

Un llamado urgente al diálogo social

Hace meses estamos escuchando el anuncio del proyecto de ley relativo a la negociación colectiva ramal. No fue solo una promesa programáticas del actual Gobierno, sino que es un real anhelo de un importante sector político desde el retorno a la democracia. Las explicaciones de volver a este sistema de negociación colectiva se enmarcan en una lógica de la asimetría de poder que hay entre trabajadores y empleadores y, desde una mirada ideológica sesgada por la lucha de clases.

Aunque las consecuencias negativas de la negociación colectiva ramal entre las PYME son conocidas, y la politización de dirigentes y su nula cercanía con los trabajadores de base, son de sentido común, hay una aspiración del proyecto que debemos -no solo rescatar- sino que promover desde todos los sectores políticos y gremiales: la de escuchar la voz de los trabajadores. De aquellos que comparten problemas y alegrías personales y familiares en medio de su jornada de trabajo. Sin embargo el llamado “diálogo social”, produce el temor de los empresarios, pues pareciera el concepto ha sido cooptado por ciertos sectores, dándole una connotación



SEBASTIÁN PARGA M.
SOCIO PARGA MONTES
VASSEUR LABORALES

“El diálogo social produce temor en los empresarios, pues el concepto ha sido cooptado por ciertos sectores, dándole una connotación política inútil. La ‘voz de los trabajadores’ no tiene por qué oponerse per se a los intereses empresariales. No debe haber diálogo social solo en una negociación colectiva ramal”.

política inútil.

La “voz de los trabajadores” no tiene por qué oponerse per se a los intereses empresariales. Y no debe haber “diálogo social” solo en una negociación colectiva ramal durante la cual quienes dicen representar a los trabajadores se dedican profesionalmente a la actividad sindical como si fueran políticos, muy alejados de la realidad de sus bases. Complejas consecuencias de esto hay en los ejemplos de algunos países como Brasil, Argentina y Uruguay, únicos representantes latinoamericanos que tienen este modelo de relacionamiento.

Escuchar voz de los trabajadores es una recomendable práctica empresarial. Esto no es algo nuevo en países como Francia, que en el 2008 -sin el acuerdo de la institucionalidad sindical- aprobó la regla de preferencia del acuerdo directo “trabajadores-empresa” por sobre los acuerdos sectoriales (Ley N° 2008-596 de 25 junio 2008, “*portant modernisation du marché du travail*”).

¿Puede este diálogo materializarse en Chile?

Sí, pero permitiendo y propiciando que trabajadores y empresa puedan acordar materias de adaptabilidad laboral, es decir con jornadas

más flexibles, funciones o trabajadores que estén exceptuados de jornada para que puedan contabilizar sus actividades domésticas con las laborales, con cantidad de horas máximas de la jornada para un determinado tipo de trabajo de la empresa, entre otras muchas alternativas. O buscando herramientas menos burocráticas que la Ley Karin para proteger los derechos fundamentales de los trabajadores y un largo etcétera.

Sí, permitimos que la ley nos obligue a trabajar de una determinada forma y nos restrinja la forma de comunicarnos. También dimos permiso para que esto ocurra sin importar la opinión y circunstancias especiales de cada empresa. Las restricciones al otorgamiento de las jornadas excepcionales por parte de la Dirección del Trabajo, por ejemplo, provocan la desesperación de dirigentes sindicales que ven como la DT “no permite” jornadas que los trabajadores consideran mejor para su salud mental y para su bienestar familiar.

¿Queremos escuchar a los trabajadores? Permitámoslo y dejemos que más materias puedan ser pactadas entre trabajadores y empresa, tal como sucede en los países del primer mundo.