

OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO



216



Mapeo de las instancias de diálogo social en Chile

OFICINA REGIONAL PARA AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE
PROGRAMA REGIONAL PARA LA PROMOCIÓN DEL DIÁLOGO
Y LA COHESIÓN SOCIAL EN AMÉRICA LATINA



Programa Regional para la Promoción del
Diálogo y la Cohesión Social
en América Latina



OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO

216



Mapeo de las instancias de diálogo social en Chile

OFICINA REGIONAL PARA AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE
PROGRAMA REGIONAL PARA LA PROMOCIÓN DEL DIÁLOGO
Y LA COHESIÓN SOCIAL EN AMÉRICA LATINA

Copyright © Organización Internacional del Trabajo 2011

Primera edición 2011

Las publicaciones de la Oficina Internacional del Trabajo gozan de la protección de los derechos de propiedad intelectual en virtud del protocolo 2 anexo a la Convención Universal sobre Derecho de Autor. No obstante, ciertos extractos breves de estas publicaciones pueden reproducirse sin autorización, con la condición de que se mencione la fuente. Para obtener los derechos de reproducción o de traducción, deben formularse las correspondientes solicitudes a Publicaciones de la OIT (Derechos de autor y licencias), Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza, o por correo electrónico a pubdroit@ilo.org, solicitudes que serán bien acogidas.

Las bibliotecas, instituciones y otros usuarios registrados ante una organización de derechos de reproducción pueden hacer copias de acuerdo con las licencias que se les hayan expedido con ese fin. En www.ifro.org puede encontrar la organización de derechos de reproducción de su país.

OIT

Mapeo de las instancias de diálogo social en Chile

Lima: OIT/ Programa Regional para la Promoción del Diálogo y la Cohesión Social en América Latina, 2011. 113 p. (Serie Documentos de Trabajo, 216).

Diálogo social, política social, género, política laboral, buenas prácticas, coordinación de políticas de formación, relaciones laborales, Chile.

13.06.1

ISBN: 978-92-2-325205-2 (impreso)

ISBN: 978-92-2-325206-9 (web pdf)

ISSN: 92-2-315594-0

Datos de catalogación de la OIT

Las denominaciones empleadas, en concordancia con la práctica seguida en las Naciones Unidas, y la forma en que aparecen presentados los datos en las publicaciones de la OIT no implican juicio alguno por parte de la Oficina Internacional del Trabajo sobre la condición jurídica de ninguno de los países, zonas o territorios citados o de sus autoridades, ni respecto de la delimitación de sus fronteras.

La responsabilidad de las opiniones expresadas en los artículos, estudios y otras colaboraciones firmados incumbe exclusivamente a sus autores, y su publicación no significa que la OIT las sancione.

Las referencias a firmas o a procesos o productos comerciales no implican aprobación alguna por la Oficina Internacional del Trabajo, y el hecho de que no se mencionen firmas o procesos o productos comerciales no implica desaprobación alguna.

Las publicaciones de la OIT pueden obtenerse en las principales librerías o en oficinas locales de la OIT en muchos países o pidiéndolas a: Publicaciones de la OIT, Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza. También pueden solicitarse catálogos o listas de nuevas publicaciones a la dirección antes mencionada o por correo electrónico a: biblioteca_regional@oit.org.pe

Vea nuestro sitio en la red: www.oit.org.pe/publ

Impreso en Chile

ADVERTENCIA

El uso de un lenguaje que no discrimine ni marque diferencias entre hombres y mujeres es una de las preocupaciones de nuestra Organización. Sin embargo, no hay acuerdo entre los lingüistas sobre la manera de hacerlo en nuestro idioma. En tal sentido y con el fin de evitar la sobrecarga gráfica que supondría utilizar en español o/a para marcar la existencia de ambos sexos, hemos optado por emplear el masculino genérico clásico, en el entendido de que todas las menciones en tal género representan siempre a hombres y mujeres.

ÍNDICE

PRESENTACIÓN	7
INTRODUCCIÓN	11
A. INSTANCIAS DE DIÁLOGO SOCIAL EN CHILE (2010)	13
1. Antecedentes	13
2. Panorama del diálogo social en Chile	13
a) Algunas políticas de diálogo social en Chile	14
b) Funcionamiento de las instancias de diálogo social	16
c) Una mirada desde el género	18
d) Instancias nacionales de diálogo social	19
e) Instancias regionales de diálogo social	24
3. Buenas prácticas en diálogo social	28
a) Retroalimentación para las políticas públicas	28
b) Generación de agendas comunes	28
c) Iniciativas de trabajadores y empleadores	29
d) Generación de instrumentos para el mejoramiento de las condiciones laborales	29
e) Integridad en la composición de las instancias de diálogo social	29
f) Formación y capacitación	30
g) Conformación de redes	30
h) Consensos y miradas comunes	30
i) Fortalecimiento de la asociatividad	30
j) Articulación sectorial y regional	31
4. Recomendaciones desde los actores	31
a) Desde el gobierno	31
b) Desde los trabajadores	32
c) Desde los empleadores	33
5. A modo de conclusión	34
6. Algunas recomendaciones	35
B. FORMACIÓN EN DIÁLOGO SOCIAL	37
1. Antecedentes	37
a) Promoción de la formación en diálogo social	37
b) Contenidos de los programas de formación	39
c) Metodologías de aprendizaje y enseñanza	40
d) Población objetivo y cobertura	41

C. PROGRAMAS DE FORMACIÓN EN DIÁLOGO SOCIAL	43
D. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	47
ANEXO	
FICHAS DE IDENTIFICACIÓN DE MESAS E INSTANCIAS DE DIÁLOGO SOCIAL EN CHILE	49
LISTADO DE SIGLAS	96

PRESENTACIÓN

La OIT tiene la sentida aspiración de que el desarrollo de las relaciones laborales se nutra del Diálogo Social y tiene la convicción de que sólo a través del diálogo y el acuerdo entre las partes es posible lograr un sistema estable de relaciones laborales, que responda a los cambios de la economía y del mundo del trabajo preservando los derechos fundamentales de las trabajadoras y los trabajadores de Chile.

En ese sentido, la OIT promueve el Diálogo Social efectivo que implica la convergencia de la promoción de los derechos fundamentales en el trabajo, la promoción de mayores oportunidades para la creación de empleos, la ampliación de la protección social para todos y el fortalecimiento del tripartismo, que se vean reflejados en un Trabajo Decente en el país.

Cabe resaltar que el Diálogo Social ofrece la posibilidad de fortalecer la articulación público-privada para unificar visiones en torno al desarrollo de los países y otorga la oportunidad de definir políticas de empleo que contribuyan a la justicia social para una globalización justa, en donde los frutos del crecimiento económico alcancen a todos los habitantes. Asimismo, el Diálogo Social puede cumplir funciones movilizadoras de apoyo a la adopción e implementación de políticas públicas económicas y sociales, fortalece el compromiso social necesario para competir en el mundo globalizado y contribuye a la viabilidad y perdurabilidad de las reformas económicas.

La crisis financiera internacional y su impacto en Chile, así como los efectos de los desastres naturales ocurridos en el país, como el terremoto de febrero 2010, condujeron a un nuevo paradigma para los actores de la sociedad y plantearon mayores exigencias para las empresas, para los trabajadores y para el Gobierno. En este nuevo escenario que enfrenta Chile, las empresas están llamadas a ser respetuosas de los derechos de los trabajadores, a un desempeño con transparencia, a un buen gobierno corporativo, a un juego limpio con el consumidor, a la protección del medio ambiente, a la participación activa en los grandes temas del bienestar común. Por su parte, los trabajadores tienen también mayores exigencias como el fortalecimiento de sus organizaciones, la construcción de nuevas prácticas asociativas, de pensar activamente frente a la sociedad sobre el tipo de empleo que quieren desarrollar y el compromiso activo en el diseño de políticas públicas. Para ambos, una demanda prioritaria tendiente al desarrollo y a la sustentabilidad será colaborar activamente con las políticas públicas en la protección del Trabajo Decente. Por su lado, el Gobierno está obligado a abrir todas las puertas para atender las demandas de los actores del Diálogo y construir instrumentos con su aprobación y validación permanente.

En este contexto, la capacidad del Diálogo Social en el país será lo que ayude a avanzar en estas nuevas exigencias y en la búsqueda de soluciones equilibradas para enfrentar los riesgos que se presentan en la economía real. Asimismo, los actores del Diálogo Social son los que ayudarán a identificar estos riesgos y a la vez formularán propuestas válidas para nuevas y mejores políticas de empleo y serán también los que puedan manifestar cuáles son sus preocupaciones y cuáles son las soluciones prácticas en el contexto económico laboral actual. Sin esta presencia, sin esta voz, los instrumentos, programas y acciones que se preparen no lograrán cambios en las condiciones laborales.

En un mundo en constante evolución, tanto los empleadores como los trabajadores necesitan un marco de políticas para propiciar la movilidad en el empleo y de este modo mejorar el rendimiento de la economía en su conjunto. En ese sentido, las políticas de empleo integradoras requieren de servicios públicos de empleo eficientes, innovadores y preparados, en donde la formación y creación de capacidades de los funcionarios

públicos sea fundamental tanto para el crecimiento de la productividad, como para atender oportunamente la rápida reincorporación de los desempleados y los grupos vulnerables a los mercados de trabajo. Estas políticas de empleo son claves a la hora de generar un entorno propicio a la innovación y la inversión en las empresas sostenibles, y contribuyen a mejorar de forma significativa el apoyo financiero, administrativo y técnico que se otorga a las micro y pequeñas empresas que generan empleo y movilizan la economía. En el actual escenario global, nuestro país requiere de políticas públicas en el fortalecimiento de la pequeña y mediana empresa, la extensión del crédito, la puesta en marcha de programas dinamizadores del empleo dirigidos especialmente a mujeres y jóvenes y a los jóvenes que están fuera del sistema educativo y del mercado de trabajo.

Los espacios de diálogo social constituyen la plataforma idónea para debatir sobre Políticas de Empleo, Políticas Sociales y Políticas Laborales. Una de las iniciativas que está impulsando OIT en conjunto con las agencias de Naciones Unidas, consiste en el Piso de Protección Social (I-PPS) que contempla la provisión de servicios esenciales y transferencias a todas aquellas personas en necesidad de protección para prevenir que caigan en estado de pobreza extrema o facilitar su salida de la misma. Se trata de un enfoque basado en la lucha contra la pobreza que abre la posibilidad de obtener trabajos más adecuados y que precisa de una acción pública, privada, multilateral y de país para atender la crisis global a través del despliegue de recursos y capacidades que ofrezcan una respuesta integral y coherente.

El Piso de Protección Social ofrece un marco conceptual de debate –es decir, de Diálogo Social– para que hacedores de políticas y actores sociales puedan definir prioridades y mejorar la efectividad de sus programas e instrumentos, incluyendo la reducción de diversas brechas como la edad y el género. Ofrece la oportunidad de coordinar acciones para que la sociedad chilena esté atenta para proteger a las personas de los diversos riesgos que atraviesan durante las etapas del ciclo de vida. El Piso de Protección Social se construye en un espacio de Diálogo Social, convocando a la sociedad a participar de una reflexión amplia para colaborar en enfrentar colectivamente la protección y la generación de sistemas que ofrezcan cobertura a toda la población, previniendo, evitando y sacando a las familias de la pobreza. Este debate sólo puede ocurrir en un marco de confianza, de equilibrio y entendimiento mutuo, que propicia la cohesión social.

Para abordar los temas que son motivo de debate en los espacios de Diálogo Social, es necesario el fortalecimiento de los actores. El Diálogo Social necesita condiciones para que lo hagan posible, lo potencien y lo aseguren. En ese sentido, el diálogo requiere que existan organizaciones sindicales y de empleadores representativas, autónomas y en pleno goce de la libertad sindical en todas sus expresiones, con presencia en todos los niveles de actividad y con capacidad para dialogar para que esté efectivo.

El Programa Regional para la Promoción del Diálogo y la Cohesión Social en América Latina está trabajando en la Región y en Chile, desde el año 2010, ha abierto una importante cantera de oportunidades para potenciar el diálogo social a nivel nacional, sectorial, regional y temático. Una de las acciones realizadas por el Programa ha sido levantar información acerca de las instancias de diálogo social vigentes en el país, los temas que abordan y los desafíos que plantean a los actores sociales su engrosamiento y participación, aspectos reflejados en este documento que presentamos a ustedes y que recoge el amplio espectro del Diálogo Social en Chile.

El Mapa de Diálogo Social construido en consulta a trabajadores y empleadores confirma la presencia de una variada y nutrida cantidad de mesas de Diálogo Social presentes en el país, a la vez que es un llamado a cristalizar la necesidad manifiesta de los actores por su institucionalización y fortalecimiento.

El registro y estudio de las mesas de diálogo nos informa que una condición básica para sostener el Diálogo Social es superar prejuicios recíprocos e ideológicos e identificar el amplio abanico de asuntos en común que los actores pueden abordar conjuntamente. Éstos sostienen que en el Diálogo Social se requiere llegar a

puntos de vista compartidos sobre un futuro por el que todos se comprometen a trabajar (protección social, mejoramiento de las relaciones laborales, impulso de nuevas y mejores políticas de empleo, etc.), a la vez que es necesario desarrollar un clima de mayor confianza que propicie acuerdos de mutuo beneficio entre trabajadores, empleadores y gobierno.

El documento que se presenta ante ustedes confirma que en Chile el Diálogo Social es el mejor camino para incentivar la complementariedad de estrategias para el desarrollo sostenible y para que la articulación público-privada tenga frutos. Es por ello que el rol activo del Gobierno es clave en este proceso.

Entre los desafíos que surgen al conocer el extenso trabajo que se hace en materia de Diálogo Social en Chile aparecen algunos asuntos claves:

- La necesidad de que el Diálogo Social sea un proceso comprensivo de las demandas de distintos públicos, siempre abierto y convocando a la participación.
- Las políticas públicas, el sistema de relaciones laborales y el sistema democrático pueden contribuir a fortalecer el Diálogo Social y viceversa. Sobre la base de acuerdos, el Diálogo es un instrumento virtuoso para influir decisivamente en la concepción y desarrollo de políticas públicas. El Diálogo Social permite darles mayores grados de gobernabilidad a las relaciones laborales, aumentando la predictibilidad de las mismas.
- Se requiere construir una práctica altamente inclusiva, tanto en actores como en temas e instancias de participación. En materia de actores, se considera desde luego a las contrapartes clásicas de la relación laboral: agrupaciones de trabajadores y empleadores; a los organismos del Estado involucrados y a instancias de la sociedad civil. La experiencia ha ido generando otros nuevos e interesantes lugares en donde el Diálogo Social rebasa la relación meramente laboral: desarrollo local, desarrollo económico-productivo, desarrollo energético, medio ambiente, entre otros.
- En esta nueva cultura y dadas las características del mercado laboral chileno, en donde existe un peso importante de pequeños y medianos empresarios, es imprescindible incorporar como actores en los procesos de Diálogo Social a este sector de la economía y a sus trabajadores.
- La nueva cultura en las relaciones laborales significa estar dispuesto a invertir en fortalecer el diálogo. Esto supone recursos, metodología, acompañamientos, proyectos estratégicos, personal idóneo, formación, responsabilidad y una ética del trabajo colaborativo; pasar de una estrategia de apoyo para “pequeñas iniciativas de corta duración” a programas estratégicos de largo alcance y mayor sustentabilidad donde el papel del Gobierno en este proceso es fundamental. Los resultados darán cuenta que la inversión tiene éxito.
- Hay un llamado permanente a promover acuerdos bipartitos y tripartitos, a nivel nacional, sectorial y por regiones, para enfrentar los efectos de la menor actividad, producto de las crisis económicas o de las catástrofes naturales, y su impacto en el empleo para desarrollar estrategias de crecimiento productivo para el futuro.
- La participación de las organizaciones sindicales, la promoción del diálogo social y la disposición para lograr acuerdos en torno a metas de productividad, naturaleza de los ajustes, evolución de los salarios y otros beneficios, así como el desarrollo de planes de capacitación y retiro, entre otros, constituyen materias que son posibles de enfrentar con un alto grado de convergencia entre las contrapartes laborales. El Diálogo Social es siempre un “trabajo en progreso” que requiere acompañamiento.

- El país y sus instituciones deben invertir todo lo necesario para que los trabajadores estén en igualdad de condiciones de participar en las instancias de Diálogo Social, para lo cual la formación sindical, la asistencia técnica y las competencias laborales son pilares fundamentales.

LA OIT tiene el compromiso y el mandato ético de promover una cultura de diálogo social, de cautelar que existan estos espacios en todos los niveles de la sociedad participantes del trabajo, contribuyendo con ello a que Chile avance hacia el desarrollo, en un clima de paz y democracia.

Guillermo Miranda
Director Regional Adjunto para la Coordinación de las Políticas y Programas
ETD y Oficina de Países de la OIT para el Cono Sur de América Latina

Santiago, junio de 2011

INTRODUCCIÓN

El Programa Regional para la Promoción del Diálogo y Cohesión Social en América Latina de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) desarrolla un espacio de trabajo orientado a lograr una cooperación tripartita entre los principales actores involucrados en la dinámica laboral. Un elemento fundamental de este espacio es desarrollar mecanismos institucionales de diálogo y consulta con los gobiernos y con las organizaciones más representativas de trabajadores y empleadores.

En Chile, este programa se sustenta en los avances y retos pendientes identificados en el país y en las prioridades y resultados que aparecen en el Programa de Trabajo Decente¹, abordando tres componentes:

1. Fortalecimiento de las capacidades de interlocución o negociación de los actores sociales que intervienen en el diálogo.
2. Fortalecimiento de la Dirección del Trabajo.
3. Adecuación de los marcos legislativos de conformidad con las normas internacionales ratificadas y teniendo en cuenta los comentarios de la Comisión de Expertos en la Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEARC) y el Comité de Libertad Sindical de la OIT.

En ese contexto, la OIT –mediante el Programa Regional para la Promoción del Diálogo y la Cohesión Social en América Latina– está colaborando con el Ministerio del Trabajo y Previsión Social de Chile, con el objetivo de apoyar la labor de promoción del diálogo social en Chile, así como perfeccionar las instituciones, programas y procesos orientados a difundir la participación y obtención de logros a través de espacios de diálogo social.

Como una contribución a la consecución de dichas metas, se planteó la realización de esta consultoría, que ha tenido como objetivos la identificación de las mesas de diálogo social en Chile hasta junio de 2010, con el fin de colaborar a su fortalecimiento y estimular su desarrollo; registrar los tipos de actores que participan en las mismas, así como recopilar las mejores prácticas para alcanzar los resultados propuestos. Al mismo tiempo, se han identificado las instituciones –públicas y privadas– que llevan a cabo programas de formación en diálogo social, analizando sus técnicas, herramientas y contenidos.

El trabajo de investigación que se ha desarrollado se basó en conversaciones y entrevistas con actores que participan en algunas mesas de diálogo social, fundamentalmente funcionarios de gobierno del Ministerio del Trabajo (y sus servicios dependientes) y del Instituto de Desarrollo Agropecuario, organismo dependiente del Ministerio de Agricultura, así como a dirigentes sindicales. Para el caso específico de los empleadores, la fuente de información fueron seminarios y entrevistas en medios de prensa local y nacional. Paralelamente, se asistió a reuniones y charlas sobre diálogo social, donde se encontraban presentes representantes de los tres sectores en cuestión –gobierno, trabajadores y empleadores–. Asimismo, se ha llevado a cabo una revisión de material bibliográfico y documental, tanto físico como virtual.

En lo referente al análisis de los programas de formación, se revisaron los contenidos académicos y objetivos de distintos cursos y se conversó con personas ligadas a algunas instituciones que los imparten, como por

¹ En la Agenda Hemisférica de la OIT 2006-2015 se impulsa la creación de los llamados Programas de Trabajo Decente por País (PTDP), cuyo fin es “promover el trabajo decente como objetivo de la estrategia de desarrollo de los países de la región, contribuir al diseño de un plan nacional de generación de trabajo decente y ejecutar un programa específico de acción de la OIT en cada país, para apoyar la puesta en práctica de dicho plan nacional”.

ejemplo, con miembros de la Central Unitaria de Trabajadores (CUT) y su Fundación, el Instituto de Estudios Laborales (IEL).

Lo que a continuación se presenta es el resultado del trabajo de consultoría, que está compuesto por dos grandes apartados. En la primera parte se aborda el panorama del diálogo social en Chile, identificando las mesas e instancias de diálogo que se encuentran en funcionamiento hasta junio de 2010 –incluso, en algunos casos, se mencionan algunos espacios de diálogo que, encontrándose inactivos, cuentan al menos con la voluntad manifiesta de los actores por continuar su trabajo–, los contenidos tratados en los mismos para acabar con el reconocimiento de algunos ejemplos de buenas prácticas desarrolladas con cierto grado de transversalidad por estas instancias de diálogo. La segunda parte del informe está dedicada al análisis de los programas de formación que abordan el diálogo social, ya sea como contenido exclusivo o, en su defecto, como parte de una malla curricular más amplia. También se incorpora un análisis de los contenidos, destinatarios y metodologías desarrolladas.

Asimismo, al final de cada una de estas secciones se plantean algunas conclusiones y recomendaciones que son fruto del análisis y reflexión de parte del consultor.

Finalmente, forma parte constitutiva de este informe un anexo con fichas individualizadas de cada una de las mesas identificadas, con sus integrantes, objetivos y principales avances o logros.

A. INSTANCIAS DE DIÁLOGO SOCIAL EN CHILE (2010)

1. Antecedentes

El diálogo social constituye uno de los objetivos estratégicos y pilar fundamental en la conformación de las condiciones necesarias para la existencia de un trabajo decente en las economías de las distintas sociedades. Así puesto, el diálogo entre los distintos actores de las relaciones laborales se considera como un factor determinante para el ejercicio efectivo de la libertad sindical, la negociación colectiva –tanto en su germinación como en los procesos de consolidación–, así como en la pavimentación del camino hacia relaciones laborales más justas, equitativas y modernas.

El diálogo social se define como una orientación política presente en los actores, tendente a generar experiencias concretas y observables, que impulsen la negociación, consultas o el simple intercambio de información, en el entendido de que estas dimensiones del diálogo avanzan en la restitución de las condiciones de equilibrio de las relaciones laborales².

Es un ejercicio inclusivo, pues supone la convergencia en dichos espacios del conjunto de actores presentes en la realidad laboral de las sociedades, a saber, gobiernos, trabajadores y empleadores. Además de esta naturaleza tripartita, el diálogo social puede también asumir una dimensión bipartita, en donde no intervenga o participe el gobierno, entendiendo que la autonomía de las organizaciones sociales exige también el impulso de iniciativas por parte de los propios actores sociales con el fin de crear sus propias agendas y acuerdos y marcar sus líneas de acción.

El diálogo social supone la cristalización de procesos de participación social y profundización de las democracias. Así, el reconocimiento de la

importancia y necesidad de la existencia de espacios de diálogo social implica impulsar acciones para su promoción, fortalecimiento y consolidación. Se parte de la base de que en Chile han existido y existen las orientaciones políticas institucionales, la voluntad de los actores y diversas experiencias de diálogo social –con mayor o menor alcance y perdurabilidad–, aunque también se constata la necesidad de profundización y difusión de dichos espacios y de reforzar las capacidades de diálogo de los actores involucrados, por lo que resulta conveniente, tanto para la OIT como para los organismos gubernamentales de Administración del Trabajo, poder tener una aproximación a cuál es la situación en materia de diálogo social en Chile.

En este contexto, el objetivo de esta consultoría es identificar cuáles son las instancias principales de diálogo social existentes en Chile y sus actores, para poder así relevar las buenas prácticas, los logros y las dificultades que deben afrontar, así como las perspectivas del diálogo social en la política laboral, con el fin de generar una agenda de trabajo que fortalezca las capacidades de diálogo de los actores y mejore las condiciones institucionales y normativas sobre las que éste se desarrolla.

2. Panorama del diálogo social en Chile

Desde 1990, en Chile se ha promovido e impulsado una política orientada a instalar el diálogo social como un elemento central de las relaciones laborales, algo que es posible apreciar en las declaraciones y programas de los cinco gobiernos que se han sucedido desde aquel año³. Sin embargo, en contraposición a los esfuerzos de promoción, se observa también una cierta laxitud en su sistematicidad, lo que se

² Ishikawa, Junko, *Aspectos claves del diálogo social nacional: Un documento de referencia sobre el diálogo social*. Programa Infocus sobre Diálogo Social, Legislación y Administración del Trabajo. OIT, mayo, 2004.

También es posible encontrar una aproximación al concepto de diálogo social en la página web de la OIT en Chile: www.oitchile.cl.

³ A modo de referencia, se puede revisar el balance de la gestión laboral entre los años 2006-2010. Allí se encuentra una sección dedicada al diálogo social (www.mintrab.cl) y el programa del Presidente de la República, Don Sebastián Piñera, que establece la necesidad de profundizar la negociación colectiva: “Programa de Gobierno para el Cambio, el Futuro y la Esperanza. Chile 2010-2014”.

pone de manifiesto en el devenir de los distintos espacios de diálogo social surgidos durante estos treinta años.

Sin duda, la mayor proliferación de instancias de diálogo social en Chile y su difusión se ha producido durante la última década, lo que ha ido de la mano de los procesos de modernización y globalización, así como del constante revelar y relevar de los derechos ciudadanos.

De esta forma, se ha pasado de la constitución de instancias macro de diálogo tripartito, que abordaban las problemáticas, intereses y necesidades presentes en las relaciones laborales –en un principio asumiendo una agenda que, a la luz de la realidad actual, podría calificarse como básica en cuanto que estaba marcada por temas como el salario mínimo– y de naturaleza preferentemente tripartita, a la creciente instalación de espacios sistémicos, sectoriales, regionales, de naturaleza bipartita, que asumen la diversidad de la realidad laboral del país⁴.

En la actualidad, a junio de 2010, se ha constatado el funcionamiento de setenta y siete mesas o espacios de diálogo social laboral en Chile. Sin embargo, cabe hacer la precisión de que algunos de éstos se encuentran en una fase de receso temporal, aunque con perspectivas de volver a retomar su actividad. Este receso se debe, principalmente, a cambios de autoridades, a culminación de etapas dentro de las agendas o a la redefinición de políticas varias.

Con el objetivo de poder estructurar el panorama preliminar del diálogo social en Chile se dará cuenta de las experiencias, instancias y espacios existentes, primero destacando algunas políticas públicas de promoción del diálogo social, para después detallarlas y articularlas en función de su naturaleza –tripartita o bipartita– y de su alcance –nacional y/o regional–.

a) Algunas políticas de diálogo social

En Chile, las orientaciones políticas que han buscado la promoción del diálogo social en materias laborales durante los últimos años han provenido principalmente del Ministerio del Trabajo y de sus servicios dependientes. No obstante, en otros sectores gubernamentales también se ha trabajado en la dirección de constituir espacios de diálogo –que asumen preferentemente la forma de consultivos ciudadanos– que, a través de la agenda sectorial, abordan materias de carácter laboral, dada la transversalidad de las mismas. En este sentido, la Corporación de Fomento de la Producción (CORFO) –con las Agencias Regionales de Desarrollo Productivo y con el Centro Nacional de la Productividad y Calidad (Chile Calidad)–, el Instituto de Desarrollo Agropecuario (INDAP) y la Fundación para la Promoción y Desarrollo de la Mujer (PRODEMU) –mediante las mesas de la Mujer Rural– son expresiones de aquello, a través de sus consejos asesores o directivos tripartitos.

Desde el Ministerio del Trabajo las políticas de promoción del diálogo social han ido en la dirección, por una parte, de la conformación de mesas sectoriales, como en el sector agrícola, en el marítimo mercante, en el comercio, etc., que han conseguido una relativa sustentabilidad en el tiempo y un alcance nacional llegando a tener, en algunos casos, replicabilidad regional. Es el caso, por ejemplo, de la Mesa Agrícola, que ha dado pie a la constitución de mesas regionales de diálogo en la III y la VII Región con un alcance más focalizado en el sector frutícola o agroexportador.

