



UNIVERSIDAD DE CHILE
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES
ESCUELA DE POSTGRADO
Programa de Magíster en Cs. Sociales con Mención en Sociología de la Modernización

**NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN LA PEQUEÑA EMPRESA INDUSTRIAL. DIÁLOGO SOCIAL
DESDE LA INTERACCIÓN SOCIAL EN EL TRABAJO.**

Tesis para optar al Grado de Magíster

Autor: JUAN PABLO DUSSERT CHERVELLINO
Profesor Director: MIGUEL URRUTIA FERNÁNDEZ

Santiago, 2011.

Índice

I.	Introducción y planteamiento del problema.....	5
1.	Negociación colectiva en la pequeña empresa	5
2.	Configuración teórica del objeto de estudio	6
3.	Relevancia de la Investigación, negociación colectiva y constitución del Diálogo Social en la empresa.	8
II.	Antecedentes del objeto de estudio	10
1.	Derechos en el trabajo, relevancia y práctica en la pequeña empresa industrial.....	10
2.	Sindicatos y negociación colectiva en Chile, el contexto del trabajo en la pequeña empresa.....	13
III.	Definiciones metodológicas.	16
1.	Objetivos de la investigación dentro de la especificidad de la pequeña empresa como objeto de investigación.	16
2.	Técnica de investigación, etapas del trabajo de campo y análisis de la información recabada.	18
3.	Análisis	20
4.	Definición de la muestra.....	21
IV.	Observación de la negociación colectiva en pequeñas empresas.	22
	Precariedad económica de las pequeñas empresas del sector industrial.	22
1.	Introducción al análisis. Negociación colectiva, significados y acción social.	23
2.	La construcción social de la relación laboral, marco general de la negociación colectiva	24
2.1	Fundamento de la relación laboral y de la negociación colectiva.....	27
2.2	Historia sindical, trayectoria del sindicato en la empresa dentro del contexto nacional	29
3.	El marco institucional legal de los derechos laborales.	32
3.1	Negociación colectiva: fundamentos, conocimiento y uso del derecho.....	35
3.2	Experiencia y lógicas de acción de los sujetos	38
3.2	Negociación y contrato colectivo como garantías de la relación laboral	40
3.2.1	Definición de la negociación según la trayectoria.....	42
3.2.2	Definición de la negociación con énfasis en el marco legal.....	43
4.	Relación laboral, orden social y poder	45

4.1 El sindicato y la configuración del poder	49
4.1.1 Sindicato como un puente	50
4.1.2 Sindicato como instrumento para la negociación	52
4.2 Ejercicio del poder en la negociación colectiva.	54
4.3 Beneficios y riesgos personales del director sindical como sujeto laboral.....	56
5. Relación laboral en función de la cooperación y conflicto en el trabajo.....	58
5.1 Cooperación desde la cotidianidad de la relación laboral a la negociación de las condiciones de trabajo y empleo.	61
5.2 Participación restringida con negociación conflictiva.....	62
5.3 Participación y negociación abierta.....	63
5.4 Práctica de la negociación colectiva, expresión de poder y cooperación en la empresa	65
5.5 Negociación y situación de la empresa.....	69
5.6 Discurso empresarial, tradición y racionalización en la empresa.....	72
5.7 Proceso de la negociación.....	74
5.7.1 Negociación sustentada en la confianza	76
5.7.2 Negociación desarrollada según factores externos.....	77
5.8 Valoración del empresario frente a la negociación colectiva.	79
5.8.1 Valorización de la estructura legal normativa y de la experiencia personal de la negociación.....	80
5.8.2 Promoción del sindicato y la negociación para la cooperación.....	82
5.8.3 Práctica formal legal de la negociación en conflicto	83
5.8.4 Práctica tradicional de la negociación con autoritarismo	84
6. Contenido de los acuerdos y materias negociadas, salario y calidad de vida laboral.....	85
V. Conclusiones.....	89
1. Síntesis de la configuración del objeto de estudio y marco para la observación de la acción colectiva en la empresa.	90
La relación laboral definida según normas y tipificaciones generadas en la interacción social.....	90
Historia del sindicato, la configuración del poder y confianza entre las partes.	92
Marco institucional legal de la negociación colectiva.....	93
Sindicato y configuración del poder.....	94
La relación laboral constituida según el conflicto y la cooperación.....	95

Negociación en referencia a ámbitos objetivo, social y subjetivo.....	96
Valoración y ejercicio del poder de los empresarios en la negociación colectiva	96
Salario como materia fundamental de los acuerdos logrados.....	98
Dimensiones para la configuración del poder y la dinámica de la negociación colectiva ...	98
2. Promoción del Diálogo Social y la negociación como parte de la realidad de la pequeña empresa.....	99
Bibliografía.....	102
Anexo 1	106

I. Introducción y planteamiento del problema

1. Negociación colectiva en la pequeña empresa

El presente trabajo se centra en la observación de la negociación colectiva en la pequeña empresa¹ industrial conducida a nivel sindical², considerando a este tipo de unidades productivas como un marco específico de relación entre empresario y trabajadores. La particularidad de este objeto de estudio se justifica por el tipo de relación laboral que se constituye en su interior, determinada por una interacción directa, cara a cara entre las partes, lo que es consecuencia de su organización productiva, donde se privilegia el uso de mano de obra por sobre la tecnología, y a la vez de sus reducidas dimensiones, entre diez a cuarenta y nueve trabajadores. Los antecedentes de esta investigación, expuestos a continuación, dan cuenta de la relevancia de la personalización de la relación laboral, que se constituye según las lógicas internas de la relación laboral en la empresa constituida como un particular contexto de significado, manteniendo en mayor o menor medida la referencia o marco heterónimo de los derechos laborales.

Para el análisis de la negociación colectiva de las condiciones de empleo y trabajo, dentro de este tipo de interacción social, debemos observar y entender la posición de poder y participación de los trabajadores en la empresa, expresada en la organización o disposición de la fuerza de trabajo en el proceso productivo y fundamentalmente en la constitución de la organización sindical de los trabajadores.

El objeto de la investigación se constituye a través de las preguntas acerca de cómo, o por qué, se genera la voluntad de negociar colectivamente en los trabajadores que han logrado constituir efectivamente esta instancia, qué elementos la han hecho posible y cómo se ejerce este derecho

¹ Para la clasificación de tipos de empresa, considerando la unidad de análisis de este estudio, se define según el número de trabajadores (micro empresa: hasta 9 trabajadores; pequeña empresa: 10 a 49 trabajadores; mediana empresa: 50 a 199 trabajadores; gran empresa: más de 200 trabajadores) esta clasificación es la utilizada, por ejemplo, por la Dirección del Trabajo, en particular en la Encuesta Laboral (ENCLA) y MIDEPLAN para la encuesta CASEN. Otra clasificación posible es definiendo el tipo de empresa según ventas netas anuales (micro empresa: hasta UF 2.400; pequeña empresa: desde UF 2.401 a UF25.000; mediana empresa: desde UF 25.001 a UF 100.000; gran empresa: más de UF 100.001). Esta clasificación es utilizada generalmente, por el Servicio de Cooperación Técnica (SERCOTEC) y para el Ministerio de Economía, por ejemplo, en la Encuesta Longitudinal de Empresas (2009).

² La investigación no considera casos de grupos negociadores constituidos solo para efectos de la negociación.

frente al empresario; considerando que es un fenómeno poco generalizado dentro de este tipo de empresas³.

Por lo tanto, la unidad de análisis de esta investigación son las relaciones laborales en las pequeñas empresas del sector industrial, con un énfasis particular en la interacción social, como fundamento de la relación social que se institucionaliza en su interior entre empresario y trabajadores, y la dinámica particular de la negociación colectiva. La configuración de este objeto de estudio se define desde la consideración sociológica de la constitución o generación del poder, de acuerdo a la práctica por parte de los trabajadores en la negociación de sus condiciones de trabajo y empleo, y del marco legal que define sus reglas y posibles resultados.

Para lograr la construcción teórica y metodológica de tal objeto de estudio, se expone en primer lugar la relevancia de esta investigación dentro del concepto de diálogo social. A continuación las definiciones metodológicas y los antecedentes de la investigación dan paso a la observación de la práctica de la negociación colectiva según el análisis de contenido de las declaraciones de directores sindicales y empresarios efectuado de acuerdo a las referencias teóricas más pertinentes en cada dimensión.

2. Configuración teórica del objeto de estudio

La negociación colectiva en la pequeña empresa se observa en esta investigación a través de distintas teorías que permiten focalizar el análisis en aquellas dimensiones que configuran tanto la relación laboral como la negociación. Esta definición corresponde a una opción teórica y metodológica que privilegia el uso de teorías de alcance medio que en conjunto dan cuenta de la complejidad de la realidad estudiada⁴.

³ Según datos de la dirección del trabajo (ENCLA, 2006 y 2009) la proporción de este tipo de empresas donde se declara haber negociado colectivamente en los últimos 5 años corresponde al 12,5% y el 5,4% para los años 2004 y 2006, respectivamente; mientras el mismo indicador para el año 2008 habría alcanzado un 8,9%.

⁴ Esto se justifica por la falta de grandes referentes teóricos que den cuenta de la realidad en su conjunto, por un cambio en la idea de sociedad que se distancia del estructuralismo y que privilegia la observación de la realidad y de la constitución de las subjetividades de forma diversa y a nivel micro. De la Garza, Enrique (2001). La epistemología crítica y el concepto de configuracionismo. Revista mexicana de Sociología del Trabajo. Y Subjetividad, cultura y estructura. Iztapalapa.

En el desarrollo de este documento la exposición teórica, asociada al análisis del discurso de los directores sindicales y empresarios, se justifica en base a los antecedentes de anteriores investigaciones, manteniendo una línea conceptual fundada en la fenomenología, que a su vez permite conclusiones como teoría fundada en la praxis y subjetividad que constituyen la relación social estudiada.

El problema de estudio se observa a partir del entendimiento de la relación laboral como una relación social fundamentada en la interacción y por lo tanto en la tipificación recíprocamente referida entre las partes, desde la cual se define la subjetividad e intersubjetividad de los individuos, según su vivencia y experiencia reflexiva de la relación. Se considera a la empresa como contexto de significado y marco identitario para los trabajadores y en particular para el director sindical⁵, apropiándose tanto de los factores externos como internos en la atribución e incorporación de identidad. En este sentido es relevante el marco de los derechos laborales y la ley laboral para la estructuración de la acción y definición de las expectativas internas a la relación, así como también la configuración de determinadas lógicas de acción que asumen los sujetos en la práctica o uso de la negociación de acuerdo a su entendimiento de una determinada estructura de oportunidades, de acuerdo a la construcción y distribución del poder y el entendimiento de la negociación continua en la relación entre las partes, que definen el orden interno de la empresa según la cooperación y el conflicto como parte de su cotidianidad.

Finalmente la negociación se entiende como sustentada en determinadas dimensiones desde las cuales se definen los discursos o posiciones de las partes para el entendimiento, desagregando el concepto de mundo de la vida en la empresa, aunque éste esté atravesado por la orientación estratégica de la acción, para la definición del orden y la coordinación de la acción, lo que se expresa en los resultados de la negociación.

Esta configuración o construcción teórica del objeto de estudio se basa en los aportes teóricos de Berger, Luckmann y Schütz, para la definición de la construcción de subjetividades y el entendimiento de la relación laboral como una construcción social, a lo que se incorporan los planteamientos de Claude Dubar acerca de la definición identitaria de los individuos. Por otra parte se presentan los elementos que definen al derecho y a la ley laboral desde distintas

⁵ Se utiliza el concepto de director sindical de acuerdo a su figuración en la ley laboral.

perspectivas jurídicas para el entendimiento del marco estructural de la acción en la negociación, lo que está vinculado también a la teoría acerca de las lógicas de acción y estructura de oportunidades de Francois Dubet. El orden interno de la empresa se define primariamente desde conceptualizaciones del poder, principalmente de Weber y de Foucault, y desde los aportes de Edwards, quien trata el concepto de negociación continua en la cooperación y el conflicto en el trabajo. Finalmente el concepto de mundo de la vida aplicado a la negociación se incorpora según los aportes de Jürgen Habermas dentro de la teoría de la acción comunicativa. .

3. Relevancia de la Investigación, negociación colectiva y constitución del Diálogo Social en la empresa.

Considerando la negociación colectiva como la instancia más básica de reunión y búsqueda de acuerdo entre empleadores y trabajadores, es a partir de la observación de su pragmática efectiva, *vivenciada* y significada dentro de las pequeñas empresas, donde se da cuenta de sus condiciones y potencialidad para el Diálogo Social en la particularidad de este tipo de unidades productivas.

En términos generales se entiende el Diálogo Social como “todo tipo de negociación, consulta o simple intercambio de informaciones entre representantes de gobiernos, empleadores y trabajadores sobre cuestiones de interés común relacionadas con la política económica y social. Puede cobrar la forma de un proceso tripartito donde el gobierno es parte oficial en dicho diálogo o consistir en relaciones de carácter bipartito entre trabajadores y empleadores, o bien, entre organizaciones de trabajadores y de empleadores, con o sin intervención indirecta del gobierno”⁶, variando según niveles, en primer lugar el intercambio de información, en segundo lugar la consulta y en tercer lugar la negociación.

En general, se considera que el objetivo de la constitución del Diálogo Sociales “la promoción del logro de un consenso”, desde la participación democrática de los distintos actores sociales involucrados en el mundo del trabajo considerados como interlocutores válidos, como agentes que utilicen los instrumentos adecuados para el logro de acuerdos, en la mantención de un orden que conjugue el progreso económico con el social.

⁶ Ishikawa, Junko (2004). Aspectos claves del diálogo social nacional. Un documento de referencia sobre el Diálogo Social. OIT. Ginebra.

Por otro lado, considerando especialmente las unidades de análisis, la observación de la pequeña empresa en general resulta fundamental debido a la importancia que mantiene actualmente en la distribución del empleo, abarcando alrededor del 16,54% del empleo en Chile⁷. Es por esto que la observación de la relación laboral en este particular tipo de empresa, definida según sus dimensiones y sector productivo, da cuenta de la conformación y diferenciación de los tipos de relaciones laborales que se constituyen como marcos de acción de los sujetos.

En este sentido es relevante analizar las formas de constitución y manejo de la capacidad negociadora de los trabajadores en la pequeña empresa, considerando la dispersión o segmentación de las empresas en pequeñas unidades a nivel nacional, lo que generalmente se asume como una limitante de la capacidad de generación de identidades colectivas y, por lo tanto de generación de poder en la organización sindical.

También es importante generar conocimiento que identifique y distinga con precisión la realidad de este tipo de empresas, para no caer en la común generalización de la realidad de la gran empresa, que si bien es significativa en términos de la producción e ingresos a nivel nacional, resultan poco representativos en términos relativos en cuanto a la cantidad de empresas; En Chile alrededor de sólo el 0,6% de las empresas corresponden a grandes empresas, mientras la micro empresa correspondería al 90,4%, la pequeña empresa al 7,8% y la mediana al 1,2%⁸.

Cabe destacar por último, que es a través de la negociación colectiva desde donde se pueden ejercer derechos colectivos que determinan en gran medida el bienestar de las personas, considerando sus condiciones de empleo y trabajo. Esto estimando que cualquiera sea el grado de regulación que aporta la ley, esta no es suficiente si no se considera la pragmática efectiva que caracteriza su realización, es decir la consideración de las actitudes, acciones y experiencias de los sujetos en la relación laboral, que definen su capacidad real de constituirse como agentes o actores sociales.

⁷ SERCOTEC (2010). La situación de la Micro y Pequeña Empresa en Chile. Pág. 25. Según datos de la encuesta CASEN 2006.

