



Santiago, 19 de Diciembre 1989



*Patricio,
feliz con el triunfo, le hago llegar estas ideas
sobre la concertación social
Mario*

Estamos en el umbral de un desafío enorme: hacer posible la concertación social en nuestro país.

Así como no hay democracia sin demócratas, tampoco habrá concertación social sin "concertantes" sociales.

Cuando se sabe que el presidente de un sindicato expresa que su "objetivo es c.... la empresa" u otro que amenaza "apenas caiga el tirano nos tomamos la empresa", o que para un empresario "mientras no desarmen a los milicos, puedo manejar la rotada", uno se pregunta sobre la calidad de concertante de quienes así sienten. Pocos lo expresan; pero ¿cuántos lo piensan? Nos duele. Pero es realidad. Nuestra esperanza es que tales actitudes no se concreten.

Es en esa perspectiva que creemos que la tarea de hacer posible la concertación es un desafío enorme, que requerirá de la movilización de todos los actores sociales: trabajadores, empresarios, gobierno, organizaciones no gubernamentales, Iglesias, sistemas educativos, comunicación social, etc..., todos, de base a cúpula.

Sabiéndolo a Ud. un influyente actor social, le hacemos llegar este trabajo, para su consideración y discusión. Nuestra intención final es que usted y la institución en la que tiene usted una palabra que decir, participen en esta campaña. Más aún, le solicitamos que si está usted de acuerdo con estos contenidos, nos sugiera nombres de otras personas a quienes debiéramos enviárselos, o que lo haga usted mismo a través de fotocopias.

En espera de su reacción, y deseándole Navidades en reconciliación y Año Nuevo en Paz, lo saludamos.

Mario Zanartu S.J.
MARIO ZANARTU S.J.
Director Ejecutivo

EQUIPO DE CONCERTACION
SOCIAL

P.S. Estamos procesando las respuestas de 2.000 trabajadores a una encuesta sobre sus necesidades e intereses. Así sabremos mejor la disposición del "concertante" trabajador.

UNA CONTRIBUCION PARA PREPARAR LA CONCERTACION SOCIAL

En la sociedad siempre ha habido y habrá conflictos, cuestionamientos y desacuerdos entre los hombres, como también siempre existirá el deseo de vivir en paz, de buscar acuerdos, de reencontrarse. Sin embargo, pareciera que hoy, con mucha más esperanza, la humanidad anhela pasar de la confrontación, del enfrentamiento y de la discordia a la convergencia, al diálogo, a la participación, a la concertación en proyectos comunes..., y avanza, aunque a tropiezos, en este sentido.

En Chile en el plano político, ante el escepticismo o incredulidad de muchos, se "han concertado" 17 partidos políticos con ideologías diferentes, "la Concertación de partidos por la Democracia", motivados por un mismo objetivo: **reconstruir y consolidar la democracia**. Todavía es muy pronto para escribir una "historia de la Concertación", ese lento proceso de contactos, concesiones mutuas, convergencias y compromisos. Sin duda se trata de una experiencia inédita en el país. Este esfuerzo de voluntad política permanente ha permitido, hasta ahora, **desideologizar** el comportamiento político de sus integrantes, superar sus ambiciones muchas veces legítimas, las actitudes intransigentes y los antiguos prejuicios, para **compartir y trabajar en un proyecto común**.

Esta experiencia ha despertado optimismo en los protagonistas y sensibilizado a los actores sociales, de tal manera que hoy se insiste en la urgencia de extender la concertación a otras áreas, especialmente la económica y la socio-laboral. Se desea que **trabajadores y empleadores**, hasta hoy adversarios permanentes, con intereses siempre visualizados como contrapuestos, logren entendimientos duraderos en la solución a problemas comunes. Se espera que estos acuerdos contribuyan a alcanzar estabilidad social, compartir el progreso económico del país y consolidar la democracia.