Por otro lado, en el año 2006 se crea el Programa de Diálogo Social con el fin de contribuir a la promoción de espacios de diálogo transversales en las relaciones laborales, teniendo como objetivo principal “promover el consenso y la participación democrática de trabajadores/as, empresarios/as y el Gobierno, financiando actividades que apoyen la generación de instancias efectivas, de carácter tripartito o bipartito, que busquen la apertura y desarrollo del diálogo social en el mundo del trabajo, así como también que contribuyan a mejorar las relaciones sociolaborales, la negociación y la interlocución entre los actores laborales”⁵.

⁴ Basta con revisar cuál ha sido el devenir de las instancias de diálogo social desde el año 1990 hasta la implementación de políticas como el Programa de Diálogo Social del Ministerio del Trabajo y la creación de los Consejos Tripartitos Regionales de Usuarios de la Dirección del Trabajo en el 2004, para apreciar cómo se han ido construyendo la dinámica y naturaleza de estos espacios durante los últimos diez años. Una buena panorámica de esto se puede encontrar en “Diálogo social en Chile: una evaluación histórica (1990-2006)”. Fundación Instituto de Estudios Laborales. Santiago, enero de 2007.

⁵ <http://www.mintrab.cl/trabajo/index.html?id=1>

Quizás la expresión más concreta de este programa haya sido el **Fondo de Diálogo Social** que, desde el año 2006 hasta el 2010, ha destinado \$ 774.391.433⁶ a la financiación de iniciativas de promoción del diálogo social, tanto para la constitución de mesas y Consejos Económicos y Sociales como para el desarrollo de acciones de formación en materias de diálogo y fortalecimiento de las capacidades sindicales, lo que ha supuesto se hayan generado alrededor de noventa iniciativas⁷.

Asimismo, desde algunos servicios dependientes del Ministerio del Trabajo se han implementado programas y experiencias en diálogo social. Una de ellas, quizás la más relevante por su respaldo institucional, perdurabilidad y logros alcanzados, sea la conformación de los **Consejos Tripartitos Regionales de Usuarios (CTRU)**. Estos Consejos fueron creados en el año 2002, mediante la Resolución 161 de la Dirección del Trabajo, que fue posteriormente reformada en el año 2004. Su objetivo era establecer un mecanismo institucional permanente, descentralizado y de carácter regional de diálogo, para fortalecer el quehacer institucional de este Servicio, aumentar el grado de conocimiento de las necesidades de los usuarios de la Dirección del Trabajo, diagnosticar la realidad laboral de la región y fomentar el establecimiento de relaciones modernas en sus espacios de desarrollo, todo ello en plena concordancia con la misión institucional de la Dirección del Trabajo. Ahora bien, con el tiempo, los Consejos Tripartitos de Usuarios han ido reduciéndose, bajando su número desde los veinticuatro existentes el año 2004, a los nueve CTRU en funcionamiento el año 2010, según la información proveniente de las propias Direcciones Regionales del Trabajo.

Por otro lado, aunque no con el objetivo de instalar instancias permanentes o institucionales –como ocurrió con las mesas sectoriales o los CTRU–, desde la Superintendencia de Seguridad Social (SUCESO), sino con el de propiciar el diálogo entre los actores asociados a la seguridad social (gobierno,

empleadores, trabajadores y mutualidades), generar confianzas, exponer sus intereses y establecer acuerdos y agendas de trabajo en conjunto, entre los años 2006 y 2009 se desarrollaron jornadas de diálogo sectoriales en materias de seguridad social. De igual forma, desde el Instituto de Previsión Social (IPS) –ex IPS– también se propició este tipo de jornadas.

También la Ley que fija el Estatuto de Capacitación y Empleo establece la constitución de un Consejo Nacional de Capacitación, de carácter tripartito, así como de Consejos Regionales de Capacitación de igual naturaleza y cuyo objetivo es asesorar al gobierno en cuanto al diseño e implementación de la política de capacitación laboral.

También dentro del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, concretamente desde la Subsecretaría de Previsión Social, a propósito de la implementación de la Reforma Previsional y debido al impacto que ésta significaba, se constituyó un espacio de diálogo social, la **Comisión de Usuarios del Sistema de Pensiones**, integrada por representantes de trabajadores, empleadores, gobierno, instituciones operadoras del sistema y académicos, con el objetivo de ser un canal de retroalimentación del proceso de implementación de la reforma y su funcionamiento, proponer estrategias de difusión y educación y canalizar las inquietudes de los representados.

Aunque no como una instancia de diálogo, en el mismo contexto de implementación de una nueva institucionalidad previsional, se crea en el año 2009 el **Fondo de Educación Previsional**, orientado a capacitar en el funcionamiento del sistema de pensiones, así como en los derechos y cambio de cultura previsional. Algunos de los proyectos financiados por este fondo se basan en la generación de espacios de diálogo sobre materias previsionales, como son el proyecto de la Asociación Chilena de Organizaciones de Ferias Libres, de la Asociación de Exportadores de Manufacturas (ASEXMA) o del Sindicato de Trabajadores de la Corporación Municipal de Valparaíso.

En el ámbito del Seguro de Cesantía, la Ley N° 19.728 sobre Seguro Obligatorio de Cesantía establece la creación de una **Comisión de Usuarios del Seguro** compuesta por representantes de los trabajadores, de los empleadores y un académico. Esta Comisión tiene como objeto conocer los criterios y procedimientos implementados por la Sociedad

⁶ Cifra expresada en pesos chilenos, lo que corresponde a US\$ 1.613.315 aproximadamente, de acuerdo al valor observado promedio del dólar americano durante el mes de noviembre de 2010 a \$ 480 pesos chilenos.

⁷ Según la información disponible en la página web del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

Administradora del Fondo de Cesantía (AFC), remitiendo anualmente a dicha sociedad un informe con las observaciones surgidas durante el año.

Por lo que respecta a las orientaciones político-institucionales desde el gobierno en su rol de promotor y facilitador del diálogo social en el país, que van más allá de las ya expuestas y que responden a la acción del Ministerio del Trabajo, es posible dar cuenta de un conjunto de instancias institucionales y sectoriales que tienen una composición tripartita, en la cual la temática laboral forma parte de su agenda de manera permanente y cuyos objetivos son los de asesorar en materia de gestión gubernamental, acompañar en el diseño de políticas públicas, proponer materias a legislar y lograr acuerdos programáticos sobre la base de intereses comunes.

Este es el caso de instancias como las Agencias Regionales de Desarrollo Productivo, el Consejo de Chile Calidad, el Consejo de Producción Limpia o el Comité Consultivo de la Comisión Nacional de Medio Ambiente (CONAMA), entre otros.

- Las políticas públicas de promoción del diálogo social en el espacio laboral, así como la valoración de este como instancias de modernización de las relaciones laborales, adquieren fuerza con el proceso de recuperación de la democracia en Chile en los años 90.
- Durante la última década se denota una profundización de las políticas de diálogo social, a través de programas que buscan intencionar la constitución de instancias que aborden las realidades sectoriales y productivo-geográficas.

b) Funcionamiento de las instancias de diálogo social

En el total de instancias de diálogo analizadas se aprecia que, a excepción de algunas comisiones asesoras de organismos gubernamentales –como el Consejo de la Producción Limpia o Chile Valora– las demás, la mayoría, carecen de una estructura orgánica definida. Se constituyen así como espacios

horizontales de diálogo en los cuales alguno de los actores actúa como coordinador o secretario ejecutivo a los efectos de realizar las convocatorias, organizar las reuniones y sistematizar las discusiones y acuerdos.

En los casos de las instancias tripartitas, quien actúa como coordinador y convocante es el organismo público con mayores competencias en las materias principales a tratar. Así, por ejemplo, el coordinador es el Ministerio del Trabajo en el caso de la Mesa Agrícola o de la Marítimo Mercante; la Dirección del Trabajo en lo referente a los Consejos Tripartitos Regionales de Usuarios y a algunas mesas sectoriales; la Secretaría Regional Ministerial (SEREMI) del Trabajo, en algunas comisiones sectoriales regionales; el Ministerio de Economía en el Consejo de la Producción Limpia o en Chile Calidad; la SEREMI de Salud en el caso de las Comisiones de Erradicación de la Silicosis o Plaguicidas, etc. Es comprensible que sea así debido al rol de promoción del diálogo social que les corresponde a los organismos administrativos, en cuanto a generar las condiciones para que se desarrolle el diálogo, se establezcan las confianzas, se definan las agendas y se materialicen las condiciones para llevar adelante los acuerdos.

Por otro lado, las agendas de las instancias de diálogo social se encuentran condicionadas por dos elementos: la realidad sectorial y regional y la naturaleza del sector en cuestión. Por una parte, la realidad sectorial y regional –esta última condiciona además a la anterior– marca las materias en las cuales centran su atención las mesas, así como las acciones a emprender y los ritmos en su implementación y abordaje. De esta forma, existen casos en los que es necesario materializar planes de fiscalización que permitan contar con una línea de base para el diálogo y conocer en detalle los temas más urgentes a tratar, aunque también hay situaciones en las que se considera más apropiado comenzar con programas de difusión y capacitación –particularmente en lo que se refiere a la difusión de la normativa vigente–; la Mesa Frutícola que se desarrolla en Copiapó es un ejemplo de esto. En esta Mesa, se definió una agenda en la que, a partir de un cierto diagnóstico compartido, se desarrollaron planes de fiscalización con un acento en la prevención y asistencia al cumplimiento de la ley con el fin de procurar un nivel de respeto normativo más elevado.

Este caso ha sido destacado tanto por empleadores como por trabajadores y por el Gobierno como un caso exitoso de diálogo social.

Un segundo elemento que condiciona las agendas es la naturaleza del sector en el que se desarrolla el diálogo, fundamentalmente en términos de la composición del sector, del tipo de trabajadores que participan en el mismo y de las labores que éstos desempeñan. En aquellos sectores en los que existe una fuerza de trabajo con una importante presencia de mujeres –sector agrícola, salmicultor o comercio, por ejemplo–, los temas asociados a la protección de la maternidad y los relativos a la salud son aspectos destacados en las agendas. De ahí que el componente de género en las agendas definidas por las mesas se encuentre determinado más por el tipo de sector en cuestión que por las voluntades o perspectivas asumidas por los actores. En el sector agrícola chileno es tan predominante la presencia femenina, que no sólo se han constituido mesas relativas a la problemática de la mujer rural –hoy en receso, aunque tienen larga data–, sino que parte importante de los acuerdos alcanzados por las distintas instancias de diálogo guardan relación con mejorar las condiciones actuales de trabajo de las mujeres y, al mismo tiempo, facilitar la inserción laboral de las mismas.

Estas agendas, por lo general, son abordadas en su totalidad por una única instancia, que es la mesa constituida para tales efectos. A excepción de la Mesa Frutícola, no se ha observado un funcionamiento a través de comisiones específicas dentro de otras mesas o subinstancias que toquen temas puntuales relativos a la mujer. Así, la de la Mesa de Diálogo Social y Laboral del Sector Frutícola –espacio bipartito de diálogo– es la única experiencia encontrada en la que, explícitamente, se constituyen comisiones temáticas en torno a dicha Mesa. Esto ha producido importantes resultados desde el punto de vista de la profundidad con la que se han tratado los temas y en cuanto a la participación en la Mesa, pues se han generado espacios que posibilitan una concurrencia mayor, logrando niveles de democratización del diálogo también mayores.

En cuanto al financiamiento de las mesas, éste corre por cuenta de los propios actores o se accede a fondos concursables para obtener recursos, siendo el Gobierno quien aporta una mayor proporción de recursos, dirigidos principalmente a aspectos básicos de funcionamiento de las mismas (lugar de reunión,

café y/o otros implementos). No obstante, los organismos públicos deben lidiar permanentemente con las restricciones de gasto que imponen el actual orden administrativo y la Ley de Presupuestos. Así, únicamente desde el 2007 la Dirección del Trabajo ha podido destinar algunos recursos a financiar el funcionamiento de los Consejos Tripartitos Regionales de Usuarios.

En el caso de los fondos concursables, el único existente que se orienta explícitamente a financiar el establecimiento y funcionamiento de mesas e instancias de diálogo social es el **Fondo de Diálogo Social** del Ministerio del Trabajo, al que las organizaciones pueden presentar los proyectos a financiar durante el año⁸.

Los otros fondos concursables existentes, sin estar orientados exclusivamente a financiar el funcionamiento de instancias de diálogo, permiten el acceso a recursos por parte de las organizaciones para materializar iniciativas asociadas al diálogo social, aunque no se exige esto como requisito. Ejemplo de ello es el Fondo de Proyectos de Desarrollo Organizacional (PRODES), impulsado por el Instituto de Desarrollo Agropecuario (INDAP). Este Fondo permite a organizaciones sindicales campesinas nacionales y regionales la posibilidad de concursar para acceder a un monto máximo de recursos de \$ 165.000.000 (ciento sesenta y cinco millones de pesos chilenos) para la contratación de servicios de especialistas y la realización de actividades en el caso de las organizaciones nacionales y de \$ 1.000.000 (un millón de pesos chilenos) para las organizaciones regionales. Las líneas a financiar son capacitación, desarrollo y fortalecimiento de las organizaciones, difusión y comunicaciones.

- Por lo general, las instancias de diálogo existentes en Chile carecen de una estructura orgánica definida, siendo éstas coordinadas por algunos de los actores que participan. La normalidad, es que dado el rol de agente articulador sea un organismo gubernamental el que actúa como coordinador, principalmente del sector trabajo.

⁸ De este Fondo se ha dado cuenta en el punto anterior del presente documento.

- La agenda que aborda las instancias de diálogo se encuentra condicionada por la realidad sectorial, geográfica y por la composición de la fuerza laboral.
- Gran parte de estas instancias se constituyen en torno a la existencia de algún problema laboral que se enfrenta y sus primeras iniciativas son la proposición de programas de fiscalización laboral.
- El financiamiento para el funcionamiento de las instancias de diálogo proviene de tres fuentes: Financiamiento propio, fondos concursables directos del Gobierno, recursos públicos que indirectamente son utilizados para tales efectos.

c) *Una mirada desde el género*

La participación de la mujer en las instancias de diálogo social se convierte en una necesidad, toda vez que un conjunto de políticas públicas impulsadas durante las últimas décadas han estado orientadas a la incorporación de la mujer en los distintos espacios sociales y decisionales. Basta con mencionar el Plan de Igualdad de Oportunidades, gestionado desde el Servicio Nacional de la Mujer (SERNAM) de Chile, la incorporación de la equidad de género en la gestión pública a través del Programa de Mejoramiento de la Gestión (PMG), el énfasis en la composición de género de los gabinetes de los últimos gobiernos como muestra de ello.

La mirada desde el género está condicionada por el dato que refleja la composición de la población de trabajadores afiliados a sindicatos en Chile y la participación de la mujer en el estamento directivo, cifras que expresan un universo potencial de participación en los diferentes espacios de diálogo.

En Chile en el año 2009, solamente el 30,6% del total de trabajadores afiliados a sindicatos activos eran mujeres. Dicha cifra, aunque puede expresar una baja presencia de las mujeres en los sindicatos, representa un acortamiento de la brecha en la tasa de sindicalización entre hombres y mujeres desde hace unos años. En el año 2002, la tasa de sindicalización de las mujeres era de un 8,2% versus un 15,3% de

los hombres; en el 2009, la tasa de sindicalización era de un 12,3% en las mujeres y un 15,9% en los hombres⁹.

En cuanto a la participación en la dirigencia sindical, el porcentaje tiende a no guardar correlato con la proporción de la mujer dentro de la población afiliada a sindicatos activos. Según datos del año 2008, el 21% de los dirigentes sindicales son mujeres¹⁰.

Estos datos son coherentes con la participación de la mujer en los distintos espacios de diálogo social revisados a efecto de la presente consultoría. En los mismos, alrededor de un 35% de los representantes del estamento trabajador han sido mujeres delegadas por sus organizaciones.

Ahora bien, dicha participación no responde necesariamente a las materias tratadas por las distintas instancias y, a excepción de las mesas de la Mesa de la Mujer Rural –en donde hay una marcada participación femenina–, no se ha encontrado evidencia empírica que nos indique que las organizaciones de trabajadores delegan su representación en las mujeres en función de los temas a tratar o por un criterio de equidad en dicha participación. Sin embargo, la agenda de instancias como la Mesa Laboral Agrícola sí tiene un componente significativo de temáticas asociadas al devenir de la mujer en su vida laboral, sobre todo de cuestiones relativas al cuidado de los hijos y protección a la maternidad.

En definitiva, la creciente incorporación de la mujer al trabajo y el aumento en sus tasas de sindicalización hacen pensar que la incorporación de la mujer a la dirigencia sindical y, con ello, a las instancias de diálogo social deberían también ir en alza. Esto se explica no únicamente por las cifras aludidas, sino por el potencial que representa la presencia de la mujer en estos espacios. El cambio en los paradigmas presentes hasta hace poco sobre la figura y mundo de vida del trabajador, la necesidad de representación de un conjunto de trabajadores y trabajadoras cada vez más heterogéneos, la existencia de nuevas formas de acceso al mercado laboral y, con ellas, de nuevas condiciones de precarización

⁹ Compendio de Series Estadísticas 1990-2009. Dirección del Trabajo. Capítulo N° 1 Sindicalismo.

¹⁰ Cabrera, Joaquín, *La libertad sindical en Chile*. Presentación de la División de Relaciones Laborales, Dirección del Trabajo, Santiago, 2009.

del empleo, colocan el desafío de ampliar la base de participación de las mujeres en la dirigencia, pero también en los distintos espacios de diálogo generados para mejorar las relaciones laborales¹¹.

En esta dirección, por ejemplo, dos importantes iniciativas de promoción del diálogo social, ambas del Ministerio del Trabajo, el **Programa de Diálogo Social** y la **Escuela Nacional Sindical**, incorporan dentro de sus bases concursales el requisito de incorporar materias de género en los proyectos licitados. Así, en el Programa de Diálogo Social 2010, un 20% de la evaluación de la propuesta técnica corresponde a la exigencia de incorporar, al menos, al 40% de mujeres en los proyectos. Al mismo tiempo, en la Escuela Nacional Sindical se exige garantizar la participación de un 33% de trabajadoras e incorporar un módulo relativo a la perspectiva de género en los programas de formación¹².

- Existe una baja participación de mujeres en las instancias de diálogo social.
- Lo anterior es coherente con la baja sindicalización y presencia de dirigentes sindicales en Chile.
- Los programas gubernamentales destinados a promocionar el diálogo social han incorporado medidas tendientes a aumentar la participación de la mujer en este tipo de espacios.
- En el Fondo de Promoción del Diálogo Social del Ministerio del Trabajo y Previsión Social de Chile se exige que al menos el 40% de los participantes sean mujeres.

¹¹ Un interesante análisis sobre la promoción del diálogo social en torno a la igualdad de género se encuentra en el documento presentado a la Octava Conferencia sobre la Mujer de América Latina y el Caribe del año 2000, *Equidad de género en el mundo del trabajo en América Latina. Avances y desafíos cinco años después de Beijing*, Cinterfor-OIT, Lima, Perú, 2000.

¹² Las bases de ambos programas pueden verse en el sitio del Ministerio del Trabajo y Previsión Social de Chile: www.mintrab.cl

d) Instancias nacionales de diálogo social

Como se ha reseñado anteriormente, existen instancias de diálogo social que, directa o indirectamente, abordan materias en el campo laboral y de las relaciones entre los actores que poseen un alcance nacional, que responden a una naturaleza –fundamentalmente– tripartita y que asumen la forma de mesas sectoriales, consejos asesores y/o consultivos, así como de espacios convocados únicamente para establecer canales de diálogo.

En algunos de los ejemplos descritos a continuación se ha encontrado evidencia de su funcionamiento desde del año 2009, aunque en la mayoría de éstos la información que se posee guarda relación con la realización de actividades durante el año 2010.

• *Mesa Agrícola*

Esta Mesa, de naturaleza tripartita, busca desarrollar acuerdos y acciones en torno a la situación laboral del sector, abordando en su agenda materias como los contratos de trabajo, el estatuto de los trabajadores agrícolas de temporada, el control de asistencia al trabajo, las salas cuna para hijos de temporeras, los derechos colectivos o la sindicalización.

Su funcionamiento data desde el año 2007 y está compuesta, por parte del Gobierno de Chile, por el Subsecretario del Trabajo, el Subsecretario de Economía y la Dirección del Trabajo; la Asociación de Exportadores, la Federación Gremial Nacional de Productores de Fruta (Fedefruta) y la Sociedad Nacional de Agricultura, por los empleadores; la Confederación Nacional Campesina y Trabajadores del Agro de Chile (Conagro), la Coordinadora Campesina de Chile, la Confederación Triunfo Campesino, la Asociación Nacional de Mujeres Rurales e Indígenas (Anamuri), el Movimiento Unitario Campesino y Etnias de Chile (Mucech), la Confederación Campesina, la Central Unitaria de Trabajadores (CUT) y la Unión Nacional de Trabajadores de Chile (UNT), por parte de los trabajadores.

• *Mesa bipartita Laboral Agrícola*

Conformada a comienzos del año 2010, pretende abordar desde un espacio de diálogo bipartito las condiciones laborales de la empresa agrícola,

estructurando acuerdos que permitan efectuar propuestas que se traduzcan en materias de política pública. De esta forma, a partir de los asuntos tratados, se han sostenido reuniones y encuentros con autoridades de los sectores trabajo y agricultura.

Algunas temáticas presentes en la agenda son el perfeccionamiento de los contratos de trabajo, las horas extraordinarias, las indemnizaciones, las condiciones de higiene y seguridad en el trabajo y la sindicalización.

A esta instancia concurren como representantes de los empresarios agrícolas representantes de la Sociedad Nacional de Agricultura (SNA), de Fedefruta, de la Corporación Chilena del Vino, de la Asociación de Exportadores de Chile (ASOEX) y de la Asociación Nacional de Productores de Semillas (Anprosa); por parte de los trabajadores asisten la Confederación Triunfo Campesino, el Movimiento Unitario Campesino y Etnias de Chile (Mucech), la Confederación Nacional del Agro, la Confederación Nacional Campesina, la Confederación Nacional Sindical Campesina e Indígena Nehuén y la Confederación Unión Obrera Campesina.

- *Mesa permanente de diálogo social y laboral del sector Frutícola*

Instancia bipartita conformada por representantes de los empleadores y de las organizaciones sindicales vinculadas al sector agrícola, se ocupa de diversas materias laborales que afectan al sector frutícola exportador. A juicio de los representantes de los empresarios, esta instancia se enmarca dentro de una política de responsabilidad social empresarial, que pretende crear agendas comunes sobre las problemáticas planteadas y generar planes de formación dirigencial.

Los temas abordados por esta Mesa poseen un carácter regulatorio de la realidad específica del sector frutícola, con aspectos vinculados a la productividad y a las relaciones laborales en la empresa.

Resulta interesante analizar esta experiencia, en tanto que busca constituirse en un aporte a la consolidación de una institucionalidad permanente de diálogo social.

Los integrantes de esta Mesa son, por parte del sector empleador, Fedefruta, la Asociación de Exportadores de Chile (ASOEX) y la Sociedad Nacional de Agricultura (SNA), y por parte de los trabajadores está integrada por Mucech, la

Confederación Nacional del Agro, la Confederación Nacional Campesina, la Unión Obrera Campesina y Triunfo Campesino.

- *Mesa sector Comercio*

Mesa tripartita, conformada, por parte del Gobierno, por el Ministerio del Trabajo, a través del Subsecretario –quien la encabeza–, la Cámara de Comercio de Santiago y la Cámara Nacional de Comercio, por parte de los empleadores, y la Confederación Nacional de Sindicatos y Federaciones de Trabajadores del Comercio y los Servicios, por parte de los trabajadores.

Esta instancia trata materias como la certificación de competencias laborales, la gestión de polifuncionalidad de los trabajadores o asuntos relativos a normas de protección de la maternidad y cuidado infantil.

Si bien esta Mesa no ha tenido actividad durante el año 2010, existe el compromiso de las autoridades ministeriales de reactivarla en el corto plazo.

- *Mesa Marítimo Mercante*

En enero de 2008, la OIT realizó en Chile un Seminario sobre el Convenio Marítimo, en el que, además, se convino la constitución de una comisión tripartita para analizar las medidas a adoptar para la ratificación del Convenio Marítimo Refundido, incorporando a la Asociación Nacional de Armadores y a las organizaciones de trabajadores del sector.

Esta comisión tripartita se constituyó en marzo de 2008 y está integrada por representantes gubernamentales de la Dirección del Territorio Marítimo y Marina Mercante, la Dirección del Trabajo y el Ministerio de Salud, bajo la coordinación de un representante del Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Por los armadores asisten tres representantes designados por la Asociación Nacional de Armadores, y por los trabajadores tres representantes del Consejo de organizaciones de Gente de Mar, asistidos por un Inspector de la Organización Internacional del Transporte (ITF).

- *Mesa de la mujer sector Rural*

Su propósito es ser una instancia de interlocución, participación y coordinación permanente, integrada por actores de la sociedad civil organizada y del

Estado, con el propósito de contribuir al diseño, implementación y seguimiento de políticas, planes y programas, que incidan positivamente en el desarrollo y potenciación de las mujeres que trabajan en el sector rural y de aquellas vinculadas laboralmente al sector silvoagropecuario, considerando su diversidad étnica, cultural, etaria y social.

Su composición difiere de otras instancias de diálogo, pues las organizaciones que tradicionalmente agrupan a trabajadores y empleadores, aquí se funden representando a mujeres trabajadoras, autoempleadoras y, en algunos casos, empleadoras en pequeños emprendimientos productivos.

Entre los organismos del sector gubernamental que participan en esta Mesa están el Servicio Nacional de la Mujer (Sernam), el Instituto de Desarrollo Agropecuario, el Ministerio de Agricultura, el de Salud, el del Trabajo, el de Educación, el de Bienes Nacionales, además de la Corporación Nacional Indígena y la Fundación para la Promoción y el Desarrollo de la Mujer (Prodemu).

Por parte de organizaciones sociales y de trabajadores participan Anamuri, Mucech, el Grupo de Iniciativas Femeninas (GIM), el Centro de Estudios para el Desarrollo de la Mujer (CEDEM), la Unión Obrera Campesina, la Confederación Nacional Campesina y de Trabajadores del Agro (Conagro) y Leftraru.

- *Consejo de Producción Limpia*

El Consejo Nacional de Producción Limpia busca el aumento de sustentabilidad, de la modernización productiva y de la competitividad, a través de la incorporación de nuevos procesos productivos inocuos para el medio ambiente. Se plantea como un espacio de articulación público-privada para el diseño y articulación de políticas públicas. Este Consejo se encuentra ubicado bajo el paraguas de la Corporación de Fomento de la Producción (CORFO).

En su instancia directiva está compuesto por un órgano colegiado presidido por el Ministro de Economía, un representante de CORFO, de la Subsecretaría de Salud Pública, de la Superintendencia de Servicios Sanitarios, del Servicio Agrícola y Ganadero (SAG), de la Comisión Nacional del Medio Ambiente (Conama), de la Confederación de la Producción y del Comercio (CPC), de la Sociedad de Fomento Fabril (Sofofa),

de la Corporación Nacional de Exportadores, de la Pequeña y Mediana Empresa y de la Central Unitaria de Trabajadores (CUT).

- *Centro Nacional de la Productividad y del Comercio (Chile Calidad)*

Este organismo, creado bajo el paraguas de la Corporación de Fomento de la Producción (CORFO), busca promover la mejora continua y los instrumentos de innovación en la gestión de las organizaciones públicas y privadas a fin de elevar su productividad y su competitividad y fortalecer las relaciones laborales en su seno.

Sus principales productos y servicios de asesoría se estructuran en torno a actividades de formación, evaluación, implementación de sistemas de acreditación y mejora de la gestión y generación de indicadores de las condiciones laborales dentro de las organizaciones.

Está encabezado por un consejo directivo encargado de delinear las políticas implementadas por el Centro, que es tripartito, y está compuesto por representantes del Gobierno –el Subsecretario de Economía y el Vicepresidente de CORFO–, representantes de los empleadores –la Confederación de la Producción y del Comercio (CPC) y la Confederación de la Pequeña y Mediana Empresa– y de los trabajadores, representantes de la Central Unitaria de Trabajadores (CUT).