⁸ SERCOTEC. Op. Cit. Pág. 25.

Más aún, al constituirse la negociación colectiva como un elemento primario para el Diálogo Social a nivel general en la sociedad, representa un factor esencial para la “cohesión social”. Este concepto se puede definir, desde el punto de vista de la subjetividad como “el grado de consenso de los miembros de un grupo social sobre la percepción de pertenencia a un proyecto o situación común”⁹. En este sentido, son relevantes la confianza en las instituciones, el sentido de pertenencia y la solidaridad, la aceptación de normas de convivencia y la disposición a la participación en espacios de deliberación en cuanto sean proyectos colectivos. En relación a los mecanismos que lo hacen posible está referido justamente al empleo, la titularidad de derechos y las políticas de fomento de la equidad, el bienestar y la protección social¹⁰.

En síntesis, la participación en los procesos de negociación colectiva es una dimensión relevante de la integración social, en cuanto ésta se constituye como un mecanismo para el acuerdo en las relaciones laborales entre posiciones esencialmente antagónicas, desde el nivel micro, en la empresa o relación laboral. Esto considerando que desde la titularidad y ejercicio de derechos las personas, como sujetos o actores sociales, son capaces de influir en la redistribución de la riqueza, y por lo tanto la práctica de los elementos regulados de la relación laboral se constituye como un factor importante en la configuración del régimen y del tipo de Estado de bienestar en la sociedad¹¹.

II. Antecedentes del objeto de estudio

1. Derechos en el trabajo, relevancia y práctica en la pequeña empresa industrial

Para la observación de la práctica de la negociación colectiva en la pequeña empresa conviene considerar la interacción entre empresario y trabajadores en la empresa tomando en cuenta el marco general de los derechos laborales. La siguiente exposición da cuenta de los resultados de la investigación Derechos en el trabajo, relevancia y practica en la pequeña empresa industrial, donde se analiza la experiencia de los derechos laborales en este tipo de empresas¹², según el

⁹ CEPAL (2007) Cohesión social y sentido de pertenencia en América Latina. Santiago. Pág. 14.

¹⁰ CEPAL. Op. Cit.

¹¹ Gosta Esping Andersen (2000), Fundamentos sociales de las economías postindustriales. Edt. Ariel. Barcelona.

¹² Juan Pablo Dussert Ch. (2008) “Derechos en el trabajo, relevancia y práctica en la pequeña empresa industrial”. Tesis desarrollada para la obtención del título profesional de Sociólogo, Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Chile.

discurso de trabajadores de empresas que en general no cuentan con sindicatos, los que se presentan como síntesis de sus conclusiones más relevantes.

De acuerdo a tal antecedente, como característica fundamental podemos señalar que en la pequeña empresa industrial, si bien existe formalidad en el tipo de vinculación contractual del trabajador con la empresa, no se desarrollan, en general, instancias o procesos de negociación establecidos formalmente. Aunque se institucionalizan determinadas pautas para la negociación según la práctica recurrente, definiendo los trabajadores acciones o actitudes más o menos eficientes para establecer el diálogo con el empresario. En otras palabras se define un “saber hacer” específico, a partir de la experiencia, de la relación y acuerdo con el empresario.

Dentro de este sustrato de relación personalizada entre empresario y trabajador, se ponen en juego diferenciaciones, o tipificaciones, al interior del grupo de trabajadores. Estas están definidas por la confianza personal entre las partes, entendida en torno a la “apertura comunicacional” del empresario con los trabajadores, lo que genera diferenciaciones, entre quienes mantienen mayor o menor cercanía, o mayor o menor indiferencia con el empresario.

Este tipo de relación laboral, que podemos denominar “personalizada”, se establece sobre un sustrato simbólico de definición de los sujetos ajeno, en general, al marco de derechos laborales. Si bien las garantías legales han sido definidas en un inicio de la relación laboral, de forma contractual, la interacción entre las partes, que define su práctica cotidiana en la interacción social del trabajo, se puede manifestar desde definiciones ajenas al marco de los derechos laborales, lo tiene como consecuencia que los trabajadores no se representen a sí mismos como sujetos de derechos.

Esto se explica también por el desconocimiento de los trabajadores de derechos o leyes laborales y por definiciones acerca de la dificultad para ejercerlos. Evidentemente ambos elementos están relacionados, desde la representación fundamental de los trabajadores acerca de la ineficiencia de los derechos laborales en la realidad de la pequeña empresa. Por ejemplo, el uso de instrumentos legales, como la denuncia ante la inspección del trabajo, está asociado más a un peligro, ante la posibilidad de la pérdida del empleo, que a una garantía de protección efectiva. Esto determinaría un marco general de precariedad laboral definido por los trabajadores.

La relación con el empleador se expresa también en la escasez de instancias de información acerca de la gestión empresarial para los trabajadores. Entendiendo el acceso a la información como una forma primaria de participación en la empresa, y considerando que la situación de mercado define la seguridad o continuidad de la empresa y del puesto de trabajo, la inexistencia de instancias formales limita la posibilidad de constitución de confianzas. En estos casos la información se construye a partir del rumor, desde la dirección de la empresa o desde la observación de los flujos de materias primas y de los tiempos de producción.

En cuanto a los derechos, se observa que son justamente los principios y valores ligados a los derechos inespecíficos, es decir los ligados a la persona¹³, los que son objeto de reivindicaciones en el discurso de los trabajadores. Esto resulta coherente con la caracterización realizada del tipo de relación laboral en la interacción en la empresa, sin embargo este tipo de derechos son aún menos asociados por los trabajadores a la posibilidad de reivindicarlos en la práctica, o en otras palabras, de la posibilidad que los trabajadores se constituyan en agentes, a partir de sus definición y garantías legales.

Con respecto a la actitud de los trabajadores de estas empresas frente al rol del sindicato, el estudio “Derechos laborales en la pequeña empresa: la mirada de los trabajadores”, considerando a trabajadores sindicalizados y no sindicalizados, evidencia tres perspectivas típicas de los trabajadores al respecto. En primer lugar una visión del sindicato con una utilidad coyuntural, sólo como instrumento para obtener beneficios económicos; un segundo grupo de trabajadores lo considera como “una herramienta de alcance más amplio”, valorándolo en su dimensión también social, de apoyo permanente y mas allá de la negociación económica de retribución a sus trabajadores; y por último están aquellos trabajadores que prescinden totalmente de la utilidad del sindicato, no confían en la gestión y retribución de la organización¹⁴.

En cierta medida estas últimas declaraciones se condicen con los resultados de un estudio similar orientado a captar la visión de los empresarios con respecto a los derechos laborales y el

¹³ Como derechos inespecíficos se hace referencia a los derechos fundamentales que se encuentran contenidos en el Art. n°19 de la Constitución, y que para el caso de las relaciones laborales, aunque no son propios del ámbito del trabajo, deben ser ejercidos en tal marco de relación. El vínculo entre estos dos ámbitos pretende abordar la protección de tales derechos en la empresa delimitando el derecho de disposición y subordinación del trabajo por parte del empresario. En términos legales tal vínculo queda definida por el Art. n° 5 del Código del Trabajo. Para profundizar en este tema ver José Luis Ugarte Cataldo (2004), El nuevo derecho del trabajo, Edt. Universitaria. Santiago.

¹⁴ Pablo Baltera. Op. Cit.

cumplimiento de la norma legal en este tipo de empresas. Aquí se demostró la permanencia dentro de un segmento importante de empresarios que, si bien mantenían conductas modernas en cuanto a su vinculación con el mercado, aceptando y tratando de constituir la viabilidad de su empresa frente a los cambios en éste, como ambiente de la organización, la relación con los trabajadores mantenía un rasgo más tradicional, desconociendo la pertinencia de la normativa legal en la empresa y la definición del trabajador como sujeto de derechos. A este respecto resulta ilustrativa la referencia recurrente de los empresarios a identificar la relación con los trabajadores en la empresa como la de una familia¹⁵.

2. Sindicatos y negociación colectiva en Chile, el contexto del trabajo en la pequeña empresa

A continuación se presenta una caracterización general con información cuantitativa de la situación del sindicalismo y de la negociación colectiva, que ilustra el contexto nacional de la realidad particular de la pequeña empresa en estos ámbitos.

La exposición de esta información permite mantener presente el contexto externo de la situación de los trabajadores en la empresa, el que funciona como un referente para el propio análisis o representación que los trabajadores configuran acerca de su realidad y práctica de los derechos laborales, aunque no sea en los términos de los datos precisos aquí expuestos.

En términos temporales la baja tasa de sindicalización a nivel nacional es una constante en los últimos 20 años¹⁶. Desde el retorno de la democracia el índice más alto de sindicalización en Chile se experimentó el año 1991. Desde 1997 este indicador tiende a equilibrarse en torno al 15%, no fluctuando en más de un uno por ciento hasta el 2006, donde se registra un 14,5% de trabajadores sindicalizados. Sin embargo se vuelve a manifestar un alza en los últimos años, alcanzando el año 2009 un 20% de trabajadores dependientes sindicalizados, lo que podría explicarse por la reducción de empleos en aquellos sectores con mayor potencial para la sindicalización.

¹⁵ Pablo Baltera, Omar Aguilar, Juan Pablo Dussert (2005). Los derechos laborales en la pequeña empresa: la visión desde los empresarios. Dirección del Trabajo. Departamento de Estudios.

¹⁶ La información expuesta es generada por la Dirección del Trabajo y expuesta a través de sus compendios de series estadísticas.

Como ya ha sido mencionado y tal como se expresa a continuación la existencia de sindicatos y la negociación colectiva es un fenómeno que puede relacionarse con el tamaño de las empresas. A mayor tamaño existirían más condiciones para la organización del colectivo de trabajadores y para el uso de la negociación colectiva.

Tabla n° 1
Porcentaje de sindicatos y negociaciones colectivas en empresas según tamaño.

	Empresas con sindicato	Empresas en las que se ha negociado colectivamente(últimos 5 años)
Empresa	%	%
Micro	0.7	2.7
Pequeña	2.9	8.9
Mediana	22.8	28.9
Grande	54.1	55.7

Fuente: Dirección del trabajo (2009). Encuesta Laboral 2008 (ENCLA)

Es relevante también destacar que el tipo de contrato laboral en pequeñas empresas es de carácter indefinido para un 74% de sus trabajadores, esto según estimaciones de la ENCLA¹⁷, lo cual indica que en gran medida el trabajador de la pequeña empresa es en general un asalariado clásico que cuenta con las garantías de una relación laboral formal.

En cuanto a los trabajadores en general involucrados en instrumentos colectivos que inician su vigencia cada año, considerando convenios y contratos colectivos, el índice más alto experimentado en los último 20 años corresponde al año 1991, con un 21,2% de los trabajadores asalariados; desde donde se registra una baja constante, con pequeñas fluctuaciones, hasta el año 1997, desde donde tiende a estabilizarse en torno a un 4%, correspondiendo para el año 2009 a un 4,3%¹⁸.

En cuanto al tipo de instrumentos colectivos que se logran establecer en las relaciones laborales en Chile se mantiene un predominio del contrato colectivo por sobre el convenio¹⁹. En los últimos 7 años el uso de convenios colectivos se ha estabilizado involucrado en torno a un 1.6% de

¹⁷ Dirección del Trabajo (2009) ENCLA

¹⁹ Dirección del Trabajo (2009) ENCLA

trabajadores, mientras la negociación colectiva se mantiene en torno a un 4.2% de trabajadores involucrados.

Por otro lado los niveles de ingresos de trabajadores de pequeñas empresas da cuenta de un nivel precariedad en este tipo de empresas que representa en general ingresos menores a dos sueldos mínimos.

Tabla n° 2
Distribución de los ocupados en la pequeña empresa
según categoría y tramos de ingresos.

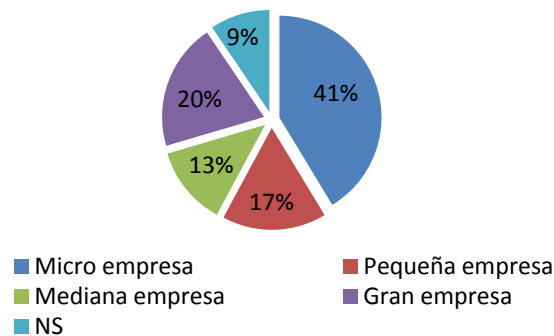
Tramos de ingresos	N°	%
Menos de 1 SM	105.241	12,1
1 y menos de 2 SM	427.615	49,1
2 y menos de 3 SM	162.925	18,7
3 y hasta 4 SM	69.555	8
4 SM y más	106.202	12,2
Total	871.538	100

Fuente: SERCOTEC (2010), La situación de la micro y pequeña empresa.

El dato de contexto más significativo para el análisis de la negociación colectiva en Chile es la distribución del empleo según tipo de empresa. De acuerdo a estos datos se releva la importancia de las empresas de menor tamaño en la configuración del espectro de empresas que sustentan el actual modelo productivo. Son las micros y pequeñas empresas las que aportan en mayor medida el empleo o la inclusión de los trabajadores al sistema productivo, la distribución del empleo se ve marcada por este tipo de empresas que representan en conjunto casi el 58% a nivel nacional²⁰.

²⁰ OIT, SERCOTEC (2009) La situación de la micro y pequeña empresa en Chile

Gráfico N° 1
Distribución del empleo por tamaño de empresa



Fuente: OIT SERCOTEC (2010), La situación de la micro y pequeña empresa en Chile

III. Definiciones metodológicas.

1. Objetivos de la investigación dentro de la especificidad de la pequeña empresa como objeto de investigación.

En esta investigación se asume como supuesto general, de acuerdo a los antecedentes planteados, que la voluntad de negociar de los trabajadores y de los empresarios se debe explicar considerando la experiencia del vínculo laboral, según la constitución del poder y de normas sociales en la empresa, que se ponen en práctica en la negociación de sus intereses, en un marco relacional caracterizado por la negociación continua entre las partes, tematizándose o constituyéndose en discursos colectivos, en función de la regulación aportada por la norma legal, la que permite el proceso formal de la negociación y el establecimiento del acuerdo.

Considerando esto, el presente estudio se define con un carácter exploratorio. Sin la intención de comprobar una teoría o una hipótesis específica con respecto al objeto de estudio, el tratamiento teórico y el manejo de supuestos fundamentados en anteriores investigaciones, nos permite un marco de observación de las unidades de análisis para el estudio de los ámbitos que han sido problematizados, es decir la generación de la voluntad y capacidad de negociar colectivamente, y el desarrollo de este proceso, en su ejercicio efectivo.

El objeto de estudio de esta investigación es la pragmática particular de la experiencia de la negociación colectiva en la pequeña empresa centrándose en la observación de las actitudes, visiones, experiencias y discursos de las partes que se materializan en la práctica efectiva de este derecho laboral, en torno al manejo del poder y de las normas que lo expresan.

En términos más precisos se define el objetivo general como: describir y analizar la forma y situación en que se genera la voluntad de negociar en el colectivo de trabajadores y empresario en las pequeñas empresas del sector industrial y los elementos que la hacen posible, identificando las dimensiones más relevantes que definen la configuración del poder y la dinámica de la negociación colectiva para el logro de un acuerdo.

A modo de introducción de la sección de análisis se presentan a continuación los objetivos específicos de esta investigación que definen los capítulos siguientes:

1. Identificar la presencia y relevancia de normas sociales en el desarrollo de la negociación con el empresario.
2. Conocer la estimación de los trabajadores en relación a la situación de mercado de la empresa y su retribución, vinculados al reconocimiento de su situación de intereses.
3. Identificar el grado de conocimiento y manejo de la legislación laboral de los dirigentes sindicales con respecto a la negociación colectiva.
4. Conocer la valoración del empleador de la negociación colectiva como instrumento de protección laboral e instancia de definición del orden interno de la empresa.
5. Conocer el contenido de los acuerdos que son concretados en el proceso de la negociación colectiva.

