

Trabajo y sociedad

ISSN: 1514-6871

Universidad Nacional de Santiago del Estero. Facultad de Humanidades y Ciencias Sociales. Instituto de Estudios para el desarrollo Social (INDES)

Velásquez, Diego; Fernández-Marín, Ana María; Contreras, Fernando
Análisis conceptual del Diálogo social. Hacia una definición operacionalizable
Trabajo y sociedad, vol. 23, núm. 39, 2022, pp. 555-570
Universidad Nacional de Santiago del Estero. Facultad de Humanidades y Ciencias Sociales. Instituto de Estudios para el desarrollo Social (INDES)

Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=387372886028>

- Cómo citar el artículo
- Número completo
- Más información del artículo
- Página de la revista en redalyc.org

UNESM redalyc.org

Sistema de Información Científica Redalyc
Red de Revistas Científicas de América Latina y el Caribe, España y Portugal
Proyecto académico sin fines de lucro, desarrollado bajo la iniciativa de acceso abierto



Trabajo y Sociedad

Sociología del trabajo- Estudios culturales- Narrativas sociológicas y literarias
Núcleo Básico de Revistas Científicas Argentinas (Caicyt-Conicet)
Nº 39, Vol. XXIII, Invierno de 2022, Santiago del Estero, Argentina
ISSN 1514-6871 - www.unse.edu.ar/trabajosociedad



Análisis conceptual del Diálogo social. Hacia una definición operacionalizable *

Conceptual analysis of social dialogue. Towards an operationalizable definition

Análise conceptual do Diálogo Social. Rumo a uma definição operacional

Diego VELÁSQUEZ **

Ana María FERNÁNDEZ-MARÍN ***

Fernando CONTRERAS ****

Recibido: 14.03.2022

Aceptado: 23.05.2022



RESUMEN

La Organización Internacional del Trabajo ha hecho grandes esfuerzos en divulgar y promover al diálogo social entre sus miembros al considerarlo central para el “trabajo decente” y porque supone la democratización de las relaciones de trabajo. Sin embargo, la imprecisión del concepto ha generado una serie de problemáticas que dificultan la evaluación de su implementación, resultados y comparación entre diferentes regímenes laborales y escalas geográficas. El presente estudio busca contribuir en definir los componentes ontológicos del diálogo social mediante un análisis de conceptos de los artículos publicados en la *Social Sciences Citation Index*, y así, diferenciarlo de otros fenómenos propios del mundo del trabajo. Los resultados sugieren que el diálogo social es la máxima expresión del continuo imposición-participación, cuyos componentes ontológicos son la *representatividad*, el *proceso dialógico* y un *resultado deliberativo*. **Palabras clave:** relaciones laborales, sindicatos, trabajadores, empleadores, centro de trabajo.

* **Agradecimientos:** Esta investigación se realizó en el marco del proyecto FONDEF ID17I10225

** Doctor(c) en Geografía de la Pontificia Universidad Católica de Chile. Además, es investigador en el “Observatorio de Huelgas Laborales COES-UAH” y en el “Centro de Investigación Político Social del Trabajo (CIPSTRA)”. dvelasquez1@uc.cl

*** Doctora en Ciencias del trabajo. Departamento de Política y Gobierno, Universidad Alberto Hurtado. Centro de Organizaciones y Relaciones Laborales (COR-UAH). afernandez@uahurtado.cl

**** Profesor asistente de la Universidad Alberto Hurtado (Santiago, Chile), Facultad de Psicología y Centro de Organizaciones y Relaciones Laborales. fcontrer@uahurtado.cl

ABSTRACT

The International Labor Organization has made a great effort to spread and promote social dialogue among its members because they consider it a key element of "decent work" and in the democratization of labor relations. However, the inexactitude of the concept has generated a series of problems that make it difficult to evaluate its application, results and the comparison between different labor regimes and geographic scales. This study seeks to contribute to define the ontological components of social dialogue through the conceptual analysis of articles published in the journal of the citation index of social sciences, and thus differentiate it from other labor relations phenomena. The results suggest that social dialogue is the maximum expression in the axis of imposition-participation, whose ontological components are representativeness, the dialogical process and deliberative results.

Keywords: *labour relations, trade unions, employers, employees, workplace*

RESUMO

A Organização Internacional do Trabalho tem feito grandes esforços para divulgar e promover o diálogo social entre os seus membros, considerando-o central para o "trabalho digno" e porque implica a democratização das relações laborais. Contudo, a imprecisão do conceito gerou uma série de problemas que tornam difícil avaliar a sua implementação, resultados e comparação entre diferentes regimes laborais e escalas geográficas. Este estudo procura contribuir para definir as componentes ontológicas do diálogo social através de uma análise conceptual de artigos publicados no Índice de Citação de Ciências Sociais, diferenciando-o assim de outros fenómenos no mundo do trabalho. Os resultados sugerem que o diálogo social é a expressão última do continuum imposição-participação, cujas componentes ontológicas são a representatividade, o processo dialógico e um resultado deliberativo.

Palavras-chave: *relações laborais, sindicatos, trabalhadores, empregadores, local de trabalho.*

1. Introducción

La Organización Internacional de Trabajo (OIT), a partir de los años '80, ha promovido con fuerza al diálogo social (DS) como el mecanismo idóneo para satisfacer los intereses de los trabajadores y empleadores al fortalecer la comunicación y coordinación dentro de los centros de trabajo. A grandes rasgos, este concepto se refiere a la búsqueda de consensos mediante el diálogo y la negociación, implicando una democratización de las relaciones de trabajo. Se recomienda su uso por ser una herramienta que permite formular políticas económicas y sociales en forma participativa, reducir los conflictos sociales, aliviar las tensiones durante los periodos de crisis económica y transición, etc. Varias naciones han adoptado las recomendaciones de la OIT al respecto, en especial países de la Unión Europea transformándose en un concepto políticamente operativo en un cierto campo institucional. Sin embargo, el DS es un concepto demasiado amplio en su definición y desde el punto de vista analítico y científico se hace difícil de aprehender. Si bien algunos afirman que eso le ofrece una potencialidad, resulta problemático cuando queremos analizarlo en contextos empíricos distintos al europeo o en escalas de análisis diferentes a los Estado-nacionales. Este artículo pretende contribuir a su teorización y operacionalización mediante un análisis de conceptos.

La laxitud del concepto trae consigo problemáticas cuando se quiere evaluar su aplicación en momentos o campos nuevos, o hacer comparaciones entre diferentes contextos. Las formas que adquiere el DS difieren según el modelo de relaciones laborales de cada país, por lo que está arraigado en el contexto cultural, histórico, económico y político (Ishikawa, 2004). Una primera consecuencia es que no permite comprender en qué se diferencia de otros fenómenos propios de las relaciones de trabajo. Sin duda, el diálogo social se enmarca dentro de las relaciones de cooperación en el centro de trabajo, buscando coordinar el proceso productivo y los intereses entre las partes más allá de la negociación colectiva. Entonces, ¿Cuándo estamos

en presencia de diálogo social y no de una simple relación cordial en el mundo del trabajo? ¿Puede satisfacerse la recomendación de usar el DS sin adoptar algunas particularidades?

En segundo lugar, la conceptualización no permite comprender su relación con el conflicto. A saber, en variadas ocasiones se considera al diálogo social como un mecanismo de prevención de conflictos (Serna y Ermida, 1994; Ermida, 1995; Rosenbaum, 2000). Entonces, ¿cómo podemos entender la acción legítima de la huelga de los trabajadores dentro del proceso de diálogo social? ¿Es una acción que se escapa de los límites del diálogo social o el conflicto es una dimensión inherente de dicho proceso?

