

EMPRESAS DE TRABAJADORES. ELEMENTOS DE ANALISIS PARA OPTAR POR UNA ESTRATEGIA DE IMPLANTACION

MARIO ZAÑARTU *

La novedad de 1969 en lo referente al debate en torno a las empresas de trabajadores fue doble. Por un lado el mundo académico, principalmente como consecuencia de la obra y el seminario de Jaroslav Vanek, admitió la viabilidad teórica del modelo de autogestión o empresas de trabajadores. Por otro lado, el Servicio de Cooperación Técnica logró dejar funcionando una "masa crítica" de 18 empresas de trabajadores, lo que unido al funcionamiento de las Sociedades Agrícolas de Reforma Agraria de la CORA debilita bastante las objeciones contra la practicabilidad del modelo en Chile y hacen centrar la discusión, más bien, en las condiciones de funcionamiento y en el costo del mismo.

Pero hay un terreno que ha sido apenas explorado, y sobre el cual pretendemos centrar esta reflexión: es el terreno de las estrategias de implantación de las empresas de trabajadores en diversos grados de generalización. Antes de abordarlo directamente nos parece necesario recordar sucintamente los elementos indispensables del modelo.

A) Elementos indispensables del modelo.

La empresa es sede de una serie de decisiones para las cuales goza de una relativa autonomía, pese a su estrecha dependencia de condiciones externas que, en gran medida, escapan a su control o manipulación. Es importante que quienes tomen estas decisiones estén motivados para tomar las "mejores" deci-

siones posibles, cualquiera sea el criterio con que se define la bondad de las decisiones. Normalmente será el que ellas sean las más convenientes para producir a la sociedad la máxima utilidad neta en su bienestar. Los diferentes sistemas de organización económica tienen diferentes maneras para lograr que estas decisiones sean las mejores. En todo caso parece común a los sistemas el hecho de que quienes sean sede de estas decisiones, individuos, grupos o colectividad, tengan alguna responsabilidad y sean afectados por los resultados de las mismas; de otra manera no tendrán motivación para que sus decisiones sean las óptimas.

El mecanismo monetario más utilizado para ello es el de atribuir, a quienes toman las decisiones, el total o una parte proporcional de la utilidad neta que la empresa produce a la sociedad. Es esto lo que se llama la utilidad del empresario. Este sistema transmite al empresario los resultados de sus decisiones, y se pretende que con ello se obtiene el interés del empresario por adoptar las decisiones óptimas. No pretendemos entrar en este momento a estudiar la fuente de las distintas deficiencias de este mecanismo.

Las funciones en el interior de la empresa se agrupan fundamentalmente en torno a la toma de decisiones y al aporte de factores. A la primera función la llamamos la *función empresarial*. En realidad los empresarios no se limitan a la función empresarial; son además aportantes de factores. Muchos de ellos no solamente aportan capital, sino que, además, aportan su trabajo personal, ya

* Profesor de la Universidad Católica de Chile.

sea como gerentes, consultores, asesores técnicos, profesionales, relacionados públicos, etc. Por su parte, la mayoría de los trabajadores aportan solamente su concurso personal y nada de capital. Es importante distinguir en los empresarios reales actuales sus diferentes funciones. Es fácil reconocer la de aportador de capitales. A veces no es tan fácil, sin embargo, distinguir la función propiamente empresarial de sus aportes como personas. Por norma general, el análisis económico tiende a identificar como no empresarial toda función que pueda ser contratada en el mercado. Tal cosa sucede, por ejemplo, con la función de consultor, asistencia técnica, gerencia, relaciones públicas, análisis profesional, que suelen hacer muchos de los empresarios actuales, sobre todo los de las medianas y pequeñas empresas. Se podría decir que la función empresarial, en último término, no es la de aportar capital, ni de aportar trabajo de ninguna especie, sino la de asumir las decisiones y asumir el riesgo de sus resultados.