La unidad de observación es el discurso de los dirigentes sindicales y empresarios de pequeñas empresas industriales, que han participado en negociaciones colectivas, acerca de este mismo proceso. Se analizan las definiciones o consideraciones desde las cuales se representan y hacen posible para el trabajador la negociación de sus condiciones laborales en el ejercicio de este derecho colectivo.

Ya hemos definido la generación teórica de tal objeto, desde la consideración de la práctica de la negociación colectiva como expresión no sólo de la normativa laboral, sino también como un espacio o instancia donde se manifiesta determinadas tipificaciones mutuas entre las partes que

condicionan la posición y disposición al acuerdo. En este sentido, el discurso de los trabajadores identifica un determinado punto de vista referido y generado tanto en la interacción con el empresario en el proceso productivo, como en la experiencia de anteriores procesos de negociación, como parte de un sustrato objetivo y social de la relación laboral y la posición de las partes.

Por esto es posible considerar a los trabajadores como generadores de una visión particular que se presenta como una configuración de sus planos o lógicas de acción al interior de la empresa como situación espacial, temporal y social de determinadas interacciones que en parte deben estar mediadas por una definición externa, el derecho laboral, al mismo tiempo que por la institucionalización de normas sociales de relación definidas a partir de la interacción social en el trabajo.

Nos centramos por lo tanto en el análisis de un discurso, de opiniones referidas a un particular proceso dentro de la generalidad de una relación laboral como relación social. En este sentido es posible la distinción de distintos componentes del lenguaje, como son el semiótico y su componente simbólico, “lo que hay de fuerza en el habla” y “lo que hay de significado en el habla”; en otras palabras, “lo que dice y lo que hace”²¹. Es pertinente esta distinción en la definición de la negociación colectiva como la construcción de un acuerdo, por lo tanto en su análisis es de suma importancia considerar lo que se dice de ella y cómo estas definiciones determinan la acción de sus participantes, es decir su dimensión pragmática.

2. Técnica de investigación, etapas del trabajo de campo y análisis de la información recabada.

La obtención de unidades de información a través del uso de técnicas metodológicas es definida según los propios objetivos. En este caso el requerimiento fue la obtención de un discurso que identifique la disposición, según la experiencia, de los sujetos frente al proceso de negociación colectiva.

²¹ Jesús Ibáñez. (1992) "Perspectivas de la investigación social: El diseño en las tres perspectivas", en García, Manuel; Ibáñez Jesús y Francisco Alvira (Comp.) El análisis de la realidad social. Métodos y técnicas de investigación. Alianza Editorial, Madrid. Pp. 49-82.

Las herramientas adecuadas son aquellas que permiten constituir una situación dentro de la cual se expresan tales discursos, resultando de una formalización o configuración de determinadas ideas, supuestos y valores, tematizando actitudes o posiciones. De esta forma el interés en la técnica es el logro de esa exposición discursiva.

Consideramos la posición del director sindical, quien participa dentro del proceso de negociación, y del empresario como centrales en el logro de nuestros objetivos; tanto como expresión del colectivo de trabajadores, como en su propia particularidad como conocedor de las dinámicas del mismo proceso en el manejo directo de la relación colectiva de trabajo, dentro de la institucionalización de determinadas dinámicas que se definen en la particularidad de las unidades productivas como espacios de interacción (en relación a la cotidianidad del vínculo laboral), de la negociación y el acuerdo.

La pauta de entrevista mezcla elementos de la entrevista en profundidad con la entrevista semi-estructurada. La entrevista en profundidad permite la libre asociación de ideas de acuerdo a la particularidad de la experiencia desarrollada en la empresa. La entrevista semi-estructurada permite centrarnos en determinados aspectos que definen la acción más específica de los sujetos²².

Podemos destacar los siguientes elementos en la elección de la entrevista en profundidad como método de generación de unidades de información:

- Permite la obtención de las particulares definiciones construidas por los sujetos en su rol de dirigentes sindicales y en general como trabajadores en la relación laboral.
- Es una estrategia abierta a la indagación, a la profundización a partir de la propia información expresada por el entrevistado, considerando la entrevista como un marco de interacción.
- Permite rescatar la particularidad de la experiencia de los sujetos, como constitutiva de las significaciones con que identifican el objeto de estudio, dándole consistencia a las tipificaciones o sentidos expresados.

²² Valles, N. (1999) "Técnicas cualitativas de investigación social". Edt. Síntesis. España. Ver pauta de entrevista semi estructurada en Anexo 1.

3. Análisis

Un análisis inicial se realiza sobre información cualitativa recabada por la Dirección del Trabajo en este tipo de empresas, acerca del concepto de diálogo social. Esta información ha sido analizada en particular según los objetivos de esta investigación, desde lo cual se han seleccionado casos representativos en función del tipo de relación laboral de conflicto o cooperación entre las partes.

Las entrevistas transcritas se analizan aplicando el análisis de contenido. Este se desarrolla sobre un texto desde el cual es posible obtener y relacionar los distintos enunciados significativos emitidos por los sujetos. Utilizando esta información es posible titular, dar orden y sentido a la información recogida en función de los objetivos del estudio.

En este sentido las primeras dimensiones de análisis a considerar son los conceptos o elementos centrales de los objetivos específicos del estudio, las que corresponden en general a:

- a. Normas sociales -externas e institucionalizadas en la propia interacción- presentes en la negociación con el empresario.
- b. Relación entre contexto económico de la empresa y la retribución negociada.
- c. Conocimiento y uso de la norma legal en la negociación.
- d. Contenido de los acuerdos, materias tratadas y definiciones formales de la relación laboral definidas en la negociación colectiva.
- e. Estimación del empresario acerca de la negociación colectiva como marco formal de acuerdo entre las partes.

El análisis contempla también aquellos aspectos o dimensiones relevantes que si bien no son consideradas en un primer momento desde la configuración teórica del estudio, surgen como relevantes en la opinión recogida, en tanto sentidos y significaciones referidas al objetivo general de la investigación.

De esta forma como sistematización de la información es posible la constitución de determinados tipos ideales en función del discurso que identifican significaciones o sentidos que son nombrados, titulados o definidos por el investigador, observando posiciones de los sujetos frente al tema de

estudio. El análisis de contenido permite identificar el punto de saturación de la información, es decir cuando se observa la repetición de los significados asociados a determinadas dimensiones o subdimensiones de análisis se considera que se ha abarcado suficientemente el ámbito de observación.

Para la aplicación del análisis de contenido se utilizó el software ATLAS-Ti para el ordenamiento de la información transcrita de entrevistas semi estructuradas, según las dimensiones primarias y emergentes de análisis.

4. Definición de la muestra.

La muestra particular de este investigación fue definida a partir del análisis de contenido a 20 entrevistas semi-estructuradas aplicadas a directores sindicales de pequeñas empresas del sector industrial, que fueron aplicadas en el marco del estudio Las condiciones para el Diálogo Social en la pequeña empresa realizado por el Departamento de Estudios de la Dirección del Trabajo durante el año 2010²³, donde se abordaba, de forma más o menos directa, dependiendo de los casos, el tema de la negociación colectiva. Sobre los resultados de ese análisis se seleccionaron aquellas empresas que contaban con una relación caracterizada como de *cooperación* con el empresario, y aquellos casos donde se definían situaciones *conflictivas* de tal relación, en las cuales se sostuvieron entrevistas con un total de 10 directores sindicales. De estas empresas se consideraron también las entrevistas a sus empresarios, que fueron realizadas en el marco del estudio de la Dirección Del Trabajo.

En todas las empresas seleccionadas se encuentran vigentes contratos colectivos y se desarrollan periódicamente procesos de negociación colectiva, generalmente cada dos años.

²³ Pablo Baltera (2010) Las condiciones para el Diálogo Social en la pequeña empresa. Cuaderno de investigación n° 39. Dirección del trabajo. El objetivo general de esta investigación correspondió a conocer el estado del Diálogo Social en las pequeñas empresas, en el contexto de su potencialidad como instrumento de cohesión, entre los actores del proceso productivo. Mientras los objetivos específicos fueron definidos como: Determinar las distintas formas, institucionalizadas o informales que el Diálogo Social asume en las pequeñas empresas; Precisar las construcciones significativas, de empresarios y trabajadores, acerca de las condiciones y requisitos para la instalación y funcionamiento del Diálogo Social en la empresa; y Determinar el modo en que trabajadores y empresarios significan el Diálogo Social en relación con la cohesión interna y el desarrollo de un modelo de empresa más inclusiva y más competitiva.

La siguiente tabla muestra los criterios utilizados para la selección de los casos de empresas según el análisis de las entrevistas efectuadas en el marco del estudio de la Dirección del Trabajo. Cabe señalar que si bien estos elementos permitieron la selección de casos, no orientaron estrictamente el análisis de grupos de empresas, el cual se desarrolló indistintamente según los objetivos y dimensiones de este estudio, en función del criterio general de saturación de la información.

Tabla n° 3

PEQUEÑAS EMPRESAS DEL SECTOR INDUSTRIAL	
Contratos colectivos vigentes y negociaciones periódicas. Periodo de vigencia de dos a cuatro años.	
Relación laboral y negociación colectiva de carácter conflictiva	Relación laboral y negociación colectiva de carácter cooperativa
<ul style="list-style-type: none"> -Relación laboral directa entre las partes -Desconfianza en la gestión del empresario y en el manejo de la negociación - Se mantienen materias pendientes en la negociación 	<ul style="list-style-type: none"> -Relación laboral incrementando la formalización - Participación de tipo consultiva de los trabajadores -Hay conformidad con los acuerdos alcanzados en el contrato colectivo

IV. Observación de la negociación colectiva en pequeñas empresas.

Precariedad económica de las pequeñas empresas del sector industrial.

Las empresas consideradas se definen por una disminución de su número de trabajadores durante los últimos años o décadas. Por esto la historia del sindicato y de la negociación está definida por una disminución del poder considerando el número de afiliados, y una situación de la empresa en el mercado cada vez más precaria, como consecuencia de la apertura de los mercados en general. Caso emblemático en esto es el rubro textil.

Las siguientes citas son un ejemplo de la visión del empresariado acerca de la realidad de la pequeña empresa industrial frente a la competencia externa.

Tratando de sobrevivir, la industria textil, es lo que somos, desapareció en Chile no existe, quedamos como tres, lo que nos costó cien años formar, desapareció, somos un país que nos vestimos con todo lo que viene de afuera. (Em. Tle.)

Pero Muebles x, como comercializadora le conviene mucho más traer los muebles de afuera que de acá, si antiguamente Muebles x, el 90% de su venta lo hacíamos nosotros, ahora hacemos el 20% y todo lo demás es importado. (Em. T.)

Las relaciones laborales, como se analiza a partir de la perspectiva de los propios trabajadores y empresarios, se desarrolla respecto a un ambiente económico amenazante de la estabilidad de la empresa.

1. Introducción al análisis. Negociación colectiva, significados y acción social.

La definición teórica del objeto de estudio²⁴ se constituye considerando las dimensiones definidas según distintas teorías o perspectivas teóricas que dan cuenta de la relación laboral y de la constitución del poder en general, las que se vinculan también a los antecedentes de investigaciones previas que aportan los antecedentes empíricos para el análisis de la relación laboral y la negociación en la pequeña empresa industrial.

Tales elementos se conjugan en el análisis de los significados con que los dirigentes sindicales dan cuenta de la su relación laboral, de la organización de los trabajadores y de sus objetivos, y de la negociación con el empresario.

En este sentido, la configuración del objeto de estudio considera tanto elementos teórico conceptuales, como también del propio acervo de conocimiento y sentido común de los sujetos²⁵. Para la observación de las unidades de análisis lo fundamental es considerar aquellas significaciones que son de tipo social, es decir que son compartidas por los sujetos y que producen y reproducen, por lo tanto, la intersubjetividad, que es la que puede ser objetivable para la observación y tipificación del mundo social.

En términos generales, es posible observar la generación de la voluntad y el seguimiento de determinados procedimientos utilizados para negociar dentro de los marcos formales de la negociación colectiva, desde las propias representaciones de trabajadores y empresario, donde se

²⁴ Pierre Bourdieu, Jean-Claude Chamboredon, Jean-Claude Passeron (2002). El oficio del sociólogo, presupuestos epistemológicos. Edt. Siglo XXI. Argentina (Texto original de 1975)

²⁵ De la Garza, Enrique (2001). "Subjetividad, cultura y estructura". En revista Iztapalapa n° 50, Pp 83-104. México.

consideran las instituciones, estructuras y acciones como características de la relación laboral, que pueden ser tematizadas o definidas discursivamente en la negociación como acción social.

En primer lugar cabe considerar el sustrato normativo con que los sujetos entienden la existencia de la negociación colectiva como institución social. Para esto es pertinente considerar a la empresa como un particular contexto de significado, donde se generan significados o representaciones de la relación laboral en cuanto interacción social con el empresario; las que están a su vez relacionadas con el conocimiento y la estimación de la pertinencia de los principios u orientaciones de los derechos laborales, como marco externo de esta realidad particular.

Por otro lado, es válido establecer que las significaciones de los sujetos están referidas también al contexto general de la empresa y su posición en el mercado. Esto puede estar referido a un marco objetivo del campo económico, considerando información como ingresos o ganancias de la empresa. Sin embargo, la situación de mercado de la empresa, que puede ser objetivable de acuerdo a las herramientas propias del ámbito de la administración, son considerados según las valoraciones y disposiciones de los sujetos, significadas en torno a la retribución y reconocimiento, lo que en términos concretos también es observable considerando las materias o ámbitos tratados en la negociación según los acuerdos que son definidos.

2. La construcción social de la relación laboral, marco general de la negociación colectiva

Un punto de partida para el análisis sociológico de la relación laboral es la observación del orden social en la empresa, constituido, como ya se ha definido, por una serie de significaciones recíprocamente referidas entre los sujetos que intervienen en tal vínculo. Tales significados pueden ser más o menos influidos por la desigual distribución del poder entre las partes, y se manifiestan, en general, tanto en los discursos, como en las prácticas.

En el caso de la pequeña empresa es posible afirmar, según investigaciones anteriores²⁶, que el tipo de interacción directa “cara a cara” entre empresario y trabajadores, constituye generalmente el fundamento distintivo de la relación laboral en su interior. Esto determinaría tanto los procesos de negociación individuales con los trabajadores, en empresas que no cuentan

²⁶ Pablo Baltera, Omar Aguilar, Juan Pablo Dussert (2006) Op Cit.

con negociación colectiva, así como la disposición de su fuerza de trabajo durante los procesos productivos.

En este sentido, el conocimiento personal entre trabajadores y empresario configura la relación laboral dentro de un marco de significaciones donde en muchos casos se valora más el conocimiento y la confianza personal, que los derechos laborales, o en otras palabras, que la representación y autorrepresentación del trabajador como sujeto de derechos²⁷. Aunque tal característica de estas empresas puede ser matizada de acuerdo al mayor o menor nivel de complejidad de los procesos productivos, o a la mayor o menor vinculación del empleador en estos, representa sin duda una condición que determina el tipo de relación laboral en estas empresas.

En términos teóricos, las significaciones constituidas desde la interacción directa entre las partes que se comprenden considerando procesos de tipificación recíprocamente referidos entre empresario y trabajadores. Esto considerando los aportes teóricos de Berger y Luckmann, para quienes la relación social estaría mediada por “esquemas tipificadores”, que permiten entender las actitudes del “otro”, y fundamentar sobre tal conocimiento la relación, donde ambos esquemas se mantienen en una “negociación continua” dentro de una relación directa, conformando en sí una relación típica²⁸.