En tercer lugar, el carácter más político que científico del concepto (Ermida, 2000; Ertel et al, 2010) ha tendido a situarlo en una escala nacional o supranacional, subestimando las escalas regionales o locales. A pesar de los importantes esfuerzos de la OIT en divulgarlo y promoverlo entre sus países miembros, especialmente tras considerarlo una de las dimensiones del “trabajo decente” (OIT, 1999), éste es un concepto que se ha desarrollado especialmente en la Unión Europea, pues además de integrar países con tradición dialogante en las relaciones laborales, ésta lo reconoce como base para la construcción del modelo social europeo (Ozaki y Rueda, 2000). Gran parte del diálogo social estudiado se ha desarrollado en ese contexto, pues los textos científicos de mayor relevancia sobre la materia corresponden a estudios de autores, instituciones de investigación y revistas científicas de ese continente. Sin embargo, la literatura reconoce que el diálogo social se expresa en forma contingente, con características propias según el sistema de relaciones laborales donde éste se produce (Quiñones, 2005; Morgado, 2006; Gazier y Boylaud, 2015). En efecto, los Estados que componen la Unión Europea tienen características particulares que favorecen el desarrollo de una estructura de diálogo social a nivel a nacional o supranacional (Leisink, 2002; Bordogna y Pedersini, 2013), donde los actores partícipes en dichos procesos se constituyen a un nivel de rama de actividad económica o como sindicalismo nacional. Además, cuentan con tasas más altas de afiliación y/o cobertura de negociación colectiva que en otras regiones del mundo, lo que da cuenta de su poder asociativo (Wright, 2000). Por lo tanto, analizar el DS a un nivel de empresa puede ser difícil en contextos donde la negociación colectiva se encuentra descentralizada, donde la presencia de sindicatos puede ser escasa y/o con una menor presencia de agentes del Estado que regulen el diálogo cotidiano. Tampoco parece sensato establecer que el DS es imposible en condiciones distintas a las ideales. Queda por tanto manifiesta la necesidad de generar mayor densidad sobre sus manifestaciones en otras regiones y países, incluida Latinoamérica donde los sistemas de relaciones laborales son producto de trayectorias socio-económicas diferentes a las europeas (Fernández-Marín et al., 2020).

El presente artículo busca contribuir en esta línea a los desafíos académicos y aplicados del DS mediante un abordaje teórico-conceptual. En ese sentido, el objetivo de esta investigación es establecer una definición del diálogo social que establezca sus componentes centrales y límites conceptuales basado en las discusiones de la literatura científica. Para ello se utiliza el análisis de conceptos propuesto por Sartori (1970) y posteriormente profundizado por Collier y Levitsky (2009), entre otros, que permite sistematizar las dimensiones necesarias y suficientes para la definición. La pregunta que aborda este enfoque es sobre la capacidad de extensión versus la capacidad de comprensión de un concepto. Específicamente, la comprensión se refiere al conjunto de atributos que lo componen, mientras que la extensión es la variedad de casos que es capaz de abarcar.

Para realizar el estudio se analizan los contenidos de artículos de alto impacto en revistas científicas, junto con documentos de organismos internacionales que abordan el DS. Respecto a los artículos, se estudiaron un conjunto de publicaciones en revista de alto impacto recopilados desde el *Social Sciences Citation Index* (SSCI) de *Web of Sciences* (WoS) hasta el año 2018, resultando un total de 56 publicaciones relativas al tema.

El artículo continúa de la siguiente manera. Primero, se presenta la metodología que se utilizó para recopilar las investigaciones que abordan el DS en revistas científicas de alto impacto. Luego, analizan los componentes mínimos y necesarios que comprende al diálogo social. Posteriormente, se estudia el movimiento vertical del concepto, considerando su posición respecto a un componente genérico y a la suma de nuevos atributos. En cuarto lugar, se estudia el movimiento horizontal identificando su opuesto

conceptual y diferenciándolo de otros fenómenos similares. Finalmente, se concluye con las principales discusiones.

2. Análisis de conceptos

Establecer un concepto no es lo mismo que dar una definición, sino que es una teoría sobre la ontología, es decir, sobre los elementos constitutivos de un fenómeno (Goertz, 2005). En efecto, Sartori (1970) señala que cualquier cuantificación de los casos de un fenómeno debe alcanzarse después de la construcción del concepto y de sus atributos.

A grandes rasgos, el análisis de conceptos pretende determinar cuáles son los elementos mínimos y necesarios que constituyen el concepto en cuestión. Además, lo sitúa en una posición teórica respecto a otros conceptos, tanto como expresión específica de otro constructo teórico mayor, como en contraposición de otros fenómenos que carecen de los componentes. Para ello, hay que seguir cuatro pasos de análisis.

El primer paso, antes de analizar los componentes del diálogo social, es entender el concepto raíz como un subtipo clásico de un concepto genérico (Collier y Levitsky, 2009); es decir, como una expresión de otro más amplio. Por ejemplo, la "huelga" puede enmarcarse dentro del concepto genérico de "conflicto", ya que es una expresión particular de este fenómeno (Medel et al., 2017).

Una vez definido el concepto genérico, el segundo paso es determinar cuáles son los elementos que componen el concepto raíz. Para ello, hay que tener en cuenta que la relación entre las categorías y el concepto que las posee según la lógica aristotélica, es decir, la unidad del concepto de diálogo social se da en relación con las propiedades que son "necesarias y suficientes" para su existencia (Sartori, 1970). Así, la falta de alguno de esos componentes significaría que se trata de un concepto diferente al que se refiere el concepto raíz. Una forma de hacerlo es analizando el conjunto de definiciones que la literatura ha sugerido, buscando los componentes que tienden a repetirse en cada una de ellas.

El tercer paso en el enfoque de Sartori (1970) es el movimiento vertical. Esto implica la posibilidad de moverse conceptualmente entre diferentes niveles de jerarquía, que van desde el concepto genérico que engloba el diálogo social, hasta tipos específicos de ese concepto al añadir nuevos atributos. Esta forma de análisis se denomina "jerarquía de clases" (Collier y Levitsky, 1997), que se refiere a un conjunto anidado en el que los conceptos subordinados son una especie específica en relación con los de orden superior.

La construcción de conceptos mantiene la tensión sobre la capacidad de extensión frente a la capacidad de intención o connotación. Para aumentar la extensión de un concepto, es decir, la capacidad de contener casos, hay que reducir su connotación -los atributos que lo definen- y viceversa (Sartori, 1970). En otras palabras, el nivel de generalidad del concepto en cuestión se establece definiendo qué dimensiones deben estar presentes, ya que determinará cuáles son los casos que el concepto podrá abarcar. Por ejemplo, una huelga legal presenta más atributos que el concepto más amplio de huelga, por lo que gana en intención pero pierde en extensión, ya que necesariamente comprende menos casos (Medel et al., 2017). Por lo tanto, una jerarquía de clases es un conjunto anidado de conceptos, por lo que hay una compensación entre el estiramiento conceptual y una mayor diferenciación analítica.

El problema de generar subtipos es que estos pueden hacer que el concepto sea más vulnerable al estiramiento conceptual al crear diferenciaciones inapropiadas (Collier & Levitsky, 2009), dando espacio a definiciones poco abstractas que incluyen detalles y matices que restan generalidad y poder explicativo (Healy, 2017). Por ejemplo, esto se puede observar en las categorizaciones que se han sugerido, como diálogo social restringido, diálogo social formal, diálogo social orgánico, etc. (Ermida, 2000: 13-14; Ishikawa, 2004). Por lo tanto, es preferible adoptar un enfoque dentro de la jerarquía de clases de Sartori (1970), pero que implique ascender en lugar de descender (Collier y Levitsky, 2009). Así, la solución consiste en ascender en la jerarquía con respecto al concepto raíz, situando un concepto en un nivel jerárquico superior al nivel de base, pero por debajo o como subcategoría del concepto genérico. De ahí se desprende que el reto es definir qué concepto se sitúa entre ambos niveles.