Pero ¿existen ya las condiciones para una "concertación social"? ¿se ha tomado conciencia de las exigencias e implicancias de la concertación social? ¿cuáles son los pasos preparatorios a una concertación? Es importante responder a estas preguntas, pues un optimismo exagerado o la confusión de los buenos deseos con realidad, pueden contribuir a producir frustraciones, a desprestigiar la idea de la concertación social, a reforzar la posición escéptica de los enemigos del diálogo y de la convergencia.

1. ¿Qué es la concertación?

Para comprender el verdadero significado de la concertación es necesario compararla con otro tipo de reacciones frente a desacuerdos o conflictos.

1.1 Las reacciones espontáneas frente al conflicto.

Ante un conflicto o desacuerdo entre personas o grupos, las relaciones humanas tienden a regirse por la **tendencia natural y espontánea al enfrentamiento y a la lucha** por dominar al otro, o cuando el costo del enfrentamiento resulta demasiado elevado, a la **transacción o negociación** entre los adversarios.

En el **enfrentamiento** se busca obtener una victoria utilizando la fuerza y la violencia sobre el adversario. El resultado esperado es la victoria total de una de las partes; así el que posee más poder domina sobre el otro y por la fuerza impone su decisión al derrotado.

En la **transacción o negociación** se excluye la violencia, las partes están dispuestas, a través del diálogo, a llegar a acuerdos y compromisos, pero **no renuncian a utilizar su poder de presión** con el fin de obtener mayores beneficios. De este modo, la correlación de fuerzas juega un rol muy importante.

Según la forma en que se utiliza el poder y el estilo negociador de las partes, la negociación puede darse en términos más **conflictivos** o más **cooperativos**. Por esto la negociación puede evolucionar o hacia la dominación de una parte sobre la otra, o la ruptura de la comunicación, o el compromiso que exige concesiones mutuas, o también hacia la concertación.

1.2 La concertación, un esfuerzo voluntario e intencionado frente al conflicto.

La concertación constituye, en cambio, una **reacción posible no-espontánea** ante la existencia de un desacuerdo manifiesto o latente. Porque ella exige un rechazo voluntario de la confrontación y de la negociación conflictiva.

De hecho la concertación instaura un **estilo de relación social diferente** que no es espontáneo en los adversarios, pues supone un esfuerzo intencionado de las partes para encontrar una **solución común** al conflicto. Así, por ejemplo, actores sociales como los trabajadores y empresarios pueden llegar a definir un terreno de entendimiento y formular un proyecto común en que sus relaciones se ajusten a ciertas normas decididas de común acuerdo, con el fin de obtener beneficios mutuos. En este sentido, una negociación cooperativa puede asemejarse a la concertación, en la medida en que la primera también busca un terreno de entendimiento y puntos de conciliación.

2. Condiciones para realizar la concertación.

La concertación exige la existencia de tres condiciones :

* **La voluntad de ambas partes de comunicarse e intercambiar ideas, opiniones, información con el fin de tomar una decisión o de realizar un proyecto común.** Esto ocurrió en la concertación política, en la designación de un candidato y en la redacción de un programa común. Una concertación económica

socio-laboral permitiría ponerse de acuerdo en la aplicación de las grandes orientaciones de una política económica y socio-laboral; redefinir las condiciones de trabajo, compartir utilidades y pérdidas, aumentar la producción, etc. El resultado se expresaría en beneficios comunes, en estabilidad social y política.

* **La voluntad de no ejercer el poder** que cada parte posee, para sacar un beneficio unilateral o para perjudicar al otro. Pero el poder está latente en las partes. De modo que si se desea ejercer el poder sólo en beneficio propio, se corre el riesgo de una nueva confrontación o de entrar en un proceso de negociación. Esta situación se presentó en la Concertación política, cuando fué necesario realizar negociaciones para elaborar listas comunes de candidatos parlamentarios.

* **La convergencia de energías de las partes**, basada en las comunicación y el trabajo en equipo, favorece la complementación de las ideas y de acciones. El resultado es el beneficio compartido, la meta alcanzada, y la posibilidad abierta de proponerse nuevos objetivos más ambiciosos.

3. La concertación como proceso.

La concertación es así "la búsqueda de un acuerdo entre las partes para avanzar **hacia un objetivo común**, que exige desde el comienzo, una voluntad de concertación" (Pierre Lebel, Pratique de la concertation, p. 32, LITEC, Paris, 1980).