Es esta definición la que nos permite observar la empresa como un contexto particular de significación en la que entendemos la relación laboral en su práctica efectiva. Por esto observamos la intersubjetividad, como configurada por los significados compartidos que se han constituido y reproducido en la interacción, es decir en la experiencia de tal relación social.

Este concepto de intersubjetividad es el que Schütz y Lukmann mantienen al abordar el “mundo de la Vida” definido por Husserl, que se entendería como contexto intersubjetivo de sentido, es decir como un marco común de interpretación, donde está presente tanto el acervo personal de la experiencia, como también la experiencia transmitida por otros, lo que en definitiva constituye un esquema de referencia para la explicitación del mundo, permitiendo la interpretación y

²⁷ Juan Pablo Dussert (2008) Op Cit.

²⁸ Peter Berger y Thomas Luckmann (1999). La Construcción Social de la Realidad. Edt. Amorrortu. Buenos Aires. (Texto original 1967).

comprensión de situaciones nuevas, es decir la institucionalización en encuadres sociales, permitiendo que el sujeto pueda desempeñarse dentro de constantes relacionales²⁹.

De tal forma, podemos entender la práctica de la negociación colectiva de los trabajadores es la expresión de un determinado modo de significar la relación laboral en la que se encuentran. Esto suponiendo que involucra la definición de su contraparte, el empresario, y con él al conjunto de intereses, normas o reglas, que han sido definidas o significadas en la interacción y que constituyen su acervo de conocimiento relacionadas a la configuración o distribución del poder en la empresa, que a su vez representa la estructura de oportunidades para sus acciones, tanto individuales como colectivas.

Siguiendo este ámbito de las definiciones subjetivas e intersubjetivas en el trabajo, también resulta relevante la visión que los trabajadores construyen de sí mismos, puesto tal definición implica la posición de poder que asumen como propia. En otras palabras, la identidad (*para sí*) del trabajador expresa, de forma más o menos reflexiva, su situación dentro de una relación definida por la desigual distribución del poder.

No obstante, la identidad del trabajador como tal no depende sólo de su situación en la empresa o en la relación laboral. La construcción de la identidad debe ser entendida como un proceso complejo de configuración de sí mismo por parte de los individuos. Claude Dubar³⁰ identifica dos procesos como fundamentales; por una parte los actos de “atribución de identidad”, mediante los cuales se definiría “que tipo de hombre o mujer es usted”, externamente, es decir para otro; y actos de “incorporación de identidad”, que expresan la identidad para sí, es decir “qué tipo de hombre o mujer usted quiere ser”. Es decir, por una parte las identidades se atribuyen dentro de sistemas de acción donde los individuos están implicados y a través de categorías contingentemente legitimadas en su interior.

Por otra parte, la identidad se constituye a partir de la propia trayectoria y experiencia de los individuos, como una “interiorización activa”, mediante la cual construyen la identidad para sí, en otras palabras, “la historia que ellos se cuentan acerca de los que ellos son”. En definitiva, la identidad social resultaría de “estrategias identitarias” destinadas a reducir la distancia entre

²⁹ Alfred Schütz, Thomas Luckmann (1977). Las estructuras del mundo de la vida. Edt. Amorrortu. Buenos Aires.

³⁰ Claude Dubar (2000), La socialisation. Edt. Armand Colin. Paris.

ambas (*identidad virtual e identidad real*, respectivamente según los conceptos utilizados por Goffman), por un lado la “transacción externa”, orientada a acomodar la identidad para sí a la identidad para otro; y la “transacción interna”, entendida “entre la necesidad de salvaguardar una parte de sus identidades anteriores (identidades heredadas) y el deseo de constituirse en nuevas identidades en el futuro (identidades proyectadas – *visée*)”³¹.

Para los individuos se pueden poner en juego diferentes espacios de poder donde se administran sus pertenencias, lo que es un elemento esencial de la transacción objetiva; por ejemplo “los grupos de pares en el seno del taller, de la oficina o del equipo de trabajo, el superior jerárquico o de otro responsable de la empresa, el dirigente sindical o el dirigente local, el formador mediador del universo, de la formación, el conyugue y el universo de la familia”³².

Dentro de esta forma de entender la construcción de identidad social, las relaciones y posiciones de poder en la empresa, si bien son relevantes, no explicarían totalmente la definición identitaria de los sujetos. Esto dependerá del grado con que es asumida la legitimidad de las categorías que se utilizan para identificar a los sujetos, “El espacio de reconocimiento de las identidades es inseparable de *los espacios de legitimación de saberes y competencias* asociadas a las identidades”, pero también de las *imágenes de sí* que el individuo privilegia en un momento dado de su biografía.

2.1 Fundamento de la relación laboral y de la negociación colectiva

En la observación del discurso de los directores sindicales se evidencia la importancia de aquellas definiciones o tipificaciones construidas en la relación laboral. La disposición al diálogo y el acuerdo está mediada por el conocimiento personal entre el dirigente sindical y el empresario. El dirigente sindical identifica la importancia de tales definiciones o tipificaciones recíprocas, en el desarrollo de la práctica de la negociación. Esta quedaría, a juicio de los trabajadores, definida en torno a las confianzas que se han generado en la experiencia laboral del trabajador en la empresa y de su gestión como director sindical o contraparte de la negociación, lo que definiría su situación de poder y por lo tanto su propia identidad como director sindical.

³¹ Claude Dubar, Op Cit. Pág. 111. Citado también en Ada Cora Freytes Frey. Las dimensiones biográfica y relacional de la identidad profesional. En Osvaldo Battistini (2005) El trabajo en el espejo. Edt. Prometeo. Buenos Aires.

³² Claude Dubar Op. Cit. Pág. 121.

La siguiente cita expresa la disposición que a juicio del director sindical mantiene el empresario:

He escuchado muchas opiniones y todo está... llegué a una sola conclusión: si me cae bien yo me abro, porque si me cae mal yo me cierro y no doy nada... (SV)

La confianza o cercanía personal entre el empresario y el trabajador es un factor de éxito en la negociación para el trabajador. El prestigio del dirigente se pone en juego en el vínculo formal en el cual se desarrolla la negociación. Para el trabajador, las definiciones de los empresarios también dan cuenta de la experiencia en la empresa, de negociaciones o de la relación con el sindicato.

Las tres negociaciones, noventa y dos, noventa y cuatro, noventa y seis, fueron difíciles... porque ellos tenían la secuela de la vez pasada, de la directiva pasada, entonces yo le decía que no, que los trabajadores eran, los tres éramos nuevos y que teníamos otra vivencia y queríamos conquistar cosas, pero en buena ley (SV)

Para la definición de la negociación, tales representaciones implicarían que para el éxito de la negociación ésta se debe construir sobre definiciones del dirigente que estén referidas más a la cooperación que al conflicto. Esta perspectiva del trabajador da cuenta de la relación de poder de las partes, definiendo que el empresario otorga beneficios o ciertas materias: *si me cae mal yo me cierro y no doy nada*. En este sentido el plano personal de la definición del dirigente con que opera o actúa el empresario da cuenta de la práctica del poder según la que se desarrolla la negociación y el acuerdo a la cual se definen las posibilidades de éxito en las materias logradas.

Tales tipificaciones se estructuran dentro de la trayectoria de las negociaciones. En este sentido es posible afirmar que la definición que construye el empresario de la negociación, del sindicato y de sus dirigentes estaría referida a la experiencia en la empresa. En este nivel de análisis se destaca la centralidad de la unidad productiva como marco determinante de las definiciones que se construyen y con las cuales actúan trabajadores y empresario.

La identidad del dirigente está definida en torno a la historia de la empresa y a su propia experiencia en esta. En este sentido parece haber una falta de definiciones externas a la empresa que contribuyan a su identificación como dirigente sindical y que asocien tal experiencia a un contexto más amplio de referencia, por ejemplo, al sindicalismo en general a nivel nacional. En

otras palabras, no hay un referente simbólico institucional a nivel sindical, externo a la empresa, que mantengan los dirigentes sindicales como parte de la configuración identitaria de su rol sindical.

En términos de la teoría aportada por Dubar la empresa se constituye como el marco elemental, considerado como espacio de poder en el que se define su identidad. Ciertamente hay una referencia a la institución del derecho laboral que le otorga un estatuto en función del marco regulatorio, pero la sola formalidad del derecho es insuficiente para la constitución del trabajador como sujeto o actor social en la relación laboral, en ésta es en mayor parte la propia experiencia de la relación laboral y de su posición en el sindicato el que contribuye a la configuración de su identidad.

Esto se expresa en el relato de los dirigentes sindicales acerca de la historia del sindicato, de la referencia a organizaciones superiores de trabajadores y a la propia trayectoria del dirigente tanto en la empresa como en el sindicato.

2.2 Historia sindical, trayectoria del sindicato en la empresa dentro del contexto nacional

Al revisar la historia del sindicato los dirigentes asumen un menoscabo de su posición de poder desde la Dictadura. Tanto las reformas laborales como el régimen en general se exponen como el principal hito en una nueva trayectoria del sindicalismo en general y del sindicato en la empresa, desde la década de los 80. Considerando que en general los sindicatos analizados tienen una larga data, siendo empresas que han reducido progresivamente su número de trabajadores, el período de la Dictadura es una de las referencias más importante desde el cual se explica su situación actual.

Pero ese sindicato poco después del año 81, poco menos que se terminó. Porque ahí era otro cuento lo de la negociación colectiva. Ahí el patrón podía despedir o no despedir. Él lo único que hizo fue deshacerse de nuestras palabras, de algunos trabajadores que estaban afiliados al sindicato y con eso eliminó el sindicato. (SMP)

Tenemos menos fuerza que antes. O sea, que antes de que viniera el gobierno militar; después vino el plan laboral... el plan laboral nos tiró abajo todas las conquistas, todas las regalías, todos los beneficios que teníamos los trabajadores y después con la Concertación pasó lo mismo.... (TR)

Este antecedente histórico fundamenta la importancia de retomar la negociación colectiva, asociado al diagnóstico acerca de las malas condiciones laborales que tenían los trabajadores desde fines de la década del 80 o principios de los 90. Por lo tanto la motivación para la constitución del sindicato y/o de la negociación colectiva está referida a la situación de los trabajadores en cuanto a sus condiciones de trabajo y empleo en la empresa.

Eran las pésimas condiciones salariales que he rescatado así, que habían en la empresa, entonces se agruparon los trabajadores, formaron un sindicato y ya cuando tenía la personalidad jurídica, toda la documentación al día, se la presentaron a la gerencia de la empresa... (SV)

No hubo sindicato durante un buen tiempo. Pero después los trabajadores viendo que no tenían ningún beneficio -solamente su puro sueldo- optaron otra vez por organizarse los trabajadores, y formar un sindicato, y solicitar los puntos por lo menos que teníamos anteriores. (SMP)

Es posible señalar, según el análisis del discurso de los dirigentes sindicales, que el uso de la negociación colectiva está motivado por la situación particular de los trabajadores en la empresa, en un momento determinado de la relación laboral. Esta centralidad del nivel micro en la empresa sería consecuencia de dos elementos fundamentales, en primer lugar a la falta de referentes externos para el nivel colectivo, en segundo lugar a que, para cada negociación, no se mantiene la institucionalización de los beneficios alcanzados en las negociaciones anteriores.

Mira, es que en ese sentido lo que yo te vuelvo a recalcar del principio. Ellos (confederación de trabajadores) antes tenían una gran injerencia, porque ellos negociaban para todos los trabajadores. Para todas las empresas afiliadas del mismo rubro del plástico. ¿Qué es lo que hacías tú? Tú tenías el mismo proyecto, tú podías mejorarlo.

Considerando que antiguamente la negociación tenía un piso y ahora no. Y ahora cualquier negociación tu empezai de 0. No tenis nada ganado y nada perdido. Es todo una negociación de lo que tú querías pedirle al empleador. Entonces ahí empieza el regateo. (SMP)

Las confederaciones de trabajadores o centrales sindicales no ejercen una influencia determinante a nivel de la empresa, esto tanto en términos del marco institucional legal como en su práctica en el mundo de la pequeña empresa industrial. Como se expone más adelante, el papel de las confederaciones en relación a la negociación colectiva es la asesoría legal o el apoyo directo en momentos de mayor conflicto, como soportar o apoyar el desarrollo de una huelga, sin embargo esto último no es parte de las posibilidades que manejan los trabajadores, por las condiciones restrictivas determinadas legalmente para el uso de tal instrumento de presión.

Por otro lado, que la negociación colectiva implique la renegociación de lo logrado anteriormente, determina la referencia precisa de la negociación a un momento de la empresa y de la relación laboral. Negociar sobre un piso establecido por lo acordado anteriormente, representaría para el trabajador una situación de poder favorable para el tratamiento de nuevos requerimientos o para su presentación como moneda de cambio en la negociación.

Tales definiciones legales influyen en la centralidad de la empresa como marco de la relación laboral, lo que significa que la situación del sindicato y del dirigente en la empresa se encuentra aquella definida, en general, por el conocimiento personal de las partes, sobre el que se fundamentan tipificaciones generadas en la interacción, y que se ponen en juego en la negociación. Esto se explicaría históricamente por el cambio en la relevancia que otorga el marco normativo legal al sindicato para la definición de la relación laboral en la empresa y también a los referentes laborales externos a la empresa que funcionen como actores en la negociación con el empresario.

En consecuencia, el trabajador identifica su trayectoria o presencia en el sindicato al asumir su presidencia en términos personales, es decir de acuerdo a su voluntad individual desde la cual asume un interés colectivo. Esto resulta evidente sobre todo en sindicatos que, por su número de trabajadores, menos de veinticinco, mantienen solo un director, en calidad de Presidente³³.

Me metí porque nadie más quería ser cabeza en este asunto (...) O el sindicato se disuelve ahí porque no hay como reemplazar a los dirigentes. Entonces por eso yo tomé la decisión de incorporarme. Nada más que por eso. Pero que tuviera algún interés...en absoluto. (SMP)

³³ Código del Trabajo. Art. 235.

Ya van a hacer 50 años de ese sindicato, y yo llevo 22 años en la empresa. Y yo entré cuando llevaba un año, porque no había nadie más que aceptara el sindicato y se iba a perder todo lo ganado. (SSCH) Habíamos quedado 3, porque antes había más de 25 personas, y después quedé solo porque se bajo a 21 personas. (SSCH)

En la decisión del trabajador de asumir la dirigencia del sindicato no hay referencias al mundo del trabajo en general, la voluntad del trabajador está situada en la empresa como referente determinante, vinculado también a la falta de interés, motivación o voluntad de los trabajadores en general para asumir tal dirección. La identidad del trabajador como dirigente o director sindical queda referida a la realidad de la empresa como espacio marco de la realidad significativa acerca del ámbito del sindicato y de las acciones que desarrollan.

En este marco, la identidad del trabajador respecto a su rol sindical, se configura desde variadas dimensiones desde las cuales se da cuenta de la posición de poder del sindicato frente a la empresa y a la figura del empresario, y que enmarcan la acción social de la negociación. Esto respecto de los actos de atribución de identidad, externos a los individuos, y actos de incorporación de identidad, propio de los individuos; lo que a su vez se define en la experiencia o trayectorias sociales, dentro determinados espacios de poder, como son, por ejemplo, la dirección de la empresa o el colectivo de trabajadores, como espacios de referencia o de representación, existiendo una falencia en la significación del dirigente y del sindicato desde fuera de la empresa, en cuanto a la situación de poder que se le atribuye.