El cuarto y último paso es la definición del movimiento horizontal. Como se mencionó anteriormente, es importante evitar el estiramiento del concepto raíz, es decir, evitar la pérdida de su capacidad de diferenciación o connotación de otros tipos. Para ello, hay que recurrir a los subtipos disminuidos (Collier y Levitsky, 1997), que afloran cuando una categoría constitutiva se aleja del concepto raíz, formando un fenómeno diferente al anterior. Además, lo que define a un subtipo disminuido no es sólo que le falte un atributo, sino que también tiene una ubicación dentro de un campo semántico. Por lo tanto, es necesario identificar el concepto opuesto dentro del campo semántico (Goertz, 2005). En este sentido, a diferencia del movimiento vertical donde teóricamente se movería hacia arriba o hacia abajo, este es un movimiento lateral; es decir, son conceptos que tienen un razonamiento entre el polo positivo y el negativo.

Además, es necesario identificar el contenido sustantivo de la continuidad entre los polos, y el tipo de continuidad, es decir, si es una distancia continua o dicotómica. Por ejemplo, los fenómenos de conflicto laboral que son diferentes a la huelga se sitúan en puntos intermedios del contenido sustantivo de ese continuo entre la huelga y su concepto opuesto. La literatura sugiere que para identificar un concepto como opuesto, debe estar anclado al concepto genérico (Collier & Levitsky, 2009). Por ejemplo, podríamos entender la "huelga" -entendida como ausencia de trabajo- como lo opuesto al "trabajo a destajo" -entendido como realizado a ritmo rápido*. Sin embargo, no daría cuenta del concepto genérico al que quiere atribuirse, a saber, el conflicto. En este sentido, su opuesto sería el malestar individual ante la ausencia de organización colectiva, listado de demandas y paro laboral (Medel et al., 2017).

A continuación, se describe la metodología que se utilizará para recopilar la información para analizar el concepto de diálogo social siguiendo los cuatro pasos mencionados.

3. Datos y metodología de análisis

Para estudiar la forma en que el diálogo social se aborda en la literatura, se empleó una metodología de dos etapas. La primera corresponde a la recopilación de artículos científicos del *Social Sciences Citation Index* de WoS, mientras que la segunda es el análisis de contenido de los textos seleccionados.

En la etapa de recopilación de artículos se utilizó la estrategia del análisis bibliométrico, es decir, se generó un patrón de búsqueda que permita la replicación de los resultados obtenidos. Para ello se utilizó el buscador de Web of Sciences[†], donde se buscaron los artículos científicos en que aparecieran las palabras "diálogo social" o "social dialogue" en sus títulos, resúmenes o palabras claves sin límite temporal en el inicio del periodo, hasta el año 2018. La búsqueda arrojó un total de 105 manuscritos. Posteriormente se hizo una revisión de ese conjunto para seleccionar sólo aquellos que abordan temáticas relacionadas al mundo del trabajo, quedando un total de 56 artículos. Finalmente, se generó una base de datos donde se registran los autores, resúmenes, revista de publicación, año de publicación, número de citas, etc.

La segunda etapa consiste en el análisis de contenido de los artículos seleccionados. En concreto, se utiliza el análisis de contenido dirigido. Este enfoque permite validar o ampliar conceptualmente un marco teórico o teoría, proporcionando predicciones sobre las variables de interés o sobre la relación entre variables (Hsieh y Shannon, 2005). A partir de la investigación previa de la teoría existente, se identifican los conceptos o variables clave como categorías de codificación inicial. En otras palabras, las definiciones operativas de cada categoría se determinan utilizando la teoría. En este caso, los temas o el párrafo son la unidad de análisis. Así, los textos se codifican utilizando esas categorías. Para ello se utiliza una matriz marco en la que se registra la definición de diálogo social utilizada por los autores, la escala geográfica del análisis, el papel del Estado, los resultados esperados, su relación con el conflicto y quiénes representan a los actores. A continuación se presentan los resultados del análisis de contenido dirigido.

* Relacionamos el trabajo a destajo con el realizado a ritmo rápido o a un ritmo inusualmente acelerado, considerándose como relacionado con el pago a destajo (Farina, 2016).

† www.webofknowledge.com

4. Análisis de conceptos del diálogo social

A continuación, se describen los resultados obtenidos del análisis conceptual de los artículos indexados en revistas de prestigio. En concreto, se establece el concepto genérico, los componentes mínimos y necesarios, la jerarquía vertical y el movimiento lateral.

4.1. Componentes del diálogo social

Siguiendo los pasos del análisis conceptual, la primera etapa consiste en determinar cuál es el concepto genérico que abarca el diálogo social. Si bien el DS se ha extrapolado a diferentes tipos de relaciones sociales, como la gestión de conflictos comunitarios ambientales o la gestión de conflictos de consumo, donde participan diferentes actores de la sociedad civil o stakeholders a través de la responsabilidad social corporativa (Aragón y Rocha, 2009), la resolución de conflictos comerciales transnacionales o la creación de regulaciones supranacionales, aquí se busca abordarlo en el contexto de las relaciones laborales. Las relaciones laborales son una mezcla de cooperación y conflicto operando al mismo tiempo, donde la primera domina hegemonícamente (Campodónico, 2005; Edwards, 1990). Siguiendo esta distinción analítica, el diálogo social puede entenderse como una expresión de la cooperación en el trabajo, ya que busca establecer mecanismos para democratizar la coordinación de la producción a través del establecimiento de acuerdos.

Lo anterior no significa que para que el DS ocurra sea necesaria una ausencia de conflicto, ya que la relación capital-trabajo es inherentemente conflictiva, o más bien, se organiza en base a un antagonismo estructurado (Edwards, 1990). Sin embargo, el conflicto puede ser encauzado por diversos mecanismos, tanto formales como informales. En específico, el diálogo social se enmarca en la Corriente Pluralista de los estudio del trabajo, la que considera que el enfoque de “democracia industrial” es el más pertinente para analizar los espacios de trabajo (Gil, 2012). A diferencia de la corriente unitarista -que entiende a la empresa como una unidad de propósitos y, por lo tanto, supone una convergencia ideológica entre trabajadores y empleadores con el objetivo de desarrollar la organización-, considera que la estabilización del sistema se logra gracias a la interiorización de valores morales basados en normas éticas codificadas que, en conjunto con la división del trabajo, generan y extienden una solidaridad (Campodónico, 2005; Montes-Cato, 2007). El enfoque pluralista acepta que los intereses de los trabajadores y empresarios son divergentes, por lo que su oposición se da por supuesta. Sin embargo, sugiere que las relaciones laborales deben ocuparse de las reglas que rigen el empleo, por lo que definen a las relaciones industriales “*como el conjunto de normas que regulan el empleo de los trabajadores, así como los diversos métodos (por ejemplo la negociación colectiva y las normativas legales) a través de los cuales se establecen, se aplican y se modifican tales normas*” (Montes-Cató, 2007, p.11). En este enfoque, los desacuerdos sobre los intereses no son lo suficientemente amplios y fundamentales para que no permitan arribar a compromisos que posibiliten la colaboración permanente de las partes. En ese sentido, los conflictos pueden ser contenidos y canalizados recurriendo a medios institucionales adecuados de negociación, sin aspirar a eliminarlos. Además, postula la libertad de acción de los grupos de interés y la corrección de la asimetría de poder entre capital y trabajo procurando medios y procedimientos que garanticen la libertad y el contrapeso de poderes. Por lo tanto, se atribuye mucha importancia a la ética y la moral como una condición necesaria para conseguir la cohesión social (Gil, 2012). En síntesis, el diálogo social no supone una ausencia del conflicto, sino que es natural a la relación, pero busca establecer mecanismos para canalizarlo mediante acuerdos.