- *Comisión del Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales*

Creada en el año 2008, la Comisión del Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales tiene como función definir las políticas del sistema de certificación. Pretende así aumentar las competencias laborales mediante la implementación de procesos de evaluación y certificación vinculándolos con una oferta de capacitación basada en competencias. Asimismo, busca promover este enfoque de competencias en la educación formal, en programas de innovación y fomento productivo, gestión de las personas en las empresas y programas sociales. El objetivo es disminuir las brechas de capital humano, generando oportunidades e incrementado la valorización de los trabajadores, aumentando así la empleabilidad y productividad de los mismos.

Esta Comisión está encabezada por un órgano tripartito compuesto por representantes del sector público –Ministerios del Trabajo, Educación y Economía–, de los trabajadores –CUT– y de los empleadores –la CPC–.

- *Consejo Nacional de la Erradicación del Trabajo Infantil*

Constituido en el año 1996, tiene entre sus funciones constituirse en un espacio de convergencia de diferentes actores sociales, económicos y políticos a fin de generar agendas de trabajo y propuestas en torno al cuidado infantil y a la erradicación del trabajo de menores.

Posee una conformación multisectorial con representantes del Gobierno –Ministerios de Educación, Trabajo, Justicia, Salud, Agricultura y de diferentes servicios públicos–, además de parlamentarios, empleadores, trabajadores, municipalidades, policías, iglesias, organismos internacionales y organizacionales sociales.

- *Comisión Ergonómica Nacional*

Su función es la de calificar puestos de trabajo considerados como pesados, para que los que trabajan o han trabajado en ellos puedan jubilarse anticipadamente. A menudo la evaluación del puesto de trabajo la llevan a cabo peritos externos.

Los miembros de la Comisión son profesionales de distintas áreas de la salud laboral y la ergonomía, además de un representante de los trabajadores y uno de los empleadores.

Actualmente la Comisión Ergonómica Nacional depende de la Superintendencia de Pensiones.

- *Comisión de Usuarios del Sistema de Pensiones*

La Comisión de Usuarios del Sistema de Pensiones está conformada por representantes del Gobierno –Subsecretaría de Previsión Social–, de los trabajadores –CUT y la Asociación de Jubilados y Montepiados de Chile– y de las instituciones privadas del Sistema de Pensiones, así como un académico de universidades del Estado. Su finalidad es servir como instrumento de retroalimentación sobre el funcionamiento y la percepción del Sistema de Pensiones en Chile; ello

en el marco de la implementación de la Reforma Previsional aplicada desde el 2008.

Parte de sus actividades consisten en canalizar las evaluaciones efectuadas por trabajadores y por las instituciones privadas de previsión, así como recoger la percepción de los empleadores sobre la participación de sus representados en el Sistema.

- *Consejo Nacional de Capacitación*

Se crea con la misión de asesorar al Ministerio del Trabajo en el diseño de las políticas de capacitación laboral. Es el Estatuto de Capacitación y Empleo establecido en la Ley N° 19.518 y modificado en el año 2006, el que contempla la creación del Consejo Nacional de Capacitación compuesto tripartitamente por representantes del Gobierno –Ministros del Trabajo, de Economía, de Hacienda, de Educación y por el Vicepresidente de CORFO–, de los trabajadores a través de la CUT, y de las agrupaciones gremiales de empleadores.

A pesar de su creación por ley, no hay muestras de su funcionamiento desde hace, al menos, dos años a la fecha de elaboración de este informe.

- *Consejo Consultivo de Discapacidad*

El Consejo Consultivo de Discapacidad tiene por objeto generar herramientas de fomento de la participación y el diálogo social para propiciar la igualdad de oportunidades, la inclusión social y laboral y la accesibilidad de las personas con discapacidad.

Está integrado por la Dirección del Servicio Nacional de la Discapacidad, cinco representantes de organizaciones de personas con discapacidad, un representante de organizaciones de trabajadores y un representante de agrupaciones gremiales de empleadores, así como dos representantes de instituciones sin fines de lucro que trabajen con personas con discapacidad.

Si bien este Consejo se encuentra contemplado en la Ley N° 20.442 promulgada en febrero de 2010, no se encuentra constituido todavía en 2010.

- *Comisión de Usuarios del Seguro de Cesantía*

La Ley N° 19.728, que crea y regula el funcionamiento del Seguro de Cesantía en Chile, crea una Comisión de Usuarios, con el objetivo de conocer y

evaluar, desde la particularidad de los representados y de sus participantes, los criterios, procedimientos y situaciones generadas a partir de la operación del Seguro de Cesantía, entregando anualmente sus apreciaciones a la sociedad Administradora del Fondo del Seguro de Cesantía (AFC).

Esta Comisión está compuesta por tres representantes de los trabajadores cotizantes del Seguro de Cesantía elegidos por la organización de trabajadores de mayor representatividad (en el caso de Chile, la CUT); además de tres representantes del sector empleador, designados por la organización empresarial de mayor representatividad (Confederación de la Producción y del Comercio, CPC) y por un académico.

Si bien la Comisión puede solicitar a dicha sociedad cierta documentación relativa a su junta de accionistas o a los procedimientos utilizados, no puede intervenir en su administración, con lo que adquiere un carácter de instancia asesora del operador del Seguro.

- *Mesa de Igualdad de Oportunidades del Sector Público*

La Mesa de Igualdad de Oportunidades del Sector Público es una comisión bipartita integrada por representantes del Gobierno de Chile, a través de los Ministerios de Hacienda, Trabajo y el Servicio Nacional de la Mujer (Sernam), así como por catorce gremios del sector público chileno.

Su constitución responde al objetivo de avanzar en la igualdad de oportunidades, condiciones y derechos entre hombres y mujeres al interior de la Administración del Estado, a través del desarrollo de propuestas técnicas, del diseño de planes de trabajo participativos y de programas de reajustes salariales.

En la actualidad esta Mesa no se encuentra en funcionamiento, aunque el espacio de diálogo está definido.

- *Comisión Mujer, Trabajo y Maternidad*

Con el objetivo de modernizar integralmente la legislación laboral de protección de la maternidad en Chile, durante el 2010 el Gobierno constituyó una Comisión para la revisión de la normativa legal asociada a la protección de la maternidad en el trabajo. Así, se pretende analizar el permiso pre y

postnatal, los permisos por enfermedad del hijo, la normativa sobre salas cuna, los derechos alimenticios para hijos y el fuero maternal.

Esta Comisión está compuesta por integrantes del sector gubernamental, empresarial, académico, de la salud y de los trabajadores; en total, catorce personas que poseen el carácter de expertos en estas materias.

La Comisión, coordinada desde el Servicio Nacional de la Mujer (Sernam), tuvo un período de funcionamiento de tres meses, concluyendo su trabajo en julio de 2010 con la entrega del informe final al Presidente de la República¹³.

Tal como se mencionó anteriormente, junto con estas instancias de diálogo social que tienen un carácter permanente, hay que destacar algunas iniciativas que convocan a jornadas de diálogo específicas, marcadas por sus materias o por los sectores económicos que abarcan. Éstas, si bien no se constituyen en mesas de trabajo, sí son instancias de diálogo en cuanto que son espacios de consulta y/o construcción de agendas comunes en sus respectivos sectores.

En ese marco, por ejemplo, las jornadas de diálogo realizadas entre los años 2006 y 2009 por la Superintendencia de Seguridad Social abarcaron los sectores del comercio, minería, salmonero, manufactura, forestal y agrícola, con el objetivo de identificar las necesidades de los actores en materia de seguridad social. Así, junto con el Instituto de Previsión Social se realizaron seis jornadas de diálogo, además de numerosos encuentros. Lo más destacable es que son jornadas convocadas sin mediar conflicto o problemáticas sectoriales particulares, sino que el objetivo es la construcción de confianzas y de plataformas comunes entre empleadores y trabajadores que, ciertamente, sientan las bases para el desarrollo de instancias más permanentes en materias de seguridad laboral.

- Las instancias de diálogo social en que operan en una dimensión nacional, suelen adquirir la figura de consejos consultivos o asesores de políticas públicas.

¹³ Los resultados e informes con propuestas de esta Comisión se pueden revisar en el sitio: <http://www.comisionmujer-trabajoymaternidad.cl/>

- Mención especial la constituyen las mesas de diálogo que funcionan en el sector agropecuario, en donde se busca generar medidas de mejoramiento de las condiciones laborales.

e) Instancias regionales de diálogo social

Uno de los pilares sobre los cuales deberían sustentarse las orientaciones políticas de promoción del diálogo social, es la descentralización. Esto significa que las acciones de diálogo deben reconocer las particularidades existentes en cada uno de los sectores de la economía y en cada una de las regiones. A modo de hipótesis es posible plantear que, en la medida en que se consolide y profundice en la idea de la importancia del diálogo social en la modernización de las relaciones laborales, en los aumentos de competitividad y en la productividad, el diálogo tendría que estrechar vínculos con la dimensión territorial, configurándose así instancias de diálogo cada vez más locales.

Sin embargo, son pocas las regiones que propician la constitución de espacios locales de diálogo, lo que ha implicado desconocer la necesidad de contar con dichas instancias en ciertos sectores, o en todo caso, si son creadas, surgen como una reacción ante el surgimiento de ciertos escenarios de conflictividad laboral.

Asimismo, el análisis de la información nos muestra que, en diversas regiones del país, se ha logrado comprender que el diálogo social debe atravesar transversalmente la realidad sectorial y que las materias laborales forman parte de distintas dimensiones de la realidad social, como ocurre en el caso de varias mesas que se coordinan desde el Ministerio de Salud, el de Agricultura o el de Justicia.

Por otro lado, la traducción de las mesas nacionales a una dimensión regional es bastante heterogénea, existiendo algunas que imponen una expresión en el espacio territorial. Esto puede ser porque no en todas las regiones una temática en particular adquiere relevancia, pero también puede deberse a la dinámica existente entre los actores de los diversos espacios territoriales, lo que puede propiciar o inhibir el surgimiento de instancias de diálogo.

• Mesas regionales

En cuanto a la existencia de mesas de diálogo regionales es posible apreciar, al menos, tres tipos de estas instancias:

Un primer grupo son los espacios de diálogo sobre materias estrictamente sectoriales y cuya presencia en una determinada región se debe a la existencia de una serie de sectores económicos con importante presencia y relevancia en la misma. Es el caso de las mesas agrícolas, agroexportadoras, forestales, ganaderas, de transporte urbano o, como en el caso de la Región de Magallanes, la Mesa Zona Franca.

Un segundo grupo, debe su constitución a la existencia de programas nacionales y regionales implementados por algunos Ministerios, lo que no necesariamente se traduce en que todas las regiones cuenten con dichas instancias. Por lo general, son mesas coordinadas fuera del ámbito de acción del Ministerio del Trabajo. Es el caso de las Mesas de Erradicación de la Silicosis, de Plaguicidas o de la Reforma a la Justicia Laboral, que son coordinadas desde los Ministerios de Salud, de Agricultura y de Justicia, respectivamente.

Finalmente, un tercer grupo responde a instancias que intentan sentar las bases de un diálogo social acerca de la realidad económica social y laboral de las regiones de manera integral, integrando las diversas perspectivas y aproximaciones a las materias que forman parte de sus agendas. Este es el caso de los Consejo Económicos y Sociales o de los Consejos Tripartitos Regionales de Usuarios (CTRU), que se describen en el punto siguiente.

Si bien las mesas de diálogo social no se encuentran desplegadas en gran magnitud a lo largo del país, resulta interesante apreciar que, de los proyectos financiados durante los años 2009 y 2010 en el marco del Programa de Diálogo Social del Ministerio del Trabajo, un número significativo de los mismos versan sobre la constitución de este tipo de instancias en las regiones.

• Consejos Tripartitos Regionales de Usuarios (CTRU)

Los Consejos Tripartitos Regionales de Usuarios (CTRU), normados institucionalmente, deben su constitución a una política de la Dirección del Trabajo.

Sin embargo, su existencia ha venido declinando con los años, pasando de veinticuatro Consejos en el año 2004 a sólo diez en el año 2010. Si se considera además que en la Región de Valparaíso existen tres de estos Consejos, únicamente hay CTRU en siete regiones de Chile.

A juicio de las propias direcciones regionales del Trabajo esto se debe a que los esfuerzos se han centrado en la constitución de mesas sectoriales, puesto que a éstas se les concede un mayor valor y efectividad para actuar como instrumentos de apoyo al cumplimiento normativo. Sin embargo, contrariamente a los CTRU –que deberían ser instancias permanentes donde se produzca una convergencia de miradas sobre la realidad laboral regional–, estas mesas suelen tener una temporalidad marcada por una conflictividad o por el cumplimiento de una determinada normativa que es la que origina su constitución.

El problema de lo anterior radica en que dichas mesas muestran una concepción del diálogo social, estática y poco dinámica, donde las temáticas referentes a los diferentes sectores y la necesidad de diálogo se agotan en la conflictividad y en el incremento del nivel de cumplimiento de la normativa en vigor.

A pesar de esto, estos Consejos son experiencias que merecen un análisis, pues son un espacio de convergencia de múltiples actores, mostrando entre sus actividades un fuerte componente de información y retroalimentación de las políticas públicas en materia económico-laboral, un marcado énfasis en la formación y capacitación, así como en la generación de acciones cuyo objetivo es defender los derechos de los trabajadores(as).

A continuación se presenta un cuadro resumen con las instancias de diálogo regionales que han sido identificadas y que han presentado un funcionamiento regular durante el año 2010. Asimismo, se incluye un mapa de Chile a fin de proporcionar una referencia geográfica al cuadro en cuestión.



XV Región ^{1,4}	I Región	II Región	III Región	IV Región	V Región	VI Región	VII Región	VIII Región	IX Región	XIV Región	X Región	XI Región	XII Región	R.M.
Consejo Tripartito Regional de Usuarios		Consejo Tripartito Regional de Usuarios		Consejo Tripartito Regional de Usuarios	Consejo Tripartito Regional de Usuarios San Antonio	Consejo Tripartito Regional de Usuarios	Consejo Tripartito Regional de Usuarios	Consejo Tripartito Regional de Usuarios				Consejo Tripartito Regional de Usuarios		
					Consejo Tripartito Regional de Usuarios Quillota									
					Consejo Tripartito Regional de Usuarios Aconcagua									
					Consejo Tripartito Regional de Usuarios Valparaíso									
			Mesa Sector Agrícola				Mesa Agroexportadora Provincia de Curicó		Mesa Agrícola Regional	Mesa Sector Forestal	Mesa Agrícola Temporada Osorno		Mesa Ganadera	Mesa Trabajadores Agrícola de Temporada Talagante y Melipilla
			Mesa Sector Frutícola (APECO; Fondo Diálogo MINTRAB)				Mesa Forestal Constitución				Mesa Análisis Laboral Lechero			
									Mesa Sector Turismo		Mesa Reforma Justicia Laboral		Mesa Zona Franca	
													Mesa del Comercio Magallanes	Mesa Transporte Urbano
					Mesa Trabajo Infantil	Mesa Trabajo Infantil								

XV Región	I Región	II Región	III Región	IV Región	V Región	VI Región	VII Región	VIII Región	IX Región	XIV Región	X Región	XI Región	XII Región	R.M.
			Mesa de Plaguicidas		Mesa de Plaguicidas	Mesa de Plaguicidas								
			Mesa Erradicación de la Silicosis		Mesa Erradicación de la Silicosis	Mesa Erradicación de la Silicosis			Mesa Plan de protección de Salud de los Trabajadores					
													Mesa de la Industria Pesquera de Magallanes	
													Mesa Marítimo Portuaria Magallanes	
											Mesa Salmonicultura (Proyecto Fondo Diálogo MINTRAB)	Mesa del Salmón	Mesa Salmonera	
												Mesa Sector Construcción	Mesa Trabajo Sector Construcción	
					Mesa Casablanca									
					Mesa Aconcagua									
Consejo Regional de Buenas Prácticas Laborales (Proyecto Fondo MINTRAB)														Mesa Trabajadores Microempresas Familiares (Fondo Diálogo MINTRAB)
Mesa Mujer Rural	Mesa Mujer Rural	Mesa Mujer Rural	Mesa Mujer Rural	Mesa Mujer Rural	Mesa Mujer Rural	Mesa Mujer Rural	Mesa Mujer Rural	Mesa Mujer Rural	Mesa Mujer Rural	Mesa Mujer Rural	Mesa Mujer Rural Provincias de Llanquihue-Osorno y Chiloé		Mesa Mujer Rural	Mesa Mujer Rural

¹⁴ Debido a la creación en el año 2007, mediante las Leyes N° 20.174 y N° 20.175, de las regiones de Los Ríos y de Arica y Parinacota respectivamente, el orden numérico de las regiones de Chile no coincide con su orden geográfico, pues se optó por no alterar la estructura existente. Por ello a la Región de Los Ríos se la asimiló como la Región XIV y a la Región de Arica y Parinacota, con la Región XV. Asimismo, aun cuando la Región Metropolitana se le asimila a la Región XIII, se tiende a ubicarla al final.

3. Buenas prácticas en diálogo social

Al analizar las agendas de las distintas instancias de diálogo, las formas y metodologías de trabajo, así como los avances y logros de cada uno de estos espacios, es posible destacar algunos aspectos que condicionan su devenir y que han permitido ir consolidándolas como instancias valiosas de convergencia de los distintos actores –quizás el proceso que presenta mayor complejidad en el devenir de las mesas de diálogo social–, considerando las experiencias que llevan algún tiempo en funcionamiento en Chile.

En el presente documento lo que denominaremos **Buenas Prácticas¹⁵ en Diálogo Social** son aquellos aspectos o mecanismos que resultan convenientes de rescatar por parte de los propios actores involucrados en los espacios de diálogo.

Lo que a continuación se presentan son sistematizaciones de dichas buenas prácticas, que pueden tener su cristalización en una experiencia específica o de manera transversal. Aunque las mismas son valiosas como tales, lo más interesante de detallarlas es que puedan servir como efecto demostración para otros o nuevos espacios de diálogo.

Se detallan diez prácticas que, a juicio de representantes de Gobierno, trabajadores y/o empleadores, constituyen experiencias significativas en el desarrollo de los espacios de diálogo social.

a) Retroalimentación para las políticas públicas

Uno de los avances importantes que se aprecian en cada una de las instancias de diálogo guarda relación con su validación como espacios de evaluación, análisis y retroalimentación de las medidas de política pública desplegadas en los distintos ámbitos que, directa o indirectamente, abordan la dimensión laboral.

Sin duda, la práctica de someter a la mirada de los actores –usuarios/beneficiarios– las políticas y programas que les incumben, se convierte en un insumo de vital importancia para el Gobierno, pues

permite acrecentar su impacto, así como optimizar recursos.

Este es el caso de los consejos consultivos que se generan, ya sea en torno a determinados organismos públicos, como en torno a programas determinados. El de la Comisión de Usuarios de la Reforma Previsional o del Seguro de Cesantía son ejemplos destacables, por cuanto se involucra directamente a los grupos objetivo, y además, se institucionalizan los mecanismos a través de los cuales deben hacer llegar sus observaciones¹⁶.

Asimismo, se posibilita la incorporación en el diseño de los programas gubernamentales de perspectivas que van más allá de lo estrictamente técnico. Así, las dimensiones de información y consulta contenidas en la conceptualización del diálogo social son cristalizadas en instancias consultivas o asesoras de los organismos públicos.

b) Generación de agendas comunes

Uno de los resultados que se pueden observar en las experiencias mencionadas es que estos espacios de diálogo han ido generando las condiciones para la elaboración de agendas que recojan los intereses y expectativas de los distintos actores que concurren a los mismos.

Lo que puede parecer como un aspecto lógico y, por ende, parte de la esencia de las mesas de diálogo social, implica no solamente un proceso de validación y reconocimiento mutuo de los actores participantes, sino también asumir la necesidad de establecer mecanismos de negociación en el seno de estas mesas.

Esta negociación proactiva permite constituir instancias que van más allá de las conflictividades que puedan generarse e, incluso, anticiparlas estableciendo condiciones para el desarrollo de un diálogo que no se encuentre mediatizado y, con ello, condicionado en relación a los resultados a alcanzar. Así, los niveles de confianza y libertad en el devenir del diálogo se ven ampliados en estas circunstancias.

Un ejemplo de ello son las jornadas de diálogo que se organizaron sectorialmente en Chile, entre los

¹⁵ Buenas prácticas están definidas por la OIT como: la información respaldada por una organización que goza de credibilidad o un procedimiento de análisis aplicable a proyectos relacionados. Ejemplos: asesoría o pautas recopiladas en base a lecciones aprendidas de experiencias con procesos similares constituyen buenas prácticas.

¹⁶ Esto es posible apreciarlo a través de las actas o de los informes surgidos de estas comisiones: <http://www.spensiones.cl/573/article-3829.html> y <http://www.previsionsocial.gob.cl/cu/>

años 2006 y 2009, para abordar materias en temas como la seguridad social y la responsabilidad social y empresarial, por parte de la Superintendencia de Seguridad Social. Estos encuentros, si bien no pretendían constituir espacios permanentes de diálogo, buscaban que los actores se conocieran, establecieran vínculos y comenzaran a tratar las temáticas que les incumbían sin ningún tipo de condicionante.

Otro ejemplo de generación de agendas comunes es la constitución de comisiones dentro de las propias mesas de trabajo, lo que ha facilitado el abordaje de las temáticas con mayor profundidad y detalle, haciendo manifiestos los intereses y perspectivas de los participantes. Es el caso, por ejemplo, de la Mesa Laboral Agrícola, en donde se han ido organizando comisiones de trabajo en función de las distintas temáticas relativas a la realidad laboral del sector, temáticas que después serán abordadas por la Comisión Central, permitiendo además la incorporación de un mayor número de personas en los procesos de diálogo.

c) Iniciativas de trabajadores y empleadores

Asimismo, es relevante el surgimiento de mesas de diálogo que responden a la iniciativa de los actores directamente involucrados en las relaciones laborales, es decir, trabajadores y empleadores.

Si bien no es una práctica muy difundida, comienzan a aparecer experiencias exitosas de diálogo –como la Mesa Permanente Frutícola o la Mesa Laboral Lechera, entre otras–, que son el resultado de las iniciativas de los propios trabajadores y empleadores, estableciendo agendas comunes y buscando posteriormente respaldo gubernamental.

La conciencia de la importancia del diálogo es el principal avance de este tipo de iniciativas.

d) Generación de instrumentos para el mejoramiento de las condiciones laborales

Se asume que uno de los objetivos del diálogo social es el mejoramiento de las relaciones laborales y, para ello, un aspecto clave es el establecimiento de condiciones de trabajo adecuadas; lo que han venido consiguiendo varias de las instancias citadas, es la generación de instrumentos que tiendan a ello.

El diseño de programas de fiscalización asistida, la elaboración de guías de autoevaluación del

cumplimiento normativo, el desarrollo de planes integrales de mejoramiento laboral –donde concurren los diferentes actores gubernamentales con atribuciones fiscalizadoras–, son algunos ejemplos de los resultados obtenidos por estas instancias.

Así, en el seno de la Mesa Laboral del Sector Frutícola se diseñó el denominado “Plan Copiapó”, que buscaba aumentar los niveles de cumplimiento de la normativa laboral, a la vez que disminuir los niveles de incumplimiento y mejorar las condiciones de trabajo en el sector.

De esta forma, se desarrollaron planes de fiscalización asistida, en los que se detectaron las infracciones legales y, a partir de ello, se generaron programas de mejora y cumplimiento. Para ello se actuó con organizaciones de trabajadores, empresarios del sector y organismos fiscalizadores¹⁷.

e) Integralidad en la composición de las instancias de diálogo social

La integralidad en la composición de las instancias de diálogo social no tiene que ver con la naturaleza tripartita de éstas, sino con comprender que por ellas pasa la mejora de las relaciones laborales. La solución a los problemas que se presentan en un sector económico u otro, o la creación de agendas comunes, no se consiguen exclusivamente con la participación de los que sufren directamente las realidades abordadas, sino que, por el contrario, se requiere de la concurrencia de quienes tangencialmente tienen alguna injerencia en los mismos, permitiendo darles una mirada sistémica a las materias en cuestión.

Así, por ejemplo, los temas asociados a la higiene y seguridad en el trabajo involucran ámbitos de salud pública, de normativa laboral o de capacitación, entre otros.

Un ejemplo de esto es la Comisión Mujer, Trabajo y Maternidad, creada en el 2010 para analizar y generar propuestas sobre las normas de protección a la maternidad. En esta Comisión convergen diferentes actores con competencias en la materia y con representatividades en diversos sectores –incluidos empleadores, trabajadores y representantes del Gobierno–, dando como resultado diferentes

¹⁷ Para mayor información, véase: http://www.sofofa.cl/BIBLIOTECA_Archivos/Eventos/2008/09/02_rlopez.pdf

propuestas que, más allá de lo consensuadas o controversiales que puedan resultar, otorgan una línea de base sobre la que decidir y legislar.

f) Formación y capacitación

Otro de los resultados observados en el trabajo desarrollado por las mesas de diálogo, junto con la generación de agendas comunes, la creación de instrumentos de mejoramiento de las condiciones laborales y la generación de confianzas entre los actores, es el diseño e implementación de acciones de formación para los integrantes de las mismas y para sus representados.

La importancia de la capacitación tanto para los dirigentes sindicales como para los empleadores da cuenta de la necesidad de que, para sentar las condiciones de éxito para el diálogo, se requiere que los participantes posean las herramientas técnicas, conceptuales y metodológicas para ello.

Tanto en los Consejos Regionales de Usuarios de la Dirección del Trabajo como en los diversos proyectos financiados con el Fondo de Diálogo Social del Ministerio del Trabajo, así como en algunas mesas sectoriales, se contempla en sus planes de trabajo el concretar acciones de formación en materias tales como metodologías de diálogo, liderazgo, trabajo en equipo, así como en normativa laboral.

g) Conformación de redes

El estrechamiento de vínculos de cooperación y asistencia técnica con organismos vinculados a los radios de acción de las mesas surge como una práctica implementada por algunas instancias de diálogo con el fin de lograr una comprensión más integral de las problemáticas y diseñar planes de intervención adecuados sobre la realidad laboral de los sectores más complejos.

El caso de Chile Valora, en lo que se refiere a la definición de la naturaleza y procedimientos del sistema de acreditación de competencias laborales, en el marco del cual se han establecido convenios de cooperación con actores gremiales, sindicales, gubernamentales, así como con organismos internacionales como la OIT, es un claro ejemplo de lo que implica la configuración de redes.

Esto supone no solamente crear articulaciones de cooperación y asistencia, sino que, al mismo tiempo, se amplía el espacio de diálogo incorporando nuevas perspectivas y miradas sobre los temas.

h) Consensos y miradas comunes

A medida que el diálogo se consolida, que se incluyen nuevos y diversos actores, y que se produce la consiguiente generación de confianzas y agendas comunes, se han desarrollado prácticas que implican la puesta en escena de consensos y miradas comunes sobre determinados aspectos de la realidad social.

Dichos acuerdos permiten delinear los marcos de acción de empleadores, trabajadores y del propio Gobierno, pues se incluyen las visiones de cada uno de ellos.

Un caso emblemático es el de Chile Calidad, donde en torno a los significados y sentidos del concepto de calidad en las organizaciones se ha establecido el Premio de la Calidad, con un componente de relaciones laborales y de participación de los trabajadores.

Se trata de un espacio que lleva ocho años de implementación y en el que diversas empresas y organismos públicos se someten al escrutinio de un conjunto de evaluadores, en función de criterios de gestión, administración y relaciones laborales, compartiendo visiones sobre los temas a considerar.

i) Fortalecimiento de la asociatividad

Un resultado de los espacios de diálogo que ha sido relevado por los propios participantes es el hecho de que dichas instancias han posibilitado el fortalecimiento de las organizaciones, tanto de empleadores como de trabajadores, atrayendo también a nuevos integrantes.

