

CONSEJOS DE TRABAJO Y DESARROLLO

INTRODUCCION

El presente proyecto de creación de los Consejos de Trabajo y Desarrollo constituye un modelo ideal de institucionalización del proceso de concertación social al nivel de cada rama y región de la economía chilena. El que se presente como modelo tiene una gran ventaja en términos de establecer su objetivo final y su programa máximo a realizar y, simultáneamente, una gran dificultad al obstaculizar su comprensión y aceptación por centrarse en su racionalidad económica y no en su viabilidad sociológica y política. Esta dificultad la trataremos de superar en la sección final sobre "estrategia de implementación".

Por otra parte, el proyecto supone un sistema nacional de concertación social compuesto por un nivel nacional, que privilegia los acuerdos y negociaciones relativos a las políticas públicas, y un sistema de participación a nivel de cada empresa.

Los Consejos de Trabajo y Desarrollo pretenden proporcionar una institucionalidad permanente al proceso de concertación social, al nivel de la rama y región, buscando compatibilizar el desarrollo de relaciones laborales justas, equilibradas y participativas con los requerimientos y desafíos de elevar sostenidamente la productividad social del trabajo, en un contexto de creciente interdependencia económica internacional.

El establecer un nivel de concertación social en cada rama y región de la economía obedece a las siguientes hipótesis:

- que el factor principal de desarrollo en el largo plazo, en una economía exportadora, es la creatividad técnico-económica y socio-laboral asociada a las funciones de investigación y desarrollo si se rechaza fundar el proceso exportador en bajos salarios y una alta tasa de explotación del trabajo. El campo natural de las funciones de investigación y desarrollo es la rama o el sector de la economía.

- que la conformación geográfico-estructural de la economía chilena obliga a una doble apertura por rama y región, en la medida que se busque realizar un proceso de concertación social vinculado y cercano a la realidad cotidiana de sus actores y significativo en términos de desarrollo económico y social.

- que las funciones de educación, formación profesional, investigación aplicada, información y difusión del progreso técnico combinan con mayor eficacia las necesidades de la especialización con los requerimientos de escala de actividades al nivel de la rama que en cualquier otra alternativa.

IFUNDAMENTOS

La revisión crítica del proceso de democratización económica y social, en un contexto de creciente polarización política y cultural, de los años sesenta; junto a la dura experiencia de marginación y desconocimiento de los derechos de los trabajadores en los últimos dieciseis años, ha despertado una gran esperanza y conciencia de la necesidad de resolver los conflictos y problemas entre los distintos actores sociales mediante el proceso de concertación social.

El proceso de concertación social es el resultado de la combinación de una cierta concepción del desarrollo democrático, de un método de relación entre actores sociales y de una voluntad mayoritaria de la población chilena que busca integración, participación y convivencia en paz.

El proceso de concertación supone un desarrollo democrático plural en lo político, social e ideológico; descentralizado y participativo en cuanto a incorporar a las personas y organizaciones desde su cotidianeidad a los procesos de cambio y desarrollo que las afectan e integrador en relación a la posibilidad de superar los conflictos y divergencias entre los distintos grupos sociales, sobre la base de reconocer los derechos fundamentales de las personas y organizaciones y exigir sus correspondientes obligaciones.

El proceso de concertación social es un método de diálogo y búsqueda de consenso para enfrentar cuatro tipo de situaciones que surgen en el desarrollo de las relaciones laborales y en el quehacer habitual de las empresas e instituciones. Estas situaciones son las siguientes:

- problemática de conflictos y divergencias entre los diferentes actores de las relaciones laborales
- necesidad de enfrentar integradamente problemas comunes a los distintos factores productivos
- difundir la creatividad social, tecnológica y económica de las empresas, ramas y sectores de actividad económica.
- evaluar los resultados económicos y sociales de una unidad económica, rama o sector de actividad económica y prever su comportamiento y resultados futuros, así como sus consecuencias para empresarios, trabajadores y la comunidad regional y nacional.

El proceso de concertación social supone la voluntad de sus actores para establecer relaciones permanentes de comunicación y de interacción en función de valores comunes y de intereses en parte contradictorios y en parte complementarios. Supone también, una voluntad y acuerdo previo para establecer los procedimientos y mecanismos de negociación y resolución de los conflictos y las formas de enfrentar tareas y responsabilidades comunes.