Una vez definido el concepto genérico -a saber, la cooperación- corresponde determinar cuáles son los elementos que componen al diálogo social. A partir de la revisión de artículos científicos de alto impacto que abordan el diálogo social, se analizaron las definiciones y conceptualizaciones con que abordan al diálogo social. Como resultado, se identificaron tres componentes centrales recurrentes en las investigaciones estudiadas.

El primero corresponde a la *representación colectiva*. Prácticamente la totalidad de los documentos considera que el diálogo social es una instancia donde participan representantes de, al menos, los empleadores y los trabajadores. Por ejemplo Sural (2007), al estudiar el DS en Turquía, observa que existe una parte empleadora representada por una confederación (TISK), mientras que existen tres confederaciones por parte de los trabajadores (TURK-IS, DISK, y HAK-IS). En general, la representación de los trabajadores es realizada principalmente por el sindicato, aunque se consideran otras formas de organización, dotando de autonomía organizativa a la parte laboral. Por ejemplo, Arthur Jason (2008) estudia el proceso de diálogo social en organizaciones informales de trabajadores en el sector de la construcción en Tanzania. La parte empleadora puede auto-representarse a través de sus agentes, o bien participar a través de un gremio de empresarios. Respecto al rol de Estado, su participación es deseable, pero no excluyente y su participación queda condicionada por la escala geográfica donde el diálogo se produzca y el tipo de centralización de las negociaciones. Así lo sugiere Woolfson (2008:18), quien afirma que en Latvia las instancias tripartitas han mermado el desarrollo de un DS bipartito en el centro de trabajo producto de la debilidad sindical, quedando los trabajadores subsumidos a las decisiones que se toman en las mesas nacionales con poca capacidad de participación o articulación. En otras palabras, dentro del centro de trabajo -escala local-, el diálogo social puede producirse sin la representación de agentes estatales -como fiscalizadores o mediadores laborales-, donde la presencia Estatal es vuelve más común en escalas mayores, como sectoriales o nacionales. Más adelante se profundizará sobre esto.

La segunda dimensión corresponde al *proceso dialógico* específico a través del que se pone en acción el diálogo social. Por supuesto, el DS centra su esfuerzo en la interacción entre las partes involucradas, por lo que la literatura se ha concentrado en establecer cuáles son los mecanismos que hacen posible el proceso (Baltera, 2010) o bien, establecer cuáles son las condiciones que permiten que el diálogo sea fructífero (por ejemplo, Ishikawa, 2004).

Al respecto, la OIT ha establecido y operacionalizado distintos niveles de participación en el diálogo social, estableciendo una jerarquía sobre la intensidad en que se produce el diálogo, yendo desde la información (nivel más bajo) en una secuencia hasta la consulta y finalmente negociación colectiva (nivel más alto). Como se afirmó anteriormente, esta gradación resulta problemática en contextos donde el sindicalismo está debilitado, ya que a los trabajadores sólo les queda optar por las vías institucionales (véase, por ejemplo, el caso chileno en Medel y Pérez, 2017). Así también lo entienden el enfoque de recursos de poder del sindicalismo, donde la institucionalidad se caracteriza por ser el único recurso disponible una vez que se está en carencia del resto (Schmalz et al., 2018). En ese sentido, la negociación colectiva formal o institucionalizada no es la expresión final de un proceso de diálogo, sino que es el recurso mínimo que poseen las y los trabajadores para plantear un petitorio, especialmente en aquellos países que han adherido al convenio 151 de la OIT -que establece el Derecho a la sindicalización, negociación colectiva y huelga-. De todas maneras, pensamos que tal categorización es útil en tanto indica algún grado de participación de trabajadores y empleadores en procesos dialógicos, donde se privilegia la diversidad de instancias comunicativas. Un ejemplo al respecto es el trabajo de Hardy y Adnett (2006), en el que estudia la democracia en el lugar de trabajo y afirma que, si bien no hay resultados totalmente consistentes, el involucramiento de los trabajadores y sindicatos en la gestión de la empresa provee una comunicación más fluida y mayor innovación. Además, basándose en el estudio de Peccei et al., sugiere que la divulgación de información operacional sobre objetivos de desempeño y resultados produce los mayores beneficios para las empresas, especialmente en entornos no sindicales (en Hardy y Adnett, 2006). Por lo tanto, los canales y la forma en que se desarrolla la comunicación resultan fundamentales en los resultados que el DS puede obtener.

Otro aspecto relevante de esta dimensión son las temáticas que se abordan. En algunos casos la negociación colectiva institucionalizada define los asuntos que son susceptibles de ser discutidos, delimitando así los tópicos posibles de abordar. El DS busca un ampliar el espectro, yendo más allá de lo que la legislación establece. En otras palabras, el DS debiese abordar temas como el salario o las capacitaciones (Heyes, 2007), pero también políticas económicas y sociales que promuevan la equidad,

eficiencia y ajustes para un progreso económico sustentable (Ghai, 2003). Por lo tanto, el proceso hace referencia a la forma y el contenido del diálogo.

Finalmente, como tercera dimensión se encuentra el *resultado deliberativo*. Si bien el diálogo social es valioso como proceso, el logro de un acuerdo es el fin último de esta práctica, por lo que se le considera como el resultado óptimo. Sobre esto hay consenso en toda la literatura consultada, como por ejemplo, Leisink (2002), quien al estudiar el sector gráfico en Europa, afirma que el DS ofrece una ruta para que los involucrados para llevar a opiniones compartidas y acuerdos que puedan ser consideradas por la Unión Europea. Sin embargo, el carácter de las relaciones laborales deviene en intereses contradictorios que en muchas ocasiones impiden o inhiben la consecución de acuerdos. Es por ello que un acuerdo parcial, o inclusive un desacuerdo pueden ser resultados posibles dentro del diálogo social (o usando una frase anglosajona “*Agree to disagree*”). Lo importante es la valoración del proceso y la confianza para insistir en él en el futuro. Ahora bien, respecto a la forma del resultado, no importa si queda estipulado a través de un documento formal o no, lo importante es su cumplimiento. Por ejemplo, en el caso de los funcionarios públicos de Chile, se ha demostrado que ante la carencia de una institucionalidad que garantiza la negociación colectiva formal, ya que contravendría la normativa que rige las relaciones laborales en el sector público (art. 3 y 28 de la Ley 18.575 de 1986), las partes negocian constantemente y a distintos niveles, donde muchas de las resoluciones que se toman no pueden ser formalizadas por contravenir el estatuto administrativo que rige las relaciones laborales en el sector público. Aún así, se reconoce una cultura del diálogo social fuerte (ENCLACE, 2017).

En síntesis, para que una interacción sea considerada como diálogo social debe incluir al menos una representación colectiva de las partes, un proceso participativo y un resultado deliberativo, idealmente en forma de acuerdo. La ausencia de una o más de ellas responde a un fenómeno distinto. Más adelante se discutirá cómo la ausencia de alguno de estos componentes deriva en otras formas de relaciones cooperativas distintas al DS. Así, tenemos tres niveles de análisis (Goertz, 2005): en el primer nivel está el concepto propiamente tal, en el segundo se encuentran sus dimensiones, y en el tercer nivel están los indicadores que miden esas dimensiones.