Hay diferentes *maneras de organizar la distribución de las funciones* entre los diversos aportantes. Define al régimen capitalista el hecho de que sean los aportantes del capital, o por lo menos de una parte del mismo, quienes asuman la función empresarial de tomar las decisiones y asumir sus resultados. Los esquemas de participación en las decisiones tienden a distribuir la función empresarial entre los que aportan trabajo. Los esquemas de participación en las utilidades, sin participación en las decisiones, son ilógicos desde el punto de vista del análisis económico, porque incentivan a tomar buenas decisiones a quienes no tienen acceso a las mismas. Lo que se ha dado en llamar "la revolución de los gerentes" refleja la tendencia en ciertas empresas a eliminar a los aportantes de capitales como tomadores de decisiones, es decir, de

la función propiamente empresarial. La otra alternativa lógica es que la función empresarial sea asumida por los aportantes de trabajo; sea un grupo de ellos, sea su totalidad. Aplicando el criterio de la motivación para la eficiencia, sería indispensable que en dicha organización fuesen los aportadores de trabajo, que ahora desempeñan la función empresarial, quienes asumiesen los resultados de sus decisiones.

En el modelo de autogestión o empresa de trabajadores, al capital se le asigna un ingreso equivalente a su aporte, es decir, a su productividad marginal; así se le "desinteresa" a través del pago de una tasa de interés. El aportante de capital no tendrá, en su calidad de tal, un acceso ni a la decisión ni a los resultados de las decisiones. Todo capital se trata como arrendado, sea quién sea su propietario. Por consiguiente, la empresa de autogestión está propiamente constituida por la comunidad de los aportantes de trabajo, quienes arriendan el capital necesario para su funcionamiento. En tal sentido, no se puede por tanto hablar de propiedad de la empresa, sino solamente de propiedad del capital aportado. Los asociados aseguran el uso de los bienes de capital necesarios por arrendamiento (sea arrendamiento propiamente tal, sea compra o autoarrendamiento, o sistemas mixtos), como si fuese un crédito. Esta fórmula es distinta de la fórmula cooperativa, en la que los aportantes de trabajo tienen que ser a la vez aportantes de capital.

Para visualizar mejor lo que podría constituir lo esencial de una empresa comunitaria, pensemos en lo que sería el proceso de comunitarización de una empresa actualmente existente. Puesto que se trata fundamentalmente de una reasignación de funciones entre los diversos aportantes a la empresa, es indispensable empezar por tener una clara idea de quién aporta qué a la em-

presa y recibe qué en cambio de ello. Esto sería la definición misma de un *balance analítico*. El balance analítico es más fácil hacerlo cuando se trata de especificar los aportes de los actualmente llamados trabajadores. Es más difícil cuando se trata de especificar los aportes de capital y los diferentes tipos de aporte personal que hacen los que actualmente desempeñan la función empresarial. La finalidad del balance analítico sería dejar en claro la calidad y cantidad de estos aportes y su remuneración específica. Una vez hecho esto, se procedería a atribuir a los aportantes de capital solamente un interés determinado por el mercado o por acuerdo mutuo. Todos los aportantes de trabajo pasarían a constituir la comunidad de trabajadores de la empresa. Esta comunidad sería la que designaría a los directores de la empresa. Las condiciones que para ser director deban cumplirse, la extensión de su mandato y los tipos de decisiones que pueden tomar, deberían ser especificados por el contrato comunitario. El directorio debería elegir al gerente, que podría eventualmente ser el mismo de la empresa convencional o cualquier otro contratado en el mercado de gerentes. El directorio asumiría por sí mismo ciertas funciones y determinaría el campo de decisiones del gerente. Es indispensable que quede bien determinado a quiénes corresponden los distintos tipos de decisiones de producción, organización y distribución del ingreso. Los resultados, o la utilidad neta de la empresa, descontada la remuneración al capital, debe ser distribuida en proporción a los aportes personales medidos en base a la productividad marginal, entre todos los componentes de la comunidad de trabajo. Esto no impide que se concedan anticipos a los aportantes de trabajo, cuyo nivel de ingreso no les permite esperar hasta la liquidación o balance del ejercicio. El grado de partici-

pación directa en las decisiones cotidianas de cada uno de los miembros de la comunidad de trabajo dependerá de sus capacidades. Dentro del modelo de autogestión caben contratos de tipo altamente autorizado y contratos de tipo altamente participativos en lo que se refiere a la participación directa. Lo esencial del modelo es, sin embargo, que la última decisión y los resultados del ejercicio recaen en la comunidad de trabajadores.