Esto es producto de la puesta en práctica de un conjunto de acciones dirigidas hacia las propias organizaciones. La realización de seminarios, talleres o charlas informativas constituyen actividades que tienden a movilizar a las bases organizacionales, viéndose las mismas comprometidas e involucradas en los esfuerzos de diálogo e intervención que surgen.

Al mismo tiempo, esta movilización permite la visibilización de las acciones más allá de los

límites de las propias organizaciones, atrayendo nuevos integrantes y, por ende, ampliando la base de constitución de las mismas.

Por ejemplo, las acciones implementadas a partir de la mesa de la Zona Franca en la Región de Magallanes son consideradas como prácticas que han posibilitado fortalecer a las propias organizaciones participantes, así como la asociatividad del sector.

j) Articulación sectorial y regional

Una práctica a la que recurren algunas instancias que se estructuran en torno a lo sectorial, en la medida que se profundiza el diálogo, es comenzar a focalizar sus agendas en torno a las realidades regionales del país ya que éstas condicionan los problemas y necesidades de las relaciones laborales.

De esta forma, se produce una articulación explícita entre lo sectorial y lo territorial o regional, permitiendo generar planes de acción específicos para las heterogéneas necesidades de cada una de las regiones, con el denominador común de desarrollarse en el ámbito del sector al que pertenecen.

Es el caso, por ejemplo, de la Mesa Frutícola, que ha generado planes específicos a nivel regional marcados también por las diferentes temporalidades de cada zona del país. También se da algo similar en las mesas regionales agrícolas laborales que tratan las necesidades específicas del sector en cada una de las regiones, lo que ha llevado, por ejemplo, a entregar chalecos reflectantes y a diseñar planes de seguridad vial para los trabajadores del sector en la Región de Los Lagos, lo que difiere del trabajo con plaguicidas en lugares como la VI y VII regiones.

Esta integración de las miradas sectoriales y regionales permite que los resultados del diálogo tengan un mayor impacto y visibilización para sus actores, puesto que éste se centra en las necesidades y problemáticas particulares de la región o territorio en particular, pero añadiendo la mirada sectorial.

- A partir del funcionamiento de las distintas instancias de diálogo social, es posible observar la consolidación de buenas prácticas en diálogo social.

- El servir de retroalimentación de las políticas públicas, la generación de agendas comunes, implementación de iniciativas conjuntas y de instrumentos de mejoramiento de las condiciones laborales, acciones de formación y capacitación, generación de redes, integralidad en la composición de las instancias, búsqueda de consensos y miradas comunes, fortalecimiento de la asociatividad y articulación regional y local, son algunas de las buenas prácticas que surgen a partir de los espacios de diálogo social.

4. Recomendaciones desde los actores

Más allá de la existencia de buenas prácticas desarrolladas desde los espacios integrales que son las instancias de diálogo, a partir de la mirada de los propios involucrados surgen también algunas recomendaciones que pueden permitir profundizar y consolidar una cultura del diálogo en Chile.

a) Desde el Gobierno

- *Política integrada de diálogo*

Dadas las características de la realidad laboral de los distintos sectores económicos en los que convergen aspectos y dimensiones que responden a ámbitos de decisión y de acción de diferentes organismos públicos, no es posible entender la configuración de espacios de diálogo que asuman las relaciones laborales desde una perspectiva unidimensional, del mismo modo que se hace imposible pensar en la constitución de mesas particulares para cada materia.

Al mismo tiempo, los esfuerzos por promover el diálogo entre los actores provienen de distintos órganos del Estado y no sólo desde el Ministerio del Trabajo, generándose, en algunos casos, duplicidad de acciones y confrontación de competencias entre ellos.

Por ello, desde los propios agentes gubernamentales se cree necesario proceder a la definición de una política de Estado que tienda a aglutinar los esfuerzos que se realizan en la actualidad, que

permita hacer converger a la totalidad de agentes gubernamentales con competencias sobre la situación laboral de un determinado sector. Esto, a su vez, debería posibilitar tomar acuerdos de naturaleza vinculante que sean reconocidos por todos los que participan de las instancias de diálogo y que también se establezca quién coordina las distintas iniciativas dentro del Gobierno, a fin de dotarlas de una misma direccionalidad y sentido, desarrollando sinergias que hagan más efectivas las políticas sectoriales de diálogo.

- *Diseño de sistemas de seguimiento*

Desde el Gobierno se reconocen los diferentes esfuerzos y recursos involucrados en la tarea de promover el diálogo social, no obstante es necesario dar un salto cualitativo para contar con un sistema de seguimiento que permita conocer la eficacia de los espacios creados, la sostenibilidad y perdurabilidad de estas instancias, por lo que resulta necesario que se creen procesos de acompañamiento, así como mecanismos para conocer el impacto en las realidades en que se pretende intervenir.

En la actualidad, la información disponible en torno a los espacios de diálogo se encuentra muy fragmentada. Parte de ella se localiza en las instancias centrales de los organismos públicos, otra en las direcciones regionales o, lo que es más complejo, está en manos de los funcionarios(as) que actúan como responsables de los programas de promoción del diálogo social.

De este modo, la existencia de un sistema de seguimiento institucionalizado permitiría contar con indicadores de resultado, impacto y perdurabilidad, así como de gestión de los diferentes programas implementados desde los servicios públicos y/o ministerios, lo cual sentaría las bases para el desarrollo de políticas de acompañamiento necesarias para el fortalecimiento de los espacios.

- *Fortalecimiento de organizaciones*

Uno de los problemas de los espacios de diálogo, de cara a la implementación de los acuerdos alcanzados en su seno, lo que a su vez impacta en la visibilización de sus resultados y en la conciencia acerca de la efectividad de sentarse a conversar, es el relacionado con su representatividad.

Este problema de representatividad se traduce en bajo nivel de motivación e incentivo para fortalecer a las organizaciones y, por ende, se tiende a la atomización creando para ello múltiples organizaciones de menor representatividad. Asimismo, también se produce, en ocasiones, cierta disociación entre los discursos gremiales y los de sus representados.

Por esta razón, se considera pertinente el impulsar políticas de fortalecimiento organizacional, fomentando y promoviendo la asociatividad, la formación dirigencial, así como las condiciones institucionales y políticas para el desenvolvimiento de las organizaciones.

- *Cooperación técnica*

Los niveles de desarrollo de las políticas, esfuerzos y programas de diálogo implementados por el Gobierno chileno presentan un desarrollo disímil marcado por los intereses señalados desde las instancias superiores de los organismos y desde los propios profesionales a cargo de ellos. Asimismo, también influye en esto la necesidad de pasar por un proceso de autoaprendizaje de metodologías, técnicas y dinámicas.

Adicionalmente, se constata un escaso diálogo entre los organismos promotores del diálogo social, lo que atentaría contra la posibilidad de traspasar experiencias, métodos y conocimientos sectoriales.

En este sentido, como parte de las conclusiones de una reunión entre agentes gubernamentales desarrollada en la OIT durante el 2010, surge la necesidad de, por una parte, establecer espacios de diálogo entre los organismos públicos para fomentar intercambios de experiencias, conceptos y metodologías, así como establecer nexos de cooperación técnica con agentes u organismos –nacionales o internacionales– que posean experiencia en materias de diálogo que apoyen y acompañen los esfuerzos realizados.

b) Desde los trabajadores

- *Poder decisional de los espacios de diálogo*

Los espacios de diálogo y las experiencias en la materia durante las últimas décadas son variadas. De igual forma, las comisiones de usuarios y los consejos asesores y consultivos en torno a políticas

públicas y/o organismos del Estado han comenzado a proliferar. Esto es un indicador, no sólo de la decisión política del Gobierno, sino también de las voluntades de los actores –trabajadores y empleadores– por concurrir y abrirse al diálogo.

No obstante, desde el mundo sindical se espera que el camino de profundización del diálogo social implique asumir un nuevo estadio de desarrollo de la cultura del diálogo, que no solamente contemple el traspaso de información o consulta como un mecanismo de validación o legitimación de las políticas, sino que suponga una activa participación en el diseño de dichas políticas y acciones. En definitiva, que los espacios de diálogo deben estar conferidos de poder decisional a fin de mostrar efectividad y capacidad de intervenir en la corrección de las imperfecciones y anomalías del mercado laboral.

Ha sido el propio presidente de la Central Unitaria de Trabajadores, Arturo Martínez, quien ha señalado que “hoy en día, las instancias tripartitas son básicamente formales, no poseen poder resolutorio y se constituyen en torno al objetivo de entregar información”¹⁸.

- *Mayor reconocimiento a los actores*

Para el mundo sindical, uno de los factores que obstaculizan el logro de acuerdos y decisiones, así como el otorgarles valor vinculante a los mismos, es el hecho de la falta de reconocimiento de los actores que concurren al diálogo.

Esa falta de reconocimiento tiene su traducción directa en el cuestionamiento de la legitimidad de quien está sentado en la mesa; para que fructifique el diálogo es necesario partir de la validación de los actores que convergen en el espacio de diálogo.

Dicha validación mutua pasa por el fortalecimiento de las organizaciones, pero también por tomar conciencia de que quienes dialogan no están ahí para defender sus propios intereses, sino que responden a una base o a un colectivo, es decir, que se requiere despersonalizar las relaciones que se establecen en estas instancias.

- *Libertad sindical*

Desde el punto de vista político, la generación de procesos de diálogo se vería facilitada por el impulso a medidas que apoyen la libertad sindical, pues de este modo se promueven y sientan las bases para el fortalecimiento de las organizaciones y se establecen incentivos para la afiliación a los sindicatos.

Aunque Chile tiene ratificados el Convenio 87 de la OIT sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948, y el Convenio 98 sobre el derecho de sindicación y negociación colectiva, 1949, aún persisten en el país conductas que desincentivan la pertenencia de los trabajadores a las organizaciones sindicales, generando un significativo problema de representatividad y de rompimiento de las confianzas necesarias para crear procesos de diálogo social.

La relación entre el fomento de la sindicalización, la representatividad y el reconocimiento de los actores, constituyen los pilares facilitadores del diálogo social en Chile.

- *Formación*

Una parte del fortalecimiento de las organizaciones, del reconocimiento de los actores y de las posibilidades de diálogo, se explica por la existencia de ciertas capacidades y habilidades asociadas a liderazgos, comunicación, trabajo en equipo, representación, negociación y gestión.

Esto pasa por el desarrollo de programas de formación y capacitación orientados a dirigentes sindicales y futuros dirigentes que asumen responsabilidades en la dirección de las organizaciones.

El aprendizaje de estas habilidades, así como contar con conocimientos generales –de legislación, economía, etc.–, son un requerimiento para los dirigentes de las organizaciones sindicales.

c) Desde los empleadores

- *Generación de confianzas*

Uno de los pilares sobre los que debe sustentarse el diálogo social es la generación de confianzas entre los distintos actores que concurren al mismo. Para los empleadores, uno de los problemas que hasta la fecha ha ido contra la profundización y expansión

¹⁸ Extraído de la intervención efectuada en el seminario “Diálogo Social: Reflexiones y Desafíos para una Sociedad más Inclusiva”, el día 21 de agosto de 2010, en el marco del 54° aniversario de la CUT.

de los espacios de diálogo tiene relación con los estereotipos creados en torno a los diferentes actores, lo que ha llevado a la construcción de miradas opuestas o de confrontación.

Por ello, como proceso previo o de acompañamiento a los procesos de diálogo, se requiere el desarrollo de un trabajo de conocimiento, de quiebre de estigmas y de construcción de confianzas. El diálogo sirve para estos fines, pero, a su vez, para que el diálogo sea provechoso debe existir confianza entre los actores que participan en el mismo.

- *Institucionalidad*

Existiendo un reconocimiento de los esfuerzos de diálogo y sintiéndose parte de ellos, los empleadores perciben la necesidad de contar con una institucionalidad que norme, ordene y conduzca los procesos y espacios de diálogo que se han ido generando. El objetivo es dotar de perdurabilidad, acompañamiento y seguimiento al diálogo permitiendo así obtener mejores resultados.

En este ámbito, los empleadores consideran que los esfuerzos son dispersos en diversas direcciones y con apoyos disímiles, por lo que es necesario ordenarlos, coordinarlos y establecer los marcos normativos que marquen el desarrollo de estos espacios.

- *Visibilizar los resultados*

Las experiencias de diálogo muestran que se puede llegar a importantes acuerdos, así como diseñar e implementar acciones para mejorar el contexto sobre el que se sustentan las relaciones laborales en los diferentes sectores de la economía.

Sin embargo, si lo que se desea es expandir y promover el diálogo social es pertinente hacer manifiestos los resultados alcanzados en los espacios que han operado hasta la fecha. Esos resultados e impactos son de conocimiento de los actores directamente involucrados, pero no existe la capacidad para mostrarlos como fruto del diálogo.

El propio presidente de la Sociedad de Fomento Fabril (SOFOFA), en el seminario organizado en el marco del aniversario de la CUT, ha planteado que el factor que permite la replicabilidad de las experiencias, así como incentiva la concurrencia de los empresarios a estas instancias de diálogo, es la comunicación y el hacer visibles sus resultados.

Se requiere mostrar que el diálogo va más allá de la disposición a conversar y que adquiere un sentido y dirección con el objetivo de lograr intervenir en la realidad social.

- La necesidad de contar con políticas integrales y transversales de fomento del diálogo social, el diseño de acciones de seguimiento de las instancias y el fortalecimiento de la organización sindical, son las recomendaciones que surgen desde el sector gubernamental para la profundización del diálogo social en Chile.
- Dotar de poder decisonal a las instancias, validación del actor sindical en dichos espacios de diálogo, aumentar la libertad sindical y políticas sistemáticas de formación sindical, son aquellas ideas fuerza que se sostienen desde el mundo sindical.
- Avanzar en la generación de confianzas entre los actores, institucionalizar los espacios y políticas de fomento del diálogo social y visibilizar aún más los resultados obtenidos por estas mesas son, a su vez, las recomendaciones planteadas por los empleadores.

5. A modo de conclusión

Aun cuando las orientaciones políticas de promoción del diálogo social se originan en 1990, lo que se puede observar al efectuar un diagnóstico preliminar de su devenir es que éste ha sido un proceso marcado por la escasa sistematicidad de los esfuerzos, en el sentido de que la consolidación de las instancias, así como la profundización de los procesos de diálogo han estado acotados en el tiempo careciendo de una institucionalidad que desarrolle políticas de fomento del diálogo social en Chile.

En esa dirección, es posible identificar algunos factores críticos que han condicionado el devenir del diálogo social en Chile. Uno de ellos es el ya mencionado relativo a la carencia de una institucionalidad que sistematice y otorgue coherencia,

dirección e intencionalidad a los diferentes espacios de diálogo existentes.

Se puede afirmar que las distintas experiencias de diálogo han respondido a énfasis concretos que se han puesto en ciertos momentos o en determinadas instituciones o por determinados actores, dependiendo de las prioridades definidas en cada espacio de gestión.

Lo que ocurre con los Consejos Tripartitos Regionales de Usuarios o con los Consejos de Capacitación es una muestra de ello, ya que, más allá de su existencia legal o institucional a través de programas, su constitución o funcionamiento dependen, en parte importante, de las prioridades institucionales o de quienes son llamados a coordinar dichas instancias.

Al mismo tiempo, una condición de éxito de las experiencias de diálogo social guarda relación con la validación de estas instancias y con la legitimación de los actores que son relevantes en las relaciones laborales.

Lo anterior implica que, para que exista diálogo, es necesario que al mismo se le otorgue el valor que le corresponde y que, a su vez, se construya una actitud de mínima confianza. Por esto, resultan relevantes las experiencias que pretenden realizar jornadas de diálogo con el objetivo no sólo de constituir mesas, sino de incrementar el conocimiento entre los actores involucrados, la comprensión de la importancia del diálogo y la posibilidad de plantear posibles reticencias al mismo. Un tercer factor identificado es el contexto en el que surgen muchas de estas experiencias, el cual está, en muchas ocasiones, dominado por escenarios de conflictividad, configurando espacios mediados por la necesidad de solucionar problemas manifiestos, con confianzas quebradas y condicionado por la subjetividad de los actores que persiguen imponer sus condiciones.

A su vez, todo desarrollo del diálogo social implica el uso de herramientas metodológicas que lo posibiliten y que permitan viabilizar y cristalizar en avances observables los esfuerzos que cada uno de los actores deposita en estos procesos.

En ese sentido, resulta relevante poner a disposición de las instituciones públicas, de las organizaciones gremiales y de las entidades sindicales, instrumentos metodológicos que apoyen el desarrollo del diálogo, así como desarrollar acciones

de formación que generen habilidades para el mismo entre los actores.

El financiamiento de proyectos, a través del Fondo de Diálogo Social del Ministerio del Trabajo, permite a instituciones con algún tipo de experiencia en la materia dotar de las herramientas necesarias para que se constituyan en bases que den sostenibilidad a las instancias de diálogo generadas.

Finalmente, la escasa difusión de que son objeto las diferentes experiencias de diálogo ha perjudicado la toma de conciencia acerca de la relevancia del diálogo social en la constitución de relaciones laborales más justas, equitativas y modernas. Además, por las dinámicas asociadas al diálogo social es de esperar que muchas instancias se conformen en base a la replicación de experiencias exitosas o destacadas.

6. Algunas recomendaciones

Para el fomento y promoción del diálogo social se requiere como condición previa el fortalecimiento de la participación ciudadana, lo cual se logra con organizaciones fuertes y con dirigentes que cuenten con las capacidades para enfrentar dichos procesos.

Para ello se necesita la implementación de **programas de formación dirigencial** en materias de liderazgo y otras habilidades blandas, en metodologías de diálogo y comunicación, así como en normativa laboral.

De forma paralela, la consolidación del diálogo social exige el desarrollo y puesta en común de **metodologías reales y efectivas** que posibiliten la dirección y el sentido del diálogo de manera que se torne fructífero para los participantes. Tanto el Estado como las instituciones con experiencia en estas materias deben asumir el rol de facilitadores de estos procesos, sin restar protagonismo a las partes directamente involucradas.

La generación de **programas de difusión** de las experiencias de diálogo social, ya sea a través de medios masivos o mediante jornadas específicas, tiene un efecto demostración que permite facilitar la replicación de dichas experiencias.

Con el objetivo de avanzar en el abordaje integral y sistémico de las relaciones laborales resulta conveniente, en el desarrollo de las instancias de diálogo, **fomentar la incorporación de actores**

gubernamentales que no pertenezcan exclusivamente al sector trabajo y empleo para abordar las distintas dimensiones involucradas.

Adicionalmente, se recomienda el análisis detallado de aquellas experiencias locales y particulares de diálogo social que no logran ser apreciadas en una primera aproximación al tema. Iniciativas como los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad; los Comités Bipartitos de Capacitación en las empresas, así como también experiencias en niveles territoriales pequeños –comunales– pueden ofrecer una perspectiva más completa sobre el desarrollo del diálogo social en Chile, pues se conforman en referencia a un espacio más acotado y replicable para los actores.

Este tipo de experiencias existen en muchos sectores y empresas del país y responden, además de a una exigencia legal, a una voluntad de que el diálogo tenga su punto de partida en el contexto cotidiano de trabajadores y de empleadores.

Al mismo tiempo, responde a un tipo de diálogo que surge y se constituye de manera bipartita, manifestando la existencia de condiciones para el establecimiento de iniciativas de diálogo. En este sentido, el desarrollo de una cultura de diálogo debería propiciar el surgimiento de nuevas y más amplias instancias bipartitas de las existentes hasta el momento en Chile.

Asimismo, en el camino de lograr una mayor visibilización de los logros de los espacios de diálogo, así como incrementar su eficacia para intervenir y cambiar la situación de las relaciones laborales, se debería profundizar en el impulso a mesas e instancias que articulen lo sectorial y territorial, en contraposición a las instancias macro –sobre las cuales predomina la visión de su formalidad y de ser espacios de mero intercambio de información.

El abordaje de temáticas localizadas y acotadas aumenta las probabilidades de lograr resultados replicables para los actores y, con ello, hacer manifiestos sus resultados, así como incorporar el elemento de anticipación a potenciales conflictos.

Por último, en relación a los contenidos a abordar por las instancias de diálogo social, es importante que éstos no estén dominados por los intereses de uno u otro actor, particularmente en aquellas ocasiones en las que existen contraposiciones de intereses muy marcados. **Las agendas de diálogo, en un primer momento, hay que estructurarlas en función de los intereses y motivaciones más apremiantes y que constituyen denominadores comunes;** muchas de las experiencias fracasan o se quedan en el camino debido a sus enormes pretensiones y por tratar materias que resultan altamente conflictivas.

- La promoción del diálogo social en Chile requiere como condición previa la mayor valoración de la participación ciudadana y la existencia de organizaciones fuertes y dirigentes con sólidas capacidades y habilidades de liderazgo, negociación y comunicación.
- Programas de formación, metodologías de establecimiento y conducción del diálogo, programas de difusión, comprensión por parte de los actores de la importancia de estos espacios para mejorar las condiciones laborales y enfrentar los conflictos, son aspectos en que es necesario avanzar complementariamente a la promoción y fomento del diálogo social.

B. FORMACIÓN EN DIÁLOGO SOCIAL

1. Antecedentes

Uno de los pilares sobre los cuales debe construirse una cultura de diálogo social en el país es la existencia de actores que cuenten con formación y con información; con formación, que les provea de habilidades de conversación, negociación, de escucha activa y de liderazgo, así como de las materias específicas, sectoriales y contextuales que inciden en la configuración de su realidad particular. De la misma forma, el conocimiento y aplicación de metodologías de conducción del diálogo y construcción de agendas resulta un elemento crítico para el desarrollo de éste y para la obtención de resultados a partir del mismo. Basta recordar que parte importante de los factores que desincentivan la creación e institucionalización de instancias de diálogo social tiene que ver con la percepción de la poca eficacia del mismo en la resolución de problemáticas y en la traducción del diálogo en acciones tangibles para sus participantes.

A su vez, es importante el acceso a la información porque la misma condiciona la naturaleza del diálogo, establece el lugar o posición desde el cual el actor se aproxima a la conversación y sienta las bases de legitimidad y credibilidad de las líneas argumentales planteadas. En este sentido, el acceso a la información establece relaciones más equitativas entre los actores.

El acceso a la formación, así como a la información, se vuelve más significativo para el actor sindical, pues hace que esto se produzca desde una posición menos ventajosa respecto al sector empleador o gubernamental.

Por ello, el establecimiento de programas de formación en materias de diálogo que busquen dotar de herramientas conceptuales, metodológicas y prácticas que fortalezcan la representatividad, el desenvolvimiento, la expresión, así como la conducción y orientación del proceso de diálogo, junto con el manejo de técnicas de acceso a la información, resulta fundamental para introducir mayor equidad y equilibrio en las relaciones laborales.

En los siguientes epígrafes se analizan los programas formativos existentes –orientados fundamentalmente hacia el mundo sindical–, a través de la identificación de los entes que llevan a cabo planes de promoción de la formación en diálogo social, así como de las principales materias desarrolladas y las instituciones que los implementan.

a) Promoción de la formación en diálogo social

El rol del Estado en materias de diálogo social se centra fundamentalmente en la tarea de promoción y generación de condiciones para la creación de instancias de diálogo, además de ser un actor de gran relevancia cuando los contenidos de ese diálogo requieren ser recogidos y acogidos por las políticas públicas.

En el marco de su rol de promoción del diálogo social, el Gobierno de Chile, a través del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, cuenta con dos programas, ambos bajo la forma de fondos concursables que recogen la necesidad de implementar programas de formación sindical en estos temas.

El primero de ellos es el **Programa de Diálogo Social**, el cual no tiene explícitamente dentro de sus objetivos la realización de programas de formación sindical, sino que, más bien, privilegia la creación de condiciones e instancias concretas de diálogo. No obstante, una interpretación más amplia de dichos propósitos permite incluir dentro de las tareas de promoción del diálogo la de la realización de talleres formativos en la materia.

En ese sentido, los proyectos financiados por este Programa no están configurados como programas educativos con ciertos criterios de formalidad, sino que se trata de cursos de capacitación y/o talleres destinados a públicos específicos.

De este modo, los fondos asignados anualmente por este Programa se dividen entre aquellos proyectos que intentan constituir instancias de diálogo social, ya sea a través de su creación, fortalecimiento o consolidación, y aquellas iniciativas que pretenden desarrollar talleres de formación con el fin de dotar de mayores y mejores herramientas a los dirigentes(as)

sindicales para su desempeño en los espacios de diálogo a los que concurren.

En el marco de este Programa –desde el 2006 hasta el año 2009– han sido los proyectos de formación los que han recibido una mayor proporción de los fondos asignados. Sin embargo, durante el 2010 la distribución se ha modificado correspondiendo: un 70% de los proyectos a la generación de instancias o espacios de diálogo y el restante 30% a iniciativas de formación y otras.

La particularidad de este fondo es que se permite la participación a concurso a organizaciones no educacionales, es decir, a organismos de capacitación, organizaciones no gubernamentales, consultoras y centros de estudios independientes, logrando así ampliar la base de cobertura de los programas de formación promovidos por el Gobierno.

Otra iniciativa en la materia desarrollada por el Ministerio del Trabajo de Chile es la **Escuela de Formación Sindical**, cuyo objeto es apoyar la mejora continua de la formación y capacitación de los(as) trabajadores(as), especialmente en su relación con los empleadores, asegurando la igualdad de oportunidades en el acceso, la calidad y pertinencia de la formación que reciben sus actuales y futuros dirigentes/as.

De este modo, se busca implementar un sistema de formación sindical que genere competencias en materia de liderazgo y organización sindical.

Durante el año 2010 se financiaron veintidós iniciativas de formación, correspondiendo veintiuna a universidades y un proyecto a un instituto profesional. Una de las particularidades de este programa es que únicamente se permite la postulación de organizaciones de educación formal a sus fondos, es decir, que únicamente universidades, institutos profesionales y centros de formación técnica pueden participar de los mismos con el fin de garantizar la formalidad y calidad de los programas, así como de proporcionar elementos que den continuidad a la formación.

Asimismo, en las bases del concurso se establecen los contenidos mínimos a impartir por las distintas instituciones de formación, así como el perfil metodológico, el perfil de los participantes y la necesidad de establecer incentivos a la permanencia de los mismos en la formación.

Este punto resulta de gran importancia, pues dada la naturaleza de los participantes –actuales o futuros dirigentes sindicales–, que deben compatibilizar

su trabajo, con su rol como dirigentes y, adicionalmente, con su papel de estudiantes, existe una alta probabilidad de deserción de los mismos de estos programas. Así, en algunos casos, junto con los incentivos a la permanencia, se han implementado metodologías innovadoras para facilitar el desempeño de los trabajadores; ejemplo de ello son los programas que combinan clases o talleres presenciales, con módulos completamente virtuales. Se trata de programas con cierto nivel de formalidad educacional, por lo general de diplomados o post-títulos, para hacer interactuar al mundo sindical con el de la educación superior. En algunos casos este requisito de acceso ha permitido el establecimiento de alianzas entre las organizaciones sindicales y las propias universidades. Ejemplo de ello son los casos de la Universidad Central y Universidad Silva Henríquez con la CUT y UNT.

Otra vía de promoción y financiamiento de programas de formación sindical que contengan módulos de diálogo social son las **fundaciones y organizaciones internacionales** que operan en el país a través de convenios o mediante el establecimiento de alianzas con organizaciones nacionales para el desarrollo de estos programas. Por lo general, la coparticipación de este tipo de instituciones se materializa en la proporción de financiamiento, del respaldo institucional y en la provisión de material educativo y formativo. Algunas de estas instituciones financiadoras son la Fundación Friedrich Ebert, la Fundación Rosa de Luxemburgo o la Unión Europea, entre otros.

Finalmente, encontramos programas de formación que **son iniciativa de algunas organizaciones, centros de capacitación u organizaciones no gubernamentales** y que, en general, ofrecen cursos o talleres más acotados en contenidos, públicos objetivos y coberturas.