4.2. Movimiento vertical del diálogo social

El tercer paso propuesto por Sartori (1970) es el movimiento vertical. Como se mencionó anteriormente, para establecer un subtipo de diálogo social, se deben incorporar nuevos atributos a los componentes mínimos y necesarios. Por lo tanto, si incluimos el atributo “tripartismo” -es decir, la participación del Estado- se refiere a un tipo específico de DS, es decir, diálogo social tripartito. Tal concepto es menos extenso al abarcar menos fenómenos por excluir a las interacciones bipartitas, pero gana en comprensión al ser más específico. En otras palabras, el “diálogo social tripartito” es un caso específico del concepto genérico, porque la presencia estatal no es una condición *sine qua non* del diálogo social y abre la posibilidad de estudiarlo a distintas escalas, incluyendo la local o intra-empresa, tal como se discutió previamente.

Ahora es el momento de determinar un nivel intermedio entre el concepto raíz y el genérico, ascendiendo en la jerarquía y considerándolo como un subtipo de cooperación; es decir, situar un concepto por encima o más generalmente en relación con el “diálogo social”, pero por debajo o como una subcategoría del concepto raíz de cooperación. Entonces, el reto es decidir qué concepto se encuentra entre ambos niveles. En este sentido, en un ejercicio similar a esta investigación, Medel et al. (2017) realizan un análisis conceptual del concepto “huelga laboral” como parte del concepto genérico de conflicto. Ellos ubican el conflicto en jornada productiva como “concepto intermedio”, diferenciándolo del conflicto en jornada reproductiva. Sobre esto, proponemos que es posible hacer la misma distinción respecto a la cooperación, es decir, encontrar fenómenos que den cuenta de una cooperación laboral en jornada reproductiva. De esa

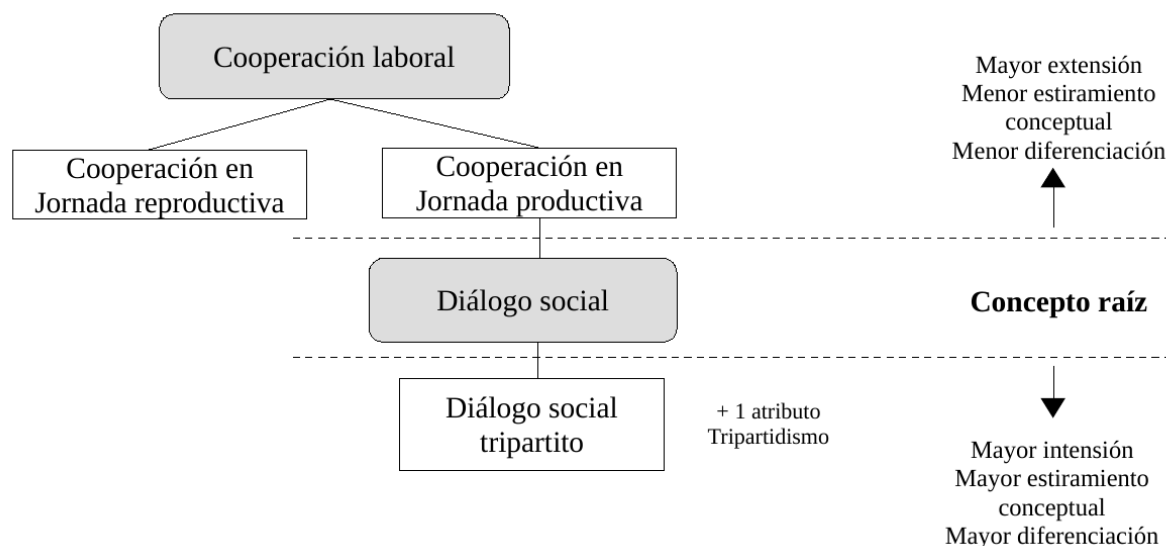
manera, entenderemos el concepto raíz analizado como parte de la jornada productiva. Para ello daremos el ejemplo histórico del paternalismo industrial para reforzar esta idea.

El paternalismo industrial es un modelo de gestión que buscaba crear sistemas más eficientes de reclutamiento laboral, disminuir el ausentismo, reforzar vínculos de lealtad, capacitar a los trabajadores y, en última instancia, aumentar la productividad (Vergara 2013). Es decir, generar una cultura favorable a la acumulación. Es un modelo gestado en Estados Unidos, pero que se utilizó en diversos países, especialmente latinoamericanos, el cual fue aplicado a diversas industrias como minería (Garcés 2010) o textiles (Venegas y Morales, 2007). En él se establecía un estilo de gestión basado en un estricto sistema de jerarquías, dejando su impronta en la forma urbana y en la distribución funcional del campamento minero. Además, se establecía un modelo clientelar que se caracterizó por utilizar la entrega de beneficios sociales y servicios urbanos (vivienda, escuela, salud, etc.) con el fin de crear una mano de obra estable, dócil y productiva, estableciendo una relación de fuerte dependencia de los trabajadores y sus familias hacia las empresas (Vergara 2013). Al otorgar estos beneficios, la empresa buscaba ejercer y moldear las costumbres, las relaciones de género y de familia, los hábitos alimenticios y de consumo de sus empleados y obreros, creando además un complejo entramado entre los espacios propiamente de trabajo y aquellos de vida familiar y social (Velásquez, 2020). En ese sentido, la relación cooperativa entre la empresa y sus trabajadores se extendía más allá del espacio-tiempo específico en que se realizaban las labores productivas, modelando conductas en el tiempo de reproducción y otorgando diversos beneficios a cambio (Giardini & Kabst, 2008; Perry-Smith & Blum, 2000).

En cambio, un ejemplo de diálogo social enmarcado exclusivamente en el ámbito productivo son los comités bipartitos, que son instancias que definen aspectos específicos del proceso de trabajo. El funcionamiento de estos comités se describe con más detalle más adelante.

En síntesis, en este caso consideramos al diálogo social en jornada productiva un grado de generalidad mayor. Así, se diferencia del diálogo social en jornada reproductiva, entendiéndolo como una manifestación más amplia de cooperación que la que refleja el concepto raíz. Con esto evitamos el estiramiento conceptual del concepto diálogo social por diferenciaciones inexactas. Además, al incluir nuevos atributos, como tripartismo, se baja en la jerarquía de clase, obteniendo una mayor connotación del concepto, pero con una menor extensión. La Figura 1 resume el movimiento vertical.

Figura 1. Jerarquía Vertical del Diálogo Social



4.3. Movimiento horizontal del diálogo social

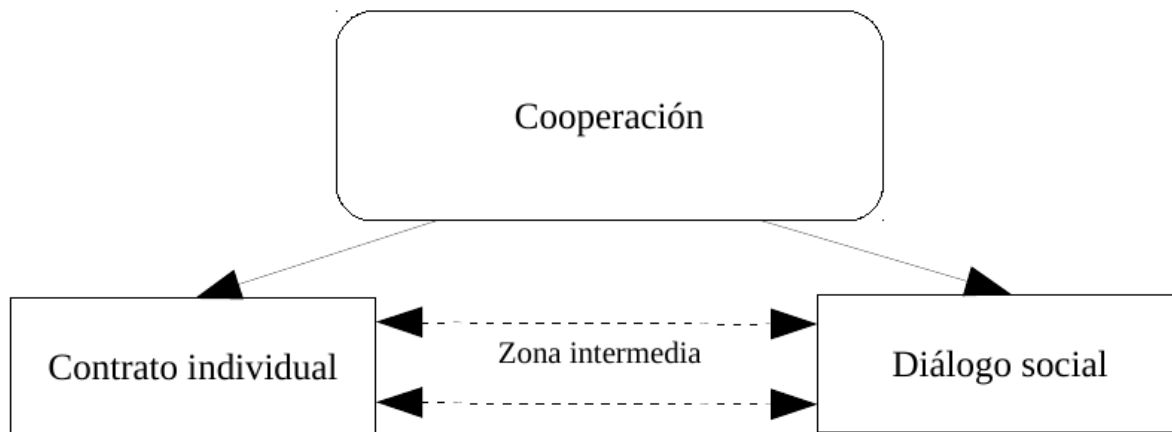
Como se mencionó anteriormente, es necesario evitar el estiramiento conceptual del diálogo social, es decir, que pierda la capacidad de diferenciación o connotación de otros tipos de cooperación. Para ello, se debe recurrir a los subtipos disminuidos (Collier y Levitsky, 1997).