Sin embargo, la concertación no debe entenderse como la creación definitiva de un medio social o de un estilo de relación donde sólo reina la armonía y el entendimiento. **La concertación es un proceso.** Luego no puede producirse de inmediato o en tiempo breve. Ella pasa inevitablemente por fases de tensiones y distensiones, desacuerdos y convergencias. El proceso de concertación puede obligar a las partes a recurrir frecuentemente a una negociación preferentemente cooperativa. Pero su característica específica consiste en que las divergencias en opiniones y opciones **no cuestionan** la voluntad eficaz de cada parte de utilizar su poder sólo para alcanzar el objetivo común propuesto.

4. El contexto socio-político de la concertación social en Chile.

Así como es necesario precisar los elementos teóricos de la concertación, parece también fundamental clarificar el contexto en que la concertación social pueda constituir una alternativa eficaz en Chile. Este contexto abarca a los actores de la concertación, las circunstancias consideradas actualmente favorables y los interrogantes sobre su factibilidad.

4.1 Los actores de la concertación social.

a) Los trabajadores.

* Durante el gobierno militar se ha dictado y aplicado una legislación laboral sin tomar nunca en cuenta a una de las partes directamente afectada, los trabajadores. En cambio la otra parte, los gremios empresariales, fue consultada e influyó en la elaboración de la legislación vigente. El resultado es que esta legislación laboral ha sido lesiva para los intereses de los trabajadores. De hecho, su aplicación ha atropellado derechos adquiridos y limitado el poder de negociación de los trabajadores frente a los empleadores.

* En estos años de gobierno militar, el comportamiento de un sector importante del empresariado en cuanto a salarios, condiciones de trabajo, despidos, debilitamiento de las organizaciones sindicales, ha venido a confirmar la percepción que los trabajadores tienen del empresariado. Para la gran mayoría de trabajadores, los intereses del empresariado han sido, son y serán totalmente opuestos a los suyos. Así frente a la prioridad acordada por los patrones al aumento permanente de sus propias utilidades, los trabajadores piensan que deberán defenderse y luchar continuamente por su derecho a percibir lo que consideran remuneraciones justas y condiciones dignas de trabajo.

* Dado el debilitamiento de los sindicatos durante este gobierno y consecuentemente, el escaso poder de negociación de los trabajadores, las negociaciones colectivas han sido, en general, desfavorables para éstos. Por estas y otras razones, los trabajadores tienden espontáneamente a **desconfiar de las actitudes de los empleadores** respecto a iniciativas como negociación, concertación o pacto social. Hoy estas palabras son asociadas amenudo con la posibilidad de limitar sus demandas legítimas actuales o futuras.

* A pesar de estas apreciaciones, un sector importante de dirigentes sindicales y trabajadores cree que los conflictos laborales deben ser resueltos por medio del diálogo, **siempre que ellos puedan disponer de una mayor capacidad de negociación que la actual**. En cambio, otros sectores no desean la concertación y parecen más bien interesados en continuar con la política confrontacional aplicada por las organizaciones sindicales antes del golpe militar.

b) Los empleadores.

* La actual legislación laboral ha sido utilizada por una mayoría de empresarios en su propio beneficio y muchos aspiran a continuar aprovechándose de sus ventajas. Estos empresarios temen que si la legislación cambiara, se producirían períodos de agitación social, los niveles de producción disminuirían y consiguientemente sus utilidades.

* En algunos sectores empresariales **los sindicatos no son apreciados, son apenas soportados** como un mal inevitable, y se desconfía de los dirigentes sindicales o se cuestiona su representatividad.

* Algunos sectores empresariales son cada vez más conscientes de que debe haber una repartición más equitativa de beneficios entre trabajadores y empresarios. Pero en las bases empresariales reina expectación ante las reglas del juego propias de un régimen democrático, y no se hacen una idea clara de los problemas que deberán enfrentar. A juzgar por declaraciones de ciertos dirigentes, sólo un sector empresarial está convencido de la importancia de reconocer a los trabajadores un mayor poder y representatividad para entablar conversaciones.