En algunos casos, las organizaciones postulan a diversos fondos estatales que, sin estar centrados en la promoción del diálogo social en materia laboral, dejan abierta la posibilidad de incorporar contenidos asociados al mismo. Ejemplo de ello es el programa desarrollado por la ONG Cordillera en la comuna de La Florida, que con recursos del Fondo para la Educación Previsional de la Subsecretaría de Previsión Social realizó, durante el 2009, talleres de formación en materias previsionales y diálogo social.

- En Chile existen dos vías principales de apoyo público a la formación de los trabajadores en diálogo social, ambas dependientes del Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Estas son: Fondo de Diálogo Social y Programa Escuela de Formación Sindical.
- El apoyo de fundaciones y organizaciones internacionales también son una fuente importante de financiamiento de acciones de formación en diálogo social.
- Existen iniciativas particulares de organizaciones sindicales, ONG's y centros de capacitación, que desarrollan programas de formación de manera independiente o en alianza con organizaciones sindicales.

b) Contenidos de los programas de formación

Al efectuar un análisis de las materias contenidas en cada uno de los cursos de formación que se están impartiendo en Chile a través de diversas instituciones es posible extraer dos apreciaciones. La primera de ellas es que el 32% de los programas abordan específicamente el tema del diálogo social, es decir, que los programas de capacitación no versan de manera exclusiva o en parte importante sobre la formación en diálogo social.

Éste, sin ser un aspecto negativo en sí mismo, pues significa comprender la formación en diálogo social como un elemento más de un sistema de formación en relaciones laborales y en la gestión de organizaciones sindicales, es un reflejo del nivel de desarrollo de la cultura del diálogo social en Chile. Esto nos lleva a plantear la necesidad de un tratamiento en profundidad de ciertas temáticas y en el desarrollo de metodologías más complejas de capacitación que permitan no solamente la adquisición de la conceptualización y ejercitación de algunas técnicas y herramientas, sino que también impliquen tomar conciencia de la importancia del diálogo social y que desarrollen competencias y habilidades, potenciando o fortaleciendo las capacidades particulares de los dirigentes sindicales.

Un ejemplo de un programa que aborda en particular la formación en diálogo social, tanto en contenidos como en sus objetivos, es el desarrollado por la Fundación Instituto de Estudios Laborales (FIEL), dependiente de la Central Unitaria de Trabajadores (CUT) y el Centro de Relaciones Laborales de la Universidad Central. Este programa, denominado “Formación de Formadores en Metodologías de Diálogo Social”, busca no solamente el desarrollo de competencias y habilidades en diálogo social, sino también la formación de agentes que utilicen los conocimientos adquiridos en sus espacios de acción, logrando así multiplicar los efectos de la formación.

Una segunda apreciación derivada de la anterior es que gran parte de la formación –ya sea en forma de talleres, cursos, diplomas, etc.– se estructura en base a una capacitación generalista en materias sindicales, dentro de las que se encuentra el diálogo social o algún aspecto particular en el desarrollo de habilidades para el mismo, como puede ser la negociación o el liderazgo.

Esto refuerza el hecho de que en Chile todavía queda un largo camino en la consolidación de una cultura del diálogo social, pues los rasgos de los programas de formación demuestran la necesidad de reforzar la dirigencia sindical, lo que está asociado a la escasa capacitación y formación en materias básicas del quehacer de las organizaciones.

En base a esto, se mencionan aquí los principales contenidos presentes de manera transversal en los programas de formación que se encuentran asociados, de alguna manera, al diálogo social reflejando los esfuerzos existentes por capacitar en estas temáticas. Así, la formación suele tocar contenidos relativos a:

- *Sistema de relaciones laborales*

Pretenden proporcionar una mirada integral sobre el funcionamiento de las relaciones laborales en la economía, incrementando la capacidad de comprensión acerca de las dinámicas presentes en el mercado del trabajo.

- *Liderazgo y representación*

Orientados a la generación de habilidades de liderazgo en los dirigentes y a la formación en la

conducción de procesos en las organizaciones, así como de gestión de las organizaciones sindicales.

- *Comunicación*

Orientados a formar en elementos de comunicación, tanto desde la perspectiva del manejo de técnicas comunicacionales, de estructuración del discurso, efectividad de los mensajes y manejo de medios de comunicación. Asimismo, amplían la formación a la conducción del trabajo en equipo.

- *Negociación*

Se pretende formar en el diseño de los procesos de negociación, así como en la conducción del propio proceso, definición de resultados esperados, estrategias de obtención de resultados, así como en materia de seguimiento y evaluación de la negociación. Dentro de este punto se aborda con particular énfasis el proceso de negociación colectiva.

Lo anterior es una muestra de los contenidos comunes de los programas de formación que se encuentran asociados a la capacitación en diálogo social y que, por lo general, se complementan—puesto que los objetivos centrales de la gran mayoría de los programas así lo explicitan— con formación en gestión de organizaciones, en materias legales, organización del trabajo, así como en materias más generales como sindicalismo e historia del movimiento sindical.

Los programas que abordan en particular el diálogo social, por lo general tratan de profundizar en las materias ya reseñadas. No obstante, también se abordan algunas temáticas específicas, como son:

- *Democracia y ciudadanía*

Intenta contextualizar el diálogo social en lo laboral como una expresión de la democracia de una sociedad y una forma de ejercicio de los derechos ciudadanos en el marco de la empresa o actividad económica así como en el sector público.

- *Diseño de propuestas sindicales*

Se centra principalmente en dotar de metodologías de sistematización de las propuestas, de

construcción de agendas y asignación de prioridades al interior de las organizaciones.

- *Desarrollo de espacios de diálogo*

Abarca dos dimensiones: la primera es la implementación de espacios de reflexión y discusión, así como su conducción, dentro de la organización sindical; la segunda, guarda relación con dotar de habilidades para el acercamiento a instancias bi y tripartitas de diálogo, generación de confianzas y definición de agendas de diálogo conjunto.

- Por lo general, los programas de formación no abordan de manera exclusiva y en profundidad la capacitación en diálogo social.
- Los principales contenidos que forman parte de los programas de formación que se han ejecutado durante el último período son: Sistema de Relaciones Laborales, Liderazgo y Representación, Comunicación y Negociación.

c) *Metodologías de enseñanza y aprendizaje*

Al abordar las metodologías de los distintos programas de formación se requiere diferenciar el análisis en varios aspectos: formas de realización —plataformas— de los cursos, duración y rol que se le asigna a los participantes.

Por lo general, el desarrollo de estos programas de formación se centra en sesiones presenciales en las que se transmiten los contenidos y se cuenta, a su vez, en la mayor parte de los casos, con módulos para la práctica de lo tratado.

Sin embargo, paulatinamente se han ido desarrollando programas que hacen uso de diversas herramientas tecnológicas que permiten el dictado a través de plataformas virtuales, donde se colocan los módulos conceptuales, se entregan pautas evaluativas y se generan grupos de discusión sobre las materias, como forma de fomentar el trabajo colectivo de dichos contenidos. A su vez, cada cierto tiempo se efectúan sesiones presenciales que buscan

visualizar los niveles de aprendizaje conceptual, pero que centran su desarrollo en la realización de trabajos grupales y prácticos, a través del estudio de casos o la recreación de situaciones relativas a las materias tratadas.

Debiésemos esperar que este tipo de metodologías tienda a extenderse dados los crecientes niveles de penetración de la tecnología en los diferentes sectores sociales del país y los niveles de alfabetización digital que se han incrementado, en parte, gracias a la implementación de programas públicos en esa dirección.

En cuanto a la duración de los cursos, la gama es amplia pues existen programas que van desde las ocho horas de duración, hasta aquellos que llegan a las ciento sesenta horas. En este sentido, la duración de los programas está determinada no tan sólo por la cantidad de temáticas abordadas en los cursos, sino también por la profundidad con que las mismas son tratadas. Como botón de muestra, dentro de las bases del Programa de Escuela de Formación Sindical están definidos tres niveles de profundización: básico, intermedio y avanzado.

Por lo que se refiere al rol del participante en los cursos, éste está condicionado por la metodología sobre la cual se estructuran éstos. En general, se tiende a privilegiar una participación activa desarrollando módulos en los que los asistentes no sean entes pasivos receptores de contenidos, sino que se involucren en su desarrollo e intervengan activamente a través de discusiones grupales y la realización de ejercicios prácticos.

El desarrollo de nuevas plataformas de aprendizaje trae consigo nuevas metodologías que ponen su acento en el autoaprendizaje y en la generación de capacidades de reflexión y análisis crítico, que permitan la aplicación de lo aprendido en situaciones concretas o reales.

Finalmente, una parte importante de los cursos tienen en cuenta las diferencias en los niveles de escolaridad de quienes concurren a estos programas, donde la diversidad es enorme, desarrollando módulos que tienen como objetivo realizar nivelaciones previas al tratamiento y revisión de los contenidos propios del curso. Esto, aunque quizás no tenga una relación directa con las mallas curriculares de los cursos, adquiere relevancia desde la perspectiva de la efectividad de la formación.

- Los programas de formación se basan en metodologías de enseñanza y aprendizaje presenciales, preferentemente. Aun cuando existe una creciente tendencia a incorporar tecnologías de información en el proceso formativo.

- Sesiones expositivas y análisis de casos son las herramientas metodológicas más utilizadas para el desarrollo de estos cursos.

d) Población objetivo y cobertura

Todos los programas analizados (se detallan en cuadros más adelante) se encuentran dirigidos a dirigentes sindicales y trabajadores exigiéndose, principalmente a aquellos trabajadores que no ocupan cargos directivos, una carta de motivación y de respaldo de su organización.

Lo anterior se explica porque entre sus objetivos estos programas tienen los de promoción de nuevos liderazgos y la formación de trabajadores que estén dispuestos a participar activamente en sus organizaciones y que, dentro de lo posible, manifiesten voluntad de asumir responsabilidades directivas, lo cual es coherente con la naturaleza de los cursos que versan sobre materias de gestión, liderazgo y labores de representación.

Por otro lado, hay que afirmar que no se han encontrado programas de formación en materias relativas al diálogo social para dirigentes gremiales empresariales. Una hipótesis es que las necesidades de formación entre los empleadores tienden a girar en torno a otras materias como las relativas a temas de producción y de gestión, dejando los temas asociados a las relaciones laborales —a excepción de los espacios de diálogo, donde ejercen funciones de representación, a asesores especializados en la materia.

Esta segmentación de los participantes en los programas de formación en diálogo social es una tendencia que se reproduce en otros países donde, por lo general, estos cursos o programas de capacitación y diplomas están orientados al mundo sindical y los

cursos de capacitación o perfeccionamiento dirigidos al estamento de empleadores están principalmente dirigidos a los asesores o profesionales de estas agrupaciones gremiales.

Por otra parte, los dirigentes y trabajadores que asisten a los programas de formación en diálogo social o que lo incorporan dentro de sus mallas de contenidos, son personas cuya edad promedio ronda los 40 años, aunque paulatinamente se aprecia un creciente interés por parte de los trabajadores jóvenes por adquirir nuevas herramientas a través de estos cursos.

Desde una perspectiva de género, también ha ido aumentando el contingente de mujeres trabajadoras que participa de estos programas de formación conformando hoy alrededor de un 35% de los participantes totales; esto se debe, en parte, a la existencia de un mayor número de hombres en funciones dirigenciales y como afiliados a sindicatos.

En el caso de los fondos concursables para el desarrollo de programas de formación, la perspectiva de género se incorpora por dos vías. La primera de ellas, garantizando un número mínimo de trabajadoras asistentes, lo que se ha establecido en un 33%. Llama la atención que este porcentaje sea inferior al de aquellos proyectos que se financian con el objetivo de promover instancias de diálogo social, que es de un 40%. Una segunda vía de incorporación del enfoque de género es mediante la inclusión del mismo en los contenidos bases de los proyectos a licitar. En el Programa de la Escuela Nacional Sindical del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, dentro de las exigencias que se imponen, está la formación en un módulo que se denomina “Mujer y Trabajo”, donde se tratan temáticas como la relación género y trabajo desde la teoría del género, mitos y realidades asociados a la mujer en el mundo del trabajo y brechas e inequidades en el mercado laboral chileno.

En cuanto a la cobertura de los programas existentes al interior del país, se puede afirmar que se dan cursos de formación en todas las regiones de Chile, aunque se puede apreciar que la mayoría se focaliza en alguna región determinada, dependiendo del radio de acción de sus ejecutores. Así, al ser principalmente instituciones de educación superior las que dictan estos cursos, su capacidad para abarcar más de una región –dadas las características geográficas del país– hace complejo ampliar su cobertura. En algunos casos, como los de la Universidad de

Tarapacá, la Universidad Católica de Valparaíso o la Universidad de Los Lagos, éstas replican en distintas regiones el mismo curso, pero siempre con una cobertura limitada a la región.

Por otro lado, son pocos los programas que se ejecutan en una multiplicidad de regiones y todos ellos están implementados por Institutos de Estudios –Instituto Alejandro Lipschutz– y por organismos asociados a organizaciones sindicales –como los programas desarrollados por la CUT, FIEL Chile y la Universidad Central–. Parece que las posibilidades de ampliar las coberturas de este tipo de programas se encuentran asociadas al desarrollo de nuevas metodologías de trabajo y aprendizaje que no exijan la presencia física del asistente durante gran parte del programa.

A su vez, los programas presentan una disponibilidad de cupos de cuarenta a cuarenta y cinco personas en promedio, excepto el de la Universidad de Tarapacá, que en su diplomado desarrollado en la Región de Arica y Parinacota ofrece cien cupos.

Esto se debe al hecho de que, en grupos muy amplios, se hace más complejo del uso de metodologías participativas basadas en el aprendizaje-acción. Sin embargo, desde otra perspectiva, esto refleja también el escaso acceso a los participantes a la formación si tenemos en cuenta que la población de trabajadores afiliada a sindicatos en el año 2009 ascendía a 837.055 personas.

- Todos los programas colocan como requisito de ingreso el ser dirigente o dirigente sindical o al menos ser patrocinado por el Sindicato.
- Existen programas de formación en todas las regiones de Chile. Gran parte de los programas se focalizan en una región determinada del país. Son pocos los casos en que se cubre una multiplicidad de territorios.
- Los programas de formación ofrecen cupos para una cantidad de 40 a 45 personas.
- El promedio de edad de los participantes se sitúa en torno a los 40 años.

C. PROGRAMAS DE FORMACIÓN EN DIÁLOGO SOCIAL

Una primera aproximación al análisis de los programas de formación en materia de diálogo social nos muestra la existencia de algo menos de treinta programas en ejecución en estos momentos en Chile, en los cuales participan instituciones de diferente naturaleza y propósito y con coberturas disímiles –situándose algunos en el espacio local y otros pretendiendo cubrir territorios más amplios. No obstante, un análisis más detenido nos permite identificar ciertos denominadores comunes relativos a su fuente de origen y financiamiento –promoción–, así como a su contenido.

A continuación se presentan de forma sistematizada estos programas de formación que se han

desarrollado o que se están llevando a cabo en Chile, identificando a la institución responsable de su dictado, así como los objetivos que persigue el curso.

Como se ha mencionado, gran parte de estos cursos tratan las temáticas relativas al diálogo social como un componente dentro de una formación más amplia, pero no por ello hay que dejar de mencionarlos.

En un primer cuadro se muestran los cursos que abordan de manera específica la formación en diálogo social y, en un segundo cuadro, los programas generales que incorporan el diálogo social dentro de sus contenidos.

Cursos específicos en diálogo social

Institución	Programa	Objetivo	Localización
Universidad Central/ Escuela Nacional Sindical CUT	Formador de Formadores en Metodologías de Diálogo Social	Fortalecer las capacidades de los trabajadores, (as) organizados como actores sociales representativos y proporcionar metodologías de diálogo, negociación y acuerdos	Provincias Antofagasta, Elqui, Valparaíso, Ñuble y Cautín
Confederación Nacional de Trabajadores del Transporte- CONATRACH	Capacitación por Competencias de Dirigentes Sindicales	Dotar a los dirigentes del sector transporte con los conocimientos adecuados para participar en las mesas de diálogo del sector	Región Metropolitana
Corporación de Desarrollo Privado de Bremen Machalí	Talleres de Formación laboral para la Promoción del Diálogo Social en la Federación de Trabajadores de la VI Región	Preparar a trabajadores y dirigentes en materias laborales, de resolución de conflictos y liderazgo	Región del Libertador Bernardo O'Higgins
Universidad de Valparaíso	Gestión Integral de la Negociación Colectiva	Busca formar dirigentes sindicales especialistas en los procesos de negociación colectiva	Región de Valparaíso
Universidad Católica de Temuco	Escuela Sindical Diálogo Social entre Actores Públicos y Privados en el Mundo del Trabajo. Generación de Competencias para un Nuevo Trato	Generar competencias que aporten para constituir un nuevo trato entre el mundo público y privado y los dirigentes sindicales de la Región de La Araucanía, involucrando las perspectivas de género, diálogo social y trabajo digno	Región de La Araucanía

Institución	Programa	Objetivo	Localización
Universidad del Mar	Diplomado en Formación Sindical de Organizaciones Campesinas de Agricultores Familiares de Chile	Dotar de competencias para la gestión en tiempos de crisis e incertidumbre desde la conceptualización del trabajo decente, diálogo social y participación informada	Región de La Araucanía
Universidad Austral	Escuela de Formación Sindical	Formar líderes sindicales, jóvenes y mujeres, en competencias duras (técnicas y herramientas) y blandas (habilidades y competencias), en materias de negociación y diálogo	Región de Los Ríos
Universidad Alberto Hurtado	Promoción del Diálogo Social para Trabajadores Asociados a la Vicaría Pastoral de Trabajadores y Temporeros de Rancagua	Desarrollo de una escuela centrada en la gestión de las relaciones laborales, sobre la base de la colaboración, diálogo, entendimiento y negociación	Región del Libertador Bernardo O'Higgins

Cursos con materias de diálogo social

Institución	Programa	Objetivo	Localización
Universidad de Tarapacá	Diplomado en Dirigentes y Dirigentas del Siglo XXI	Formación y capacitación integral en las áreas del derecho, procedimientos, liderazgo y representatividad sindical	Región de Arica y Parinacota (1 curso); Región de Antofagasta (1 curso)
Universidad Arturo Prat	Diploma en Gestión Sindical y Negociación Colectiva	Aprendizaje práctico de técnicas y estrategias de negociación y la utilización de tecnologías de la información para la gestión sindical	Región de Tarapacá
Pontificia Universidad Católica de Valparaíso	Diploma en Gestión de Relaciones Laborales	Promover y fortalecer la formación de liderazgo en el ámbito sindical a través del perfeccionamiento de competencias técnicas y humanas	Región de Atacama (1 curso) Región del Libertador Bernardo O'Higgins; (1 curso)
Universidad de La Serena	Curso Capacitación en Gestión y Dirección en Relaciones Laborales	Potenciar el desarrollo y ejercitación de técnicas de negociación y el uso de tecnologías de información en la gestión sindical	Región de Coquimbo
Universidad Alberto Hurtado	Diplomado para Formación de Dirigentes Sindicales	Desarrollar habilidades como integrador, administrador del cambio y formar en competencias laborales y conocimientos de actividades productivas	Región Metropolitana
Universidad Academia de Humanismo Cristiano/ Programa de Economía del Trabajo (PET)	Programa Especial en Ciencias Sociales para Dirigentes Sindicales	Desarrollar conocimientos, aptitudes y destrezas para cumplir con efectividad las funciones de representación sindical	Región Metropolitana

Institución	Programa	Objetivo	Localización
Universidad de Chile/Facultad de Derecho	Diploma de Introducción a las Relaciones Laborales y Sindicales para los Sectores de Retail, Comercio y Servicios	Dotar de conocimientos sobre las bases normativas de las relaciones laborales, así como de economía, administración, negociaciones y su dinamismo	Región Metropolitana
Universidad Silva Henríquez/ Unión Nacional de Trabajadores (UNT)	Diplomado en Gestión y Liderazgo Sindical. Nivel Básico	Dotar de conocimientos y generar competencias para el desarrollo de liderazgos sindicales y la comprensión de las relaciones laborales	Región Metropolitana
Universidad Cardenal Silva Henríquez/ FIEL	Diploma en Gestión y Liderazgo Sindical	Perfeccionar a dirigentes sindicales en la gestión y dirección de organizaciones sindicales, incrementando sus capacidades de conducción y liderazgo	Región Metropolitana
Instituto Profesional Los Leones	Diplomado de Formación Sindical y Liderazgo 2010	Formar dirigentes y funcionarios de ANEF en materias de liderazgo	
Universidad Central	Diplomado en Formación Sindical para Trabajadores de la Confederación Nacional Campesina de la Región del Maule	Formar a trabajadores y dirigentes en materias relacionadas con el sector agrícola, así como en liderazgo y gestión de las organizaciones sindicales	Región del Maule
Universidad de Concepción	Diploma en Formación de Dirigentes y Trabajadores de la Región del Biobío pertenecientes a la Confederación de Trabajadores del Comercio, Producción y Servicios. CONATRA-COPS	Formar en competencias para ejercer un liderazgo más moderno y efectivo y fortalecer las habilidades de toma de decisiones	Región del Biobío
Universidad de Los Lagos	Diploma en Gestión Sindical 2010	Formar y perfeccionar dirigentes en materias de administración y gestión sindical, así como en liderazgo y habilidades directivas	Región de Los Lagos (1 curso); Región de Aysén (1 curso)
Universidad Mayor	Diplomado en Administración Empresarial y Liderazgo Sindical en una Economía Globalizada	Formar y perfeccionar a los actuales y futuros líderes sindicales en materias relacionadas con la gestión de la organización y en liderazgo en las actuales condiciones de desarrollo de la economía	Región de Magallanes
Sociedad de Capacitación Gesma Consultores	Capacitación para la Promoción y Ejercicio Efectivo de los Derechos Laborales	Formar en economía y finanzas, negociación y género y cambio social	Región de Los Lagos
Vicaría Pastoral Social	Escuela Relaciones Laborales Alberto Hurtado “Nuevos Liderazgos para un Nuevo Escenario”	Formar trabajadores y dirigentes en alfabetización digital, habilidades directivas, sindicalismo, derecho y negociación	Región del Libertador Bernardo O’Higgins

Institución	Programa	Objetivo	Localización
Instituto de Ciencias Alejandro Lipschutz	Escuela de Formación Sindical 2010	Instancia de formación y encuentro de diversas organizaciones sindicales que implementa una formación integral para el ejercicio de funciones de liderazgo sindical	Nacional
Escuela Nacional Sindical/ CUT/ FIEL	Programa de Formación para Dirigentes y Dirigentas Sindicales	Dotar de formación integral a los dirigentes en materias propias del ejercicio de su función. Estructurada en tres ciclos; uno inicial orientado a la formación de competencias para el desarrollo del trabajo sindical; un segundo ciclo, para profundizar y fortalecer los conocimientos adquiridos y un tercer ciclo, de continuidad, en donde se busca ofrecer una salida hacia una carrera técnico profesional	Nacional
Universidad del Biobío	Escuela para Dirigentes Sindicales	Formar 360 dirigentes de la Región del Biobío en dos dimensiones: la primera en normativa legal, formación personal y política sindical, y la segunda se compone de seis talleres de formación en temas relevantes en diálogo social	Región del Biobío

D. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

A modo de conclusiones y con el fin de esbozar algunas recomendaciones en torno a los programas de formación en diálogo social en Chile, se requiere abordar al menos cuatro dimensiones, a saber: contenidos, destinatarios o públicos objetivo, metodologías y articulación.

Por lo que respecta a **los contenidos**, no se puede dejar pasar el hecho de que casi un 70% de los programas analizados considera el diálogo social, o algunas de sus dimensiones, como parte de un conjunto más amplio de contenidos que apuntan a una formación más generalista.

Una de las condiciones para que exista diálogo social en un país pasa, necesariamente, por contar con una masa crítica de trabajadores, empleadores y representantes de Gobierno preparados en la materia, que sepan llevar y conducir dichos procesos, a fin de llegar a acuerdos y resultados. Para que esto sea así, se deben dar dos premisas. La primera de ellas es contar con los incentivos suficientes para que las instituciones formadoras asuman el desafío de ofrecer programas orientados a capacitar en diálogo social. Una alternativa es establecer cuotas dentro de los programas de financiamiento gubernamental para cursos y diplomas en estas temáticas o, en caso contrario, darle un mayor peso relativo al tema dentro de las pautas de evaluación. Un segunda premisa, tanto o más importante que la anterior, es que estos temas susciten el suficiente interés de parte de todos los actores –incluidas las instituciones formadoras– por estas materias.

En la medida que el diálogo se entienda como un ejercicio de la ciudadanía en un contexto de profundización democrática de las sociedades, la necesidad y demanda por formación en el mismo se hará más manifiesta y amplia. Pero éste es un esfuerzo que debe ser promovido desde las propias instancias gubernamentales, a través de sus diferentes planes y programas.

La formación dirigencial, la articulación de los actores y las posibilidades de acuerdos y entendimiento no deberían estar construidas sobre la base de la tecnocratización de las relaciones laborales. Es decir, que esto no debe implicar exclusivamente dotar

de herramientas, competencias y habilidades duras, como son la legislación, la economía o la gestión de organizaciones, sino que, más bien, éste debe ser un proceso equilibrado que incluya también aquellas competencias destinadas a llevar a cabo un mejor ejercicio de los derechos y de la democracia.

Por lo que respecta a los **públicos o destinatarios** de los cursos de formación en diálogo social se hace pertinente, dada la orientación de los mismos, desarrollar programas de formación hacia el conjunto de actores que participan de las instancias de diálogo. En la actualidad, todos los cursos revisados se encuentran destinados a trabajadores y dirigentes sindicales. Los funcionarios de Gobierno incentivan los programas de promoción en diálogo social, además de convertirse en la tercera pata de la mesa en los procesos de diálogo. No obstante, no existen acciones de capacitación orientadas a fortalecer y desarrollar las habilidades en diálogo social que puedan surgir a partir del interés individual o en el ejercicio de sus funciones.

Del mismo modo, la inexistencia de programas en la materia dirigidos a los empleadores minimiza las posibilidades de una adecuada conducción y dirección de los espacios de diálogo y dificulta la utilidad de los mismos para la mejora de las relaciones laborales.

Además, se recomienda introducir un doble criterio de focalización en el desarrollo de los programas de formación. Por una parte, se requiere incentivar la capacitación de trabajadores y empleadores de un menor rango etario, como una medida para promover nuevos liderazgos y como medida para que asuman responsabilidades de representación de sus grupos en las instancias de diálogo social. El segundo criterio es la incorporación de la perspectiva de género, no tan sólo en los contenidos, sino también en los participantes. Al igual que en el Programa de Diálogo Social se establece un porcentaje mínimo de participación de mujeres, en el caso de los programas de formación que se desarrollan con financiamiento público debería existir una cláusula concursal que permita garantizar también la formación de un número mínimo de mujeres, a

fin de hacer más heterogénea la representación en los espacios de diálogo y las miradas de análisis de las diferentes materias contenidas en las mallas curriculares de los cursos.

En lo que se refiere a las **metodologías y plataformas** sobre las que se desarrollan gran parte de los programas analizados, éstas responden a los cánones tradicionales de enseñanza que exigen la presencia física de los participantes y estableciéndose entre tutor y alumno una relación en la que este último se convierte en un mero receptor de información. En la actualidad, sería más adecuado utilizar metodologías y plataformas que hacen uso de las tecnologías de información, promoviendo también el autoaprendizaje.

El ejemplo del curso de Formación de Formadores en Metodologías en Diálogo Social impartido por la CUT, FIEL y la Universidad Central es una buena experiencia a examinar en profundidad. Este curso está basado en la conformación de aulas virtuales, donde se incentiva la exploración y profundización en nuevos contenidos y, casos prácticos, en la discusión grupal y el análisis individual para, posteriormente, propiciar un intercambio entre los participantes mediante sesiones presenciales. La difusión de este tipo de cursos no sólo incluye un componente novedoso en la implementación de los programas, sino que además facilita la ampliación de las coberturas, ya que incluye a personas de diferentes provincias y sectores del país.

