ve favorecida con la implementación de la titularidad sindical. El diálogo social significa generar plataformas equitativas y democráticas de negociación, resguardando que los principales actores puedan entenderse en igualdad de oportunidades, por tanto, en ese sentido, la titularidad sindical permitiría proteger al sindicato de una eventual fragmentación.

El modelo de relaciones laborales, enclaustrado desde su diseño original, el llamado plan laboral de 1979 nunca había dado saltos cualitativos y transformadores desde aquel entonces, el propio mensaje presidencial corrobora parte de lo esencial, ya que recalca en el rol del sindicato como el único órgano legítimo en la construcción de velar por los derechos y representación del mundo de los trabajadores.

Según los antecedentes legales entorno a la discusión de la reforma laboral en su variable de titularidad sindical, este eje se ha considerado como uno de los puntos y tonos más álgidos dentro de su contenido, dicha titularidad sindical ha sido el principal centro de atención para la modernización del sistema de relaciones laborales chileno, ya que según el mensaje presidencial se estaría otorgando un reconocimiento legítimo al sindicato a la hora de fomentar dichas negociaciones.

Parte de la discusión legislativa que se ha dado con respecto al eje de titularidad sindical es dar hincapié a la profunda responsabilidad que tiene el gobierno en esta materia debido a que con esta iniciativa parlamentarios de oposición han instalado que el gobierno quiere instaurar un “monopolio sindical” al promover que el sindicato tenga titularidad y sea el único interlocutor válido a la hora de negociar, dejando de lado al trabajador de manera individual, traspasando el poder a las propias organizaciones sindicales, quienes, en definitiva, busquen negociar y proponer sus propias demandas. Frente a estas problemáticas, parte de la oposición al gobierno conformado por Michelle Bachelet mantuvo una posición crítica con respecto a este eje declarando inconstitucional esta medida, modificando la esencia del proyecto en esta materia, no acercándose al modelo equitativo propiciado por la OIT en términos de equidad en las negociaciones, y sin lugar a dudas, dejando por fuera al sindicato como un actor social válido.

Los preceptos normativos amparados en la OIT, equidad y diálogo social democrático, no se asimilan a la discusión parlamentaria que se dio en el transcurso de la discusión, ya que ciertas posturas han manifestado que el componente titularidad sindical mantiene enclaves “antidemocráticos” responsabilizando al gobierno y su proyecto con rasgos u aspectos que tienden a que las negociaciones dentro de la empresa crean una especie de monopolio sindical en materia de quien conduce las negociaciones, traduciéndose, finalmente, en la formación de mayores cuotas de poder del sindicato frente al empleador, puesto que dicha norma establecía dar una exclusividad al sindicato a la hora de negociar y promover la negociación colectiva.

Con respecto a los tratados internacionales que Chile mantiene vigente con la OIT en materia de libertad sindical no se están plasmando en la creación de un modelo que asimile rasgos normativos amparados en la equidad de la negociación colectiva, la profunda crítica que mantenemos frente a estas disputas de poder en el ámbito de composición de las políticas públicas en materia sindical, dictaminan la posibilidad de que el sindicato no sea el único articulador y mediador de conflictos al interior de una empresa. Estas interrogantes servirán para promover

un mayor desarrollo en el mundo de los diseños y formación de políticas públicas en la disciplina como lo es la Ciencia Política en nuestros días, fomentando así un mayor diálogo democrático y discusión con respecto a las grandes reformas que se quieren proyectar para el desarrollo de un Chile más moderno, con mayores compromisos y garantías democráticas al cual como país debe aspirar a mediano y largo plazo.

Con respecto a la negociación colectiva esta se mantiene encapsulada a nivel de la empresa, manteniendo al empleador como parte de la administración de la negociación, a la vez se elimina la negociación colectiva reglada para las federaciones y/o confederaciones, esto lo consideramos como un retroceso en materia de avances con los derechos colectivos de los trabajadores y con respecto la ampliación de la cobertura en la negociación colectiva.

Parte del proyecto inicial contenido en el modelo de relaciones laborales contaba con que con la titularidad sindical el sindicato podía presentar nuevos pactos en cuanto a la extensión de los beneficios logrados producto de la negociación, esta extensión de beneficios a partir de una misma unidad productiva aglomerados en la conducción del sindicato también fue declarado inconstitucional dentro del proyecto inicial, lo cual a la hora de críticas también presenta inconsistencias dentro de su diseño y bajo los preceptos de equidad promovidos por la OIT.

Nuestro punto de discusión en materia de avances frente a esta problemática es que Chile se haga parte de los convenios ratificados internacionalmente, además de lograr una participación más activa de los trabajadores dentro de sus propias organizaciones sindicales, generando así escenarios y balances más positivos con respecto al modelo equitativo de negociación colectiva propuesto por la OIT.