En este sentido es pertinente continuar con la observación de la ley laboral, desde la perspectiva de los trabajadores, acerca de su utilidad en la negociación, como marco heterónimo de la relación laboral, entendiéndolo como aquel estatuto que define en alguna medida la posición de poder del trabajador y por lo tanto un marco de significación y acción garantizado.

3. El marco institucional legal de los derechos laborales.

El siguiente desarrollo teórico acerca del concepto de derechos laborales está vinculado a la observación sociológica de la influencia del derecho en la relación laboral, en cuanto la ley es parte de una estructura que condiciona su práctica y significación de forma heterónoma.

En primer lugar, es relevante definir que el derecho del trabajo mantiene dos funciones fundamentales, una función política y una función económica. Dentro de la primera se busca la mantención de una determinada estructura económica, encausando los conflictos sociales dentro del esquema capitalista, en otras palabras “la defensa de la seguridad de cada régimen social establecido y la posibilidad de su evolución pacífica”³⁴, a través de las normas protectoras a los trabajadores orientadas a “la integración e institucionalización del conflicto entre trabajo asalariado y el capital”³⁵. En cuanto a su función económica, el derecho del trabajo altera el mercado del trabajo al reforzar la libertad en la negociación de las partes, con el objetivo de redistribuir la riqueza desde quien dispone de los medios de producción, y que por lo tanto tiene efectos patrimoniales sobre sus resultados, hacia el trabajador³⁶.

La consideración del derecho está asociada a la observación de su práctica efectiva, lo que significa que su tratamiento sociológico requiere indagar en las dimensiones que influyen en la interacción entre los sujetos, desde el punto de vista de la configuración del poder y de la institucionalización de una relación social particularmente significativa en la empresa.

Un elemento fundamental para el tratamiento de la relación laboral es su consideración como potencialmente conflictiva, a partir de la desigual distribución de poder y divergencia de intereses entre sus partes, trabajadores y empresario.

En torno a este vínculo, el derecho laboral asume, por una parte, la protección al trabajador en la definición de determinadas condiciones de trabajo y empleo. Se asocia a la figura del trabajador un estatuto jurídico que lo identifica como sujeto de derechos dentro de la relación laboral, entre ellos la posibilidad de ejercer tales derechos en forma colectiva.

Por otro lado, en el derecho laboral también se garantizan los derechos de propiedad de los empleadores. En ambos sentidos mediante la ley “se logra el fin perseguido de cautelar derechos mínimos para el trabajador y a la vez satisfacer la función de entregar poderes jurídicos de

³⁴ Montero J. L. (1999), Algunas reflexiones sobre la caracterización técnico jurídica del derecho del trabajo. Edt. Civitas, España. Pág. 21. Citado en José Luis Ugarte Cataldo (2005) El nuevo derecho del trabajo. Edt. Universitaria. Santiago.

³⁵ Palomeque M. C. (1995) Derecho del trabajo e ideologías. Edt. Tecnos, España. Pág. 17. Citado en José Luis Ugarte cataldo. Op. Cit.

³⁶ José Luis Ugarte cataldo. Op. Cit.

disposición y dirección del trabajo al empleador”³⁷, permitiendo la dirección de los distintos factores de producción.

En este sentido, la regulación de la relación salarial, a través del código del trabajo, entrega un marco al desarrollo de las relaciones laborales con un piso de determinados mínimos legales que benefician al trabajador en sus condiciones de trabajo y empleo, sobre los cuales debe desarrollarse la relación de subordinación y dependencia.

No obstante, se entiende que la relación de subordinación del trabajador al empleador se refiere sólo a la disposición de su fuerza de trabajo, siendo reconocido el trabajador como sujeto de derechos, no sólo en referencia a derechos laborales, sino también en cuanto a los llamados derechos de la personalidad o inespecíficos, referidos a su condición de ciudadano, que aunque no son netamente de carácter laboral deben ser ejercidos en la relación laboral; estos son, por ejemplo, derecho a la dignidad de la persona, derecho a la integridad física y síquica, derecho de igualdad y no discriminación, libertad de conciencia y de religión, derecho al honor y a la intimidad personal, la inviolabilidad de las comunicaciones, libertad de opinión, expresión e información, el derecho de reunión y la libertad para el ejercicio de actividades económicas³⁸.

Se reconocen también, como “derechos fundamentales” del trabajo, promovidos y ratificados a nivel internacional, “la libertad de asociación y libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva”, además de “la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación”.³⁹ Requisitos básicos para la constitución del “trabajo decente”⁴⁰.

Es importante señalar en términos generales que con el derecho laboral, así como con el resto de los derechos sociales, se asume la necesidad de intervenir sobre aquellas relaciones sociales determinadas por la desigual distribución del poder en la sociedad, el derecho debe contribuir a

³⁷ Diego López (2004) *Derechos, Trabajo y Empleo*. LOM, Santiago. Pág. 108. Cabe señalar que el artículo 5° del Código del Trabajo establece: “El ejercicio que la ley reconoce al empleador tiene como límites el respeto de las garantías constitucionales de los trabajadores, en especial cuando pueden afectar la intimidad, la vida privada o la honra de las personas”.

³⁸ Diego López (2002). Los derechos fundamentales en el trabajo: garantía de libertad y dignidad para las personas que trabajan. *Revista Temas Laborales* N° 22, Departamento de Estudios de la Dirección del Trabajo, 2002.

³⁹ OIT, “Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento”. Incorpora además la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio y la abolición efectiva del trabajo infantil.

⁴⁰ Entendido, en términos generales, como el trabajo en condiciones de libertad, igualdad, seguridad y dignidad humana. www.ilo.org

un nuevo equilibrio entre los sujetos. Es por esto que en el marco de los derechos sociales, a la igualdad formal, como tratamiento indiferenciado de los sujetos, se le opone una igualdad material orientada a la identificación de situaciones que en la práctica requieren de un conjunto de normas para lograr la efectiva libertad, “mediante un reequilibrio de las desiguales posiciones sociales y una compensación de las desigualdades”⁴¹.

3. 1 Negociación colectiva: fundamentos, conocimiento y uso del derecho

Para el tratamiento específico de la negociación colectiva cabe considerar también su definición legal. Según el derecho laboral “la negociación colectiva es el procedimiento a través del cual uno o más empleadores se relaciona con una o más organizaciones sindicales o con trabajadores que se unan para tal efecto, o con unos y otros, con el objeto de establecer condiciones comunes de trabajo y de remuneraciones por un tiempo determinado”⁴².

La negociación colectiva aborda directamente las divergencias que en la empresa coexisten entre dos grupos de intereses, el del propietario o director y el de los trabajadores, que se pueden entender como intereses a la vez legítimos y a veces conflictivos. Es a través de la negociación que se manifiesta y reconoce ese otro interés, buscando una forma de armonizarlos⁴³.

En general la negociación colectiva mantiene tres orientaciones fundamentales⁴⁴. En primer lugar la orientación de la sociedad hacia la concertación por sobre el conflicto; se privilegia el diálogo en cuanto permite el entendimiento y acuerdo a través del tiempo, acerca de los intereses y demandas de las partes de la relación laboral, constituidas en cuanto actores sociales, para transformar aquellas divergencias y conflictos en beneficios comunes.

En segundo lugar, se destaca la autonomía de las partes, trabajadores y empleadores, para que, sin la mediación de otros actores, incluido el Estado, sean capaces de definir elementos constitutivos de su relación laboral, con arreglo a sus propios intereses.

⁴¹ Diego López (2004). Derechos trabajo y empleo. LOM. Santiago. Pág. 111.

⁴² Código del trabajo. Art. 33.

⁴³ Oscar Ermida Uriarte (1996). “Relaciones laborales” Edt. Fundación de cultura universitaria. Montevideo.

⁴⁴ Jorge salinero (2006) “Veinte años de afiliación sindical y negociación colectiva en Chile: problemas y desafíos”. Cuaderno de investigación n° 29. Dirección del Trabajo, Departamento de Estudios. Pág. 40.

En tercer lugar, con respecto a la posición de los trabajadores, se defiende la “autonomía de la voluntad colectiva”, constituyéndose la negociación colectiva como marco para su ejercicio, al que se supedita el interés individual, tutelando el interés general de los trabajadores.

Este último principio se definiría a través de tres elementos, los que se constituyen como tres facultades: la autonormación, en cuanto ajuste de las partes a las condiciones que ellos han establecido; la autoorganización, referida al derecho de los trabajadores a formar colectivos desde los cuales representar sus intereses; y la autotutela, entendido como “el instrumento jurídico en manos de los trabajadores para la defensa de sus intereses”⁴⁵.

Acerca de la práctica efectiva de este derecho en Chile, determinado en gran medida por el marco jurídico establecido a través del plan laboral durante la dictadura⁴⁶, es pertinente mencionar variadas trabas a su libre ejercicio por parte de los trabajadores. Los siguientes elementos son algunos de los factores que constriñen su acción, los que han sido expuestos por la jurista María Ester Feres⁴⁷.

En primer lugar, la negociación colectiva sólo es posible al nivel de empresa, definida esta según su razón social, lo que significa una atomización de las unidades de negociación en una organización empresarial que puede integrar distintas empresas así definidas. Por otro lado está permitida la existencia de varios sindicatos por empresa y de grupos negociadores especialmente constituidos para la negociación colectiva, estos últimos al margen de los derechos sindicales y, en la práctica, en competencia con el sindicato de la empresa (los que incluso pueden ser promovidos por el empleador).

En tercer lugar y como ya ha sido expuesto según las declaraciones de los directores sindicales, el contrato colectivo sólo afecta a los “trabajadores involucrados”, es decir a quienes manifestaron explícitamente su adhesión al proceso de negociación, excluyendo a quienes no participaron de tal forma, por ejemplo, desvinculados temporalmente de la empresa o nuevos trabajadores ingresados posteriormente.

⁴⁵ Jorge Salinero. Op .Cit Pág 41.

⁴⁶ El Plan Laboral comprende las modificaciones legales dictadas entre los años 1978 y 1981, sobre contrato de trabajo y protección a los trabajadores, sobre organizaciones sindicales y sobre negociación colectiva. Ver Irene Rojas Miño (2007) Las reformas laborales al modelo de negociación colectiva del Plan Laboral, revista *Ius et Praxis*, año 13 n° 2.

⁴⁷ María Ester Feres y Ricardo Infante. “La negociación colectiva del futuro en Chile”. Colección Ideas, año 8, N° 79. 2007

El marco legal también contempla la imposibilidad de que las asociaciones gremiales se constituyan como “representantes en acuerdos jurídicamente vinculantes para sus afiliados”, y por lo tanto no son interlocutores válidos como entes por sobre el sindicato de empresa.

Se mantiene además una gran restricción de las materias que pueden ser negociadas, contemplando sólo aquellas no reguladas por la ley o para mejorar los derechos mínimos establecidos, “tampoco se acepta negociar colectivamente sobre materias que se consideran dentro de las facultades propias del empleador para dirigir, organizar y administrar su empresa”, resguardando fuertemente el derecho de propiedad del empleador, por sobre los principios del derecho colectivo de los trabajadores.

Por otro lado, la negociación inter empresa sólo depende de la voluntad del empleador, e incluso si se llegase a desarrollar, esta se puede “congelar” si el proceso se “trabase”, teniendo los sindicatos que firmar acuerdos sólo con sus respectivas empresas.

Además la huelga, estando sólo permitido en relación a períodos de negociación colectiva resulta difícil de utilizar al considerar las amplias facultades del empleador de “externalizar funciones y procesos” y de “contratar reemplazantes”.

En síntesis, todos los factores anteriores pueden ser considerados al observar la cobertura de la negociación colectiva en Chile, que sólo abarca al 12% de los trabajadores asalariados, siendo esta cifra inferior a la tasa de sindicalización⁴⁸.

Tales condiciones y efectos de la estructura legal de la negociación colectiva dan cuenta de un sistema de relaciones laborales que puede resultar restrictivo para la acción colectiva, sin un fomento a la construcción y el ejercicio del poder de los trabajadores; lo que posibilita el análisis de la negociación colectiva en cuanto a su manejo por parte de los trabajadores.

⁴⁸ Diego López. Op. Cit.

3.2 Experiencia y lógicas de acción de los sujetos

Entendiendo que la acción de los trabajadores se explica desde su experiencia significativa. En el caso de la empresa y la relación laboral ese análisis está atravesado por el sentido de justicia, o de legitimidad con que asumen el orden laboral al cual están sujetos. Esto se aplica sobre todo en la posición del dirigente sindical que es capaz de observar su situación y la del sindicato dentro de una relación más compleja con el empleador.

Según el sociólogo Francois Dubet los sujetos están inmersos en relaciones que implican la combinación de variadas lógicas de acción⁴⁹, siendo la dinámica producida por la relación entre estas distintas lógicas las que constituyen la subjetividad del actor y su reflexividad. Serían tres tipos los que se articularían en la acción: la integración, la estrategia y la subjetivación.

La integración estaría definida por la interiorización de los valores institucionalizados por medio de roles, identidad como adscripción en tanto lo construye como actor social. También frente a la diferencia con otros, así como de los valores culturales.

La estrategia se refiere a la sociedad como recurso, puesto que la acción instrumental se realiza en base a la integración a través de reglas y normas, y donde se considera la competencia como regulada y por lo tanto rara vez es de suma cero. Por su parte el poder sería el equivalente funcional entre todas las relaciones competitivas, donde serían las oportunidades las que explican la acción, en tanto estas sean ofrecidas o interpretadas. En este sentido, el éxito de un movimiento u organización depende de la estructura de las oportunidades que se le ofrece, como vínculos comunitarios, las ideologías, hasta de los propios adversarios como recursos; como lógicas del juego político.

Por último la subjetivación como compromiso con los modelos culturales que construyen la representación del sujeto, como parte subjetiva de la identidad en cuanto desafección y compromiso. Las relaciones sociales también pueden ser percibidas como obstáculos para el reconocimiento y la expresión de la subjetividad; mientras la cultura implica una definición del

⁴⁹ Francois Dubet (2010 [1994]) Sociología de la experiencia. Edt. Complutense, España.

sujeto que permite la crítica social, es decir aporta valores que son movilizados por la crítica. Por último la alienación es definida como la privación de la capacidad del ser sujeto.

Las lógicas de acción se inscriben en tipos de causalidad, y depende de un modo de explicación que atiende a la propia naturaleza de los mecanismos sociales que están implicados. La lógica de la integración descansa esencialmente sobre los procesos de socialización, que remite a formas de explicación causal o estructural. La acción estratégica está ligada al sistema a través de las coacciones impuestas por la situación y la modalidad de explicación remite al modelo de sistema de interdependencia. La subjetividad está socialmente definida por la tensión entre una representación del sujeto y las relaciones sociales, por eso su articulación con el sistema es de tipo dialéctico.

Esta perspectiva teórica se fundamenta en un análisis más general acerca del cambio en la idea de sociedad⁵⁰, según la cual ésta ya no es explicada a través de estructuras que definían la pertenencia de los sujetos a determinados encuadres relaciones que determinaban a su vez la subjetividad de los sujetos y actores sociales, es decir su acción social. La idea de sociedad se desestructura sin determinismos, o sin un tipo de socialización hegemónico. Esto no quiere decir que los sujetos actúen hoy fuera de estructuras o relaciones de coerción, sino que explica que tales relaciones tienden a vincularse, que no hay una determinante sobre la otra y que por lo tanto la subjetividad de los sujetos se configura desde variadas dimensiones desde la cuales dan sentido a su situación o relaciones en la sociedad.

En cuanto a la acción de los sujetos en el marco de la negociación colectiva, esta orientación teórica es pertinente puesto orienta la observación de la acción sindical desde la experiencia de los sujetos y en el análisis que estos realizan de su marcos de acción o estructura de oportunidades, producto de una definición particular de la propia identidad o subjetividad.

