



CONSEJOS DE DIÁLOGO SOCIAL AL INTERIOR DE LAS EMPRESAS

ACUERDO

El diálogo social es fundamental en la construcción de relaciones fuertes y confiables entre trabajadores y empleadores al interior de las empresas, y además es la mejor herramienta para acordar e implementar acciones que sean de beneficio mutuo tanto para la empresa como para sus trabajadores.

No obstante, las instancias de diálogo social permanentes al interior de las empresas son muy escasas y están focalizadas en temas específicos como lo son la seguridad y salud en el trabajo, y la capacitación, con funcionamiento y efectividad muy disímil en cada caso, pese a ser instancias promovidas por la ley.

Luego de analizar casos de experiencia internacional comparada e información pública sobre el funcionamiento de las instancias legales de diálogo existentes al interior de las empresas, se conviene en la importancia de promover nuevas y voluntarias instancias de diálogo social al interior de las empresas, conforme la siguiente propuesta:

1.- La constitución de Consejos de Dialogo Social al interior de las empresas, como instancias permanentes de diálogo destinadas a construir acuerdos en aspectos concretos de la empresa que mejoren la calidad del trabajo y de las relaciones laborales, previniendo y reduciendo los conflictos y, acordando e implementando acciones que sean de beneficio mutuo para la empresa y sus trabajadores.

Al efecto se podría convenir en un marco general tipo que pueda ser adoptado y adaptado de manera voluntaria por las empresas. Si bien la forma de participación debiera ser flexible y convenida al interior de la empresa, se sugiere que la convocatoria a crear el Consejo resulte de un acuerdo entre los trabajadores y el empleador para simbolizar el compromiso conjunto en la mejora del ambiente laboral y la situación de la empresa.

2.- Se estima indispensable que al inicio se convenga un reglamento para el Consejo que:

- Defina el accionar y las potestades del Consejo de Diálogo Social, así como los valores y la visión que orientan el quehacer de la empresa;
- Determine una modalidad de comunicación directa, transparente y efectiva entre el empleador (o sus representantes de más alto nivel) y los trabajadores;
- Especifique la información que se difundirá, cuándo y cómo se hará;
- Aclare los ámbitos donde se consultará la opinión de los trabajadores; e
- Identifique frutos tempranos que muestren los resultados del diálogo.

3.- Se propone que la representación de los trabajadores en el Consejo sea mixta (sindicatos y representantes de los trabajadores no sindicalizados elegidos democráticamente) y paritaria en términos de género.



4.- Para evitar que los Consejos se transformen en una formalidad administrativa y burocrática, se propone:

- Realizar un importante trabajo de seguimiento, retroalimentación y difusión de los resultados a través de guías de “Buenas Prácticas”.
- Difundir los casos de éxito a través de una estrategia comunicacional que comprenda asociarse a indicadores y premios para que consideren los Consejos como un factor de éxito.

5.- Finalmente, se recomienda que se considere la división de la Dirección del Trabajo en dos áreas: una de fiscalización y otra de promoción del diálogo. La intención es clarificar la labor de la Dirección del Trabajo, que actualmente ya cumple estas dos funciones de manera conjunta, lo que produce confusión.

La propuesta insiste en el rol clave que podría jugar la Dirección del Trabajo en el fomento de la participación en las empresas y por añadidura en la implementación de los Consejos de Diálogo Social.

Agosto de 2022