Todo lo anterior se puede resumir en términos de concebir el proceso de concertación social como la expresión operativa y dinámica de la búsqueda colectiva de una mayor unidad y solidaridad nacionales en la vida económica y social del país.

La necesidad y urgencia de la concertación social ha sido recogida por la CUT, la CDT, el Programa de Gobierno de la Concertación y, recientemente, por algunos dirigentes de organizaciones empresariales, promovida y aconsejada por las grandes instituciones morales y religiosas del país y del mundo.

II El Consejo de Trabajo y Desarrollo

El CTD es una institución de carácter tripartito, dirigido por representantes de las organizaciones de trabajadores, empresarios y el Estado, que tiene por finalidad realizar un proceso permanente de concertación social en una rama y región de la economía, buscando compatibilizar el desarrollo de relaciones laborales justas, equilibradas y participativas con los requerimientos y desafíos de elevar la productividad social del trabajo, integrar y difundir el progreso técnico en la organización productiva de la rama y región en un contexto de creciente interdependencia económica internacional.

A.- OBJETIVOS

El CTD tendrá la responsabilidad de alcanzar en la rama y región de su competencia los siguientes objetivos:

- 1.- Desarrollar el proceso de concertación social en la rama y región correspondiente, sobre una base tripartita que comprende a los representantes del Estado, de las organizaciones laborales en su más amplio sentido y de los representantes de las organizaciones empresariales en su acepción más incluyente.
- 2.- Generar un proceso permanente de conocimiento y análisis de la rama y región en función del desarrollo de las relaciones laborales y del crecimiento de la productividad social en ellas.
- 3.- Establecer un sistema de formación técnico-profesional adecuado a las necesidades de desarrollo de la rama y a los desafíos de la modernización tecnológica y social.
- 4.- Integrar la organización industrial de la rama en cuanto al acceso a sus mercados, difusión homogénea de los procesos tecnológicos y comerciales más adecuados, transparencia y accesibilidad a todas las unidades productivas y organizaciones sociales de la información estadística y operativa relevante e incorporación de todas las empresas, incluyendo las pequeñas y las microempresas y organizaciones económicas populares, a los circuitos de modernización y expansión de la rama y región.

5.- Apoyar el proceso de negociación colectiva en las empresas, grupos de empresas y de la rama en sus necesidades de información, análisis y estudios actualizados de sus materias sustantivas y en la evaluación del impacto económico y social de sus diferentes opciones de solución.

6.- Promover y evaluar periódicamente el mejoramiento de las condiciones de trabajo en la rama y región, mediante la investigación, educación y búsqueda de soluciones a los principales problemas que obstaculizan su desarrollo.

7.- Incorporar las capacidades y aportes de las instituciones académicas, de cooperación al desarrollo, de formación profesional y de asesoría y consultoría económica, laboral y tecnológica al proceso de concertación social.

B. - FUNCIONES

Los CTD podrán desarrollar un conjunto de actividades asumiendo en forma directa la responsabilidad de ejecutarlas o transfiriendo a instituciones especializadas su realización. Las principales funciones que realizarán los CTD serán las siguientes:

1.- Educación y Formación Profesional. Esta es la función fundamental para los CTD, porque prepara a los diversos estamentos de las empresas para enfrentar el doble desafío de desarrollar las relaciones laborales y elevar sostenidamente la productividad social en la rama y sector.

2.- Investigación económica, tecnológica y laboral. Las investigaciones que realice o encargue serán del tipo de investigación aplicada a los diferentes problemas y desafíos del desarrollo de la rama y región.

3.- Información y documentación. Los CTD tendrán la responsabilidad de recopilar, almacenar y obtener toda la información relevante para el cumplimiento de sus objetivos y de las que vaya necesitando el proceso de concertación social. En especial, deberán vincularse a todos los centros y publicaciones técnicas relevantes para la rama y región.

4.- Previsión y pronóstico. El CTD deberá analizar periódicamente las perspectivas económicas de la rama, anticipando sus problemas y desafíos de futuro, recomendando las medidas y cursos de acción que las empresas y el Estado debieran adoptar oportunamente. El análisis de los mercados internacionales y su posible evolución, así como el impacto previsible de las innovaciones tecnológicas constituye su principal responsabilidad si se quiere mantener la orientación exportadora de la economía chilena. Sin perjuicio de realizar estas funciones en las ramas orientadas preferentemente hacia el mercado interno.