B) *Problemas de generalización del modelo.*

Los grados de generalización del modelo pueden abarcar un amplio abanico, desde la experiencia piloto, hasta la existencia de sólo empresas de autogestión. El tipo de generalización que se adopte es una decisión política que corresponde a la comunidad nacional, teniendo en cuenta todas las restricciones y criterios de eficiencia a que debe someterse el sistema. Sin embargo, desde el punto de vista de consecuencia ideológica, aparece como necesaria una generalización que permita a todos los aportantes de trabajo este mínimo de autorrealización, que es la participación en las decisiones últimas y en los resultados de la empresa. Es una razón que se funda en la visión humanista de la persona humana, que exige para ella el máximo de participación responsable en las empresas que acomete. También, entre las razones de la generalización, debe consultarse el aporte que esta nueva organización pueda significar para el desarrollo económico, a través de la movilización de recursos y voluntades aún no movilizados para una tarea nacional, además de su posible impacto en la productividad. Sin embargo, hay que estar muy conscientes de *las restricciones tanto de orden interno como de orden externo* que deberá respetar

la estrategia de implantación del modelo. No puede aparecer como viable un modelo cuya implantación generalizada signifique la pérdida de la independencia política del país u ocupaciones militares. Tampoco puede considerarse como viable un modelo que signifique a largo plazo un descenso en el ritmo del crecimiento económico. No creemos tampoco viable un modelo que signifique una toma de poder definitiva por los elementos que se crean perjudicados con un cambio de tal naturaleza, con la consiguiente supresión del régimen democrático. No es viable un modelo cuya implantación tenga como resultado la fuga de los capitales chilenos o la retirada de los capitales extranjeros de las tareas de nuestro desarrollo, en grado tal que se produzca un estancamiento económico no transitorio.

Aunque no es necesario entrar en sus detalles, es conveniente llamar la atención sobre el hecho de que el modelo de autogestión no es un modelo que suprima la libertad de emprender, sino, por el contrario, la extiende y democratiza. Tampoco es un modelo que suprima la libertad de mercado; es compatible con el libre mercado, aunque sea necesario en ciertos períodos de la estrategia de implantación del sistema el recurrir a créditos especiales o asistencia técnica especial, tal vez estatal. El modelo tampoco es incompatible con ningún sistema de propiedad existente, lo que, sin embargo, no significa negar la necesidad de cambiar el actual sistema de propiedad de los bienes de producción o, por lo menos, su distribución entre las personas.

A continuación, para comprender mejor lo diferente que pueden ser las estrategias, enumeraremos algunas de las muchas concebibles, aplicadas al Chile de 1970, definidas en líneas muy generales y ordenadas según el grado de oposición que estimamos suscitarían en

el sector de producción industrial privado:

Mini-estrategias: las hasta ahora propuestas por los candidatos y programas de gobierno de las agrupaciones políticas que postulan la participación popular como definición básica de sus campañas para la elección presidencial chilena de 1970.

Estrategias alternativas o escalonadas:

1.—*Pre-condiciones:* se establece la obligación para todas las empresas industriales de publicar anualmente balances analíticos (y no solamente contables) accesibles al público. Son balances en que debe quedar en claro quiénes aportan qué, y quiénes reciben qué. Deberá contener como elementos indispensables: volumen total de ventas; volumen total de insumos; remuneración de todo tipo de trabajo que signifique aporte personal (incluidos directorio, gerencias, consejerías, contadores, asesorías y asistencia técnica o financiera); estimación del aporte de capital y su remuneración (incluyendo todo tipo de capital); depreciación y utilidad económica propiamente tal. La estimación del capital servirá como norma, por un lado, para el pago de impuestos y, por otro, para fijar su valor en caso de venta forzosa. La finalidad sería "conocer la firme" sobre productividad y distribución del ingreso, antes de planear cualquier cambio. El organismo responsable podría ser Impuestos Internos.

2.—*Contratos de arriendo directo:* Los "dueños" de cualquiera empresa están obligados a arrendarla al personal de la misma, cuando en votación secreta el 75 por ciento del personal decide convertirse en empresa de trabajadores. El aporte de capital será estimado según el balance analítico recién descrito. El valor del arrendamiento será lo que reciba el depositante de una cantidad si-

milar en CAR. Además recibirá el monto correspondiente a la depreciación. Al cabo de un año el "dueño" podrá convertir en CAR el valor remanente de su aporte, y la empresa de trabajadores seguir arrendando el capital al Banco Central, a través de un Fondo de Desarrollo Social.

3.—*Contratos de venta directa*: Los "dueños" de cualquiera empresa están obligados a venderla al personal de la misma, cuando, en votación secreta, el 75 por ciento del personal decide convertirse en empresa de trabajadores. El precio de venta será el de la estimación del aporte de capital que figure en el balance analítico. El valor se pagará en CAR, sobre la base de un crédito que el Fondo Social de Desarrollo otorgará a la empresa de trabajadores.