Finalmente, la existencia de una mayor oferta, la inclusión de nuevos contenidos, la especialización de los cursos en diálogo social, así como el desarrollo de nuevas metodologías, exigen la constitución de **redes y lazos de articulación** entre distintas instituciones y organizaciones. Estas redes facilitarían el acceso a especialistas, promoverían el establecimiento de alianzas entre trabajadores, empleadores y Gobierno en las tareas de formación y, como correlato, se incrementarían los estándares de calidad de los propios cursos.

Es posible pensar en medidas que promuevan estas alianzas mediante la utilización de incentivos a la articulación en los propios fondos concursables, ya sea entre organizaciones e instituciones de educación superior o, también, entre organizaciones gremiales de empleadores y organizaciones sindicales. De hecho, en el marco de la Escuela Nacional Sindical existen experiencias de este tipo de articulación, como la alianza –junto con el caso de la CUT y la Universidad Central o la Universidad Silva Henríquez–, entre la Universidad de Concepción y la Confederación de Trabajadores de Comercio, Producción y Servicios; entre la Universidad del Mar, Anamuri, la Confederación Nacional Sindical Campesina y del Agro Ranquil y el Consejo Nacional de Productores de Chile (CONAPROCH).

- Se observa la necesidad de contar con programas de formación que aborden de manera profunda y sistemática el diálogo social como contenido especializado, en contraposición con la formación generalista que se entrega.
- Dada la multiplicidad de actores involucrados en los procesos de diálogo social, es pertinente orientar programas de formación hacia la totalidad de actores que participan, es decir, trabajadores, empleadores y agentes gubernamentales.
- La incorporación de metodologías de enseñanza que hagan uso de plataformas instruccionales virtuales y a distancia, así como experienciales, permitiría aumentar la eficacia de los programas de formación y disminuir niveles de deserción, ampliando, a su vez, la cobertura de éstos.

ANEXO

FICHAS DE IDENTIFICACIÓN DE MESAS E INSTANCIAS DE DIÁLOGO SOCIAL EN CHILE

A continuación se adjuntan las fichas de identificación de las mesas, instancias y espacios de diálogo contenidos en el presente informe. Si bien los niveles de información existentes para la construcción de estas fichas presentan un alto grado de heterogeneidad, todas contienen datos sobre su cobertura, quién las coordina, su funcionamiento, materias abordadas y algunos logros obtenidos en los años de operación.

Por otro lado, no se han incluido algunas mesas a las que se hace referencia en el informe dada la ausencia de información específica sobre las mismas. Ejemplo de esto son las Mesas de la Mujer Rural regionales que, si bien están conformadas en cada una de las regiones, la información sobre las mismas, dado que no han operado durante el presente año y se ha producido el recambio en sus integrantes, es extremadamente precaria. En otros casos, las mesas han dejado de funcionar, por lo que se han extraído del informe.

A continuación se presentan las fichas mencionadas.

FICHA DE IDENTIFICACIÓN INSTANCIAS DE DIÁLOGO SOCIAL

Instancia de Diálogo	Mesa Laboral Agrícola		
Cobertura	Nacional	Institución Coordinadora	Subsecretaría del Trabajo
PARTICIPANTES			
Nombre	Organización	Datos de Contacto	
Subsecretaría del Trabajo			
Subsecretario de Agricultura			
Directora del Trabajo			
Ronald Bown	Presidente Asociación de Exportadores (ASOEX)	4724700	
Antonio Walker Prieto	Presidente Federación de Productores de Fruta de Chile (Fedefruta)	5854500	
Luis Mayol	Presidente Sociedad Nacional de Agricultura	5853300	
Rigoberto Turra	Presidente Movimiento Unitario de Campesinos y Etnias de Chile (MUCECH)	mucech@mucech.tie.cl	
Oscar de la Fuente	Presidente Confederación Nacional Campesina y Trabajadores del Agro (CONAGRO)	8-4480542 - confeconagro@gmail.com	
Raúl Aravena	Presidente Coordinadora Campesina de Chile		
Orlando Contreras	Director Confederación Triunfo Campesino	6986044 - triunfocampesino@tie.c	
Alicia Muñoz	Presidenta Asociación Nacional de Mujeres Rurales e Indígenas (ANAMURI)	6720019	
Soledad Alvear	Presidenta Conaproch	6817080 - confe_conaproch@yahoo.es	
PRINCIPALES MATERIAS ABORDADAS			
Se han dedicado principalmente a determinadas situaciones relativas a la vida laboral de los trabajadores agrícolas. Abordan principalmente asuntos relativos a los contratos de trabajo, materias previsionales, la situación de la mujer rural y su mejor inserción en el mundo del trabajo, así como también definen estrategias y metodologías que favorezcan un mayor cumplimiento laboral en el sector. Durante los últimos meses no ha tenido funcionamiento.			
LOGROS OBTENIDOS			
Uno de los últimos logros fue la generación del acuerdo en torno al Estatuto del Trabajador Agrícola de Temporada que aborda aspectos como el reconocimiento legal del trabajador de temporada, la formalización del contrato de trabajo, las jornadas de trabajo, el registro de control de asistencia, entre otros. Durante el último trimestre del 2009 también tomaron algunas medidas sobre el cuidado de los hijos de mujeres trabajadoras de temporada.			

FICHA DE IDENTIFICACIÓN INSTANCIAS DE DIÁLOGO SOCIAL

Instancia de Diálogo	Consejo Nacional de la Productividad y de la Calidad (Chile Calidad)		
Cobertura	Nacional	Institución Coordinadora	Ministerio de Economía
PARTICIPANTES			
Nombre	Organización		Datos de Contacto
Tomás Flores	Subsecretario de Economía		4733400
Hernán Cheyre	Vicepresidente Ejecutivo de la Corporación de Fomento de la Producción (CORFO)		6318200
Rafael Guilisasti	Presidente Confederación de la Producción y del Comercio (CPC)		2319764
Juan Araya	Vicepresidente Confederación Nacional de la Pequeña y Mediana Empresa (CONPYME)		6391264
Paulina Astorga	Asesora Gabinete Ministra del Trabajo		7530400
Arturo Martínez	Presidente Central Unitaria de Trabajadores (CUT)		3527600
Jaime Alé	Gerente Confederación de la Producción y del Comercio (CPC)		2319764
Ana María Muñoz	Dirigenta Central Unitaria de Trabajadores (CUT)		3527600
Cristóbal Philippi	Gerente Confederación de la Producción y del Comercio		2319764
Juan Arcos	Director Central Unitaria de Trabajadores (CUT)		3527600
Juan Pablo Matte	Gerente Confederación de la Producción y del Comercio		2319764
Miguel Muñoz	Director Central Unitaria de Trabajadores (CUT)		3527600
René Lamas	Ministerio del Trabajo y Previsión Social		7430400
Claudia Cañete	Corporación de Fomento de la Producción (CORFO)		5853300
OBJETIVOS Y PRINCIPALES MATERIAS ABORDADAS			
El Consejo Nacional de la Productividad y la Calidad es un espacio de colaboración tripartita, entre trabajadores, empresarios y el Gobierno para enfrentar los nuevos desafíos en competitividad y productividad. Busca promover la mejora continua y la innovación en las empresas centrándose en la productividad, la calidad y el fortalecimiento de las relaciones laborales. El objetivo es que un conjunto de empresas –públicas y privadas– apliquen el Modelo de Gestión de Excelencia.			
LOGROS OBTENIDOS			
Ha logrado implementar un modelo de gestión basado en las normas internacionales de calidad y de aseguramiento de resultados e impacto; en ese marco, ha prestado asesoría en la materia a un conjunto de empresas y organismos públicos y privados. Asimismo, cuenta con módulos de autoevaluación para las instituciones que quieran conocer el estado de su organización en función del modelo de gestión de excelencia, que es la base para los servicios de asesoría, acreditación y proceso de mejora continua que Chile Calidad implementa en las organizaciones. Ha conseguido sustentar en el tiempo la entrega del Premio a la Calidad orientado a premiar los procesos exitosos de empresas privadas y públicas que cumplan rigurosamente con las premisas del modelo, a saber, planificación, seguimiento, estandarización, mejora continua y relaciones laborales armoniosas.			

FICHA DE IDENTIFICACIÓN INSTANCIAS DE DIÁLOGO SOCIAL

Instancia de Diálogo	Comisión Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales (Chile Valora)		
Cobertura	Nacional	Institución Coordinadora	Presidido por el Representante de la Confederación de la Producción y del Comercio
PARTICIPANTES			
Nombre	Organización		Datos de Contacto
Tomás Flores	Subsecretario de Economía		4733400
José Miguel Berguño	Director Servicio Nacional de Capacitación y Empleo		8706100
María Alejandra Villarzú	Gabinete Ministerio de Educación		3904000
Roberto Godoy	Asesor Central Unitaria de Trabajadores (CUT)		3527600
Roberto Morales	Asesor Central Unitaria de Trabajadores		6964793
Bernardo Echeverría	Dirigente Confederación de la Producción y del Comercio (CPC)		2319764
Andrés Ovalle	Consejero Confederación de la Producción y del Comercio (CPC)		2319764
Víctor Ulloa	Director Central Unitaria de Trabajadores (CUT)		3527600
Arturo Lyon	Dirigente Confederación de la Producción y del Comercio. Presidente Directorio Chile Valora		2319764
OBJETIVOS Y PRINCIPALES MATERIAS ABORDADAS			
La Ley N° 20.267 que crea el Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales establece la existencia de esta Comisión, que se coordina con el Gobierno de Chile a través del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, y cuya misión consiste en incrementar las competencias laborales, mediante la implementación de procesos de evaluación y certificación, promoviendo su articulación con una oferta de capacitación laboral basada en competencias. Adicionalmente, se propone promover el enfoque de competencias en el sistema de educación formal –secundaria y superior–, en programas de fomento e innovación productiva, en la gestión de recursos humanos en las empresas así como en los programas sociales y de intermediación laboral, como un enfoque de formación permanente. Posee una composición tripartita a la que concurren representantes del Gobierno, de los trabajadores y de los empleadores.			
LOGROS OBTENIDOS			
Chile Valora ha desarrollado un proceso de reflexión, en el cual se ha diseñado un mapa estratégico del Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales, identificando la principal cadena de impactos de esta institución. También se ha llevado a cabo un estudio en el que se analizó la naturaleza jurídica de Chile Valora, lo que ha derivado en la definición de una nueva marca (Chile Valora) e imagen para otorgar mayor cercanía y conocimiento al Sistema. Por otro lado, han iniciado el estudio y definición de los principales procedimientos que darán forma al proceso de acreditación de centros de evaluación y certificación de competencias laborales. En paralelo, se ha desarrollado un trabajo de articulación con los diversos actores del sistema de acreditación de competencias laborales a fin de recoger los criterios y percepciones sobre los que se debe sustentar el mismo.			

FICHA DE IDENTIFICACIÓN INSTANCIAS DE DIÁLOGO SOCIAL

Instancia de Diálogo	Comisión de Usuarios de la Reforma Previsional		
Cobertura	Nacional	Institución Coordinadora	Subsecretaría Previsión Social
PARTICIPANTES			
Nombre	Organización		Datos de Contacto
Arturo Martínez	Presidente Central Unitaria de Trabajadores (CUT)		3527600
Misael Rivera	Presidente Asociación de Jubilados, Pensionados y Montepiados de Chile		8708000
Alma Paulina Quezada	Instituto Previsión Social		8708000
Francisco Margozzini	Gerente General Asociación de (AFP)		3811717
Hugo Enrique Cifuentes	Académico Facultad de Derecho Universidad Católica		3542957
OBJETIVOS Y PRINCIPALES MATERIAS ABORDADAS			
La función que tiene asignada esta Comisión es la de informar y retroalimentar a la Subsecretaría de Previsión Social sobre las evaluaciones que los representados de sus integrantes tienen acerca de la implementación y marcha de la Reforma del Sistema de Pensiones. Asimismo, propone estrategias sobre la educación a la ciudadanía y difusión del Sistema de Pensiones. Tiene un rol importante en la promoción del Sistema de Pensiones en las regiones, a través de las contrapartes locales de sus organizaciones, de la participación y establecimiento de espacios de diálogo con organizaciones que representen a empleadores, trabajadores y jubilados.			
LOGROS OBTENIDOS			
Las acciones que ha desarrollado se han centrado en impulsar una estrategia de difusión y educación de los derechos previsionales de las personas, así como del funcionamiento del nuevo Sistema. Para ello han desarrollado acciones en las distintas regiones del país, tanto de manera directa, como a través del Fondo de Educación Previsional, que tiene por objeto financiar proyectos y programas de educación y difusión del Sistema de Previsión y Pensiones en Chile.			

FICHA DE IDENTIFICACIÓN INSTANCIAS DE DIÁLOGO SOCIAL

Instancia de Diálogo	Consejo de Producción Limpia				
Cobertura	Nacional	Institución Coordinadora	Ministerio del Trabajo		
PARTICIPANTES					
Nombre	Organización	Datos de Contacto			
Juan Andrés Fontaine	Ministro de Economía	4733400			
Tomás Vial	Representante Vicepresidente Corporación de Fomento y de la Producción (CORFO)	6318200			
Magaly Espinoza	Superintendente de Servicios Sanitarios	3824000			
Rafael Lorenzini	Director Ejecutivo Consejo de Producción Limpia	6884500 - cpl@corfo.cl			
Javier Hurtado	Gerente Confederación de la Producción del Comercio (CPC)	2319764			
Nelson Lorca	Director Central Unitaria de Trabajadores (CUT)	3527600			
José Ignacio Letamendi	Representante Sociedad Fomento Fabril (SOFOFA)	3913100			
Ignacio Toro	Director Comisión Nacional del Medio Ambiente	2405600			
Liliana Jadue	Subsecretaría de Salud Pública	5740100			
Rodrigo Ballivian	Past President Corporación Nacional de Exportadores	2327743			
Chaquib Sufán	Representante CONUPIA	6331492			
Víctor Venegas	Director Servicio Agrícola y Ganadero (SAG)	3451111			
Ema Budinich	Gerente de Estudios Sociedad Nacional de Agricultura	5853300			
OBJETIVOS Y PRINCIPALES MATERIAS ABORDADAS					
El Consejo de Producción Limpia se define como un espacio de diálogo y acción conjunta entre el Gobierno, los trabajadores y los empleadores, con el objetivo de difundir y establecer un enfoque de la gestión ambiental centrado en la prevención de la contaminación. Para esto, conoce y evalúa las iniciativas que promueven la producción limpia y la no contaminación y coordina las instancias públicas para que se adopten las medidas pertinentes para materializar dicho objetivo.					
LOGROS OBTENIDOS					
Se definió una Política Nacional de Producción Limpia con objetivos a alcanzar el año 2010. En diversos sectores productivos se han apoyado iniciativas de producción limpia y la incorporación de nuevas tecnologías para la prevención de la contaminación.					

FICHA DE IDENTIFICACIÓN INSTANCIAS DE DIÁLOGO SOCIAL

Instancia de Diálogo	Comité Bilateral Nacional Agrícola Laboral y Social		
Cobertura	Nacional	Institución Coordinadora	Mixta
PARTICIPANTES			
Nombre	Organización	Datos de Contacto	
Luis Mayol	Presidente Sociedad Nacional de Agricultura (Representa a Gremios Asociados)	5853300	
Dieter Konow	Presidente Fedeleche	6329473	
Rodrigo Echeverría	Director Fedefruta	5854500	
René Merino	Presidente Vinos de Chile	2810600	
Mario Schindler	Gerente Asociación Nacional de Productores de Semillas (ANPROS)	3353686 - mschindler@anpros.cl	
Antonio Larraín	Representante Corporación Chilena del Vino	8362300	
Guillermo Iturrieta	Representante Asociación de Exportadores de Productos Lácteos (EXPORLAC)	2515777	
Ronald Bown	Presidente ASOEX	4724700	
Juan Pablo Matte	Secretario General Sociedad Nacional de Agricultura	5853300	
Rigoberto Turra	Presidente Movimiento Unitario de Campesinos y Etnias de Chile (MUCECH)	mucech@mucech.tie.cl	
Oscar de la Fuente	Presidente Confederación Nacional Campesina y Trabajadores del Agro (CONAGRO)	8-4480542 - confeconagro@gmail.com	
Oscar Valladares	Presidente Unión Obrera Campesina (UOC)	6926342	
Orlando Contreras	Director Confederación Triunfo Campesino	6986044 - triunfocampesino@tie.cl	
Eugenio Turra	Presidente Confederación Nehuén	6811032 - confederacionnehuen@gmail.com	
Soledad Alvear	Presidenta Conaproch	6817080 - confe_conaproch@yahoo.es	
PRINCIPALES MATERIAS ABORDADAS			
Creado en marzo de 2010, tiene como objetivo dialogar abiertamente sobre las condiciones de trabajo y productividad del agro a fin de llegar a acuerdos y propuestas a ser presentadas a las autoridades gubernamentales. Asimismo, velará por concretar los acuerdos alcanzados por la Mesa Laboral Agrícola, dentro de los cuales se cuentan los relativos a: los bonos de compensación de salas cunas, la aplicación del sistema de empresas de servicio transitorio a trabajos agrícolas o la implementación de un sistema de fiscalización coordinado, entre otros.			
LOGROS OBTENIDOS			
Se han abordado temáticas como la terminación del contrato laboral, las indemnizaciones, las horas extraordinarias y el Estatuto del Temporero. El día 7 de junio, el Comité acordó perfeccionar el contrato de trabajo agrícola.			

FICHA DE IDENTIFICACIÓN INSTANCIAS DE DIÁLOGO SOCIAL

Instancia de Diálogo	Mesa Marítimo Mercante				
Cobertura	Nacional	Institución Coordinadora	Ministerio del Trabajo		
PARTICIPANTES					
Nombre	Organización	Datos de Contacto			
Claudia Donaire	Asesora Ministerio del Trabajo	cdonaire@mintrab.gob.cl			
Eugenio Álvarez	Abogado Dirección del Trabajo	ealvarez@dt.gob.cl			
Ricardo Bendel	Capitán de Navío. Dirección del Territorio Marítimo y Marina Mercante	(032)-2208002			
Arturo Marín	Capitán de Navío. Dirección del Territorio Marítimo y Marina Mercante	(032)-2208002			
Luis Muñoz	Capitán de Navío. Dirección del Territorio Marítimo y Marina Mercante	(032)-2208002			
Carlos Sepúlveda	Dirección del Territorio Marítimo y Marina Mercante	(032)-2208002			
Juan Luis Villalón	Dirigente Consejo de Trabajadores de la Marina Mercante				
Manuel Rodríguez	Dirigente Federación Tripulantes de Chile	(032)-2541693			
Diógenes Mancilla	Dirigente Federación Tripulantes de Chile	(032)-2541693			
Hernán Morales	Dirigente Asociación Nacional de Armadores	(032)-2212057			
Giordano Peri	Dirigente Asociación Nacional de Armadores	(032)-2212057			
Rosauro Segovia	Dirigente Asociación Nacional de Armadores	(032)-2212057			
PRINCIPALES MATERIAS ABORDADAS					
En enero de 2008 la OIT organizó en Chile un Seminario sobre el Convenio Marítimo Refundido aprobado en el año 2006, en el que se convino la constitución de una Comisión Tripartita para analizar las medidas a adoptar para la ratificación del Convenio, estimándose pertinente incorporar a este trabajo a la Asociación Nacional de Armadores y a las organizaciones de trabajadores del sector. Esta Comisión Tripartita se constituyó en marzo del 2008. Los principales desafíos de la Mesa Marítimo Mercante tienen relación con la necesaria coordinación de las dispersas instituciones y organismos que en Chile intervienen en el sector y con la revisión de los estándares que se exigen a la Marina Mercante Nacional a la que se le aplicaría el Convenio.					
LOGROS OBTENIDOS					
Los resultados que se esperan de esta mesa de trabajo son: 1) Proteger a la Flota Nacional 2) Ofrecer Inspección y Certificación a otros Estados 3) Establecer una coordinación permanente de todo el ámbito portuario					

FICHA DE IDENTIFICACIÓN INSTANCIAS DE DIÁLOGO SOCIAL

Instancia de Diálogo	Mesa de la Mujer Rural		
Cobertura	Nacional	Institución Coordinadora	Servicio Nacional de la Mujer
PARTICIPANTES			
Nombre	Organización	Datos de Contacto	
Servicio Nacional de la Mujer			
Héctor Bravo	Profesional Instituto de Desarrollo Agropecuario (INDAP)	hbravo@indap.cl	
Ministerio de Salud			
Angélica Wilson	Centro de Estudios de la Mujer (CEDEM)		
Francisca Rodríguez, Florencia Aróstica	Directoras Nacionales (ANAMURI)		
Dirección del Trabajo	División de Relaciones Laborales		
Ministerio de Agricultura	Comisión Asesora de Igualdad de Oportunidades		
Ministerio de Educación			
Fundación Prodemu			
Ministerio de Bienes Nacionales			
PRINCIPALES MATERIAS ABORDADAS			
Su propósito es ser una instancia de interlocución, participación y coordinación permanente, integrada por actores de la sociedad civil organizada y del Estado cuyo propósito es contribuir al diseño, implementación y seguimiento de políticas, planes y programas que incidan positivamente en el desarrollo y potenciación de las mujeres del sector rural y de aquellas vinculadas al sector silvoagropecuario, considerando su diversidad étnica, cultural, etaria y social. La composición de la Mesa de la Mujer Rural difiere de otras instancias de diálogo, pues las organizaciones que tradicionalmente agrupan a trabajadores y empleadores, aquí se funden y representan a mujeres trabajadoras, autoempleadoras y, en algunos casos, empleadoras en pequeños emprendimientos productivos. Dentro de las principales funciones que desarrollan se encuentran el diálogo sobre la adecuación de las políticas, programas y planes públicos desde la perspectiva de la mujer rural, el fomento de iniciativas que garanticen la igualdad de oportunidades y mejoren las condiciones de vida y trabajo de las mujeres, así como llevar a cabo el seguimiento de determinados programas, en cuanto a sus resultados y asignación presupuestaria.			
LOGROS OBTENIDOS			
Se han construido indicadores de género en el ámbito económico productivo, laboral y social y han constituido trece mesas regionales.			

FICHA DE IDENTIFICACIÓN INSTANCIAS DE DIÁLOGO SOCIAL

Instancia de Diálogo	Mesa Permanente de Diálogo Social y Laboral Sector Frutícola		
Cobertura	Nacional	Institución Coordinadora	
PARTICIPANTES			
Nombre	Organización	Datos de Contacto	
Rodrigo Echeverría	Director Fedefruta	5854500	
Ronald Bown	Presidente ASOEX	4724700	
Rigoberto Turra	Presidente Movimiento Unitario de Campesinos y Etnias de Chile (MUCECH)	mucech@mucech.tie.cl	
Oscar de la Fuente	Presidente Confederación Nacional Campesina y Trabajadores del Agro (CONAGRO)	8-4480542 confeconagro@gmail.com	
Oscar Valladares	Presidente Unión Obrera Campesina (UOC)	6926342	
Segundo Steilen	Presidente Confederación Nacional Campesina		
Orlando Contreras	Director Confederación Triunfo Campesino	6986044 triunfocampesino@tie.cl	
Eugenio Turra	Presidente Confederación Neuquén	6811032 confederacionnehuén@gmail.com	
PRINCIPALES MATERIAS ABORDADAS			
Entre las materias que pretende abordar se encuentran el mejoramiento de las condiciones laborales, la promoción del diálogo social en las regiones, la creación de una institucionalidad permanente de diálogo social, la aprobación del Estatuto del Temporero, la generación de mayores fondos de capacitación y la elevación de los estándares de certificación laboral internacional. El objetivo es llegar a las mesas de carácter tripartito con los temas previamente consensuados entre empleadores y trabajadores.			
LOGROS OBTENIDOS			
Durante la temporada frutícola pasada, en conjunto con los organismos fiscalizadores, se implementó un plan piloto denominado "Plan Copiapó", cuyo fin era dotar de herramientas de autocumplimiento de la normativa laboral a los miembros del sector. También se acordó la entrega de un bono compensatorio destinado al pago de salas cuna para mujeres que se desempeñan en este sector.			

FICHA DE IDENTIFICACIÓN INSTANCIAS DE DIÁLOGO SOCIAL

Instancia de Diálogo	Consejo Tripartito Regional de Usuarios		
Cobertura	Región de Arica	Institución Coordinadora	Dirección del Trabajo
PARTICIPANTES			
Nombre	Organización	Datos de Contacto	
Julio Olivares	Presidente CUT Regional	249002	
Raquel Correa	Dirigenta Sindicato de Trabajadores N° 1 VF Chile	205016	
Fernando Urzúa	Federación de Trabajadores de Arica	243117	
Francisco Marambio	Sindicato de Trabajadores Quiborax	594000	
Claudio Quevedo	Sindicato N° 2 Agroindustrial Arica S.A.	243964	
Jaime Narea	Asociación Industriales Arica	jaimenareagomez@yahoo.es	
Rodolfo Arriaga	Asociación Gremial de Industriales Menores de Arica	213409	
Roberto Chadid	Cámara de Comercio, Industria, Servicios y Turismo Arica A.G.	224643	
María Teresa Ordóñez	Cámara de Comercio Detallista y Turismo Arica	230993	
René Herrera	Cámara Chilena de la Construcción Delegación Regional Arica	225296	
Marcelo Zara	Cámara de Turismo Arica	224131	
Mónica Aguirre	Dirección del Trabajo Arica	maguirre@dt.gob.cl	
PRINCIPALES MATERIAS ABORDADAS			
El Consejo cuenta con una agenda y, en cada reunión, se hace una exposición acerca de un tema laboral que sea de interés para los consejeros y que haya sido sugerido por ellos mismos. Además, se estipula la ejecución de, como mínimo, un seminario al año.			
LOGROS OBTENIDOS			
Se llevaron a cabo gestiones para que se constituyera un Tribunal del Trabajo en Arica. Asimismo, han realizado seminarios sobre temas variados como los relativos al trabajador inmigrante o al análisis de la reforma de la justicia laboral.			

FICHA DE IDENTIFICACIÓN INSTANCIAS DE DIÁLOGO SOCIAL

Instancia de Diálogo	Consejo Tripartito Regional de Usuarios Antofagasta		
Cobertura	Región de Antofagasta	Institución Coordinadora	Dirección Regional del Trabajo Antofagasta
PARTICIPANTES			
Nombre	Organización	Datos de Contacto	
	Central Unitaria de Trabajadores Antofagasta		
	Sindicato Compañía Minera Zaldívar	269102	
	Sindicato N° 1 Empresa Ferrocarriles Antofagasta-Bolivia		
Luis González	Sindicato Empresa Centro Investigaciones Minero Metalúrgicas		
	Sindicato de Empresa Sociedad Contractual Minera El Abra		
	Sindicato Empresa Minera Escondida		
	Sindicato Minero Codelco Norte		
	Central Unitaria de Trabajadores El Loa-Calama		
	Empresa Minera Escondida		
	División Codelco Norte		
	Asociación de Industriales A.I.A		
	Federación de Micro, Pequeña y Mediana Empresa de Antofagasta		
	Compañía Minera Falcombrigge Lomas Bayas		
	Puerto de Antofagasta		
	Empresa Ferrocarril Antofagasta - Bolivia		
	Compañía Minera Zaldívar		
	Cámara Comercio Antofagasta		
	El Mercurio de Antofagasta		
Marcelo Pizarro	Director Regional del Trabajo. Actúa como Presidente del CTRU		
Manuel Cabezas	Coordinador de Relacionales Laborales DT-Antofagasta	mcabezas@dt.gob.cl	
PRINCIPALES MATERIAS ABORDADAS			
Se han centrado en la difusión sobre la reforma procesal y los procedimientos administrativos que aplicará la Dirección del Trabajo en la realización de evaluaciones sobre los resultados de los nuevos procedimientos aplicados por la Reforma Procesal Laboral y en la revisión estadística de sus resultados. Asimismo, el Consejo informa en relación a nuevas modificaciones que se introducen en las normas laborales y los procedimientos administrativos que la DT ha desarrollado para fiscalizar su cumplimiento. Dentro de su programa de trabajo está continuar con las reuniones con los integrantes del Consejo Regional que incluye a los trabajadores y empresas más representativas de la Región, estableciendo un diálogo permanente e informando sobre las diversas políticas de la DT, propiciando la generación de diagnósticos sobre la realidad laboral y las necesidades de los usuarios en esta zona conforme a las especiales características que tiene la Segunda Región. Asimismo debe actuar como agente que promueva en los integrantes del Consejo el desarrollo de acciones que fomenten el conocimiento y el cumplimiento de las normas vigentes y que contribuyan e impulsen a la creación de relaciones laborales armónicas modernas y permanentes.			
LOGROS OBTENIDOS			
Han organizado un seminario sobre la Nueva Justicia Laboral, con la participación como expositores del ex Subdirector del Trabajo, el presidente de la Asociación de Industriales, de Antofagasta, y el presidente provincial de la CUT.			