Bibliografía

- Ayala, J. González J. (2001). “El neo institucionalismo una revolución del pensamiento económico”. Banco Nacional de Comercio Exterior, México.
- Barrera, M. Selame, T. Henríquez Helia. (1985). “Sindicatos y Estado en el Chile actual: la negociación colectiva como instrumento de participación popular”. Editorial CES, Santiago de Chile.
- Bartolini, S. (1994). “Manual de ciencia política”, Editorial Salamanca Alianza. España.
- Campero, G. (2007). “La economía política de las relaciones laborales 1990-2006”. CIEPLAN, serie de estudios socioeconómicos N° 37. Santiago de Chile.
- Casale, Arrigo, G, (2010). “Una visión comparativa de los términos y conceptos de la participación de los trabajadores”. Organización internacional del trabajo, Programa sobre administración e inspección de trabajo. Ginebra, Suiza.
- Cortázar, R. (2001). “Instituciones para el mercado laboral”. Revista CIEPLAN, serie de estudios socioeconómicos N° 11. Santiago de Chile.
- Devine, F. (2007). “Los métodos cualitativos”, capítulo siete. Reino Unido, Gran Bretaña.
- Espinoza, M. (2003). “Trabajo decente y protección social”. Oficina internacional del trabajo. Alianza Editorial. Madrid, España.
- Feres, M. (2008). “Gobiernos progresistas y movimiento sindical”. La experiencia chilena. Editorial Caledonia, Santiago de Chile.
- Frías, Patricio. (2003). “Las reformas laborales y su impacto en las relaciones laborales en Chile” 2000-2001. Gobierno de Chile. Dirección del trabajo y departamento de estudios. Santiago de Chile.

- Frías, P. (2010). “Papel de los sindicatos y negociación colectiva y su impacto en la eficiencia y equidad del mercado de trabajo”. CEPAL. Santiago de Chile.
- Immergui, E. (2013). “El núcleo teórico del nuevo institucionalismo”. Universidad Nacional de México, México.
- King, G, Keohane, R y Verba, S. (2000). “El diseño de la investigación social: la inferencia científica en los estudios”. Alianza Editorial, España.
- Martner, G. (2011). “Los gobiernos progresistas y el sindicalismo en América Latina: los casos de Chile, Argentina y Uruguay”, Fundación Friedrich Ebert, Santiago de Chile.
- Menéndez, M. (2014). “Institucionalismo y nuevos enfoques políticos”, Revista entorno. Universidad tecnológica del salvador. El Salvador.
- North, D. (1990). “instituciones, cambio institucional y desempeño económico”. Fondo de cultura económica. México.
- Oficina internacional del trabajo, (2004). “Organizarse en pos de la justicia social”. Conferencia internacional del trabajo. 92ª reunión.
- Oficina internacional del trabajo, (2016). “Tendencia de la cobertura de la negociación colectiva: Estabilidad, erosión o declive”.
- Oficina Internacional del trabajo. (2006). “Trabajo decente en las Américas: Una agenda hemisférica”, 2006-2015.
- Oficina internacional del trabajo. (2007). “El trabajo decente para un desarrollo sostenible”. Introducción del director general a la conferencia internacional del trabajo.
- Oficina internacional del trabajo. (2008). “La libertad de asociación y la libertad sindical en la práctica: Lecciones extraídas”. Conferencia internacional del trabajo, 97º reunión.
- Oficina internacional del trabajo. (2009). “Informe de la comisión de expertos en aplicación de convenios y recomendaciones”.
- Oficina internacional del trabajo. (2013). “Discusión recurrente en el marco de la declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa”. Conferencia internacional del trabajo.

- Organización internacional del trabajo. (2007). “Negociación colectiva y programa de trabajo decente”. N° 2.
- Organización internacional del trabajo. (2008). “Medición del trabajo decente”. Documento de debate para la reunión tripartita de expertos sobre la medición del trabajo decente.
- Organización Internacional del trabajo. (2008). “Tres declaraciones de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa”.
- Organización internacional del trabajo. (2011). “El papel de la negociación colectiva en la economía mundial: Negociar por la justicia social”. Resumen ejecutivo.
- Peters, G. (1999). “Nuevo Institucionalismo”. Editorial Gedisa. Barcelona, España.
- República de Chile. (2014). “Mensaje Presidencial con el que se inicia el proyecto de ley que moderniza el sistema de relaciones laborales, introduciendo modificaciones al código del trabajo”, Ministerio secretaria general de la Presidencia MINSEGPRES, Santiago de Chile.
- Rodgers, G, Lee, E, Swepston, Lee, Van Daele, J. (2009). “La organización internacional del trabajo y la lucha por la justicia social”. Ginebra, Suiza.
- Ruiz Tagle, J. (1985). “El sindicalismo chileno después del plan laboral”. Editorial PET, Santiago de Chile.
- Sánchez, J. (2013). “Teoría institucional y ciencia política como factores de cambio en la seguridad nacional y gobernanza democrática”. CLAD XXVI concurse del clad sobre reforma del estado y modernización de la administración pública.
- Torres, E. (1999). “Enfoque y modalidades del análisis de las instituciones políticas”, revista conmemorativa del colegio nacional de ciencia política y administración pública.

Bibliografía web

- Dirección del trabajo. Gobierno de Chile. Canal institucional. Reforma al sistema de Relaciones Laborales [en línea]. [Fecha de consulta: 15 de noviembre 2016]. Disponible en: <http://www.dt.gob.cl/>
- Gobierno de Chile. Programa de Gobierno. Canal institucional. Programa de Gobierno 2014-2018 [en línea]. [Fecha de consulta: 10 de octubre 2016]. Disponible en: www.gob.cl/
- Biblioteca del Congreso Nacional. BCN. Canal institucional. Boletín legislativo proyecto de Reforma al modelo de Relaciones Laborales [en línea]. [Fecha de consulta: 4 de octubre 2016]. Disponible en: <https://www.bcn.cl/>
- Fundación Sol. Canal institucional. Plataforma de Estudios [en línea]. [Fecha de consulta: 10 de julio 2016]. Disponible en: <http://fundacionsol.cl/>

Anexos

Anexo 1: Proyecto de ley que moderniza el sistema de relaciones laborales, introduciendo modificaciones al código del trabajo.