4.—*Contratos de venta y arriendo*: Los "dueños" de cualquiera empresa están obligados a venderla a cualquier consorcio privado o público que se comprometa a cederla en arriendo a los trabajadores. Los trabajadores estarán obligados a constituirse en empresa de trabajadores; los que no lo deseen deben ser sustituidos. El consorcio se contentará con recibir de la empresa el trato que recibiría si su capital hubiese sido convertido en CAR. El precio será siempre el que figura en el balance analítico.

5.—*Nuevas empresas*: No se permitirá la creación de nuevas empresas si no es a través de la modalidad de empresas de trabajadores, trátase de empresas privadas o empresas públicas. El aportador de capitales puede ser cualquiera persona o grupo privado o público.

6.—*Ampliaciones*: Se cortará el crédito (privado y público) y la asistencia técnica para ampliaciones a las empresas que no funcionen como empresas de trabajadores.

7.—*Arriendo obligatorio*: Los "dueños" de todas las empresas están obligados a ser considerados como arrendadores de su capital (según balance analítico), y los trabajadores a constituirse en empresa de trabajadores arrendatarios de dicho capital, dándole el trato de CAR.

8.—*Venta obligatoria a precio de mercado*: Los "dueños" de todas las empresas están obligados a vender su capital (según balance analítico) y a ser pagados en CAR no enajenables, pero transmisibles en herencia. Los trabajadores de todas las empresas estarán obligados a constituirse en empresas de trabajadores; y a pagar al Banco Central o consorcio intermediario intereses y reajustes correspondientes al CAR, y la amortización del capital.

9.—*Venta obligatoria a menor precio*: Los "dueños", o son pagados en CAR no enajenables ni transmisibles, pero a precio de balance analítico, o son pagados en CAR corrientes, pero a precio inferior al del balance analítico (expropiación, cuyo monto puede llegar a 0,00 escudos). Los trabajadores de todas las empresas estarán obligados a constituirse en empresas de trabajadores, y a pagar al Banco Central o consorcio intermediario intereses y reajustes correspondientes al CAR, al 100 por ciento del valor según balance analítico, o a un porcentaje inferior (que puede llegar a 0 por ciento, en correspondencia o no con la tasa de expropiación). Deberán, además, pagar la amortización del capital.

10.—*Expropiación y traspaso de propiedad*: El capital de todas las empresas chilenas, estatales o no, pasa a ser propiedad de la comunidad de trabajadores correspondiente. Puede o no haber indemnización parcial al antiguo dueño. Los trabajadores tienen que or-

ganizarse como empresa de trabajadores. Puede o no haber pago parcial a los antiguos dueños o al Estado.

11.—*Expropiación y propiedad colectiva*: El capital de todas las empresas chilenas, estatales o no, pasa a ser propiedad de la comunidad nacional de trabajadores. Puede o no haber indemnización parcial al antiguo dueño. Los trabajadores tienen que organizarse como empresa de trabajadores. Sólo se pagará al Estado la amortización del capital.

12.—*Expropiación total estatal*: El capital de todas las empresas chilenas pasa a ser propiedad del Estado, sin indemnización alguna para el antiguo "dueño". Los trabajadores de todas las empresas (incluso las que eran estatales) pasan a constituirse en empresas de trabajadores. Pagarán al Estado sólo la amortización del capital.

C) *Criterios para juzgar las estrategias*:

1.—*Factibilidad política*. Depende de quiénes y en qué medida apoyan la estrategia propuesta y de quiénes y en qué medida se oponen a ella. Por ejemplo, la ordenación de los pasos anteriores está basada en el criterio de oposición creciente del actual sistema industrial privado. La que llamamos "mini-estrategia", creemos que podría ser propuesta sin mayor alarma del sistema, mientras que la que llamamos "expropiación total estatal" es la que suscita mayor oposición del mismo. Otras aplicaciones estarían basadas en la estimación del apoyo popular, partidista o clasista. A este capítulo pertenecería también la reacción de países extranjeros.

