
Presentación

Juan Raso Delgue

En el año 2000, por iniciativa de notorios expertos latinoamericanos en relaciones laborales, se firmó en la ciudad de Almagro (España), el documento constitutivo de la Red de Diálogo Social. A la Red adhirieron las universidades europeas de Castilla La Mancha y Bologna, e importantes universidades latinoamericanas: la Universidad de Buenos Aires (UBA), la Universidad de Campinas-San Pablo, la Universidad de Chile, la Universidad Pontificia Católica de Lima, la Universidad Autónoma de México, la Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales de México (FLACSO), la Universidad de Carabobo-Venezuela, la Universidad de la República-Uruguay, y el Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales (CLACSO). Desde el comienzo de este proyecto la OIT dio su importante respaldo a la Red, en el entendido de que la construcción de un sistema con trabajo decente pasa necesariamente a través de políticas inclusivas del diálogo social.

Con el Acta de Almagro se concretaba una antigua aspiración de quienes fueron, hace dos décadas, promotores de las carreras y postgrados en Relaciones Laborales en América Latina: Jorge Difrieri, Director de CIAT (hoy fallecido), y nuestro inquieto y apreciado amigo Pedro

Guglielmetti, en su momento coordinador de área del Centro Internacional de Formación de la OIT-Turín, quien promovió el encuentro de Almagro y sigue hoy apoyando con entusiasmo esta iniciativa.

La iniciativa, aunque nacida en un ámbito académico, ha buscado desde el comienzo un fuerte anclaje en la realidad. En efecto, existía –y existe– la común concepción de que el conflicto laboral es la natural consecuencia de las diversas expresiones de los grupos de poder en un sistema pluralista de relaciones laborales y que la respuesta al conflicto no es la represión del mismo, sino el encauce de esas distintas corrientes de poder a través del diálogo social.

Nuestra Universidad –actuando a través del Instituto de Derecho Laboral y de la Carrera de Relaciones Laborales– ha apostado siempre a la idea del diálogo social, promoviendo el mismo a través de acciones académicas (entre ellas, la inclusión del tema en los programas curriculares de las asignaturas laborales, la publicación de artículos firmados por prestigiosos docentes, la invitación de conferencistas extranjeros especialistas en el tema) y de debate públicos con la presencia de calificados representantes de los actores sociales, como ejercicio efectivo del diálogo (es-

pecial relevancia han adquirido en Uruguay en los últimos años, las Jornadas Internacionales de Relaciones Laborales).

En este contexto se inscribe la publicación del presente libro que recoge los mejores trabajos presentados en el 2° Concurso sobre Diálogo Social, promovido por la OIT/Cinterfor, la Red de Diálogo Social y la Facultad de Derecho.

Una de las principales características de este Concurso es que ha congregado, fundamentalmente, trabajos de jóvenes investigadores, con el doble propósito de crear un espacio para quienes tienen menos posibilidades de expresarse públicamente en ámbitos donde generalmente se escucha la voz de técnicos y académicos ya consagrados. Al promover precisamente voces nuevas, planteos más audaces, opiniones más originales, se cumple con la finalidad de estimular la presencia de una nueva generación de especialistas en el debate social.

Todos los artículos recogidos en este libro responden al común denominador del diálogo social: un diálogo que es visto desde diversas perspectivas y en múltiples realidades; un diálogo examinado, además, a través de la interdisciplinariedad propia de las relaciones laborales.

En un mundo en el que se exageran el individualismo y las concepciones maniqueas, defender la idea del diálogo social en la sociedad, y en especial en el mundo del trabajo, es también defender una visión ética del mundo y de la vida. Como ha expresado Oscar Ermida Uriarte –otro incansable impulsor de la Red–, el marco de las *relaciones laborales* constituye un ámbito propicio para el diálogo social, don-

de deben incluirse *todas las formas de relación entre los actores, distintas al conflicto abierto*. En efecto, los actores de un sistema de relaciones laborales, pueden relacionarse entre sí, de dos maneras: por la vía del conflicto y por la negociación, entendida ésta en sentido amplio. Desde esta perspectiva –concluye el autor–, la noción de diálogo social incluye a todas las formas de relación entre los actores del sistema de relaciones de trabajo distintas al conflicto abierto: información, consulta, negociación colectiva, participación, concertación social, etc.

El diálogo es un valor ético, pero también un instrumento de promoción de la democracia. El autor argentino Juan Carlos Herrera señala en tal sentido que el diálogo social es un instrumento ético y metodológico para generar las condiciones que posibiliten la construcción de visiones compartidas entre los diversos actores de una sociedad. Es así que el diálogo se vuelve una modalidad de construcción conjunta, constituye el resultado de un proceso de cooperación y de trabajo para alcanzar significados comunes entre los interlocutores.