⁵⁰ Francois Dubet (2009) *Le travail des sociétés*. Éditions du seuil.

3. 2 Negociación y contrato colectivo como garantías de la relación laboral

En el discurso de los dirigentes sindicales se observa una valoración de la negociación colectiva como marco regulatorio de la relación laboral. Así ha quedado expuesto en la actitud de los trabajadores al momento de asumir la dirección del sindicato, al declarar que la ausencia de esta instancia significaría la pérdida de beneficios logrados a través de la trayectoria de negociaciones anteriores.

De tal forma se asocia el contrato colectivo a garantías concretas que aseguran su cumplimiento. Por lo tanto, existe confianza en las instituciones que deben actuar en caso de vulneración de derechos laborales en general o de lo acordado en el contrato en particular. En este sentido la fiscalización, aunque se presenta de forma contingente por la denuncia acerca del derecho vulnerado, es una garantía eficiente para el dirigente.

Esta visión da cuenta también de la representación del dirigente como un sujeto efectivamente protegido, fundamentalmente por el fuero sindical⁵¹. Tal representación es generalizada también en el resto de trabajadores de este tipo de empresas, como fue observado en los antecedentes de esta investigación⁵², quienes, aunque identificaban los peligros de la acción de denuncia, diferenciaban la figura del director sindical en cuanto mantendría en cualquier evento su puesto de trabajo.

En síntesis, desde el sindicato se observa que hay cierta institucionalidad laboral que puede ser requerida y que en tal circunstancia tendrá efecto en la empresa, es decir en sus condiciones de trabajo y empleo.

Por ejemplo voy al Seremi de Salud, lo mandas y vienen para acá, investigan y sacan un parte. Después vienen de nuevo y si no está hecho otro parte más. Entonces ya tienes un respaldo atrás tuyo. (SMP)

Yo tuve que ir, con el acuerdo de la Asamblea, a la Inspección del Trabajo, para dar cuenta de esta anormalidad. Entonces, de allá lo llamaron a él (empleador), para que diera respuesta a todas las contestaciones. (SK)

⁵¹ Código del trabajo. Art. 243.

⁵² Juan Pablo Dussert, Op. Cit.

En general la inspección del trabajo es mencionada también como una instancia efectiva en el requerimiento por asesoría en la conducción del sindicato. Siendo tal la principal fuente de información con que cuentan los dirigentes de las pequeñas empresas, además de las federaciones cuando están asociados.

Solamente yo me voy a la Inspección, converso con los que atienden allá, alguna duda y me han atendido siempre bien. No he tenido nunca ningún problema. (STM)

Fui a la Inspección y estuve siendo bastante asesorado por un señor de... no sé como les llaman... jasesores legales, son! Y él me aconsejó bastante y cualquier duda que yo tenía, como estaba solo (único director del sindicato), iba y le preguntaba o lo llamaba por teléfono. Todo muy bien... (SK)

Los dirigentes observan mayores falencias en el uso de la ley como marco para de la negociación. Es en esta instancia donde las leyes no los beneficiarían para el logro de una posición equiparable a la del empleador. Este diagnóstico está ligado también a las falencias que identifica el dirigente acerca de su propio manejo o conocimiento de la ley.

Estamos a la deriva porque como te explicaba delante otras veces por uno de los artículos de aquí, por una letra leseamos todo el artículo que pedimos. Entonces el empleador hoy en día está mecanizado, está estudiado en eso. Nosotros no, entonces eso es lo que nos falta a nosotros: aprender las nuevas leyes, las nuevas reformas que están saliendo, todo (SMP)

Hay muchos vacíos no sé..., se habla mucho de la negociación colectiva, de respaldar al trabajador y en la práctica no, no veo eso, en el caso personal no sé, o mal interpretaré mal las leyes, no sé... pero no... Yo no veo que uno se sienta respaldado digamos... (SV)

El principal perjuicio que identifican los trabajadores en la ley para su posición negociadora, es la necesidad de negociar permanentemente lo que ya ha sido establecido en anteriores contratos colectivos. En otras palabras los trabajadores están obligados a negociar, en cada proceso, desde cero, sin un piso elemental de los beneficios que deben ser mantenidos. Esta condición impone a los trabajadores, como primer objetivo, mantener lo logrado anteriormente.

Esta característica del proceso de negociación significa en su práctica para los trabajadores una situación de menoscabo de su poder de negociación, entendiendo que no corresponde al ejercicio de su voluntad la transacción de ciertos beneficios o condiciones de trabajo y empleo en general. Con tal marco de la negociación “se pierden y se ganan cosas” respecto a lo anteriormente logrado, con una sensación de incertidumbre respecto a los resultados en cada proceso de negociación.

Todo de nuevo, esto no es un piso entonces para la próxima negociación. / Todo de nuevo, se ponen todo lo mismo y se ponen de nuevo a él. (SSCH)

Y ahora cualquier negociación tu empezay de 0. No tenis nada ganado y nada perdido. Es todo una negociación de lo que tu queris pedirle al empleador. Entonces ahí empieza el regateo. Sabemos que tenemos un piso y ese piso se pierde cuando se empieza a negociar. Y hasta ahí llegó. Y ahí empezamos de nuevo a negociar. (SMP)

Con esta condición de la negociación la actitud de los dirigentes respecto a la ley corresponde a la búsqueda de nuevos elementos que permitan mejorar su capacidad negociadora. No obstante, respecto a esto se evidencian diferencias entre quienes manifiestan la necesidad de mayores herramientas y mantienen una búsqueda de ellas en la ley o en la asesoría de “expertos” externos, y aquellos que se mantienen ceñidos más bien a la tradición con que se van institucionalizando los procesos de negociación.

Cabe señalar que lo que se diferencia concretamente, según lo observado, es la actitud y conducción del director sindical considerando que en este tipo de empresas el poder y gestión del sindicato resulta en gran medida personalizado en su (o sus) director (es).

3.2.1 Definición de la negociación según la trayectoria

Quienes mantienen una actitud más interna de la negociación, asocian su éxito en la medida del avance de la relación con el empleador y los beneficios logrados. El logro de un acuerdo más o menos beneficioso estaría explicado por la lógica interna de la relación laboral en la empresa y de la trayectoria de la negociación, asumiendo mayor importancia al conocimiento y confianza entre las partes. Las leyes por lo tanto no son un recurso, toda vez que la negociación, si bien se

enmarca en una estructura legal, se ha constituido con una lógica interna propia de la empresa y de la relación entre quienes la llevan a cabo.

Mejorando... es una petición, un formato que lo traemos de años y cada vez lo mejoramos más... me entiende? Pero... no... A la gente no le gusta meter puntos adicionales al convenio, a las peticiones, va todo básicamente en la... en la remuneración de la producción (SV)

Entonces, yo hago los proyectos desde hace años. Incluso antes, cuando éramos tres personas las que estábamos a la cabeza.../Mmh.../... yo podía ser secretario, tesorero, presidente... a veces las tres funciones.... Y siempre yo he hecho los proyectos colectivos. Si tú quieres agregar algo, se agrega, porque como se dice, hay una columna vertebral, que no se debe perder cuando es buena... (STM)

3.2.2 Definición de la negociación con énfasis en el marco legal

Por otro lado, quienes mantienen una actitud más activa en la búsqueda de nuevas herramientas o recursos para incrementar su poder en la negociación, si bien reconocen también la relevancia de la institucionalización de la negociación según su lógica interna, constituida en la trayectoria en la empresa, observan la ley laboral, asumiendo la falta de su conocimiento, como un posible sustrato de mayores garantías de las ejercidas hasta ahora para consolidar su posición en la negociación.

Entonces el empleador hoy en día está mecanizado, está estudiado en eso. Nosotros no, entonces eso es lo que nos falta a nosotros: aprender las nuevas leyes, las nuevas reformas que están saliendo, todo (SMP)

Estos trabajadores asumen que no aprovechan del todo los recursos legales, aunque mantienen la opinión general de que el código del trabajo no representa tampoco un marco del todo efectivo de protección a sus intereses.

Como se demuestra en la siguiente cita, el dirigente descubre recursos en la ley que lo benefician en una situación determinada de conflicto con el empresario. Esta situación particular devela cierta ignorancia de la ley, al mismo tiempo que significa la valoración del conocimiento y uso del derecho laboral.

Cuando se puso negativa la cosa, yo compré el Código del Trabajo y aparte de esto yo también fui a la Inspección y estuve siendo bastante asesorado por un señor de... no sé como les llaman... asesores legales (...) La gente está bastante desilusionada; creo que ese fue uno de los grandes motivos de que hubieran querido hacer... haber hecho uso de ese artículo, el 369⁵³. (SK)

En conclusión, los directores sindicales caracterizan como limitado su manejo de la ley laboral. Tal definición está vinculada al juicio que el marco legal beneficiaría en mayor medida la posición del empleador, entendiendo que es su voluntad la que en mayor medida se impone en el contrato colectivo, considerando también que cada negociación se construye formalmente desde cero.

En la práctica la negociación se puede manejar al margen de una referencia continua a la ley, aunque se desarrolla dentro de su marco, prima en gran medida la forma en que se ha desarrollado anteriormente, es decir cómo se han institucionalizando sus procedimientos y definiendo sus responsables, concretamente el formato estándar del contenido del proyecto de contrato colectivo y quienes están a cargo de su redacción.

La disposición a la búsqueda de nuevas herramientas que mejoren su posición negociadora, distingue a quienes asumen su ignorancia de la ley laboral como una falencia, de quienes se mantienen en aquel marco institucionalizado de la negociación siguiendo las lógicas internas de acción constituidas para estas instancias.

Tales disposiciones pueden ser explicadas según la historia del sindicato y/o la posición de sus dirigentes, en referencia a la constitución del poder en la empresa y la relación laboral en general en los procesos de negociación en particular. En este sentido la referencia interna en la negociación acerca del orden laboral en la empresa no se asocia a la práctica satisfactoria del principio de autotutela desde la organización sindical, debido a las falencias en la configuración del poder para el sindicato.

⁵³ Código del trabajo, Art. 369. Citar "Si llegada la fecha de término del contrato, o transcurridos más de cuarenta y cinco días desde la presentación del respectivo proyecto si la negociación se ajusta al procedimiento del Capítulo I del Título II, o más de sesenta si la negociación se ajusta al procedimiento del Capítulo II del Título II, las partes aún no hubieren logrado un acuerdo, podrán prorrogar la vigencia del contrato anterior y continuar las negociaciones.

La comisión negociadora podrá exigir al empleador, en cualquier oportunidad, durante el proceso de negociación, la suscripción de un nuevo contrato colectivo con iguales estipulaciones a las contenidas en los respectivos contratos vigentes al momento de presentarse el proyecto. El empleador no podrá negarse a esta exigencia y el contrato deberá celebrarse por el plazo de dieciocho meses".

4. Relación laboral, orden social y poder

Como ha sido definido, el poder es el elemento central a considerar en el análisis de la relación laboral en general y del ejercicio de la negociación colectiva en particular. Su constitución es de carácter multidimensional, involucrando el marco de lo legal, la relación con otras organizaciones de trabajadores y de las instituciones del Estado como parte del ambiente de la relación laboral, el número de afiliados en el sindicato y la expertise o formación sindical de los directores, las que se ponen en juego en la negociación en pro de la definición de un orden que permita la coordinación eficiente de la acción en base al acuerdo.

Desde la teoría acerca de la forma y ejercicio del poder en la empresa y la observación del discurso de los dirigentes sindicales se analiza la configuración del poder por parte de los trabajadores, y la forma en que es ejercido concretamente en la negociación colectiva.

En términos sociológicos, el poder resulta ser un concepto constituido por múltiples factores. La definición Weberiana de poder da cuenta de un concepto amplio, entendido como: “la probabilidad de imponer la propia voluntad dentro de una relación social, aun contra la resistencia y cualquiera sea el fundamento de esa probabilidad”⁵⁴.

Considerando esta definición, la observación del poder puede ser enmarcada por los conceptos jurídicos de subordinación y dependencia, que determinan en general la relación laboral definida contractualmente, que involucra lo dispuesto en la ley y las condiciones negociadas entre las partes. Esencialmente, el poder por parte de quien dirige el proceso productivo se ejerce por la aplicación de una coacción directa o indirecta, con el supuesto para los trabajadores de que la “desobediencia” puede implicar la pérdida de los medios de vida.

Aunque se constituye en la empresa un orden social particular definido por este marco externo, también resulta determinante la validez con que es asumido por los sujetos. Es decir, el orden interno en la empresa también es sustentado en las disposiciones o actitudes propias de los sujetos, que pueden estar basadas en un sentido del “deber ser” que orienta la acción, como

⁵⁴ Max Weber (1964). “Economía y sociedad”. FCE. México. (Original de 1922) Pág. 43.

“modelos de conducta”⁵⁵. En otras palabras si bien existe coerción en la relación laboral, el orden interno no puede estar permanentemente referido a la sanción, se sustenta también en la legitimidad del orden asumido.

Al observar la relación laboral en la empresa, si bien es relevante considerar la situación de intereses de los sujetos, definiendo la relación laboral constituida por sujetos con intereses básicamente contrapuestos, en general lo fundamental es el “contenido de sentido” con que es asumida tal relación laboral, considerando tanto el orden en sí, como su validez.

Por otro lado, desde la obra de Michel Foucault podemos analizar la disciplina no sólo constituida desde relaciones de poder vertical en la empresa. La organización involucra el ejercicio de un tipo de vigilancia de las conductas de carácter relacional, entre los sujetos que intervienen en la organización desde sus distintas posiciones.

Para este autor, la vigilancia se constituye como un fenómeno generalizado entre los miembros de una organización. Aun cuando la vigilancia puede ser la función específica de personal especializado, para el aseguramiento de la observancia de determinadas conductas y normas en general, la vigilancia continua para Foucault “se constituye más bien como una observación continua de unos sobre otros, su sistema es el de relaciones de arriba a abajo, pero también hasta cierto punto de abajo a arriba y lateralmente. Este sistema hace que resista el conjunto, y lo atraviesa íntegramente por efectos de poder que se apoyan unos sobre otros; vigilantes perpetuamente vigilados”⁵⁶.

Esto conduce a la observación de aquel espacio donde se configura la coerción social desde la vigilancia continua, como forma de lograr la disciplina sin la formalización de normas o reglamentos específicos. En este sentido también es posible, como lo define Foucault, la consideración de elementos que se institucionalizan como sanciones de las conductas y que constituyen una infrapenalidad, por ejemplo de la manera de ser como desobediencia, de la palabra como insolencia, de la actividad como descuido, etc.

⁵⁵ Max Weber. Op. Cit., Pág. 25.

⁵⁶ Michel Foucault (2002). Vigilar y castigar. Edt. Siglo XXI. Madrid. Pág. 182.

No obstante, el disciplinamiento se logra primariamente en la constitución de un discurso general en la sociedad que permite establecer determinadas orientaciones de la subjetividad, lo que se logra desde los sistemas productores de verdad que se concretan finalmente en la producción de subjetividades⁵⁷.