2.—*Viabilidad económica*. Depende del impacto a mediano y a largo plazo

de la estrategia propuesta sobre el volumen de producción y el crecimiento del producto. Este impacto puede ser consecuencia de la reacción política a la estrategia, o de reacciones más estrictamente económicas, como ser variación de la tasa de ahorro voluntario, de la oferta de diferentes calidades de mano de obra (gerentes, directores, técnicos altamente calificados, etc.) de capacidad empresarial, de técnicas específicas de producción, etc.

3.—*Idoneidad doctrinal*. Depende del impacto de la estrategia en aspectos fundamentales de la visión ideológica: cómo afecta la libertad de las personas o grupos, cómo afecta su iniciativa y su participación, cómo afecta sus oportunidades, cómo afecta la organización de la comunidad. Desde este punto de vista las alternativas de propiedad colectiva o estatal, o las alternativas que no alteran la actual distribución de la propiedad pueden ser poco interesantes.

D) *Las innumerables estrategias posibles*:

Piensan algunos que la estrategia puede ser definida por sectores, afirmando, por ejemplo, que la nueva empresa se limitará a la pequeña minería, a los servicios de gran intensidad de mano de obra o a las industrias artesanales, sin darse cuenta de la inmensa gama de factores que, tomando diversos valores, pueden combinarse entre sí y dar origen a miles de combinaciones posibles. Uno se pregunta por qué de esos miles de sectores posibles se señalan sólo 3 ó 4, como definitorios de estrategias de implantación. Si tomamos nada más que factores relacionados con el tipo de empresa afectada y con el procedimiento de implantación, y damos a cada uno de éstos sólo 3 posibles valores, obtenemos, a título de ensayo lógi-

co, una lista de 20 variables (cantidad ampliable) con 3 valores cada una (podrían asignarse más valores) lo que da una cantidad de 320 combinaciones posibles. Descontando las combinaciones incompatibles, tenemos una cantidad cercana a los tres mil millones de sectores susceptibles de ser base de una estrategia. He aquí la lista:

I.—Según tipo de empresa afectada:

1.—Dimensión afectada:

- a) la actual.
- b) las ampliaciones.
- c) las nuevas empresas.

2.—Etapas de desarrollo:

- a) despegue.
- b) consolidación.
- c) madurez.

3.—Según economicidad.

- a) antieconómicas en sí.
- b) antieconómicas subsanables.
- c) económicas.

4.—Sede de decisión:

- a) estatal.
- b) privada nacional.
- c) privada extranjera.

5.—Interés público:

- a) vitales.
- b) importantes.
- c) corrientes.

6.—Sectores:

- a) manufacturas.
- b) servicios y construcción.
- c) minería.

7.—Tamaño:

- a) pequeñas.
- b) medianas.
- c) grandes.

8.—Volumen de producción:

- a) muy variable.

b) variable.

c) constante.

9.—Intensidad de mano de obra:

- a) baja.
- b) mediana
- c) alta.

10.—Complejidad tecnológica:

- a) grande.
- b) mediana.
- c) pequeña.

11.—Porcentaje de personal altamente calificado:

- a) alto.
- b) mediano.
- c) bajo.

12.—Importancia en el mercado:

- a) monopólica.
- b) oligopólica.
- c) competitiva.

13.—Grado de libertad del mercado:

- a) precios políticos.
- b) precios intervenidos.
- c) precios libres.

14.—Grado de conflicto:

- a) huelgas frecuentes.
- b) huelgas poco frecuentes.
- c) trabajadores no organizados.

II.—Según procedimientos de implantación:

15.—Traspaso de propiedad:

- a) al Estado.
- b) a otros grupos.
- c) a trabajadores.

16.—Recompensa por expropiación:

- a) total.
- b) parcial.
- c) nula.

17.—Pago por adquisición de propiedad:

- a) total.

- b) parcial.
- c) nulo.

18.—Pago por uso del capital:

- a) total.
- b) parcial.
- c) nulo.

19.—Decisión del traspaso de propiedad:

- a) acuerdo partes.
- b) decisión de los trabajadores.
- c) decisión estatal.

20.—Decisión de arriendo del capital:

- a) acuerdo partes.
- b) decisión de los trabajadores.
- c) decisión estatal.

E) *Formulación de una opción concreta:*

El anterior ejercicio lógico nos permite apreciar que la definición de cualquiera estrategia que señale procedimientos y/o tipos de empresa, supone la exclusión de innumerables otras alternativas. Ahora bien, esta opción tiene que estar basada en premisas o considerandos no explicitados, y que conviene explicitar. Dichos considerandos son, en el fondo, instituciones de tipo político, de tipo económico y de tipo ideológico, que cada promotor de estrategia considera importantes, y que son distintas maneras de formular y de entender los criterios expuestos en el párrafo C) del presente artículo.