FICHA DE IDENTIFICACIÓN INSTANCIAS DE DIÁLOGO SOCIAL

Instancia de Diálogo	Mesa de Plaguicidas		
Cobertura	Región de Atacama	Institución Coordinadora	SEREMI de Agricultura
PARTICIPANTES			
Está coordinada por el SEREMI de Agricultura y participan también la Dirección del Trabajo y el SEREMI de Salud. De reciente reactivación después de más de cinco años en receso, por lo que no se encontró información sobre su funcionamiento ni sobre otros posibles integrantes.			
PRINCIPALES MATERIAS ABORDADAS			
Se inserta dentro del Plan Nacional Control de Plaguicidas.			
LOGROS OBTENIDOS			
Han implementado campañas de difusión y charlas de capacitación a trabajadores y fiscalizadores de los organismos públicos y han desarrollado programas coordinados de fiscalización.			

FICHA DE IDENTIFICACIÓN INSTANCIAS DE DIÁLOGO SOCIAL

Instancia de Diálogo	Mesa Sector Agrícola Atacama		
Cobertura	Región de Atacama	Institución Coordinadora	SEREMI del Trabajo
PARTICIPANTES			
Nombre	Organización	Datos de Contacto	
	SEREMI del Trabajo Región de Atacama		
	SEREMI Agricultura Región de Atacama		
	Dirección Regional del Trabajo Atacama		
	Sindicato de Trabajadores Temporeros del Valle de Copiapó		
	Confederación Rancquil		
	Movimiento Unitario de Campesinos y Etnias de Chile		
Paola Díaz	Secretaría de la Pastoral. Pastoral de Temporeros Frutícolas		
	Asociación de Productores y Exportadores Agrícolas de Copiapó		
	Sociedad Agrícola del Norte		
	FEDEFruta		
	ASOEX		
PRINCIPALES MATERIAS ABORDADAS			
Se han centrado principalmente en aquellas materias que tienen relación con la situación laboral de los trabajadores agrícolas, especialmente los de temporada. En ese marco, se han abocado a la discusión del Estatuto del Trabajador Agrícola de Temporada, que incluye aspectos como el contrato de trabajo, las normas de protección a la maternidad, los descansos y los pagos de horas extras, entre otros. Al mismo tiempo, han diseñado medidas con el objetivo de aumentar los niveles de cumplimiento de la normativa laboral. La Mesa Sector Agrícola Atacama es una contraparte regional de la Mesa Permanente de Diálogo Social y Laboral del Sector Frutícola que opera a nivel nacional y que cuenta con representación de las principales agrupaciones gremiales de productores y exportadores del sector frutícola, así como de nueve confederaciones campesinas.			
LOGROS OBTENIDOS			
El principal logro, destacado por los distintos actores nacionales y utilizado como modelo a replicar, ha sido la implementación del denominado “Plan Copiapó”, en cuyo marco se diseñó un sistema de fiscalización laboral preventiva para detectar y corregir el incumplimiento de la normativa laboral en vigor. Este Plan es una de las iniciativas más importantes en materia de procesos de asistencia al cumplimiento normativo que se han desarrollado en Chile, por cuanto involucró a empleadores, trabajadores y organismos fiscalizadores durante la temporada agrícola.			

FICHA DE IDENTIFICACIÓN INSTANCIAS DE DIÁLOGO SOCIAL

Instancia de Diálogo	Consejo Regional Tripartito de Usuarios		
Cobertura	Región de Coquimbo	Institución Coordinadora	Dirección Regional del Trabajo Coquimbo
PARTICIPANTES			
Nombre	Organización	Datos de Contacto	
	Presidente Federación Sindical del Hierro y del Acero - CMP	sromeralcom@terra.cl	
Sergio Pizarro	Presidente Federación Pesquera	spizarro78@latinmail.com	
	Presidente Sindicato Trabajadores Minera Pelambres	vpuelles@pelambres.cl	
	Presidente Sindicato, Federación Trabajadores DECAS	sindicatodeca08recova@gmail.com	
	Presidente Sindicato, Federación Trabajadores Contratistas Pelambres	christian.madrid@komatsu.cl	
	Presidente Provincial CUT Provincial Elqui	cutprovincial_elqui@hotmail.com	
	Compañía Minera del Pacífico, Gerente RR.HH.	gamiot@cmp.cl	
	Minera Los Pelambres, Gerente RR.HH.	rdelfierro@pelambres.cl	
	Presidenta Cámara de la Construcción La Serena	rreconret@adsl.tie.cl	
	Gerente RR.HH., Empresa Pesquera San José	malvarez@coloso.cl, plopez@coloso.cl	
	Directivo Sociedad Agrícola del Norte	falconer@entelchile.net	
	Presidenta Cámara de Comercio La Serena	marviolarivera@yahoo.es	
	Rector Instituto Profesional INACAP	lcortes@inacap.cl	
Luis Rodrigo Fernández	Director Regional del Trabajo	lfernandez@dt.gob.cl	
PRINCIPALES MATERIAS ABORDADAS			
El objetivo de este Consejo es generar instancias de diálogo con la participación de todos los consejeros, con el fin de tener un conocimiento más profundo sobre la realidad regional para posteriormente emprender acciones en las áreas problemáticas acercando el quehacer del Consejo a la gente. En este contexto, discuten las políticas y orientaciones de la Dirección del Trabajo y realizan acciones conjuntas a fin de fomentar el cumplimiento normativo, propiciando relaciones laborales más armoniosas. También se invita a participar a miembros de universidades e institutos profesionales de la Región.			
LOGROS OBTENIDOS			
Han llevado a cabo acciones de difusión de la normativa laboral y de higiene y seguridad en los sectores del turismo y la construcción. Adicionalmente, han efectuado diagnósticos de determinados sectores con el objetivo de conocer los principales focos de incumplimiento de la normativa laboral. Esos diagnósticos se han enfocado también en la calidad del servicio ofrecido por la DT en sus distintas oficinas (Inspecciones del Trabajo).			

FICHA DE IDENTIFICACIÓN INSTANCIAS DE DIÁLOGO SOCIAL

Instancia de Diálogo	Comité Regional de Plaguicidas		
Cobertura	Región de Valparaíso	Institución Coordinadora	SEREMI Agricultura Valparaíso
PARTICIPANTES			
Nombre	Organización	Datos de Contacto	
Francisco Vial	Secretario Regional Ministerial de Agricultura Valparaíso	310453 - ereche@minagri.gob.cl	
Denisse Fredes	Director Regional del Trabajo	2268452 - dfredes@dt.gob.cl	
PRINCIPALES MATERIAS ABORDADAS			
La agenda de este Comité ha estado marcada por la fiscalización en el uso y almacenamiento de plaguicidas. Funciona en la Región desde el año 2005 manteniendo reuniones mensuales.			
LOGROS OBTENIDOS			
Han desarrollado fiscalizaciones conjuntas entre la SEREMI Salud, el Servicio Agrícola y Ganadero (SAG) y la DT y han organizado seminarios destinados a la capacitación de fiscalizadores en la materia.			

FICHA DE IDENTIFICACIÓN INSTANCIAS DE DIÁLOGO SOCIAL

Instancia de Diálogo	Consejo Tripartito Regional de Usuarios Aconcagua		
Cobertura	Provincias de San Felipe y Los Andes. Región de Valparaíso	Institución Coordinadora	Dirección del Trabajo Valparaíso
PARTICIPANTES			
Nombre	Organización	Datos de Contacto	
Denisse Fredes	Directora Regional del Trabajo Valparaíso	2268452 - dfredes@dt.gob.cl	
Nancy Quinchén	Inspectora Provincial del Trabajo Los Andes	nquinchen@dt.gob.cl	
	Sindicato de Empresas N° 1 de Trabajadores Minera Sur Andes Ltda.		
	Federación de Sindicatos de Trabajadores Agrícolas, Agroindustriales y Actividades Conexas y Afines Santa Rosa de Los Andes		
	Sindicato Interempresas de Trabajadoras Temporeras de Santa María		
	Sindicato de Trabajadores de Establecimiento Fundición Chagres de Minera Sur Andes Ltda.		
	Central Unitaria de Trabajadores Provincial Los Andes		
	Sindicato Trabajadores Unificado Codelco Chile		
	Asociación de Agricultores de San Felipe		
	División Andina. Codelco Chile		
	Anglo American Chile Ltda. Fundición Chagres		
	Asociación de Agricultores de Los Andes		
	Asociación Pequeños Industriales y Empresas de Servicios de Aconcagua		
PRINCIPALES MATERIAS ABORDADAS			
Creado en el año 2005, funciona bajo la coordinación de la Inspección del Trabajo de Los Andes, planteándose una periodicidad bimensual de sus reuniones a las que también asiste la Dirección Regional del Trabajo. La agenda de este consejo se estructura en torno a temas laborales, de higiene y seguridad y previsión social en los sectores de la minería, la agricultura y, en menor medida, el comercio.			
LOGROS OBTENIDOS			
Se ha establecido un importante diálogo social y han llevado a cabo acciones de capacitación de manera bipartita entre empleadores y trabajadores.			

FICHA DE IDENTIFICACIÓN INSTANCIAS DE DIÁLOGO SOCIAL

Instancia de Diálogo	Consejo Tripartito Regional de Usuarios Quillota		
Cobertura	Provincia de Quillota. Región de Valparaíso	Institución Coordinadora	Dirección del Trabajo Valparaíso
PARTICIPANTES			
Nombre	Organización		Datos de Contacto
Denisse Fredes	Directora Regional del Trabajo Valparaíso		2268452 - dfredes@dt.gob.cl
	Inspectora Provincial del Trabajo Quillota		cmontero@dt.gob.cl
	Sindicato de Empresas N° 1 de Trabajadores de la Escuela Industrial Ernesto Bertelson Temple de la Fundación Diego Echeverría Castro		
	Federación de Sindicatos de Trabajadores Agrícolas Nueva Victoria de las Provincias de la Quinta Región		
	Sindicato N° 3 de la Empresa Minera Sur Andes Ltda. Planta el Cobre, Mina El Soldado		
	Sindicato de Trabajadores Gerardo Rivera Rojas de la Minera Sur Andes Ltda.		
	Central Unitaria de Trabajadores Quillota		
	Anglo American Chile. El Soldado		
	Asociación de Agricultores de Quillota		
	Cámara Comercio Quillota		
	Asociación Pequeños Industriales Quillota (APIAQUI)		
PRINCIPALES MATERIAS ABORDADAS			
Creado en el año 2004, funciona bajo la coordinación de la Inspección del Trabajo de Quillota, planteándose una periodicidad bimensual de sus reuniones. Tratan temas laborales, de higiene y seguridad y previsión social.			
LOGROS OBTENIDOS			
Han creado un diálogo permanente entre empleadores y trabajadores y se está desarrollando un aprendizaje en temas laborales.			

FICHA DE IDENTIFICACIÓN INSTANCIAS DE DIÁLOGO SOCIAL

Instancia de Diálogo	Consejo Tripartito Regional de Usuarios San Antonio		
Cobertura	Provincia de San Antonio. Región de Valparaíso	Institución Coordinadora	Dirección del Trabajo Valparaíso
PARTICIPANTES			
Nombre	Organización	Datos de Contacto	
Denisse Fredes	Directora Regional del Trabajo Valparaíso	2268452	
José Galdames	Inspector Provincial del Trabajo San Antonio	jgaldame@dt.gob.cl	
	CUT Provincial San Antonio		
	Sindicato Trabajadores Pablo Neruda. Empresa Coresa S.A.		
	Federación de Trabajadores Portuarios Transitorios “Estibar”. Puerto San Antonio		
	Asociación Pequeños Industriales y Artesanos de San Antonio (APIASA)		
	Cámara Comercio San Antonio		
	Asociación Nacional de Agentes de Naves A.G. (ASONAVE). San Antonio		
	Cámara Marítima de Chile. San Antonio		
PRINCIPALES MATERIAS ABORDADAS			
Creado en el año 2004, funciona bajo la coordinación de la Inspección del Trabajo de San Antonio, planteándose una periodicidad bimensual en sus reuniones. Su trabajo se estructura en torno a temas de cumplimiento normativo, materias de higiene y seguridad y previsión social, con especial énfasis en el sector marítimo portuario.			
LOGROS OBTENIDOS			
Según la Dirección Regional del Trabajo de Valparaíso, el principal logro de este Consejo es la valoración del diálogo entre trabajadores y empleadores como mecanismo para llegar a acuerdos y mejorar las relaciones laborales.			

FICHA DE IDENTIFICACIÓN INSTANCIAS DE DIÁLOGO SOCIAL

Instancia de Diálogo	Consejo Tripartito Regional de Usuarios Valparaíso		
Cobertura	Provincia de Valparaíso. Región de Valparaíso	Institución Coordinadora	Dirección del Trabajo Valparaíso
PARTICIPANTES			
Nombre	Organización	Datos de Contacto	
Denisse Fredes	Directora Regional del Trabajo, Valparaíso	2268452 - dfredes@dt.gob.cl	
Daisy Alveal	Inspectora Provincial del Trabajo, Valparaíso	2257716 - dalveal@dt.gob.cl	
	Federación de Trabajadores del Envase y Afines (FETRENA)		
	Confederación Nacional de Federaciones y Sindicatos de Gente de Mar, Portuarios y Pesqueros de Chile (CONGEMAR)		
	Federación Nacional de Trabajadores del Comercio (FANTRADECO)		
	Central Unitaria de Trabajadores Provincial Valparaíso		
	Asociación de Industriales de Valparaíso		
	Asociación de la Pequeña y Mediana Empresa de Valparaíso (ARPYME)		
	Asociación Nacional de Agentes de Naves A.G. (ASONAVE), Valparaíso		
	Cámara Regional de la Producción y del Comercio		
	Asociación de Agricultores de Los Andes		
	Asociación Pequeños Industriales y Empresas de Servicios de Aconcagua		
PRINCIPALES MATERIAS ABORDADAS			
Funciona de manera ininterrumpida desde el año 2005 en la Provincia de Valparaíso. La agenda del Consejo aborda el conjunto de temáticas asociadas al cumplimiento de la legislación laboral y temas de higiene y seguridad con el fin de mejorar las condiciones de trabajo en la Provincia.			
LOGROS OBTENIDOS			
Durante los últimos dos años ha llevado a cabo un arduo trabajo destinado a difundir y capacitar a trabajadores y empleadores en el funcionamiento de la Reforma a la Justicia Laboral, puesto que la Región de Valparaíso fue la primera de las regiones más grandes en aplicar el nuevo procedimiento, lo que significó trabajar estrechamente con el Poder Judicial.			

FICHA DE IDENTIFICACIÓN INSTANCIAS DE DIÁLOGO SOCIAL

Instancia de Diálogo	Mesa Aconcagua		
Cobertura	Provincia de San Felipe y Los Andes. Región de Valparaíso	Institución Coordinadora	Dirección del Trabajo Valparaíso
PARTICIPANTES			
Nombre	Organización		Datos de Contacto
Nancy Quinchén	Inspectora Provincial del Trabajo, Los Andes		nquinchen@dt.gob.cl.
PRINCIPALES MATERIAS ABORDADAS			
Su trabajo cubre las Provincias de San Felipe y Los Andes, ambas con una fuerte actividad agrícola, lo que hace que este tema predomine en la agenda de la Mesa, que también se han centrado en asuntos relativos a los contratos de trabajo, las condiciones de higiene y seguridad o las normas de protección a la maternidad. Esta Mesa está coordinada desde la Inspección del Trabajo de Los Andes y en la misma participan también la SEREMI de Salud de la Región, así como el sindicato de trabajadores agrícolas y organizaciones gremiales de productores.			
LOGROS OBTENIDOS			
Destacan la fiscalización de la actividad vitivinícola y la difusión de la normativa laboral.			

FICHA DE IDENTIFICACIÓN INSTANCIAS DE DIÁLOGO SOCIAL

Instancia de Diálogo	Mesa Casablanca		
Cobertura	Comuna de Casablanca. Región de Valparaíso	Institución Coordinadora	Dirección del Trabajo Valparaíso
PARTICIPANTES			
Nombre	Organización		Datos de Contacto
Deisy Alveal	Inspectora Provincial del Trabajo, Valparaíso		dalveal@dt.gob.cl.
PRINCIPALES MATERIAS ABORDADAS			
Radicada en la Comuna de Casablanca, funciona desde el año 2004. Su constitución se debe a la creciente presencia de empresas agrícolas y vitivinícolas en la Comuna. Las materias que tratan tienen relación con la normativa laboral en el sector agrícola, así como aquellos temas relativos a la realidad de la industria vitivinicultora. Coordinada desde la Inspección del Trabajo de Valparaíso, participan también sindicatos de trabajadores agrícolas y vitivinícolas y empresarios de las viñas presentes en la comuna.			
LOGROS OBTENIDOS			
Destacan la fiscalización de actividad vitivinícola y la difusión de la normativa laboral.			

FICHA DE IDENTIFICACIÓN INSTANCIAS DE DIÁLOGO SOCIAL

Instancia de Diálogo	Mesa Erradicación de la Silicosis		
Cobertura	Región de Valparaíso	Institución Coordinadora	SEREMI Salud Valparaíso
PARTICIPANTES			
Nombre	Organización		Datos de Contacto
Jaime Jamett	Secretario Regional Ministerial de Salud, Valparaíso		2571628 - damorales@gmail.com
Denisse Fredes	Directora Regional del Trabajo		2268452
PRINCIPALES MATERIAS ABORDADAS			
La Mesa Regional del Programa de Erradicación de la Silicosis funciona desde el año 2008, con una periodicidad mensual en sus reuniones. Los temas abordados tienen relación con la realización de planes de prevención, con difusión y capacitación en la erradicación de la silicosis.			
LOGROS OBTENIDOS			
Han llevado a cabo seminarios para fiscalizadores de la Dirección del Trabajo, el Instituto de Seguridad Laboral (ISL), el Seremi de Salud a trabajadores como formadores de prevención.			

**FICHA DE IDENTIFICACIÓN
INSTANCIAS DE DIÁLOGO SOCIAL**

Instancia de Diálogo	Mesa de Trabajo Infantil		
Cobertura	Región de Valparaíso	Institución Coordinadora	SEREMI Trabajo Valparaíso
PARTICIPANTES			
Nombre	Organización	Datos de Contacto	
Lavinia Ceballos	Secretaría Regional Ministerial del Trabajo, Valparaíso	gripetti@mintrab.gob.cl	
Denisse Fredes	Directora Regional del Trabajo	2268452	
PRINCIPALES MATERIAS ABORDADAS			
De composición multisectorial, funciona en la Región de Valparaíso desde 1998. Está coordinada desde la SEREMI del Trabajo, abocándose al análisis del trabajo infantil en la Región y el diseño de programas de erradicación del mismo.			
LOGROS OBTENIDOS			
Se han implementado planes de difusión en toda la Región de prevención y denuncia del trabajo infantil y se han realizado también programas de fiscalización.			

FICHA DE IDENTIFICACIÓN INSTANCIAS DE DIÁLOGO SOCIAL

Instancia de Diálogo	Consejo Regional Tripartito de Usuarios O'Higgins		
Cobertura	Región de O'Higgins	Institución Coordinadora	Dirección Regional del Trabajo O'Higgins
PARTICIPANTES			
Nombre	Organización		Datos de Contacto
Ricardo Jofré	Director Regional del Trabajo		244989 - jofre@dt.gob.cl
Hernán Cabello	Coordinación Relaciones Laborales, Dirección del Trabajo		
Manuel Caroca	Federación Provincial de Trabajadores Agrícolas El Progreso Campesino		
Hugo Ramírez	Central Unitaria de Trabajadores Cachapoal		
Roberto Martínez	Cámara de Comercio, Servicios y Turismo de Rancagua		
Fred Blemith	Asociación de Empresarios Metalmecánicos de la VI Región		
Andrés Santoni	Codelco Chile. División El Teniente		
Francisco Duboy	Asociación de Productores y Exportadores de la VI Región		
PRINCIPALES MATERIAS ABORDADAS			
Funciona, coordinado desde la Dirección Regional del Trabajo de la Región de O'Higgins, desde el año 2002, reuniéndose de manera trimestral. Abordan la necesidad de realización de capacitaciones periódicas sobre materias laborales a trabajadores y empleadores. Asimismo, han dado formación a los miembros del CRTU, en las políticas y procedimientos de la Dirección del Trabajo.			
LOGROS OBTENIDOS			
Han llevado a cabo labor de difusión del derecho laboral, tanto a empleadores como a trabajadores, han establecido canales de comunicación formales entre los diferentes integrantes del CRTU y realizan análisis de la actualidad laboral. Asimismo, difunden los procedimientos y productos de la D.T.			

SOCIAL FICHA DE IDENTIFICACIÓN INSTANCIAS DE DIÁLOGO

Instancia de Diálogo	Comité Regional de Plaguicidas		
Cobertura	Región de O'Higgins	Institución Coordinadora	SEREMI de Agricultura O'Higgins
PARTICIPANTES			
Nombre	Organización	Datos de Contacto	
Mauricio Donoso	Seremi Agricultura O'Higgins	221711	
	Gobierno Regional de O'Higgins		
	Instituto de Desarrollo Agropecuario (INDAP)		
	Servicio Nacional de la Mujer		
	Servicio Agrícola y Ganadero (SAG)		
	Seremi de Transportes		
	Unidad Salud Ocupacional. Seremi Salud		
	Comisión Regional de Medio Ambiente		
	Asociación Nacional de Fabricantes e Importadores de Productos Fitosanitarios Agrícolas (AFIPA)		
	COPEVAL		
	COAGRA		
	Movimiento Unitario de Campesinos y Etnias de Chile (MUCECH)		
PRINCIPALES MATERIAS ABORDADAS			
Presidida por el Intendente Regional, la Secretaría Ejecutiva del Comité se encuentra radicada en el Seremi de Agricultura de la Región y tiene una periodicidad mensual en sus reuniones. Se ha centrado en la prevención, control y fiscalización de plaguicidas y la coordinación de los organismos públicos involucrados en la materia.			
LOGROS OBTENIDOS			
Han llevado a cabo la implementación de centros de acopio. Han realizado actividades de difusión y capacitación y fiscalizaciones en conjunto con DT-SAG. Asimismo, han efectuado campañas de difusión y realizado una labor de acreditación de aplicadores de plaguicidas.			

FICHA DE IDENTIFICACIÓN INSTANCIAS DE DIÁLOGO SOCIAL

Instancia de Diálogo	Mesa Erradicación Trabajo Infantil		
Cobertura	Región de O'Higgins	Institución Coordinadora	SEREMI del Trabajo O'Higgins
PARTICIPANTES			
Nombre	Organización	Datos de Contacto	
Juan Cristóbal Silva	SEREMI del Trabajo O'Higgins		
Rosa Huerta	Coordinadora de Gestión. Dirección Regional del Trabajo	244989	
	Carabineros de Chile		
	Instituto de Desarrollo Agropecuario (INDAP)		
	Fundación Integra		
	Ministerio de Planificación		
	Ministerio de Justicia		
	Red de Servicios de Salud		
	Servicio Nacional de Menores (SENAME)		
	Municipalidad de Rancagua		
	Corporación Opción		
PRINCIPALES MATERIAS ABORDADAS			
De composición multisectorial, funciona desde el año 2001 en la Región y está coordinada desde la Secretaría Ministerial del Trabajo. No existe una periodicidad definida para su convocatoria. Su labor se inserta dentro del Plan Nacional de Erradicación del Trabajo Infantil.			
LOGROS OBTENIDOS			
Durante el 2010 han llevado a cabo acciones de difusión contra el trabajo infantil.			

FICHA DE IDENTIFICACIÓN INSTANCIAS DE DIÁLOGO SOCIAL

Instancia de Diálogo	Consejo Tripartito Regional de Usuarios del Maule		
Cobertura	Región del Maule	Institución Coordinadora	Dirección Regional del Trabajo del Maule
PARTICIPANTES			
Nombre	Organización		Datos de Contacto
Joaquín Torres	Director Regional del Trabajo del Maule		jtorres@dt.gob.cl
Elías Valdés	Coordinador Relaciones Laborales Dirección Regional del Trabajo del Maule		evaldes@dt.gob.cl
	Sindicato Celarauco		
	Sindicato Industria de Alimentos P.F.		
	Sindicato COPEFRUT		
	Central Unitaria de Trabajadores Provincial Talca		
	FRUSÉPTIMA		
	Asociación Gremial Agrícola Central Talca		
	Cámara Comercio de Talca		
	Cámara de la Construcción del Maule		
	Corporación de la Madera (CORMA)		
	Asociación de Industriales de Talca (ASICENT)		
	G.T.T. Viñedos del Maule		
	Universidad Católica del Maule		
PRINCIPALES MATERIAS ABORDADAS			
El Consejo Regional de Usuarios del Maule se constituye el año 2002. La agenda del CTRU en el 2010 ha estado marcada por los efectos del terremoto de febrero, las necesidades de la comunidad laboral, su problemática y la reconstrucción. Se ha planteado la necesidad de que este Consejo sirva para canalizar información referida a los instrumentos que el Estado disponga para mejorar la situación de los afectados por el sismo, particularmente los aspectos referidos a trabajadores y empleadores, incentivos, subsidios, etc. También tienen intención de trabajar en una agenda específica.			
LOGROS OBTENIDOS			
Anteriormente han trabajado en la implementación de la Reforma a la Justicia Laboral a través de charlas y cursos de capacitación a trabajadores y empleadores. Asimismo, han diseñado planes de fiscalización preventivos con el fin de aumentar el cumplimiento normativo de las empresas del sector agrícola y forestal.			

FICHA DE IDENTIFICACIÓN INSTANCIAS DE DIÁLOGO SOCIAL

Instancia de Diálogo	Mesa Agroexportadora de la Provincia Curicó		
Cobertura	Provincia Curicó. Región del Maule	Institución Coordinadora	Inspección del Trabajo Curicó
PARTICIPANTES			
Nombre	Organización		Datos de Contacto
María Victoria Inostroza	Inspectora del Trabajo, Curicó		minostro@dt.gob.cl
PRINCIPALES MATERIAS ABORDADAS			
Conformada el año 2006, está integrada por representantes de trabajadores del sector agroexportador y de empresas del sector, y participan cerca de veinte personas. Se conforma con el objeto de abordar las campañas de fiscalización de temporada agrofrutícola de cada año, atendiendo a las indicaciones contempladas en las distintas Circulares como una forma de fomentar la autorregulación y de elaborar, de forma conjunta, iniciativas orientadas a elevar los estándares laborales de la provincia.			
LOGROS OBTENIDOS			
La Mesa Agroexportadora de Curicó ha iniciado su actividad el año 2010. En la primera sesión de mayo se ha procedido a la definición de las temáticas y contenidos a abordar por la Mesa, centrándose en dos o tres objetivos sobre materias que en la temporada anterior aparecieron más deficitarios respecto de su cumplimiento en esta provincia.			