5.- Evaluación de resultados. El examen periódico de los resultados que se obtengan, tanto en los aspectos económicos como en cuanto al desarrollo de las condiciones de trabajo y participación, serán responsabilidad de cada CTD. Es fundamental contar con metodologías de evaluación, previamente acordadas, para que sus resultados puedan ser utilizados en la negociación colectiva y en las instancias de participación a nivel de la empresa, rama y región o a nivel nacional.

6.- Extensión y difusión. Los CTD tendrán la responsabilidad de realizar actividades de diseminación del conocimiento y experiencias del progreso técnico en la rama y región. Estas actividades deberán asegurar la participación de todas las empresas y unidades productivas de la rama en el conocimiento del progreso técnico, incluyendo las microempresas y las organizaciones populares.

7.- Secretaría técnica. Las funciones de secretaría técnica del proceso de concertación social serán desempeñadas por los CTD, que para estos efectos deberán contar con personal altamente calificado y recursos suficientes para cumplir con sus responsabilidades.

C.- ORGANIZACION

La organización de los CTD buscará compatibilizar su carácter tripartito con los requerimientos de una institución de servicios rápidos y flexibles a un proceso permanente y dinámico de requerimientos económicos, sociales y tecnológicos.

Un esquema posible de organización sería el siguiente:

Nivel 1.- Directorio: compuesto por los siguientes representantes:

- Tres de las organizaciones empresariales
- Tres de organizaciones laborales
- Uno del Ministerio del Trabajo
- Uno del Ministerio correspondiente al sector
- El Secretario Ejecutivo

Nivel 2.- Secretaría Ejecutiva: responsable de la gestión del CTD, elegido por el Directorio por un periodo de cuatro años.

Nivel 3.- Departamentos: cada CTD contará con los siguientes departamentos:

- Investigación y Desarrollo
- Capacitación y Apoyo
- Asistencia Técnica y Extensión

Nivel 4.- Unidades por departamentos y funciones generales, a saber:

- Departamento de Investigación y Desarrollo contará con las unidades de
 - Economía
 - Tecnología
 - Relaciones Laborales

- Departamento de Capacitación y Apoyo contará con las unidades de
 - Formación Profesional
 - Negociación Colectiva
 - Metodología y Medios Educativos
- Departamento de Asistencia Técnica y Extensión compuesto por las unidades de
 - Consultoría Técnica
 - Asistencia Organizacional
 - Comunicación Social
- Unidad de Administración y Finanzas

D.- FINANCIAMIENTO

Los criterios básicos para financiar los CTD son los siguientes:

- 1.- los recursos que demanden serán proporcionados por partes iguales entre el Tesoro Público y las empresas que participen en sus actividades.
- 2.- las empresas, públicas y privadas, podrán descontar los aportes que realicen al CTD de sus impuestos, considerándolos inversiones en capacitación.
- 3.- los presupuestos de los CTD deberán sujetarse a las normas de todas las instituciones que reciben aporte fiscal.
- 4.- los CTD podrán generar recursos propios por venta de servicios especializados, adicionales a los programas que apruebe su Directorio.
- 5.- los aportes de las empresas serán obligatorios y equivalentes a un 0,5% del total de su planilla de remuneraciones y descontables del conjunto de sus impuestos, al igual que los recursos destinados a capacitación y controlados por el SENCE.

III ESTRATEGIA DE IMPLANTACION

Los CTD y el sistema nacional de concertación representan un cambio radical en el desarrollo de las relaciones laborales y en la forma de encarar los problemas del desarrollo económico y social. Implican un cambio cultural significativo en los comportamientos de empresarios y trabajadores y, por sobretodo, superar un conjunto de prejuicios ideológicos y traumas heredados de una historia que desembocó en la crisis de la democracia y en el gobierno autoritario.