Respecto al contenido sustantivo, la literatura sugiere que para identificar a un concepto como opuesto, debe estar también anclado el concepto genérico (Collier y Levitsky, 2009). Para el caso del diálogo social, si es que sólo nos centramos en el aspecto interactivo, su opuesto puede ser pensado como acción individual. Pero al estar inscrito en el concepto genérico de cooperación, debemos identificar un concepto que refleje una actitud cooperativa, pero que carezca de los componentes mínimos y necesarios de diálogo social. Es por ello que consideramos que el contrato individual es el polo opuesto del DS, ya que es la expresión mínima de cooperación en el trabajo, donde 1) no hay organización colectiva, 2) no hay una participación efectiva o un proceso dialógico; 3) ni hay un resultados basado en la negociación, sino más bien, una imposición de términos contractuales.

Si bien resulta lógico considerar al contrato individual de trabajo como el polo opuesto por la ausencia de las categorías ontológicas que definen al diálogo social, es necesario establecer el contenido sustantivo sobre el cual se desplazarán los fenómenos entre un extremo y otro. En ese sentido, afirmamos que tal continuo está definido por el grado de participación de los trabajadores sobre las condiciones materiales e inmateriales de su trabajo, así como la organización de este. En otras palabras, el rango varía entre la imposición (-) hasta el máximo nivel de participación (+)[‡]. La Figura 2 expresa esta continuidad. Dado lo anterior, entendemos que la naturaleza de los polos es continua y no dicotómica, ya que se puede estar más cerca o lejos de uno u otro polo de acuerdo a la presencia o ausencia de una u otra categoría. En otras palabras, a medida que se pierden categorías constitutivas del diálogo social, se pierde la capacidad de participación de los trabajadores en la organización del proceso productivo. En cambio, según se van agregando categorías, aumenta la participación en la definición de los lineamientos de las condiciones de trabajo hasta su máxima expresión, el diálogo social.

[‡] Incluso, algunos autores consideran a la coestión en este polo o como una expresión máxima de diálogo social. Esto reafirma la idea del continuo de acuerdo al nivel de participación.

Figura 2. Movimiento horizontal del concepto de Diálogo Social



Para profundizar en la definición de los subtipos disminuidos y el movimiento lateral, analizaremos algunos casos de cooperación en la jornada productiva que se diferencian del concepto raíz. Para ello consideraremos cuáles son los atributos que no poseen y que lo diferencian del diálogo social. En específico, evaluaremos los casos de las consultas individuales masivas, la negociación colectiva y los comités bipartitos.

El primer caso de comparación es el de las consultas individuales masivas. Hoy en día, muchas empresas realizan estas prácticas a partir de distintos mecanismos. Algunos ejemplos son las encuestas por correo, intranet o la contratación de empresas que miden clima laboral como *Great Place to Work*. En este caso, se busca evaluar la opinión de los trabajadores sobre alguna cuestión en particular o la cultura de la empresa para realizar cambios en la gestión a fin de generar un mayor involucramiento en los objetivos comerciales. En estos casos, se genera un mecanismo de consulta, lo cual da un nivel mayor de participación de los trabajadores que el contrato individual, por lo que se puede considerar parcialmente la presencia de un *proceso dialógico*. Sin embargo, el nivel de consulta no corresponde a una negociación, debido a que el intercambio de información se produce solo una vez y no permite una contra-respuesta, es decir, una interacción iterativa que permita la deliberación inter-grupo (Fernández-Marín et al., 2020). Además, el atributo de *representatividad* está ausente, ya que a pesar de la masividad de la consulta, se carece de una organización por parte de los trabajadores que les permita plantear como actor colectivo problemáticas o demandas basadas en la deliberación. Tampoco existe el atributo del *resultado deliberativo*, ya que a pesar que se consulte, no necesariamente su opinión va a ser considerada por la gerencia al momento de tomar decisiones sobre la gestión: por lo que la consulta es accesoria y discontinua respecto a la toma de decisión. Por lo mismo, tampoco hay posibilidad de alegato por parte de los trabajadores y la opinión recolectada vía consulta serviría más bien como un insumo para la toma de decisiones que como un producto del intercambio.

El segundo caso a analizar es la negociación colectiva. Como se mencionó anteriormente, la OIT considera que ésta por sí sola no es suficiente para ser considerada diálogo social porque no representa una cultura permanente de interacción en tanto podría ser un evento aislado impulsado por factores coactivos y exógenos; pero a la vez, la sitúa como el nivel máximo en la participación (Ishikawa, 2004). Esto resulta contradictorio si es que se considera a la participación de manera jerárquica. Es más, si se considera que el DS se produce (o tiene condiciones más favorables) en países democráticos donde se ha suscrito el convenio 151 de la OIT, el cual considera a la negociación colectiva como un derecho, entonces ésta sería un piso mínimo en la participación, ya que su ejercicio estaría garantizado legalmente, incluyendo su periodicidad.

Cumplir con mínimos legales debería valorarse como una forma de interacción o intensidad menor que el DS que expresa las preferencias de los actores sociales de abordar de forma dialogada otros aspectos referidos a las relaciones laborales. En ese sentido, otras acciones permanentes de diálogo serían instancias adicionales que fortalecerían dicha cultura. Hecha esta aclaración, podemos analizar a la negociación colectiva de acuerdo a la presencia de los atributos. Ella incluye una *representación* de los trabajadores, generalmente a través de sindicatos, aunque también mediante otras estructuras, como, grupos negociadores o asociaciones de funcionarios en servicios públicos. Además, supone la existencia de un *resultado deliberativo*, el cual concluye con la firma de un contrato colectivo. Sin embargo, como se demostró, no necesariamente incluye instancias de información y consulta que sean constantes en el tiempo, por lo que su carácter está restringido a los procesos de negociación, los cuales ocurren de acuerdo a la duración estipulada en los contratos colectivos. En ese sentido, esta categoría se diferencia del diálogo social por carecer de lo que Baldamus (en Edwards, 1990) denominó “negociación del esfuerzo”, es decir, negociaciones constantes o cotidianas sobre el esfuerzo que se realiza en el trabajo y el beneficio recibido por la labor. Por lo tanto, la negociación colectiva está anclada a un tiempo acotado, mientras que el diálogo social tiene una periodicidad mucho más extendida.