FICHA DE IDENTIFICACIÓN INSTANCIAS DE DIÁLOGO SOCIAL

Instancia de Diálogo	Consejo Tripartito Regional de Usuarios				
Cobertura	Región del Biobío	Institución Coordinadora	Dirección Regional del Trabajo Biobío		
PARTICIPANTES					
Nombre	Organización	Datos de Contacto			
Rodrigo Reyes	Director Regional del Trabajo Biobío	2253524 - rreyesc@dt.gob.cl			
Caupolicán Vallejos	Coordinador Relaciones Laborales. DRT Biobío	cvallejo@dt.gob.cl			
Gastón Fierro	Federación de Sindicato de Trabajadores Metalúrgicos (FESTRAMET)				
Hernán Cortés	Sindicato Trabajadores N° 1. Compañía de Aceros del Pacífico (CAP)				
Mikel Capetillo	Sindicato Trabajadores (ASMAR)				
Juan Montenegro	Federación de Trabajadores Pesqueros (FETRAPES)				
Vitalicia Ulloa	Sindicato N° 1 Banco Estado 24 Horas				
Antonio Deij	Central Unitaria de Trabajadores Biobío				
Jorge Fierro	Sindicato Trabajadores Petrox				
Alfredo Meneses	Asociación de Exportadores Manufacturas				
Jorge Cerda	Cámara Chilena de la Construcción Concepción				
Emilio Uribe	Corporación de la Madera (CORMA)				
Enrique Catalán	Cámara de Comercio Concepción				
Leoncio Toro	Confederación de la Producción y del Comercio Concepción				
PRINCIPALES MATERIAS ABORDADAS					
Con funcionamiento desde abril del año 2002, el CTRU está coordinado desde la Dirección del Trabajo de la Región. Aunque tiene establecida una periodicidad mensual de sus reuniones, en la práctica esto no ocurre así. Su objetivo es poder discutir sobre las políticas y orientaciones de la Dirección del Trabajo y diseñar algunas acciones específicas para los sectores representados en el CTRU en materias de capacitación y fiscalización asistida.					
LOGROS OBTENIDOS					
Han conseguido mantener una instancia de análisis del quehacer laboral en la región con un acento particular en el trabajo desempeñado por la Dirección del Trabajo y han patrocinado la presentación de iniciativas legales a las autoridades pertinentes. Patrocinan actividades necesarias para el mejor desempeño de los trabajadores y empleadores en el quehacer regional. Han desarrollado diversos procesos de autocumplimiento normativo en diversos estamentos productivos de la región: Cámara de Comercio, Corporación de la Madera y la Cámara de la Producción y del Comercio de Concepción.					

FICHA DE IDENTIFICACIÓN INSTANCIAS DE DIÁLOGO SOCIAL

Instancia de Diálogo	Mesa Agrícola de La Araucanía		
Cobertura	Región de La Araucanía	Institución Coordinadora	Dirección Regional del Trabajo Araucanía
PARTICIPANTES			
Nombre	Organización	Datos de Contacto	
Juan del Pino	Director Regional del Trabajo, Araucanía	232162 - jdelpino@dt.gob.cl	
Roxana Espinoza	Coordinadora Inspectiva DT Araucanía	232162 - respinoza@dt.gob.cl	
Gloria Rodríguez	Seremi Salud Araucanía	551650	
	Servicio Agrícola Ganadero (SAG)		
	Servicio Nacional de la Mujer (SERNAM)		
	Mutual de Seguridad		
	Instituto de Seguridad Laboral		
Eduardo Frei	Federación Agrícola Campesina		
PRINCIPALES MATERIAS ABORDADAS			
Se conformó en el mes de septiembre de 2009, habiéndose sostenido a la fecha 3 reuniones. Se aboca al cumplimiento normativo en el sector agrícola y a materias de higiene y seguridad.			
LOGROS OBTENIDOS			
Han realizado diagnósticos sobre el cumplimiento normativo, implementado jornadas de capacitación en derechos laborales de los trabajadores del agro y desarrollado programas de fiscalización laboral.			

FICHA DE IDENTIFICACIÓN INSTANCIAS DE DIÁLOGO SOCIAL

Instancia de Diálogo	Mesa para Desarrollar Plan de Protección de Salud de Trabajadores(as) de La Araucanía		
Cobertura	Región de La Araucanía	Institución Coordinadora	Seremi Salud Araucanía
PARTICIPANTES			
Nombre	Organización		Datos de Contacto
Fernando Urrutia	Jefe Unidad Salud Ocupacional. Seremi Salud Araucanía		
Juan del Pino	Director Regional del Trabajo, Araucanía		232162 - jdelpino@dt.gob.cl.
	Ministerio de Obras Públicas		
	INACAP Temuco		
	Servicio Cooperación Técnica (SERCOTEC)		
	Secretaría Regional de Planificación		
	Mutual de Seguridad		
	Instituto de Seguridad Laboral		
	Asociación Chilena de Seguridad		
	Universidad de Los Lagos		
	Universidad de La Frontera		
	Servicio Nacional de la Mujer		
	Dirigentes Sindicales del sector Industria		
PRINCIPALES MATERIAS ABORDADAS			
Funciona en la Región desde el mes de diciembre de 2008 bajo la coordinación de la Unidad de Salud Ocupacional de la Seremi de Salud. Se ha centrado en los temas de accidentes laborales en el sector industrial de la Región, materias de higiene y seguridad laboral y acciones de erradicación de la silicosis.			
LOGROS OBTENIDOS			
En el año 2009 realizaron tres seminarios en salud y seguridad en el trabajo. Durante el 2010 se han organizado seminarios en materias como la silicosis.			

FICHA DE IDENTIFICACIÓN INSTANCIAS DE DIÁLOGO SOCIAL

Instancia de Diálogo	Mesa Sector Turismo		
Cobertura	Comunas de Villarrica y Pucón. Región de La Araucanía	Institución Coordinadora	Dirección Regional del Trabajo Araucanía
PARTICIPANTES			
Nombre	Organización	Datos de Contacto	
Cecilia González	Inspectora del Trabajo de Villarrica	410020	
	Federación de Trabajadores de Turismo		
	Cámara de Turismo Villarrica y Pucón		
PRINCIPALES MATERIAS ABORDADAS			
Se constituye el año 2008, para abordar el cumplimiento normativo en el sector del turismo de las comunas de Villarrica y Pucón, debido a la importancia que ha ido adquiriendo con los años este sector en la economía de la zona. También abordan materias de higiene y seguridad.			
LOGROS OBTENIDOS			
Han realizado programas de fiscalización al sector comercio y turismo y han implementado campañas de difusión de la legislación laboral.			

FICHA DE IDENTIFICACIÓN INSTANCIAS DE DIÁLOGO SOCIAL

Instancia de Diálogo	Mesa de Coordinación para la Fiscalización de la Región de Los Ríos		
Cobertura	Región de Los Ríos	Institución Coordinadora	Dirección Regional del Trabajo Los Ríos
PARTICIPANTES			
Nombre	Organización		Datos de Contacto
Francisco Valdenegro	Coordinador Inspectivo. Dirección Regional del Trabajo Magallanes		fvaldenegro@dt.gob.cl
Richard Ríos	Seremi de Salud, Los Ríos		265116
Héctor Mella	Servicio Agrícola y Ganadero		344815
	Central Unitaria de Trabajadores de Valdivia		
	Sociedad Agrícola de Valdivia (SAVAL)		
PRINCIPALES MATERIAS ABORDADAS			
Se constituyó en febrero de 2010 con el objetivo de establecer protocolos y acuerdos para la planificación de los procedimientos de fiscalización en el sector agrícola, así como ser una instancia de evaluación de dicha actividad inspectiva, desde la perspectiva del impacto en el cumplimiento normativo.			
LOGROS OBTENIDOS			
Han realizado un seminario sobre las normas laborales en el sector agrícola, así como el desarrollo de un programa de asistencia al cumplimiento de la misma.			

FICHA DE IDENTIFICACIÓN INSTANCIAS DE DIÁLOGO SOCIAL

Instancia de Diálogo	Mesa Agrícola de Temporada de la Provincia de Osorno		
Cobertura	Provincia de Osorno. Región de Los Lagos	Institución Coordinadora	Rotativa por cuatrimestre entre representantes sector Trabajo, Agricultura y Salud
PARTICIPANTES			
Nombre	Organización	Datos de Contacto	
Camila Jordán	Directora Regional del Trabajo, Los Lagos	cjordan@dt.gob.cl	
Washington Guerrero	Servicio Agrícola Ganadero	washington.guerrero@sag.gob.cl	
Marcela Coyán	Autoridad Sanitaria, Osorno	marcela.coyan@redsalud.gov.cl	
PRINCIPALES MATERIAS ABORDADAS			
Se conforma en el año 2009, estableciéndose una rotación en su secretaría ejecutiva entre los tres servicios, representantes del sector Trabajo, Agricultura y Salud. Trata el análisis y diseño de acciones en torno a las temáticas de cumplimiento normativo, condiciones de higiene y seguridad y temas relativos al manejo y cuidado de plaguicidas.			
LOGROS OBTENIDOS			
Se han centrado en la fiscalización del cumplimiento de las obligaciones laborales y de seguridad en la temporada de cosecha.			

FICHA DE IDENTIFICACIÓN INSTANCIAS DE DIÁLOGO SOCIAL

Instancia de Diálogo	Mesa Interinstitucional de Reforma Laboral Región de Los Lagos		
Cobertura	Región de Los Lagos	Institución Coordinadora	Seremi Justicia Los Lagos
PARTICIPANTES			
Nombre	Organización	Datos de Contacto	
Marcos Velásquez	Seremi Justicia, Los Lagos	seremi10@minjusticia.cl	
Andrea Rosmanich	Seremi Trabajo, Los Lagos	arosmanich@mintrab.gob.cl	
Camila Jordán	Dirección Regional del Trabajo, Los Lagos	cjordan@dt.gob.cl	
	Jueces del Trabajo, Región de Los Lagos		
PRINCIPALES MATERIAS ABORDADAS			
Funciona desde el año 2009, habiéndose realizado durante ese año tres reuniones y dos reuniones en el 2010. Tratan temas relativos a la reforma laboral y aspectos relacionados con los diversos procesos judiciales en la materia.			
LOGROS OBTENIDOS			
Comunicar a los actores de la Reforma Laboral, principalmente a Defensoría Laboral y Jueces del Trabajo, el rol de la Dirección del Trabajo en los distintos procedimientos judiciales con el fin de que no se discutan materias que no corresponden ser revisadas por la acción judicial que se ejerce y evitar descoordinaciones con la Defensoría Laboral.			

FICHA DE IDENTIFICACIÓN INSTANCIAS DE DIÁLOGO SOCIAL

Instancia de Diálogo	Mesa Análisis Laboral Lechero		
Cobertura	Provincia de Osorno. Región de Los Lagos	Institución Coordinadora	Aproleche
PARTICIPANTES			
Nombre	Organización		Datos de Contacto
	Federación Nacional de Productores de Leche (FEDELECHE)		
Dieter Konow	Asociación de Productores de Osorno (APROLECHE)		
Pablo Martínez	Federación de Sindicatos de Trabajadores Agrícolas y Agroindustriales de Osorno		
PRINCIPALES MATERIAS ABORDADAS			
Conformada en mayo de 2010, se han planteado tratar temas como las condiciones laborales del sector, los horarios de trabajo, la capacitación y la elaboración de un protocolo de buenas prácticas laborales. Estos temas han sido acordados entre los trabajadores y los empleadores conformando la actual agenda de diálogo.			
LOGROS OBTENIDOS			
En el mes de mayo de 2010 se efectuó la primera reunión en la que participaron representantes de la Sociedad Nacional de Agricultura, así como de la Central Unitaria de Trabajadores y de la Unión Nacional de Trabajadores.			

FICHA DE IDENTIFICACIÓN INSTANCIAS DE DIÁLOGO SOCIAL

Instancia de Diálogo	Consejo Tripartito Regional de Usuarios Aysén		
Cobertura	Región de Aysén	Institución Coordinadora	Dirección Regional del Trabajo Aysén
PARTICIPANTES			
Nombre	Organización		Datos de Contacto
Eugenio Canales	Dirección Regional del Trabajo, Aysén		237865 - ecanales@dt.gob.cl
	Sindicato Empresa Minera El Toqui		
	Sindicato Empresa Maderas de Aysén		
	Federación de Sindicatos Industria Pesquera Aysén		
	Central Unitaria Trabajadores Aysén		
	Sindicato Empresa Minera Cerro Bayo		
	Sindicato de Trabajadores Empresa de Alimentos Chacabuco		
	Cámara Chilena de la Construcción Aysén		
	Empresas Friosur S.A.		
	Compañía Minera Cerro Bayo		
	Sociedad Contractual Minera El Toqui		
PRINCIPALES MATERIAS ABORDADAS			
Conformado el año 2004, sus tareas durante el último año estuvieron centradas en el análisis de las implicaciones de la Reforma de la Justicia Laboral, así como en difundir los programas de empleo del Gobierno.			
LOGROS OBTENIDOS			
Han llevado a cabo capacitaciones sobre la Reforma a la Justicia Laboral y han desarrollado programas de fiscalización en el sector acuícola.			

FICHA DE IDENTIFICACIÓN INSTANCIAS DE DIÁLOGO SOCIAL

Instancia de Diálogo	Mesa Laboral del Salmón Aysén		
Cobertura	Región de Aysén	Institución Coordinadora	Dirección Regional del Trabajo Aysén
PARTICIPANTES			
Nombre	Organización	Datos de Contacto	
Andrés Pincheira	Seremi Trabajo Aysén	pincheira@mintrab.gob.cl	
Eugenio Canales	Dirección Regional del Trabajo Aysén	237865 - ecanales@dt.gob.cl	
Rosa Chávez	Sindicato de Trabajadores Alimentos Chacabuco		
Carlos Odebret	Salmón Chile A.G. Representante en Región de Aysén		
PRINCIPALES MATERIAS ABORDADAS			
La Mesa Laboral del Salmón Aysén se crea en la Región el año 2006 y está coordinada por la Secretaría Regional Ministerial del Trabajo de la Región. Se centra de manera específica en los temas de condiciones laborales y cumplimiento normativo, aunque también han abordado temáticas de higiene y seguridad, así como contratos de trabajo. También colaboran con actores externos a la mesa, como CORFO, SERCOTEC o la Gobernación Marítima.			
LOGROS OBTENIDOS			
Han efectuado cursos de capacitación a trabajadores y programas de fiscalización de manera conjunta con la autoridad marítima. Asimismo, han presentado propuestas e informes a la autoridad regional, como insumo a la elaboración de políticas gubernamentales hacia el sector.			

FICHA DE IDENTIFICACIÓN INSTANCIAS DE DIÁLOGO SOCIAL

Instancia de Diálogo	Mesa Trabajo Industria Pesquera		
Cobertura	Región de Magallanes	Institución Coordinadora	Dirección Regional del Trabajo Magallanes
PARTICIPANTES			
Nombre	Organización		Datos de Contacto
René Zúñiga	Coordinador Inspectivo. Dirección Regional del Trabajo, Magallanes		zuniga@dt.gob.cl
	Pesquera Melinka		saldivia@pesqueramelinka.cl
	Pesquera Arriagada		rap@yahoo.com
	Valpoimar Ltda.		jcarcamog@gmail.com
	Pesquera Comtesa S.A.		pas@comtesa.cl
PRINCIPALES MATERIAS ABORDADAS			
La Mesa Trabajo Industria Pesquera funciona en la Región desde el 2006, dirigida por las coordinaciones Inspectiva y de Relaciones Laborales de la DT en Magallanes, se organiza mediante reuniones bimensuales. La agenda de trabajo se centra en la realización de acciones de difusión y capacitación a trabajadores y empleadores de la industria pesquera. Asimismo, abordan la realización de programas de fiscalización asistida.			
LOGROS OBTENIDOS			
Se han centrado en el fortalecimiento del Diálogo Social, la asociatividad de los trabajadores del sector, mejores condiciones de higiene y seguridad de trabajadores, mayor cumplimiento normativo, mayor fiscalización preventiva y disminución de la tasa de infracciones.			

FICHA DE IDENTIFICACIÓN INSTANCIAS DE DIÁLOGO SOCIAL

Instancia de Diálogo	Mesa Trabajo Marítimo Portuario Magallanes		
Cobertura	Región de Magallanes	Institución Coordinadora	Dirección Regional del Trabajo Magallanes
PARTICIPANTES			
Nombre	Organización		Datos de Contacto
René Zúñiga	Coordinador Inspectivo. Dirección Regional del Trabajo, Magallanes		zuniga@dt.gob.cl
	Agencias Broom		203400
	Ingoflim-Servimarco		228000
	Ultroport		204800
	Capitanía de Puerto, Punta Arenas		
	Sindicato de Trabajadores Portuarios		269934, 99453026, 266945
PRINCIPALES MATERIAS ABORDADAS			
Funciona en la Región desde el mes de abril del año 2007, dirigida por las coordinaciones Inspectiva y de Relaciones Laborales de la DT de Magallanes, con reuniones bimensuales durante el año 2009. Han trabajado en materia de fiscalización programada, capacitación y entrega de implementos de seguridad a trabajadores por parte de los empleadores.			
LOGROS OBTENIDOS			
Se han centrado en el fortalecimiento del Diálogo Social, la asociatividad de los trabajadores del sector, mejores condiciones de higiene y seguridad de trabajadores, mayor cumplimiento normativo, mayor fiscalización preventiva y disminución de la tasa de infracciones.			

FICHA DE IDENTIFICACIÓN INSTANCIAS DE DIÁLOGO SOCIAL

Instancia de Diálogo	Mesa Trabajo Construcción Magallanes		
Cobertura	Región de Magallanes	Institución Coordinadora	Dirección Regional del Trabajo Magallanes
PARTICIPANTES			
Nombre	Organización		Datos de Contacto
René Zúñiga	Coordinador Inspectivo. Dirección Regional del Trabajo, Magallanes		rzuniga@dt.gob.cl
	Cámara Chilena Construcción, Magallanes		aguzman@cchc.cl
	Sindicato de Trabajadores Transitorios de la Construcción		Pancho.mag@hotmail.com
PRINCIPALES MATERIAS ABORDADAS			
Funciona en la Región desde el mes de agosto de 2006, dirigida por las coordinaciones Inspectivas y de Relaciones Laborales de la DT de Magallanes. La agenda de trabajo contempla materias de higiene y seguridad, así como el cumplimiento de la normativa laboral en el sector de la construcción.			
LOGROS OBTENIDOS			
Se han centrado en el fortalecimiento del Diálogo Social, la asociatividad de los trabajadores del sector, mejores condiciones de higiene y seguridad de trabajadores, mayor cumplimiento normativo, mayor fiscalización preventiva y disminución de la tasa de infracciones.			

FICHA DE IDENTIFICACIÓN INSTANCIAS DE DIÁLOGO SOCIAL

Instancia de Diálogo	Mesa del Salmón Magallanes		
Cobertura	Región de Magallanes	Institución Coordinadora	Dirección Regional del Trabajo Magallanes
PARTICIPANTES			
Nombre	Organización	Datos de Contacto	
René Zúñiga	Coordinador Inspectivo. Dirección Regional del Trabajo, Magallanes	rzuniga@dt.gob.cl	
Rodrigo Soto	Empresas Salmoneras Nova Austral S.A.	rodrigo.soto@novaaustral.cl	
	Empresa Acuimag S.A.	rrubilar@acuimag.cl	
	Sindicato de Contratistas	Gregoriana.80@hotmail.com	
	Empresas Skysal S.A.	udfriedly@skysal.com	
	Sindicato de Trabajadores Nova Austral	pabloigor@hotmail.com, maykell_@hotmail.com	
PRINCIPALES MATERIAS ABORDADAS			
Opera desde el año 2007, coordinada desde la Dirección del Trabajo de Magallanes a raíz de la creciente presencia de empresas de salmonicultura en la Región. La agenda ha considerado la fiscalización programada, la capacitación de trabajadores y la entrega de implementos de seguridad a trabajadores por parte de los empleadores.			
LOGROS OBTENIDOS			
Se han centrado en el fortalecimiento del Diálogo Social, la asociatividad de trabajadores del sector, mejores condiciones de higiene y seguridad de los trabajadores, mayor cumplimiento normativo, mayor fiscalización preventiva y disminución de la tasa de infracciones.			

FICHA DE IDENTIFICACIÓN INSTANCIAS DE DIÁLOGO SOCIAL

Instancia de Diálogo	Mesa Ganadera de Magallanes		
Cobertura	Región de Magallanes	Institución Coordinadora	Dirección Regional del Trabajo Magallanes
PARTICIPANTES			
Nombre	Organización		Datos de Contacto
René Zúñiga	Coordinador Inspectivo. Dirección Regional del Trabajo, Magallanes		rrzuniga@dt.gob.cl
	Asociación de Ganaderos de Magallanes (ASOGAMA)		asogama@inalambrica.cl
	Sindicato de Trasquiladores		raul-barrientos@hotmail.com
	Sindicato de Contratistas		Gregoriana.80@hotmail.com
PRINCIPALES MATERIAS ABORDADAS			
Funciona desde el año 2006. Durante el año 2009, las reuniones se realizaron de forma bimensual siendo coordinadas por el responsable inspectivo de la DT de Magallanes. Las principales materias tratadas han sido la fiscalización programada asistida, la valorización de precios y las condiciones de habitabilidad de los trabajadores.			
LOGROS OBTENIDOS			
Se han centrado en el fortalecimiento del Diálogo Social, la asociatividad de trabajadores del sector, mejores condiciones de higiene y seguridad de los trabajadores, mayor cumplimiento normativo, mayor fiscalización preventiva y disminución de la tasa de infracciones, así como en materia de generación de confianzas.			

FICHA DE IDENTIFICACIÓN INSTANCIAS DE DIÁLOGO SOCIAL

Instancia de Diálogo	Mesa Comercio Magallanes		
Cobertura	Región de Magallanes	Institución Coordinadora	Dirección Regional del Trabajo Magallanes
PARTICIPANTES			
Nombre	Organización	Datos de Contacto	
René Zúñiga	Coordinador Inspectivo. Dirección Regional del Trabajo, Magallanes	rrzuniga@dt.gob.cl	
	Hipermercados Líder	vespinoza@lider.cl	
	Espacio Urbano	ncardenas@lider.cl	
	Multitiendas La Polar	coparenas@lapolar.cl	
	Falabella	xvillarroel@falabella.cl	
	Sindicato Trabajadores Rendic	sinrendicpar@hotmail.com	
	Sindicato Arte Vestir	crisma@1971@gmail.com	
PRINCIPALES MATERIAS ABORDADAS			
Funciona en la Región desde el mes de diciembre del año 2007, dirigida por las coordinaciones Inspectiva y de Relaciones Laborales de la DT en Magallanes, con reuniones bimensuales durante el año 2009. Han tratado materias relativas a la fiscalización programada, al cumplimiento normativo, a la disminución de tasa de infraccionalidad y a la capacitación.			
LOGROS OBTENIDOS			
Se han centrado en el fortalecimiento del Diálogo Social, refuerzo de la asociatividad de los trabajadores del sector, mejores condiciones de higiene y seguridad, mayor cumplimiento normativo, mayor fiscalización preventiva y disminución de la tasa de infracciones, así como en el cumplimiento íntegro de descansos de los trabajadores del comercio en festividades.			

FICHA DE IDENTIFICACIÓN INSTANCIAS DE DIÁLOGO SOCIAL

Instancia de Diálogo	Mesa Trabajo Comercio Zona Franca Magallanes		
Cobertura	Región de Magallanes	Institución Coordinadora	Dirección Regional del Trabajo Magallanes
PARTICIPANTES			
Nombre	Organización		Datos de Contacto
René Zúñiga	Coordinador Inspectivo. Dirección Regional del Trabajo, Magallanes		rzuniga@dt.gob.cl
	Cámara Franca		camfranca@entelchile.net
	Sindicato Rentas Inmobiliarias		karengabymachado@gmail.com
PRINCIPALES MATERIAS ABORDADAS			
Opera desde septiembre del año 2006, coordinada desde la Dirección del Trabajo de Magallanes, entendiendo que la Zona Franca constituye una importante fuente de trabajo para la Región. Sus reuniones se han realizado de forma bimensual hasta el año 2009. Han tratado materias como la capacitación, así como programas de fiscalización asistida.			
LOGROS OBTENIDOS			
Han trabajado en materia de: fortalecimiento del Diálogo Social, asociatividad de los trabajadores del sector, mejores condiciones de higiene y seguridad de trabajadores, mayor cumplimiento normativo, mayor fiscalización preventiva y disminución de la tasa de infracciones, cumplimiento íntegro de los descansos de trabajadores del comercio en festividades.			

FICHA DE IDENTIFICACIÓN INSTANCIAS DE DIÁLOGO SOCIAL

Instancia de Diálogo	Mesa Trabajadores Agrícolas de Temporada Melipilla y Talagante		
Cobertura	Provincias Melipilla y Talagante. Región Metropolitana	Institución Coordinadora	Dirección Regional del Trabajo Metropolitana
PARTICIPANTES			
Nombre	Organización	Datos de Contacto	
Ramón Ferrada	Dirección Regional del Trabajo, Magallanes	rferrada@dt.gob.cl	
Juan Francisco Rojas	Inspector del Trabajo, Melipilla	8311456	
María Teresa Valenzuela	Inspectora del Trabajo, Talagante	8151586	
Enrique Muñoz	Central Unitaria Trabajadores, Melipilla		
Carlos Fuentealba	Central Unitaria Trabajadores, Talagante		
Gabriel Pérez; María Clara Ogno	Agrofrutícola Mallarauco		
José Atenas	Sindicato Trabajadores Mallarauco		
PRINCIPALES MATERIAS ABORDADAS			
Se constituye en noviembre de 2009, en el marco de implementar planes de acción conjunta entre organismos fiscalizadores. Asimismo, forma parte de los acuerdos de la mesa agrícola que coordina el Ministerio del Trabajo. Tratan las condiciones de trabajo de las trabajadoras agrícolas de temporada, así como materias de higiene y seguridad.			
LOGROS OBTENIDOS			
Han firmado el protocolo de diálogo social para las trabajadoras agrícolas de temporada de las Provincias de Melipilla y Talagante.			

LISTADO DE SIGLAS

AFC	Sociedad Administradora del Fondo de Cesantía
AFP	Administradora de Fondo de Pensiones
ANAMURI	Asociación Nacional de Mujeres Rurales e Indígenas
ANPROS	Asociación Nacional de Productores de Semillas
ASEXMA	Asociación de Exportadores de Manufacturas
ASOEX	Asociación de Exportadores de Chile
CEDEM	Centro de Estudios de la Mujer
CONAGRO	Confederación Nacional Campesina y de Trabajadores del Agro
CONAMA	Comité Consultivo de la Comisión Nacional de Medio Ambiente
CONAPROCH	Confederación Nacional de Asociaciones Gremiales y Organizaciones de Pequeños Productores Campesinos
CONUPIA	Confederación Gremial Nacional Unida de la Mediana, Pequeña, Microindustria, Servicios y Artesanado de Chile
CORFO	Corporación de Fomento de la Producción
CORMA	Corporación de la Madera
CPC	Confederación de la Producción y del Comercio
CTRU	Consejo Tripartito Regional de Usuarios
CUT	Central Unitaria de Trabajadores
DT	Dirección del Trabajo
EXPORLAC	Asociación de Exportadores de Productos Lácteos
FEDEFruta	Federación Gremial de Productores de Fruta
FEDELECHE	Federación de Productores de Leche
FIEL	Fundación Instituto de Estudios Laborales
IEL	Instituto de Estudios Laborales
INDAP	Instituto de Desarrollo Agropecuario
IPS	Instituto de Previsión Social (Ex INP)
ISL	Instituto de Seguridad Laboral
ITF	Federación Internacional de Trabajadores del Transporte
MINTRAB	Ministerio del Trabajo y Previsión Social
MUCECH	Movimiento Unitario Campesino y Etnias de Chile
OIT	Organización Internacional del Trabajo
PET	Programa de Economía del Trabajo
PMG	Programa de Mejoramiento de la Gestión
PRODEMU	Fundación para la Promoción y Desarrollo de la Mujer
PRODES	Proyectos de Desarrollo Organizacional
SAG	Servicio Agrícola y Ganadero
SENAME	Servicio Nacional de Menores
SERCOTEC	Servicio de Cooperación Técnica
SEREMI	Secretaría Regional Ministerial
SERNAM	Servicio Nacional de la Mujer
SNA	Sociedad Nacional de Agricultura
SOFOFA	Sociedad de Fomento Fabril
SUCESO	Superintendencia de Seguridad Social
UNT	Unión Nacional de Trabajadores
UOC	Unión Obrero Campesina

