

---

# I

---

## ANTECEDENTES

El fenómeno de la globalización ha impactado en diversos ámbitos de la vida de las personas y las organizaciones. En efecto, este fenómeno está cambiando significativamente el modo en que se relacionan las empresas, la estructura y la organización de los distintos mercados, así como la forma en que las personas se educan y trabajan. En materia de mercado laboral, el escenario previsible es de alta movilidad y rotación en funciones diversas a lo largo de la vida.

En el ámbito económico, el efecto más notable es la apertura de los mercados que ha significado la eliminación o flexibilización de los obstáculos para el intercambio de productos y servicios diversos, provocando un notable aumento del comercio mundial.

En materia de mercado laboral, se observa el aumento del empleo en el sector servicios, y la demanda por mayores niveles de escolaridad para la mayoría de los empleos, dominio de lengua materna (y segunda lengua, eventualmente) y alfabetización computacional; en suma, cambia la estructura del empleo, y el contenido de las ocupaciones, generándose demandas por nuevas competencias y habilidades y una formación para trayectorias laborales inestables.

En materia de formación de recursos humanos, se observa la revalorización de la formación en una serie de competencias que no necesariamente se asocian al desempeño de un trabajo; se trata de habilidades básicas y transversales sin las cuales las personas difícilmente podrán insertarse laboralmente o moverse con facilidad en un ambiente laboral cambiante. Como consecuencia, el aprendizaje a lo largo de la vida se transforma en la tendencia actual para el desarrollo de las capacidades de las personas.

Por otra parte, el uso masivo de las tecnologías de información y comunicación, ha generando cambios significativos en materia de acumulación de conocimiento, acceso a la información y a beneficios y servicios diversos. Esto plantea la necesidad de generar facilidades y oportunidades igualitarias de incorporación a estas nuevas tecnologías para la población, y en el desarrollo de capacidades para seleccionar y discriminar dicha información de manera significativa y pertinente.

---

Dentro de este contexto, uno de los principales desafíos planteados por el nuevo escenario mundial, es la necesidad de construir un nuevo modelo de relaciones industriales, “cambiando el paradigma de confrontación que ha marcado la interacción entre empleadores y trabajadores, por uno nuevo, caracterizado por el respeto mutuo y la colaboración en pos de metas comunes”.<sup>1</sup>

El retorno a la democracia a principios de la década de los 90, marca un hito en la revalorización del diálogo y la concertación social, como mecanismo de resolución de conflictos en diversos ámbitos de la sociedad chilena. En el ámbito laboral se privilegia el bipartismo al interior de la empresa y la promoción de acuerdos tripartitos no reglados a nivel político.

En palabras del Ministro del Trabajo y Previsión Social, “en la batalla por los nuevos mercados, las capacidades de articulación y diálogo al interior de las empresas son un factor crucial. Creemos que se debe avanzar hacia un sistema de relaciones laborales más moderno, basado en el diálogo equilibrado entre las partes más que en la intervención del Estado. Por ello, promoveremos de manera sistemática el diálogo social. Tenemos la convicción que, con todas sus dificultades, éste es el método más eficaz para lograr bases duraderas que aseguren el establecimiento de relaciones laborales democráticas”.<sup>2</sup>

Con todo, para que esta voluntad se manifieste en acciones concretas, los actores del diálogo social, esto es, empresarios, trabajadores y gobierno, deben tener la disposición efectiva de trabajar en conjunto, con una visión mínimamente compartida de los objetivos que se quiere lograr y en condiciones de mutua legitimidad y reconocimiento.

La existencia de interlocutores fuertes, dinámicos y con capacidad de respuesta es una condición imprescindible para el desarrollo de una agenda común; sin embargo, esta condición no siempre ha estado disponible en todos los actores del diálogo social, o no tiene el mismo nivel de desarrollo en todos ellos; esto atenta contra el equilibrio y la confianza que se requiere, para una participación y diálogo en condiciones equitativas y con legitimidad mutua.<sup>3</sup>

---

<sup>1</sup> Presentación del Ministro del Trabajo y Previsión Social, Ricardo Solari Saavedra, a la publicación “El Trabajo y la Protección Social en Chile 2000 2002”.

<sup>2</sup> Idem.

<sup>3</sup> Galilea, Silvia; Marín, Leslie. Informe Final, Evaluación del trabajo de las Comisiones tripartitas para la Igualdad de Oportunidades, Cono Sur.