* A nivel de las cúpulas empresariales parece existir una conciencia más clara de los beneficios comunes que pueda traer la concertación social. Se han hecho declaraciones muy positivas al respecto. Sin embargo, es legítimo preguntarse si algunos sectores no pretenderán utilizar la concertación como un medio de "congelar" toda demanda o exigencia laboral.

c) El futuro Gobierno.

* El futuro gobierno democrático ha manifestado su voluntad real de impulsar la concertación social en todos los niveles. De hecho, el Programa de Gobierno de la Concertación de Partidos por la Democracia propone: "Promover procesos efectivos de concertación sobre la base de la adecuada representatividad y pluralidad de los actores sociales organizados, de un orden jurídico que les reconozca efectiva igualdad de derechos y del desarrollo de las capacidades técnicas y financieras requeridas, para todo lo cual los trabajadores contarán con el apoyo del Estado" (6. c) ii.). Más adelante recuerda: "...Hemos señalado que todas las reformas a la institucionalidad laboral, y en particular a la legislación laboral, debieran ser analizadas por el gobierno en forma conjunta con las organizaciones sindicales y empresariales..."(6. d).

* Sin embargo, en la aplicación de este Programa siempre existe el riesgo, por razones de tiempo o de estilo burocrático de gobierno, de

- limitar las acciones de concertación a nivel de cúpulas sindicales y empresariales;

- intentar introducir la concertación "por decreto", sin previa sensibilización y adecuada participación de los actores principales y de sus bases.

4.2 Precedentes y condiciones favorables.

* La idea de la concertación política tiene su origen en la iniciativa del Arzobispo de Santiago, con el apoyo de la Conferencia Episcopal, de convocar a dirigentes políticos de distintas tendencias a conversar sobre puntos convergentes para el pronto retorno a la democracia. Estos contactos se concretaron en el Acuerdo Nacional de 1985 que, aunque en ese momento no alcanzó su objetivo, permitió a un grupo de dirigentes políticos democráticos sentar las bases de la futura Concertación.

* Luego, antes del plebiscito, algunos dirigentes sindicales y empresariales (especialmente de la Unión de Empresarios Cristianos - USEC), también con el auspicio de la Iglesia Católica, habían iniciado conversaciones sobre las posibilidades de llegar a una "concertación o pacto social" como un medio de hacer participar a los trabajadores en la solución de sus problemas dentro y fuera de la empresa, de contribuir a una mayor justicia y equidad en las relaciones entre trabajadores y empresarios, y dar al mismo tiempo estabilidad social y política al país.

* Después del plebiscito y durante el primer semestre de 1989, en un esfuerzo por avanzar en la idea de una concertación social, dirigentes de la Central Democrática de Trabajadores (CDT) y de la Confederación de la Producción y del Comercio se reunieron para discutir sobre un temario que contemplaba las preocupaciones prioritarias de los trabajadores y empresarios en el nuevo período democrático futuro. Lamentablemente, debido a malentendidos previos, en esta oportunidad la Central Unitaria de Trabajadores (CUT) no participó en las conversaciones.

Sin embargo, ellas permitieron plantear de modo franco los problemas laborales existentes y disminuir prejuicios. Se advirtió la voluntad de las partes por llegar a formular acuerdos de principio, pero se reconocieron divergencias que impedían todavía formular un proyecto común, objeto de la concertación. Estas conversaciones fueron suspendidas por razones en gran parte relacionadas con el momento político electoral que vivía el país.

* Más recientemente, a nivel regional, la CUT provincial de Valparaíso y la Corporación Regional Empresarial (COREM) iniciaron conversaciones orientadas a una concertación social. Según las últimas declaraciones emitidas, los contactos han sido provechosos y aunque se reconocen diferencias, se espera elaborar un documento conjunto.

* A comienzos de diciembre, la CUT nacional y la Confederación de la Producción y del Comercio han manifestado su voluntad de buscar acuerdos sobre materias económicas y socio-laborales. En especial, los dirigentes sindicales han expresado su deseo de llegar a establecer "compromisos claros y respetables".