Pese a que en nuestro criterio no pueden existir dudas sobre el valor del diálogo social en la sociedad actual y en el mundo del trabajo, no es fácil construir consensos a través del diálogo. La cuestión que se plantea es, precisamente, la de la viabilidad del diálogo en sociedades tan polarizadas, tan confrontadas. Verificamos por lo tanto, con mucha frecuencia, la doble actitud que los actores tienen ante el diálogo social. Por una parte, todos expresan su aprobación teórica sobre las virtudes del diálogo, pero luego se reitera el escaso compromiso de los actores en cumplir con

políticas de negociación y consenso. La sociedad mediática contribuye en resaltar las asperezas de la confrontación: los actores muchas veces confunden flexibilidad con debilidad y por lo tanto —especialmente ante las cámaras, los micrófonos de la radio y la televisión— amenazan, provocan, se atrincheran detrás de las rigideces. Ello demuestra que el diálogo necesita de ámbitos más serenos para reforzarse como instrumento de acercamiento entre las partes y pensamos que el ámbito universitario —en la concepción de una universidad ligada a la comunidad— es un espacio que ofrece las condiciones de respeto y tranquilidad que pueden promover un verdadero diálogo.

También es necesario recordar que el diálogo implica transacción: el diálogo es una apuesta a un modelo negocial ganar-ganar, en el que cada parte renuncia a algo, porque sabe que ganará otras cosas. Sin embargo, como recuerda el Maestro Américo Plá Rodríguez, las transacciones nunca generan entusiasmo, porque las partes detienen su atención en lo que pierden y ceden, y no en las ventajas que obtienen. Y el diálogo es, en definitiva, una forma de transar entre intereses contrapuestos. Pero si por un lado las transacciones no generan entusiasmo, también todos sabemos —sabiduría que recogen igualmente los dichos populares— que éstas, en general, son la forma más responsable, más seria y más ventajosa de concluir un conflicto.

Pese a las bondades del diálogo social, no todos los ejercicios de diálogo conducen a resultados satisfactorios. Es necesario, para que exista un efectivo diálogo social, cumplir con algunos requisitos básicos. El primero de ellos es que las partes

deber ser independientes, poco numerosas y ampliamente representativas de los sectores sociales, cuya representación invocan. *Pocos, fuertes y representativos*, repetía constantemente Gino Giugni, al hablar de los requisitos básicos de los actores para una real concertación social. Un diálogo social impulsado por organizaciones de trabajadores o empleadores, vinculadas al gobierno o sin apoyo popular, terminaría siendo un diálogo “de fachada” para legitimar decisiones del poder. Al mismo tiempo, organizaciones formalmente constituidas, pero sin la necesaria representatividad en la comunidad, no lograrán luego la concreción de los acuerdos, porque toda decisión obtenida por la vía del diálogo requiere una alta dosis de aceptación voluntaria por parte de los representados.

También es cierto que otro requisito necesario para el diálogo social es que la división de poderes no sea muy grande en el sistema de relaciones laborales de que se trate. Un proceso de diálogo consensuado entre organizaciones de empleadores muy fuertes y sindicatos en crisis, significará la imposición de la voluntad de unos sobre otros; lo mismo dígase cuando el poder esta concentrado en el gobierno o en el actor sindical.

Y, finalmente, debe existir el requisito “más importante”: la voluntad de resolver los problemas por la vía del consenso. Esta idea, que recogí en un congreso en Berlín hace un par de años, es casi “perogrullesca”: *para un efectivo diálogo social se necesita voluntad de dialogar*. Y aunque simple, la idea nos permite entender —por contraste— por qué ha fracasado tanto, especialmente en América Latina, el diálogo social: no es posible construir consensos a

través del diálogo social, si éste se vuelve un simple ejercicio retórico “para quedar bien” ante la opinión pública. Es muy común escuchar a los representantes de los actores sociales hablar con énfasis sobre el diálogo social, acompañando las palabras con amplias sonrisas: pero luego los hechos indican que esas palabras son sólo ejercicios de elocuencia, sin sustento en ninguna concreta voluntad de diálogo.

Por último, consideramos que el estudio de toda la temática vinculada al diálogo social está impregnada de un fuerte componente axiológico, que es necesario destacar. Frente a concepciones absolutistas que dividen el mundo entre “el bien” y “el mal” y polarizan el debate en la contraposición entre “nosotros” y “los otros”, existe otra concepción: la concepción de quienes consideran que nadie es depositario de la verdad absoluta, sino que en cada grupo y en cada individuo existen parcelas de verdad. Ahí encontramos la función última del diálogo social: acercar esas parcelas, esos trozos de verdad, para construir una verdad común. En esa verdad común se juntan las necesidades productivas del empresario, la reclamación de justas condiciones laborales por parte de los trabajadores, las

obligaciones del gobierno que representa a los intereses de toda la sociedad.

Evidentemente construir una verdad común a través del diálogo social no es tarea fácil. Nos hemos formado en culturas que han promovido el disenso y la confrontación: por lo tanto la tarea de construir los consensos es también tarea de provocar cambios de mentalidad. La visión histórica del “empresario explotador” sigue presente en muchos colectivos de trabajadores, así como muchos empleadores siguen considerando al sindicalista como un virus contaminante, que debe ser combatido. Revertir esta forma de pensar es uno de los desafíos de quienes –como los integrantes de la Red del Diálogo Social– piensan que el diálogo es el soporte de toda democracia.

En un mundo regionalizado, en un mundo global, los Estados sin una cultura del consenso, tienen muy pocas posibilidades de crecer. Usando expresiones del deporte, podríamos decir que *en la cancha global ganan aquellos Estados que apuestan a una estrategia de equipo*. Estamos convencidos que sólo a través de un amplio diálogo social es posible construir una estrategia común.