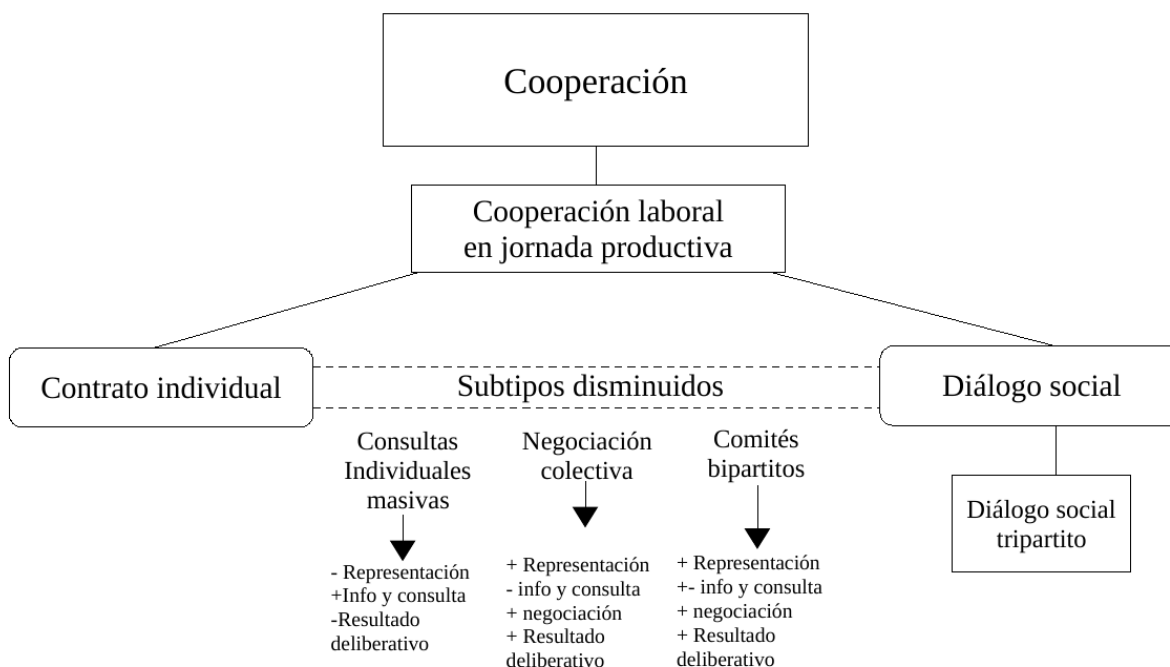
El último caso son los comités bipartitos. Éstos son instancias en las que participan trabajadores y representantes de la empresa, donde se discuten de forma permanente temáticas específicas, como por ejemplo, comités de capacitación o los de seguridad y salud en el trabajo. En algunos casos, la conformación de estos comités está exigida por ley. Por ejemplo, en Chile para ciertas empresas se exige su instauración a partir de un cierto número de trabajadores[§], donde los representantes de los trabajadores no necesariamente pertenecen al sindicato o a una asociación de funcionarios^{**}, sino que en conjunto representan a todos los trabajadores de la organización. La *representación* en este sentido es del actor social en su plenitud. Se podría decir que en los comités los atributos referidos al *proceso dialógico*, se encuentra restringido a la temática específica para lo cual fueron conformados. Sin embargo al ser órganos técnicos, formales y permanentes del diálogo social, las materias se abordan en profundidad y en su funcionamiento se produce intercambio de información, consultas y negociaciones, para generar el *resultado deliberativo* conjunto a los que los obliga la norma, que son en sí mismos, documentos formales que reflejan un acuerdo entre las partes. Ello supone que en estos comités el diálogo social, aunque restringido a ciertas materias, pueden considerarse como relativamente óptimo.

En resumen, la cooperación laboral se mueve en un continuo que está definido por la participación en el control del proceso productivo, yendo desde el contrato individual hasta el diálogo social, cuya ubicación de los fenómenos en esta recta está definida por la presencia o ausencia de los atributos *representación*, *proceso dialógico* y *resultado deliberativo*. La Figura 3 sintetiza la conceptualización del diálogo social en tanto movimiento vertical como horizontal.

§ Los Comités Paritario de Higiene y Seguridad se encuentran normados por el Decreto Supremo 54 de 1969 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social y los Comités Bipartitos de Capacitación por el inciso 2° del artículo 17 de la ley 19.518, en el caso del sector privado y del Art. 16 de la Resolución N° 2 de 2017 Ministerio de Hacienda en el caso del sector público. Son estas normas las que regulan cómo se eligen los representantes de los trabajadores en cada caso. (Fernández-Marín, 2020)

** Como lo demuestra la Encuesta Anual para el Diagnóstico de las Relaciones Laborales en la Administración Central del Estado de Chile (ENCLACE, 2017), sólo un 34,4% de los representantes del personal en los servicios de salud son dirigentes de una asociación gremial y un 22,9% en el resto de servicios.

Figura 3. Movimiento horizontal y vertical del Diálogo Social



5. Conclusiones

En este artículo se ha realizado un análisis del concepto de Diálogo Social donde se discutieron sus atributos mínimos y necesarios, junto con situarlo como un fenómeno particular de la cooperación en el mundo del trabajo y diferenciándolo de otros fenómenos cooperativos. Su propuesta parte por el análisis en profundidad de los artículos que abordan la temática en revistas de alto impacto del *Social Sciences Citation Index* de Web of Sciences (WoS).

El diálogo social ha sido un concepto que ha tenido más utilidad política que científica, lo que la definición más aceptada otorgada por la OIT (Ishikawa, 2004) es también genérica y difusa (Ermida, 2000; Fashoyin, 2004; Quiñones, 2005; Gazier y Boylaud, 2015), lo que ha generado ciertas confusiones y problemáticas para su operacionalización. Una posible explicación para este rendimiento disminuido en términos de investigación es que se ha abordado el tema de una manera particularista situándolo en un contexto específico, el europeo, cuyas estructuras políticas y sociales determinan una escala de acción particular. Incluso, dadas las diferencias entre sistemas nacionales de relaciones laborales, para ganar aplicabilidad se ha acentuado la tendencia a la introducción de matices, condiciones singulares o históricas en el concepto, de modo de hacerlo más permeable a distintas tradiciones y condiciones institucionales. El supuesto parece ser que el DS se desplegaría mejor en la realidad cuanto más sensible sea su definición a las variaciones empíricas de las relaciones entre las partes de la relación laboral. Sin embargo, un concepto siempre sujeto a condiciones particulares paga un precio consistente en menor claridad, dificultades para generalizar aprendizajes o comparar descripciones. Es por ello que una conceptualización del diálogo social más general como la que este artículo sugiere es necesaria para dar cuenta de contextos de países con estructuras que privilegian la interacción entre empleador y trabajadores a nivel de empresa. Además, permite evaluaciones generales sobre la calidad del diálogo entre países, pero también a niveles nacionales y sub-nacionales, justamente por no enfatizar las diferencias sino por privilegiar lo que hay en común entre diversas expresiones de cooperación entre actores laborales.

Un análisis como el propuesto permite dilucidar las diferencias que existen entre el diálogo social y otros fenómenos cooperativos en la jornada productiva. La presencia o ausencia de algunos atributos permite entender las diferencias entre el diálogo social y la negociación colectiva, los comités bipartitos y las consultas masivas. En ese sentido, se demuestra que la relación entre ellas es continua, donde finalmente el diálogo social incluye todas las expresiones anteriores, y no dicotómica como muchas veces se planteó. Para los fines de extender la práctica del DS es también útil promover subtipos próximos a su versión más lograda. Además, se observa que la participación del Estado es un fenómeno específico del diálogo social, pero que no condiciona su existencia, permitiendo así evaluar la calidad del diálogo en una escala local o a nivel de empresa.

La reflexión aquí planteada abre nuevas preguntas que deben ser respondidas en futuras investigaciones. En primer lugar, la conceptualización planteada debe ser operacionalizada mediante indicadores y, posteriormente, aplicada para un estudio de caso. Así, se podrá evaluar su aplicabilidad, pero también la existencia de distintos grados de diálogo social y su eventual jerarquía, más que una presencia o ausencia de él. Luego, se deberían comparar cómo es el diálogo social en distintos países, con sus propios sistemas de relaciones laborales, pero pertenecientes a una misma región como el caso de Latinoamérica y comparar también países de distintas regiones, con estructuras de negociación e interacción, a distintas escalas y en contextos socio-políticos diversos.