* Por otra parte, diversas instituciones privadas que ofrecen asesoría técnica y capacitación laboral a las organizaciones sindicales, entre otras, la Vicaría de Pastoral Obrera, el PET, el CIASI, el DIAL/LLADES, han organizado en el transcurso del año, jornadas de reflexión y de debate con trabajadores y empresarios sobre la factibilidad de la concertación social en el futuro gobierno democrático.

4.3 Interrogantes sobre las condiciones y factibilidad de la concertación.

Las reflexiones anteriores y las primeras conversaciones realizadas entre trabajadores y empresarios obligan a plantearse algunos interrogantes sobre las condiciones y factibilidad de la concertación social.

* Cuando el país se encuentra en el umbral del restablecimiento de la democracia, ¿existe conciencia clara **en las bases de trabajadores y de empresarios** de que la concertación social puede convertirse en un recurso fundamental para contribuir a establecer un sistema democrático estable y solidario?

* ¿Están preparados tanto empresarios como trabajadores para cuestionar los propios esquemas ideológicos confrontacionales y flexibilizar sus posiciones con el fin de buscar juntos las respuestas más adecuadas a los problemas económico-sociales, subordinando sus intereses al interés nacional?

* Dentro del contexto de retorno a la democracia, ¿no existe el riesgo de minizar las condiciones de un proceso de concertación, reduciendo ésta a acuerdos meramente formales muy limitados o a conversaciones a nivel de las cúpulas, sin una verdadera participación y compromiso de las bases?

* ¿Qué idea se han formado los trabajadores y empresarios sobre las condiciones necesarias para la concertación social, su alcance real, los mecanismos e instancias de participación, su continuidad, el apoyo y compromiso exigidos?

* ¿Cuál debería ser el rol de los dirigentes sindicales y empresariales y del Estado en la preparación, organización y realización de la concertación social?

* ¿Qué rol deberían desempeñar en el proceso de concertación las corporaciones e instituciones privadas que ofrecen asesoría técnica y capacitación tanto a trabajadores como a empresarios?

Las posibles respuestas a estas preguntas pueden contribuir a una organización adecuada del proceso de concertación, reconociéndole toda su dimensión y posibilidades.

3. Proposiciones para preparar y organizar el proceso de concertación social.

Al comenzar este período de retorno a la vida democrática, el DIAL/ILADES cree necesario

* hacer algunas **proposiciones** que sirvan de respuesta a las preguntas planteadas y, al mismo tiempo,

* comprometerse a realizar un **programa de acciones** que contribuyan a preparar y a hacer progresar el proceso de concertación social.

I. Proposiciones concretas para avanzar en la concertación social.

Durante estos 16 años de gobierno militar, los dirigentes sindicales han jugado un rol fundamental en la defensa de los derechos de los trabajadores y de sus organizaciones. Ellos han sabido asumir con inteligencia y valentía sus responsabilidades a riesgo de perder su libertad e incluso su vida. En esta forma, su comportamiento ha contribuido a preparar el advenimiento de la democracia y a abrir los caminos hacia la concertación.

Hoy, en un nuevo contexto político y social, los dirigentes deben enfrentar otro gran desafío : asumir con todas sus exigencias el estilo participativo que supone vivir en democracia.

De hecho, concertarse es "tomarse en cuenta" mutuamente en la formulación y elaboración de proyectos que afectan a ambas partes. Concertarse es participar. Luego la concertación supone la participación de todos los directamente interesados. Por esto las exigencias y los compromisos por contraer que ella supone, deben ser debatidos desde el comienzo en todos los niveles de las organizaciones sindicales y empresariales.

Entender la concertación exclusivamente como un acuerdo a nivel de las cúpulas, invitar posteriormente a las bases a sumarse a ella, o sólo limitarse a informarlas, es en primer lugar, contrariar un principio básico de la concertación. En segundo lugar, es posible que las bases tanto sindicales como empresariales no implicadas, reaccionen rechazando esta actitud. Así, un sector importante podría manifestar indiferencia o no reconocer los compromisos contraídos; otros sectores, en cambio, podrían ir más lejos y expresar una franca resistencia a los acuerdos.