Las reflexiones anteriores indican la necesidad de elaborar una estrategia política y social de progresiva implantación de los CTD, que se plantee dos escenarios posibles y probables de actitudes y posiciones de los actores del proceso de

Los factores negativos objetivos que dificultarían el proceso de implantación de los CTD son los siguientes:

- 1.- la carencia de organizaciones empresariales en algunas regiones, ramas y sectores de la economía.
- 2.- la falta o excesiva precariedad de las organizaciones sindicales en ramas, sectores y regiones de la economía nacional.
- 3.- la escasez de profesionales formados en las ciencias sociales del trabajo y con experiencia de apoyo y asesoría a procesos de concertación social.
- 4.- la concentración de instituciones, personas calificadas y recursos en Santiago y su abandono de las regiones.
- 5.- las deficiencias del sistema estadístico nacional para responder a los requerimientos del proceso de concertación a nivel de las ramas y regiones del país.

Los factores positivos que facilitarían la aplicación de los CTD son los siguientes:

- 1.- la existencia de organizaciones sindicales por rama y región o de sindicatos de empresa en situaciones de monopolio.
- 2.- la existencia de organizaciones empresariales por rama y por regiones.
- 3.- el desarrollo de departamentos de estudio e institutos vinculados a organizaciones empresariales por rama o de carácter nacional.
- 4.- el surgimiento y desarrollo de ONG vinculadas al mundo del trabajo y a las organizaciones laborales.
- 5.- la experiencia de algunos centros académicos universitarios de investigación y asesoría a problemas del desarrollo económico y tecnológico de ramas y sectores de la economía.
- 6.- los centros de educación laboral y de formación profesional existentes.
- 7.- los sistemas existentes de información estadística por sectores y ramas de la economía, a pesar de sus deficiencias en calidad, cobertura y periodicidad.

A.- Situación inicial

El análisis y descripción de la estrategia de implementación la realizaremos en tres partes, dado que hay que evaluar la situación inicial objetiva y establecer los factores positivos y negativos que tienen que ser incluidos en cualquier escenario.

2.- Aceptación condicionada y neutralidad política empresarial ante el nuevo gobierno frente a un apoyo y voluntad expresa de aceptación de los sindicatos, federaciones y centrales al gobierno y a su proyecto de institucionalización del proceso de concertación.

1.- Reticencia y oposición política empresarial al gobierno de la Concertación frente a un apoyo político sindical al nuevo gobierno y una aceptación condicionada de la iniciativa de los CTD.

Estos escenarios son los siguientes:

responsables de su puesta en marcha y posterior desarrollo.

3.- Conformar simultáneamente los equipos profesionales para ser presentado al Congreso en el primer semestre de 1990.

2.- Recoger las críticas y sugerencias y redactar el proyecto de ley para el 13/3/90.

1.- Presentar el proyecto global para su evaluación y perfeccionamiento a todas las organizaciones empresariales y sindicales a nivel nacional y de rama y región, entre el 14/12/89 y el 14/3/90.

En un escenario positivo, que se establece y determina por consultas privadas a sus principales actores al igual que el anterior escenario, la estrategia de implantación supone algunas de las siguientes operaciones:

C.- Escenario positivo

concentración, perfeccionamiento del sistema nacional de participación y en la medida de su paulatina aceptación y de su necesidad para el 5.- Ampliar progresivamente las funciones y objetivos de los CTD, sindicatos, organizaciones empresariales, federaciones sindicales o 4.- Realizar experiencias piloto en el primer año de gobierno con funciones de educación y formación profesional.

establecer un sistema de formación técnico-profesional y en las de creación opcional de los CTD centrado en el objetivo de 3.- Presentar, de acuerdo a las reacciones recibidas, un proyecto de aprendizaje paulatino, con etapas y enriquecimiento paulatino.

2.- Reforzar la idea de la concertación como un proceso de una instancia a nivel de la rama y sector, después del 14/12/89.

1.- Iniciar un proceso de difusión y consulta de la idea del sistema global de concertación y de la necesidad de establecer siguiente:

En este escenario el conjunto del proceso de concertación se desarrolla con dificultades, de modo que lo recomendable sería lo

B.- Escenario difícil

funciones de cada CTD.

ramas y regiones iniciales y de los ritmos y diferenciación de los CTD debería tener una política diferenciada respecto de las desigual en cada rama y región, de modo que la implantación de Estos factores positivos y negativos gravitan en forma muy actividades.

6.- la inexistencia de instituciones especializadas en problemas claves para el desarrollo de las relaciones laborales y la investigación aplicada o su muy precario nivel de recursos y de