A manera de ejercicio lógico, diseñamos a continuación una estrategia concreta, para que puedan apreciarse sus diversos elementos.

Considerando:

1.—Que en una democracia real, las grandes decisiones que cambien la estructura de trabajo del pueblo chileno deben ser tomadas por *los trabajadores*

mismos afectados por dicho cambio, tanto a nivel nacional como a nivel de empresa.

2.—Que *el Estado debe facilitar* la implementación jurídica, económica y técnica de dichas decisiones, y proteger esas realizaciones durante los períodos de despegue y consolidación.

3.—Que no se deben convertir en empresas de trabajadores sino aquéllas cuya *viabilidad económica* aparezca claramente establecida.

4.—Que el área y mecanismos de aplicación de dicha forma de empresa debe quedar *claramente determinada*, de modo que no se produzca pánico paralizante en otras áreas, ni oposición política invencible o innecesaria.

5.—Que *no conviene mezclar* la implantación de las empresas de trabajadores con otros dos problemas básicos, el de la redistribución de la propiedad e igualación de las oportunidades del acceso al ahorro, y el de la desocupación, que deben cada uno ser tratados en sus propios términos.

6.—Que es *pre-condición* para planificar cualquier cambio de estructura de las empresas existentes conocer el valor del capital aportado, la identidad de los aportantes, su remuneración y los diversos aportes de trabajo que puedan hacer los aportantes del capital.

Se establece:

1.—Obligación para toda empresa que desee tener acceso al crédito público o privado de confeccionar balances analíticos, en los que se declare el valor del aporte de capital, su remuneración, la identidad de los aportantes. El balance analítico será público, y las cifras en él declaradas serán la base de los cálculos

tributarios, de las solicitudes de crédito y de las negociaciones en los conflictos de trabajo.

2.—Se dictará una Ley de Empresas de Trabajadores, en que se proporcione el marco jurídico más adecuado para el funcionamiento de dichas empresas. En caso de oposición política insalvable o de poder obtener los mismos resultados, se procederá a través de decretos, modificaciones o reglamentaciones del mecanismo existente.

3.—El Estado, a través del Servicio de Cooperación Técnica (SCT), dispondrá de un Fondo para comprar empresas que cumplan con las siguientes condiciones: a) el 51% de los trabajadores de la empresa manifiestan, en votación secreta, su deseo de convertirse en empresa de trabajadores; b) el estudio de la empresa hecho por el SCT muestra su viabilidad económica; c) el precio convenido entre el SCT y el “dueño” de la empresa es el del balance analítico.

4.—Las empresas compradas por el SCT y todas las nuevas empresas creadas por la CORFO serán organizadas como empresas de trabajadores. Lo mismo se hará con las actuales empresas en que la CORFO tiene el poder de decisión, si el 51% del personal está de acuerdo en ello.

5.—El SCT aportará a precios de mercado el capital y la asistencia técnica necesarias para el funcionamiento y ex-

pansión de las empresas de trabajadores que éstas no pueden obtener en los mercados existentes, previos los estudios de evaluación de proyectos y de acuerdo con los criterios de la Planificación nacional. Se facilitará la compra progresiva del aporte de capital por parte de los trabajadores de las empresas en la medida y formas que éstos deseen y negocien. Se puede incentivar dicha compra con mecanismos crediticios, impositivos u otros, de modo que se aumente el ahorro de los trabajadores, y el SCT pueda recuperar sus aportes para extender el área de su operación. En la etapa de despegue se pueden otorgar las facilidades, exenciones y privilegios a juicio del SCT.

6.—Las tareas de concientización y de capacitación de los trabajadores estarán a cargo del SCT, quien las podrá contratar con las entidades tanto públicas como privadas equipadas para dichas funciones (CUT, Universidades, INACAP e Institutos y Organizaciones populares).

7.—La decisión del dueño de ofrecer su empresa al SCT podrá ser objeto de los pliegos de peticiones de las negociaciones anuales.

Las reacciones del lector serán variadas, pero como estarán basadas en sus propios considerandos inexpressados, sus acuerdos y desacuerdos le servirán para hacerlos aparecer explícitamente. Sólo un acuerdo nacional en los considerandos permitirá un acuerdo en la estrategia.