Por esto es fundamental, incluir desde el comienzo a las bases e instancias intermedias en el proceso de concertación. Aunque el proceso pueda ser más lento y exigente, una más amplia participación tiene ventajas evidentes: respeta a los interesados, permite conocer sus reacciones, enriquece los acuerdos, reconoce la variedad de soluciones a nivel de ramas de actividad laboral y de regiones y, además, compromete su responsabilidad, garantizando la permanencia del proceso de concertación.

Las siguientes proposiciones tienen por objeto

- acentuar la importancia de un proceso de concertación al interior de las organizaciones y
- precisar el rol de los dirigentes nacionales y del Estado.

1. El proceso de concertación al interior de cada organización sindical y empresarial.

Una tarea fundamental del proceso la constituye la realización de una **concertación al interior** de las organizaciones sindicales y empresariales.

Parece necesario que estas reuniones **internas** se realicen en **todos los niveles** de las organizaciones: **bases, instancias intermedias** y **dirigencias nacionales**, por ramas de actividad o **sectores**, y en todas las **regiones**.

Los objetivos de esta tarea son múltiples :

* realizar un esfuerzo por **desideologizar** la comunicación, colocando "entre paréntesis" las posiciones doctrinarias que puedan impedir a las partes fijar en común las orientaciones y los temas fundamentales para ser tratados en la concertación;

* precisar **el rol** que deben desempeñar las organizaciones sindicales y empresariales en la formalización de acuerdos programáticos en el área económica y socio-laboral;

* precisar **las condiciones** que permitan llegar a acuerdos equitativos y a la formulación de un proyecto común con la otra parte;

* discutir y ponerse de acuerdo sobre un **temario** que comprenda los aspectos prioritarios de interés común, susceptibles de ser objeto de concertación

* contribuir a la **cohesión y unidad** del equipo encargado de iniciar la concertación con la otra parte.

2. El rol de los dirigentes a nivel nacional.

El rol de los dirigentes nacionales debiera expresarse en la realización de las acciones siguientes:

1. Sensibilizar a las bases e instancias intermedias sobre la importancia de la concertación económica y socio-laboral para la estabilidad del país y la consolidación de la democracia, y estimular a este nivel conversaciones y negociaciones cooperativas con la otra parte;

2. Mantenerse en contacto, por medio de delegados, con las instancias intermedias en concertación, para informarse de la evolución de las conversaciones y acuerdos alcanzados, y ofrecerles, al mismo tiempo, toda la información y el apoyo técnico necesario para su desarrollo;

3. Entablar a nivel nacional las conversaciones, fijar la lista de temas prioritarios, crear comisiones de trabajo y fijar plazos para tomar decisiones conjuntas y formalizar los acuerdos. Los acuerdos que suponen comprometer a todas las organizaciones, deberían tener en cuenta el desarrollo de las conversaciones en los niveles intermedios.

4. Comprometerse a formalizar acuerdos, sin olvidar que la concertación es un **proceso dinámico**. Esto supone, según las circunstancias, analizar en común periódicamente los acuerdos alcanzados y crear instancias o mecanismos de seguimiento y evaluación del proyecto común de concertación.

3. El rol del Estado.

El rol del Estado que se expresa a través de los servicios gubernamentales competentes debería consistir especialmente en las acciones siguientes :

1. De acuerdo con los dirigentes sindicales y empresariales, facilitar las reformas necesarias a la legislación laboral destinadas a fortalecer las organizaciones sindicales, su representatividad, unidad y capacidad real de negociación. Esta acción es fundamental **tanto para los trabajadores como para los empresarios**. Una organización sindical fuerte y unida contribuirá a dar confianza a **todos** por la seriedad, compromiso y permanencia de los acuerdos alcanzados en concertación.

2. Apoyar decididamente los procesos de concertación que las organizaciones sindicales y empresariales estén dispuestas a emprender.