Foucault propone algunos elementos que es necesario considerar para la observación y el análisis del poder⁵⁸. Por una parte el “sistema de las diferenciaciones”, estimando que a través de diferencias determinadas, por ejemplo, por la ley o por la tradición, por el estatus y privilegios, por diferencias económicas, diferencias del saber hacer y las competencias, etc. Es posible actuar sobre las acciones de los otros, considerando que “cada relacionamiento de poder” se ejecuta de acuerdo a diferenciaciones que son tanto sus condiciones como sus resultados. Otro elemento a considerar son los objetivos que mantienen quienes actúan sobre las acciones de otros, por ejemplo, la acumulación de beneficios, el mantenimiento de privilegios o el ejercicio de una función o de un comercio. A su vez, es necesario también considerar los medios a través de los cuales se hacen existir las relaciones de poder, por ejemplo, por medio de la palabra, por los medios de vigilancia, con reglas explícitas o no, etc. Las formas de institucionalización de las relaciones de poder también son relevantes, estas pueden ser estructuras legales, predisposiciones tradicionales, fenómenos relacionados a la costumbre o la moda, pudiendo tomar forma de un sistema cerrado en sí mismo o sistemas complejos. Por último es necesario considerar la racionalización acerca de la efectividad de los instrumentos y los resultados, en función del posible costo económico o de la resistencia que puede encontrar.

Para Foucault⁵⁹ la existencia de relaciones de poder implica el ejercicio de estrategias que la hacen posible, como medios para implementar o mantener el poder. Del mismo modo, se debe considerar como estrategia también los medios de confrontación al poder, que expresan la insubordinación, por lo tanto “cada relación de poder implica, en última instancia, en potencia, una estrategia de lucha”. Ambas implican un límite mutuo. Por una parte el término se logra al reducir al otro a la impotencia total, por otra en la confrontación con quienes no gobierna y su transformación en adversarios. Esta inestabilidad latente implica la capacidad de descifrar los eventos o las transformaciones desde el punto de partida de las relaciones de poder.

⁵⁷ Retamozo, Martín (2006). Trabajo y sujetos sociales: Orden neoliberal, sujetos y acción en el Movimiento de Trabajadores Desocupados en Argentina. *Actuel Marx Intervenciones*. Edt. LOM. Santiago.

⁵⁸ Foucault, “El sujeto y el poder”.

⁵⁹ Foucault, “El sujeto y el poder”.

Cabe precisar que, al tratar el concepto de poder, Foucault está profundizando en el concepto de sujeto, que ocupa el lugar central en su obra. Este concepto tendría dos significados: “sujeto a otro por control y dependencia y sujeto como constreñido a su propia identidad, a la conciencia y a su propio autoconocimiento”: ambos mantienen una forma de poder que “sojuzga y constituye al sujeto”⁶⁰.

No obstante el concepto de sujeto también es definido en relación a la libertad y la acción. Para Touraine este concepto constituye el elemento central de su análisis de la modernidad, vinculándolo a la capacidad de creación y autonomía, en este sentido afirma que “el mundo moderno está cada vez más penetrado por la referencia a un sujeto que es libertad, es decir, que postula como principio del bien, el control que el individuo ejerce de sus actos y su situación y que le permite concebir y sentir su conducta como componente de su historia personal de vida, concebirse él mismo como actor, el sujeto es la voluntad de un individuo de obrar y de ser reconocido como actor”⁶¹.

En otras palabras, el sujeto es la condición que permitiría el control de la vivencia, para que haya un sentido personal. De esta forma el individuo puede pasar a constituirse en actor, es decir en aquel que es capaz de modificar su ambiente material y social en el cual está inmerso, transformando, por ejemplo, “la división del trabajo, los criterios de decisión, las relaciones de dominación o las orientaciones culturales”⁶². Esto considerando la razón, por una parte como instrumento de la libertad, mientras por otra como instrumento que sirve a las formas de dominación de quienes llegan a ser instrumentos de producción o de consumo⁶³.

En cuanto al sindicato en la pequeña empresa se pueden mencionar ciertos elementos fundamentales que definen la configuración del poder en su interior. En primer lugar es determinante el reducido número de trabajadores que integran el sindicato, esto es comúnmente observado como una falencia para la acción en la empresa frente al empresario, resultando poco significativas para el funcionamiento de la empresa acciones como, por ejemplo, el paro o la huelga.

⁶⁰ Foucault, “El sujeto y el poder”.

⁶¹ Alain Touraine. (1994) *Crítica a la modernidad*, Edt. FCE. México. Pág. 207.

⁶² Alain Touraine. *Op Cit.* Pág. 209.

⁶³ Alain Touraine. *Op Cit.* Pág. 209.

Un segundo elemento son los intereses u objetivos de la organización sindical. Esto en relación a la representación de tales intereses por parte de los dirigentes, la organización interna del colectivo de trabajadores asociados y las dinámicas de decisión interna, sean estas de carácter contingente o rutinario.

En general la teoría acerca de las organizaciones sindicales en pequeñas empresas es pertinente iniciar el análisis desde la observación de los discursos y prácticas de los directores sindicales, para a partir de esta información vincularla a la teoría acerca del sindicalismo en general, fundamentada comúnmente en grandes sindicatos u organizaciones gremiales. En este sentido es posible afirmar, reforzando el carácter exploratorio de esta investigación, que los aportes de esta investigación permiten fundar nuevo conocimiento acerca del sindicato en un nivel micro, en empresas que no cuentan en general con la potencialidad de generar poder desde el colectivo de trabajadores.

4.1 El sindicato y la configuración del poder

En el estudio Derechos laborales en la pequeña empresa, la visión de los trabajadores⁶⁴, se definen tres tipos de representaciones que manejan los trabajadores respecto al sindicato en este tipo de empresas. En primer lugar la visión del sindicato social, es descrita como aquella orientada a un objetivo de cambio social, que está orientada a la empresa, como contexto inmediato, pero también representativa de la figura del sindicato en torno a conceptos como la unidad y la acción colectiva en general reivindicativas de la figura del trabajo y del trabajador. Por otro lado la visión del sindicato de coyuntura se encontraría ligada al sindicato como una actividad instrumental, con una lógica cortoplacista, ligada a la conquista de beneficios. Por último se presenta una visión del sindicato definida como sindicato cero, que expresan juicios negativos acerca del sindicato, condicionados su juicio acerca de la poca pertinencia e ineficiencia del sindicato en la particularidad de la pequeña empresa.

En la presente investigación se tienden a validar estas categorías o tipos de actitudes hacia el sindicato. En particular se refuerzan ciertas orientaciones que mantiene el sindicato dentro de la

⁶⁴ Pablo Baltera, Omar Aguilar, Juan Pablo Dussert (2006) Derechos laborales en la pequeña empresa, la visión de los trabajadores. Dirección del Trabajo. Santiago.

empresa entre el denominado sindicato social y el de coyuntura, sin embargo el sindicato como tal no es una organización constante, sino en general coyuntural y personalizado en su o sus director o directores, quienes manejan la convocatoria al conjunto de trabajadores, en instancias de negociación colectiva o en general en la trayectoria de la relación laboral.

Por otro lado, en la práctica el sindicato no tiene una proyección de la acción colectiva fuera de la empresa, por el contrario es aún difícil que organizaciones superiores de trabajadores influyan en la relación interna. El sindicato como un conjunto agregado de voluntades se presenta sujeto a la realidad interna de la empresa asumiendo el ambiente de ésta y del trabajo en general como parte de un contexto de significado ampliado, desde el cual se explica la realidad interior. En síntesis se pueden profundizar en dos tipos de acción sindical, en primer lugar la representación del sindicato como un puente entre el empleador y los trabajadores; y en segundo lugar el sindicato como instrumental y contingente.

Cabe destacar que el sindicato siempre es una institución de carácter estratégica, siendo ese el sentido que tiene asociado a un estatuto jurídico. Sin embargo expresa a su vez identidades y disposiciones particulares de los sujetos, ciertamente referidas a tal sustrato legal normativo, pero que no es capaz de llenar de sentido la acción colectiva, se establecen subjetividades e intersubjetividades que se configura como un colectivo, desde el cual se establecen diferenciaciones.

4.1.1 Sindicato como un puente

La relación entre los trabajadores y el empleador se ve mediada por la figura del director sindical, quien representa sus intereses continuamente acerca de la posición de los trabajadores en el proceso productivo, es decir la labor cotidiana. El director sindical aboga por las condiciones de trabajo, ya sea acerca de la disposición que el empresario mantiene de la fuerza de trabajo de los trabajadores, por ejemplo en el cambio la asignación de labores que puede significar un menoscabo para el trabajador o en la entrega de medios de trabajo necesarios.

El elemento central en la relación es el tipo de gestión empresarial que caracteriza la figura del empresario, asociada, por ejemplo, a prácticas autoritarias, por lo cual el director sindical se

presenta como defensor de la situación del trabajador en el proceso productivo, es decir acerca del poder de la subordinación o disposición del trabajo.

Yo le digo "Don Gerardo, por ejemplo soto no es prensista, es ayudante de fábrica y yo veo que está en las prensas y yo veo que está produciendo harto, como dirigente yo veo y no sé qué es lo que quiere usted, entró trabajando como ayudante de fábrica". Me dijo "es que es del sindicato", sí se gana un 5%, pero este muchacho antes ganaba el mínimo y es prensista ahora, pero él no entiende eso. (SCH)

Cuantas veces despidieron a gente y nosotros la dejamos trabajando, conversábamos con el empresario y quedaba trabajando porque eran fallas mínimas, y a veces por mala o por desconocimiento de lo que han hecho y nosotros conversamos y los dejamos trabajando (Entr. 4)

El discurso del dirigente, en cuanto a la eficiencia observada en la comunicación que se mantiene con el empresario, depende de la disposición del empleador al acuerdo, entendimiento o cooperación hacia los trabajadores, como fundamento de la organización interna en la empresa. Estos elementos resultan centrales al tratarse aquí de la gestión del trabajo o del proceso productivo como tal.

En este sentido el sindicato puede llegar a constituirse como parte integral de la organización de la empresa, siendo un ente que aseguraría la cooperación entre la dirección de la empresa y el trabajo. En estos casos la acción del sindicato es permanente en el tiempo, sirviendo a la configuración cotidiana de la relación entre las partes, con respecto a la dirección del trabajo y la planificación de la producción.

Somos un puente, somos un puente de todas las quejas tanto personales, laborales, internas o colectivas, normalmente somos un puente referente a eso. O sea, lo que pasa es que hay un buen respeto de los trabajadores hacia los dirigentes, y harta confianza en ese sentido, por eso no no hay conflictos mayores dentro de la empresa con los trabajadores, porque todo eso se canaliza mediante los dirigentes sindicales y las soluciones salen de ahí. (entr. 3)

Lo llaman a uno y le dicen esto es lo que se quiere hacer, como trabajo con ellos, yo comunico, pero no llaman a reunión de dirigentes diciendo las planificaciones. (Entr. 9)

En consecuencia el sindicato se mantiene como un actor continuo que actúa contingentemente dentro de la estructuración cotidiana de la relación laboral, según la disposición que el empresario ejerce de la fuerza en particular o de la relación laboral en general de trabajo de mayor o menor conflicto o cooperación. En este sentido hay una negociación continua entre las partes gestionada por el director sindical.

4.1.2 Sindicato como instrumento para la negociación

Por otro lado la acción del sindicato se puede presentar ligada más precisamente a la negociación colectiva y a los beneficios directos que se pueden obtener por esta instancia. Esta disposición está relacionada al poco interés en la participación sindical que denuncian algunos directores. Ciertamente este tipo de actitud observada por el dirigente y constitutivo de su discurso acerca de las posibilidades de la acción sindical en la empresa, tiene como consecuencia el grado de eficiencia con que actúa en la representación.

Desgraciadamente, desgraciadamente, la gente que ingresa es muy joven y como dicen, la juventud no está ni ahí con organizarse, lo único que les importa es el cuento del bono de término de conflicto (...) claro, esa plata que nos dan dos, cada dos años, eso es lo único que desean (SV)

Estas declaraciones describen la falta de participación en el sindicato y la consecuente mantención del director sindical por extensos períodos, sin una oposición o competencia interna. Así mismo puede vincularse este tipo de actitudes hacia el sindicato como reflejo de ciertos marcos protectores que se encuentran asegurados en general y que no pasarían por la referencia continua al sindicato, es decir en la práctica no sería necesaria la defensa del trabajador continuamente en el tiempo, manteniéndose un orden laboral satisfactorio, al cual contribuye la negociación y el contrato colectivo establecido periódicamente, donde se define un orden que es respetado.

En estos casos el sindicato está menos presente en la cotidianidad de la relación laboral o, en la práctica cotidiana de la subordinación y dependencia del trabajo.

La confianza en la representación sindical se experimenta como confianza personal en su director. Como se ha analizado anteriormente un elemento central en la relación de los directores con la

empresa es la confianza con que estos son considerados por la dirección de la empresa, definiendo la relación sindicato empresa en gran medida mediada por la personalización de tal institución en sus directores. Así mismo la confianza personal también es un elemento central en la relación que los trabajadores mantienen con el director del sindicato. Considerando los juicios de los propios directores sindicales pareciera que este elemento no está garantizado por la elección o reelección del dirigente en particular, la que en la práctica está asegurada por la falta de competencia interna que a su vez se explica en parte por los riesgos que se representan asociados a la dirigencia, los que también son de carácter personal.

En rigor el dirigente se encuentra en un punto intermedio donde pone en juego la confianza y reputación con que es representado tanto por los trabajadores como por el empresario.

“Me dicen a mí: “Salazar, pucha cómo...” ahora yo dije que no habían gratificaciones y todos tiran las manos y cómo decirles que trabajen no más entonces, si la producción se la lleva el jefe, me dicen, entonces eso es lo que a mí me choca y no hayo qué hacer” (Entr. 4)

En este sentido es pertinente preguntarse acerca de cuáles son los medios de representación y cómo se aseguran expresados en la acción del director sindical. Para efectos de la redacción del proyecto de contrato colectivo el director sindical sostiene asambleas con los trabajadores que adhieren a tal proyecto. Como se ha mencionado la base del contrato se mantiene, pero hay espacios para la incorporación o modificación de ciertas materias, según la participación y aportes de los trabajadores.

Somos 35 personas, 35 socios. Y a esos socios nosotros le entregamos un borrador de lo que entendemos que podemos pedir. Y ellos le van arreglando, o le van quitando o le van poniendo más cosas. Y aparte de que toda la asamblea se puso de acuerdo, se manda el pliego de peticiones a la empresa. (STP)

Se empieza haciendo una asamblea general, en la cual tenemos una comisión que va a acompañar a la directiva en el proceso de negociación colectiva, en el cual esa comisión conjuntamente con la directiva ven los problemas de todos los trabajadores que están involucrados en el mismo. Aquí hay secciones de barniz, terminación, pulido, armado máquinas... y se ven los problemas de todas las secciones de los compañeros en conjunto.

En general los sindicatos constituyen estas instancias, con mayor o menor complejidad según la cantidad de trabajadores involucrados. En este sentido la participación de los trabajadores en este nivel del proceso negociador promueve el aseguramiento de la representatividad de las propuestas presentadas finalmente.

4.2 Ejercicio del poder en la negociación colectiva.

En cuanto al marco colectivo de la negociación cabe señalar que el carácter individual con que ésta se define legalmente determina la constitución contingente del colectivo de trabajadores en el sindicato. Como se ha señalado, según el código laboral son los trabajadores los que se constituyen como parte del proceso de la negociación colectiva y no, en rigor, el sindicato como tal. Esto significa por ejemplo que las personas que integren el sindicato con posterioridad a la negociación no estarán cubiertas por el contrato colectivo definido, y que en definitiva la utilidad de la participación sindical para efectos de estar “cubierto” dentro de determinadas condiciones laborales en la empresa está determinada por la contingencia de la negociación.

No obstante, la configuración del poder respecto a su práctica en la negociación colectiva depende de la formación sindical que, para los casos analizados, constituye el grupo negociador.