6. Referencias bibliográficas

- Baltera, Pablo. (2010). *Las Condiciones para el Diálogo Social en la Pequeña Empresa: La perspectiva de los actores. Un estudio de caso*. Dirección del Trabajo, Santiago: Cuaderno de Investigación N° 39.
- Bordogna, Lorenzo, y Perdensini, Roberto. (2013). Economic crisis and the politics service employment relations in Italy and France. *European Journal o Industrial Relations*, 19(4), 325-340.
- Campodónico, Roberto D. (2005): “El diálogo social: fundamentos y alternativas”, *Boletín Cinterfor: Boletín Técnico Interamericano de Formación Profesional*, 156, 105-124.
- Collier, David and Levitsky, Steve (1997): “Democracy with Adjectives: Conceptual Innovation in Comparative Research”. En *World Politics* 49 (April): 430-51.
- _____. (2009) “Democracy: Conceptual Hiearchies in Comparative Research”. En D. Collier y J. Gerring (eds.): *Concepts and Method in Social Science: The Tradition of Giovanni Sartori*. pp. 269-288. Routledge: New York and London.
- Edwards, Paul (1990): *El conflicto en el trabajo. Un análisis materialista de las relaciones laborales en la empresa*. España: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- ENCLACE (2017) *Encuesta Anual para el Diagnóstico de las Relaciones Laborales en la Administración Central del Estado de Chile*. Dirección Nacional del Servicio Civil y Universidad Alberto Hurtado. Santiago.
- Ermida, O. (2000): “Diálogo social: teoría y práctica”, *Sindicatos y diálogo social: situación actual y perspectivas*, 3(210), 57-65.
- Ellegaard, O., & Wallin, J. A. (2015). The bibliometric analysis of scholarly production: How great is the impact?. *Scientometrics*, 105(3), 1809-1831.
- Ertel, Michael et al. (2010). European social dialogue on psychosocial risks at work: Benefits and challenges. *European Journal of Industrial Relations*, 16(2), 169–183.
- Fashoyin, Tayo (2004). Tripartite cooperation, social dialogue and national development. *International Labour Review*, 143, 143-341.
- Fernández-Marín, Ana .M., Riquelme, Prudencio. y López, María. (2020). “El enfoque de los mercados de trabajo segmentados: origen y evolución”, *Cuaderno de Relaciones Laborales*, 38(1), pp. 167-187.
- Gazier, B., & Boylaud, O. (2015). «Dialogue social» et variétés des capitalismes: une analyse de long terme. *Relations industrielles*, 70(4), 671-697.

- Garcés, Eugenio; O'Brien, Juan; Cooper, Marcelo (2010), Del asentamiento minero al espacio continental Chuquicamata (Chile) y la contribución de la minería a la configuración del territorio y el desarrollo social y económico de la Región de Antofagasta durante el siglo XX. *EURE*. 36(107), pp. 93-108.
- Ghai, Dharam. (2003). Decent work: Concept and indicators. *International Labour Review*, 142(2), 113-145.
- Giardini, A. y Kabst, R. (2008). "Effects of work-family human resource practices: a longitudinal perspective", *The International Journal of Human Resource Management*, 19(11), 2079-2094.
- Gil, José. (2012). Teorías analíticas e interpretativas sobre el conflicto en el centro del trabajo. *Revista de Pensamiento Libertario*. (2), 34-48.
- Goertz, Gary (2005): *Extractos de Social Science Concepts*. Princeton University Press.
- Gutiérrez-Ríos, M.Y. (2017). "Repensar el papel del diálogo social para la inclusión social, la responsabilidad política y la educación dialógica", *Actualidades Pedagógicas*, 1(69), 15-47.
- Hardy, Stephen, y Adnett, Nick. (2006). 'Breaking the ICE': workplace democracy in a modernized social Europe. *The International Journal of Human Resource Management*, 17(6), 1021-1031.
- Healy, Kieran. (2017). Fuck nuance. *Sociological Theory*, 35(2), 118-127.
- Heyes, Jason. (2007). Training, social dialogue and collective bargaining in Western Europe. *Economic and Industrial Democracy*, 28(2), 239-258.
- Ishikawa, Junko. (2004). *Aspectos clave del diálogo social nacional: un documento de referencia sobre el diálogo social*. Organización Internacional del Trabajo: Ginebra.
- Jason, Arthur. (2008). Organizing informal workers in the urban economy: The case of the construction industry in Dar es Salaam, Tanzania. *Habitat International*, 32(2), 192-202.
- Leisink, Peter (2002). The European Sectorial Social Dialogue and the Graphical Industry. *European Journal of Industry Relations*, 8(1), 101-117.
- Medel, Rodrigo; Pérez, Domingo. 2017. "Tres modelos de conflicto laboral en Chile: el peso de la economía, la organización sindical y el régimen de trabajo en las tendencias de la huelga extralegal", *Revista Colombiana de Sociología*, 40(2), 173-195.
- Medel, Rodrigo et al. (2017). Huelgas con adjetivo: hacia una diferenciación conceptual de la nueva estructura de conflictividad laboral. En Omar Aguilar; Domingo Pérez; Helia Henríquez (Eds.), *Huelgas laborales en Chile. Conciencia y paralización*. Santiago: Editorial Universitaria.
- Montes-Cato, Juan. S. (2007). "Reflexiones teóricas en torno al estudio del conflicto laboral: Los procesos de construcción social de la resistencia", *Trabajo y Sociedad*, 9(9), 1-25.
- Morgado, Emilio. (2006). *Diálogo social y políticas públicas*. Santiago: Oficina Internacional del Trabajo.
- Organización Internacional del Trabajo (2018). "Informe VI. Diálogo social y tripartismo. Discusión recurrente sobre el objetivo estratégico del diálogo social y el tripartismo, con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa, de 2008". *Conferencia Internacional del Trabajo, 107ª reunión*. Ginebra: OIT.
- Ozaki, Muneto, & Rueda, Marleen (2000). "Diálogo social: un panorama internacional. Sindicatos y diálogo social: situación actual y perspectivas", 3(120), 1-10.
- Perry-Smith, Jill y Blum, Terry. (2000). "Work-family human resource bundles and perceived organizational performance", *Academy of management Journal*, 43(6), 1107-1117.
- Quiñones, Mariela. (2005). "Las nuevas dimensiones del diálogo social". *Boletín cinterfor*(156), 9-32.
- Sartori, Giovanni (1970): "Concept Misformation in Comparative Politics". En *American Political Science Review* 64 (4), pp. 1033-53.
- Schmalz, Stefan. (2017). "Los recursos de poder para la transformación sindical". *Nueva sociedad*, 272, 19-41.

- Sural, A. Nurhan. (2007). "A pragmatic analysis of social dialogue in Turkey". *Middle Eastern Studies*, 43(1), 143-152.
- Velásquez, Diego (2020). Resistencia laboral en la Gran Minería del Cobre en Chile 1955-1966. Un análisis relacional del territorio. *Izquierdas*. 49, pp. 3150-3167.
- Venegas, Hernán, & Morales, Diego. (2017). "Un caso de paternalismo industrial en Tomé: Familia, espacio urbano y sociabilidad de los obreros textiles (1920-1940)". *Historia (Santiago)*, 50(1), 273-302.
- Vergara, Ángela (2013), "Paternalismo industrial, empresa extranjera y campamentos mineros en América Latina: un esfuerzo de historia laboral y transnacional". *Avances del Cesor*. 10(10), pp.113-128.
- Woolfson, Charles. (2008). "Social dialogue and lifelong learning in new EU member states:'reform fit'in Latvia". *Journal of European Social Policy*, 18(1), 79-87.
- Wright, Erik O. 2000. "Working-class power, capitalist-class interests, and class compromise". *American Journal of Sociology*, 105(4): 957-1002.