3. Hacer participar a sus delegados en las reuniones de concertación y, de acuerdo a las demandas realizadas por las partes, designarles un rol de animador, de mediador o asesor técnico, y ofrecer además información sobre las posibilidades reales de la economía del país.

4. Preparar de común acuerdo con las organizaciones sindicales y empresariales, un proyecto de ley cuyo objetivo sea incitar a las **grandes empresas** a desarrollar la concertación entre la dirección y el personal respecto de áreas de interés común: condiciones de trabajo, producción, bienestar, capacitación, etc., para establecer responsabilidades y compromisos en beneficio de todos los integrantes de la empresa. A nivel de las **empresas medianas y pequeñas** habría que prever un mecanismo de concertación por ramas de actividad que haga posible alcanzar los mismos objetivos.

II. Un programa de acciones de apoyo al proceso de concertación.

Como se ha señalado, la concertación es un proceso, y constituye un mecanismo evolutivo para desarrollar proyectos comunes. Por lo tanto, no debe esperarse llegar a ella en un plazo muy breve. Habrá que deshacer prejuicios, vencer resistencias, sensibilizar, cuestionar actitudes dogmáticas, facilitar contactos, proponer soluciones técnicas, ensayar alternativas, buscar respuestas concretas y prácticas, y realizar evaluaciones periódicas.

En este sentido, es muy importante que el esfuerzo de concertación social que las organizaciones sindicales y empresariales estén dispuestas a realizar, sea también apoyado por las instituciones de asesoría, formación y capacitación laboral vinculadas a ellas. Y puesto que para concertarse, no basta con la buena disposición y voluntad de la parte laboral, este apoyo debería hacerse extensivo a los grupos empresariales interesados en prepararse para participar en una concertación económica y socio-laboral.

Dada la magnitud de la tarea, el DIAL/ILADES estima que las instituciones mencionadas y los servicios gubernamentales respectivos, podrían ofrecer su apoyo al proceso de concertación por medio de un conjunto de acciones paralelas y complementarias.

Los programas de apoyo a la concertación podrían abarcar al menos tres líneas de acción, de utilidad tanto para las organizaciones sindicales como las empresariales.

1. Acciones de información, sensibilización y difusión:

Estas acciones tendrían como contenido la presentación y desarrollo de los aspectos económicos, socio-laborales, jurídicos, políticos, psico-sociales relacionados con la concertación.

Ellos podrían incluir :

- la elaboración de documentos, artículos, fichas, libretos, etc.;
- la organización de charlas y conferencias;
- la organización de reuniones de discusión, mesas redondas, etc.
- la coordinación de reuniones de contacto entre trabajadores y empresarios interesados en la concertación;
- la elaboración de material video-casette sobre sensibilización a la concertación y presentación de experiencias.

2. Acciones de formación y capacitación :

Estas acciones tendrían por objetivo formar y capacitar dirigentes (especialmente dirigentes de federaciones y confederaciones sindicales) sobre

* los distintos temas susceptibles de ser tratados en una concertación social: reforma de la legislación laboral, rol de la empresa, derecho de huelga, participación de los trabajadores, política de salarios, política de empleo, rol del Estado, orientación de la economía, organizaciones sindicales, etc.

* aspectos relacionados con la coordinación y animación de concertación, procesos de trabajo grupal, técnicas de negociación cooperativa, definición de roles, etc.

Estas acciones podrían ser realizadas a través de seminarios, jornadas, talleres.

3. Acciones de asesoría técnica para preparar y realizar las reuniones de concertación.

Estas acciones de asesoría, a cargo de un equipo multidisciplinario, podrían ser ofrecidas a las federaciones y confederaciones de trabajadores que estén interesadas en concertarse con los empresarios en sus sectores propios de actividad.

La asesoría estaría orientada a apoyar la preparación de reuniones de concertación, preparar documentos y reunir información relevante, ayudar en la evaluación del proceso de concertación, proponer alternativas de resolución de problemas, proponer técnicas de trabajo, etc.

En esta forma, las instituciones de asesoría y capacitación laboral podrían contribuir, según sus posibilidades, a hacer progresar la concertación social y, consecuentemente, la consolidación de la democracia en Chile.