A partir del análisis de las declaraciones de los directores sindicales se puede definir que el sindicato en estas empresas se encuentra personalizado en su director o directores. Esta característica es significativa del sustrato de poder con que estos sujetos ejercen su gestión, en cuanto a la voluntad y participación de las bases del sindicato. Como ya ha sido mencionado es común que los dirigentes sindicales no encuentren oposición o competencia a su gestión, por el contrario han asumido el cargo de director ante la ausencia de otros liderazgos y de acuerdo a orientaciones o sentidos personales, con un carácter representativo del colectivo, acerca del bienestar de los trabajadores en la empresa, según su observación de las condiciones de trabajo y empleo.

En este sentido, resultan pertinentes aquellas declaraciones acerca de la decisión de integrar la directiva o hacerse cargo de sindicato, por ejemplo: *me metí porque nadie más quería ser cabeza en este asunto (SMP)*, caracterizando la actitud inactiva del resto de trabajadores.

La representación del sindicato como un sindicato “chico” determina también las posibilidades de “presión” que pueden ser proyectadas por los trabajadores. Esto define, por lo tanto, una limitación básica a la acción del sindicato.

Para un sindicato chico es difícil negociar, porque no tenemos armas para hacer presión.../ no es igual que los sindicatos grandes de empresas grandes... que ellos pueden hacer presión.... (ST)

Por otro lado la posibilidad de la pérdida del empleo también ejerce un efecto de disciplinamiento en los trabajadores. Esto evidencia la falta de seguridad y por lo tanto la imposibilidad de la declaración o manifestación de un conflicto con el empleador, por ejemplo a través de la huelga, lo que significa en la práctica la ineficiencia de este instrumento laboral.

Y hubo una negociación, que se ganó... que se peleó un 2% en huelga, a la cual se terminó la negociación y despidió a nueve personas. La única huelga que hemos tenido y de ahí como que tiene miedo, tienen miedo los trabajadores de ir a la huelga o pelear algo (SSCH)

En la huelga legal... en la huelga... porque aquí por ejemplo, alrededor ha habido muchos sindicatos en huelga y tienen que volver por la primera oferta de la empresa, no sé, entonces digo yo, estar en huelga, aquí hay una empresa de correos, estuvo casi dos meses en huelga y volver por la misma... (SV)

Dentro de estas declaraciones se expresa también el efecto del entorno o ambiente de la empresa. La observación del mercado del trabajo por parte de los trabajadores tiene un efecto disciplinador de sus conductas dentro de la relación laboral particularmente significativa dentro de la pequeña empresa industrial, que, en general se ha reducido en los últimos años, con rubros emblemáticos en este sentido como el textil.

La gente no es la misma de antes, entonces se... tenemos más miedo de quedar sin pega... si, supongamos que llegara a haber una huelga, ya es más complicado, (...) ¡La gente tiene miedo! Para qué estamos con... porque el trabajo ya no es lo mismo, porque empresas como esta textil... en Chile, tú sabes que las textiles no existen más... (STM)

Otro elemento que contribuye a la definición del nivel de poder del sindicato es la participación de la base de trabajadores. Si bien están implicados en periodos de negociación, como se explica más

adelante, se presenta un juicio crítico por parte de los dirigentes acerca de la participación de los trabajadores en el sindicato en general.

Desgraciadamente, la gente que ingresa es muy joven y como dicen, la juventud no está ni ahí con organizarse, lo único que les importa es el cuento del bono de término de conflicto (SV)

Hay varios cabros que no se quieren meter porque dicen que no, que no tienen experiencia para pelear por el sindicato. (SSCH)

La participación en la actividad sindical es reducida en algunos casos a los periodos de negociación, presentando para estos un interés concreto acerca de la mejora de sus condiciones de trabajo y empleo, o más concretamente del bono por término de conflicto. Esto podría ser definido como una orientación netamente estratégica y reduccionista del sindicato, perdiendo su sustento en la orientación de la acción de sus integrantes más ligado a la integración del grupo de trabajadores en torno a la experiencia común del trabajo y la solidaridad interna.

Porque gente que llega acá y no sabe lo que es un sindicato, no sabe lo que es una negociación colectiva, pero cuando empiezan, por ejemplo ahora ya... Se sabe que hay negociación colectiva y hay una palabra que "bono de término de conflicto" ¿verdad? Entonces eso lo relacionan, que es un dinero que se recibe, etc...

El poder del sindicato se mantiene reducido en la realidad interna de la empresa, de acuerdo a los factores mencionados, sin asociación a organizaciones superiores de trabajadores, como centrales o federaciones, que como se ha explicado, no cuentan con la potestad de influir directamente en las condiciones de la negociación.

4.3 Beneficios y riesgos personales del director sindical como sujeto laboral

En definitiva factores como el poco poder del sindicato por el reducido número de trabajadores, el marco externo del ambiente de la empresa que ejercería un efecto coercitivo en la acción de los trabajadores, asociado a la inseguridad del empleo, y, en ciertos casos una disposición extremadamente utilitarista del sindicato, están relacionados a la mantención de los directores sindicales en sus cargos durante varios períodos. Para el dirigente esto no representa beneficios directos, sino más bien una carga extra en su labor en la empresa; para ellos los aspectos positivos están relacionados a motivaciones personales en tanto retribución simbólica de su labor, mientras

el riesgo es justamente la puesta en juego permanente de su prestigio o reputación frente a los trabajadores y al empresario.

No, no hay beneficio pero sí hay una actividad dedicada a uno. Uno se siente bien haciendo las cosas que cuando a uno le agradecen algo o lo hiciste bien eso gratifica. Pero ganancias no hay nada / el dirigente sindical arriesga todo por nada (SMP)

Esto uno lo hace porque le gusta servir... pero digamos que yo me voy a beneficiar en dinero, voy a llevar algo más no... Pero... moralmente, o sea sí personalmente como le digo... es un costo alto, muy alto con mis compañeros, siempre estar metido en la polémica... (SV)

En síntesis, es la confianza, como elemento fundamental dentro del colectivo de trabajadores organizado y frente al empleador, la que permite la consideración del director como un interlocutor válido que se sustenta en gran medida en la persona, por sobre la confianza en el sistema laboral institucional en sí mismo, referido a procedimientos o reglas determinadas capaces de asegurar procesos justos. En consecuencia la dirección sindical se encuentra asociada a tal riesgo, que se asocia más directamente a la experiencia de negociaciones insatisfactorias para la pretensión de los trabajadores.

Mira antiguamente, cuando se llegaba a arreglos y no ganábamos nada porque no ganábamos nada se pensó que yo me vendía con él. Incluso antes cuando éramos tres también, pensaba que nos vendíamos y no era así la cosa. Nunca me vendía con él, como trabajador ganaba un 5% como todos. (Entr. 7)

La representación de los dirigentes sindicales acerca de su propia situación en el sindicato es significativa en cuanto se expone referida a una disposición personal o individual. El sindicato en estas empresas se constituiría de forma unitaria en el conjunto de voluntades agregadas, gracias a la acción y resultados de sus directores dentro de un campo definido por un marco estructural, en cuanto a normas legales y la situación de mercado de la empresa, el que resulta coercitivo, y que a su vez disciplina al trabajador en la relación colectiva de trabajo.

No obstante, la relación laboral se configura también por la cooperación entre las partes. Si bien el conflicto es una característica esencial, referida a intereses contrapuestos y a la desigual distribución del poder en la empresa, el proceso productivo funciona cotidianamente en relación

tanto al conflicto como a la cooperación, expresada en la acción que los propios sujetos ejercen sobre la organización y, por lo tanto, en los resultados de la unidad productiva.

5. Relación laboral en función de la cooperación y conflicto en el trabajo

Es razonable suponer que la contradicción fundamental de la relación laboral no se evidencia permanentemente en el conflicto manifiesto, y que, por lo tanto, ésta debe ser observada según ciertos niveles de análisis. En este sentido el proceso productivo representa un ámbito pertinente de observación, como espacio donde se ejerce la subordinación, es decir donde se practica el poder desde la dirección de la empresa.

La importancia de esta perspectiva se fundamenta en que es posible estimar o suponer que el conflicto que cotidianamente se expresan en la disposición del trabajo, o de la fuerza de trabajo, constituye parte del sustrato significativo sobre el cual se desarrolla la negociación, donde pueden ser explicitado. En otras palabras, el conflicto que puede estar implícito durante la cotidianidad del proceso productivo, puede emerger discursivamente en la negociación colectiva; la que tiene como fundamento justamente la posibilidad de canalizar ese conflicto en una situación o marco de comunicación y poder mejorada para el trabajador.

Se define por lo tanto un nivel básico de conflicto. Este es el que Paul Edwards⁶⁵ denomina “antagonismo estructurado”, centrado en el proceso de trabajo dentro de relaciones explotadoras de trabajo, y con el cual este autor pretende superar el concepto de conflicto de intereses observando el proceso mismo de la producción, tratando el tipo de relaciones que se dan en su interior de forma particular, es decir en el centro de trabajo. Esto a través de ciertas distinciones que identifican tres niveles de análisis: “el modo de producción en general, los principios generales de organización del proceso de trabajo y el funcionamiento concreto del proceso de trabajo en el mundo real”⁶⁶.

Dentro de la consideración del modo de producción, la base del antagonismo estructurado entre superiores y subordinados es la existencia de relaciones de dominación. El punto esencial es que

⁶⁵ Paul K. Edwards (1990) El conflicto en el trabajo. Análisis materialista de las relaciones laborales en la empresa. Ministerio de trabajo y seguridad social. España.

⁶⁶ Paul K. Edwards. Op. Cit. Pág. 49.

los subordinados producen para otros bajo la autoridad de estos y, si bien se pueden modificar algunas de las condiciones en que se ejerce tal autoridad, representa un marco determinante del modo de producción, puesto en ningún caso la plus valía podría ser obtenida en posiciones -de poder- equivalentes.

En cuanto a la organización del proceso de trabajo, el problema central en el modo de producción explotador es el objetivo de extraer esfuerzo del grupo subordinado. En el caso del capitalista, si bien ha comprado la fuerza de trabajo del trabajador, debe transformarla en producto o mercancía. Un medio de coacción directa es la amenaza del despido, pero su efectividad o viabilidad varía de acuerdo a condiciones que no pueden ser controladas por el capitalista. El capitalista debe buscar un equilibrio entre incentivos y sanciones, los que pueden estar referidos por ejemplo, a “los sistemas de remuneraciones que vinculan ésta al esfuerzo, el desarrollo de jerarquías de responsabilidad, las escalas de ascenso, las reglas sobre puntualidad y las sanciones por incumplimiento de las reglas en el centro de trabajo”⁶⁷.

Para Edwards, en cualquier modo de producción la relación entre grupos dominantes y subordinados conlleva una contradicción entre antagonismo y cooperación. En este sentido los grupos dominantes deberán dirigir el proceso de trabajo de acuerdo a las circunstancias específicas producto de las contradicciones internas del proceso de trabajo y del modo de producción en general.

Hay diversidad en los modos de control del trabajo. Estos funcionan tanto para atraer y retener a los trabajadores como para imponer el grado o nivel de esfuerzo. En cuanto al primer objetivo se puede condicionar a los trabajadores “privándoles de alternativas u ofreciéndoles incentivos positivos (...) mediante los beneficios materiales de los salarios o mediante relaciones de endeudamiento y dependencia”; para el segundo objetivo pueden ser utilizados métodos de supervisión del trabajo, sistemas de remuneración asociados al esfuerzo, ascensos o sanciones por incumplimiento de las normas”⁶⁸. Lo importante desde el marco teórico que aporta Edwards es observar tales técnicas en conjunto y no aisladamente.

⁶⁷ Paul K. Edwards, Op. Cit. Pág. 60.

⁶⁸ Paul K. Edwards, Op. Cit. Pág. 61.

Por otro lado, en cuanto a las relaciones cotidianas entre grupos dominantes y subordinados, es necesario observar cómo se organizan los procesos reales de trabajo y cuál es el lugar del conflicto dentro de estos. Edwards considera el comportamiento como resultado de los intentos de los individuos en determinar las consecuencias de sus relaciones de conflicto y cooperación, pueden darse formas de comportamiento que, de acuerdo a circunstancias particulares, conjuguen elementos de ambas dimensiones. Por esto “la tarea analítica consiste en identificar esos elementos y explorar cómo encaja el conflicto en un conjunto de relaciones y cómo lo desarrolla”⁶⁹.

Continuando esta definición teórica, se destaca que en el comportamiento en el trabajo se da una negociación continua acerca de cuánto esfuerzo y de qué calidad debe ponerse en juego a cambio de una remuneración. En este sentido se considera la negociación no sólo en cuanto a procesos formales, sino también a prácticas informales que inciden en el esfuerzo, donde la negociación incluye “un conjunto de prácticas y acuerdos informales” sobre qué trabajo se debe desarrollar y cómo se ejecuta.

El comportamiento dentro de la negociación del esfuerzo es definido con el concepto de “lucha”. Éste identifica “las actividades que afectan las condiciones de negociación del esfuerzo”, es decir tanto de directivos como de trabajadores, en cuanto a su comportamiento en el centro de trabajo, en relación al control del proceso productivo.

Por lo tanto, el conflicto estructurado da cuenta de la oposición de trabajadores y directivos por controlar el proceso de trabajo, considerando que la dependencia de ambas partes mutuamente define una mezcla entre la cooperación y el conflicto. Por otro lado, la organización del trabajo es producto de actividades cotidianas que van haciendo frente a las circunstancias y donde la adaptación significa esfuerzo deliberado para afirmar o resistir el control. El comportamiento concreto en torno a éste elemento recibe el nombre de lucha, donde las acciones pasadas configuran la estructura donde tienen lugar las acciones posteriores.

Por otro lado, el concepto de frontera de control da cuenta de las condiciones en las que cotidianamente se hace cierta cantidad de trabajo, considerando que la conversión de la fuerza de

⁶⁹ Paul K. Edwards, Op. Cit. Pág. 63.

trabajo en trabajo efectivo no se puede especificar por anticipado. Este concepto se sustenta en la consideración del control como un juego de suma cero, entre trabajadores y dirección; el que a su vez se apoya en los conceptos de control detallado, referido “a quien controla todas las decisiones acerca de cómo realizar el trabajo inmediato”, y el de control general, referido al problema de conseguir el compromiso de los trabajadores con los objetivos de la empresa.

En síntesis, dentro del marco teórico aportado por Edwards, el “control” se constituye en la práctica como consecuencia de respuestas particulares a problemas particulares; lo que tiene consecuencias reales tanto para la forma en que se percibe el trabajo, como para el tipo de acciones posibles individuales y colectivas en el proceso de trabajo. Es el reflejo de las luchas previas, que a su vez restringe el comportamiento de directivos y trabajadores, en cuanto han contribuido al establecimiento de reglas tanto formales como informales, que constituyen parte de la estructura de las situaciones.

5.1 Cooperación desde la cotidianidad de la relación laboral a la negociación de las condiciones de trabajo y empleo.

Como se ha destacado hasta ahora la relación laboral en la pequeña empresa se caracteriza, en general, por el conocimiento entre trabajadores y empresario, esto en función de la magnitud de la empresa o la complejidad de sus procesos productivo, considerando que a menor escala de producción es más probable la interacción directa entre las partes en el proceso de producción.

Según lo observado en los antecedentes de esta investigación⁷⁰, dentro del proceso productivo lo relevante para el trabajador es la comunicación de los objetivos de la empresa, para homogeneizar expectativas y funciones de cada una de las partes. En términos ideales los trabajadores definen que su responsabilidad es ser leal con la empresa, es decir manejar adecuadamente los factores de trabajo. La cooperación con el empresario se define en que “*si el patrón cumple, uno se pone más la camiseta*”, mientras la responsabilidad del empresario es mantener buenas condiciones para el trabajo.

⁷⁰ Juan Pablo Dussert (2008) Op. Cit.

En este sentido, los principales elementos que definirían la retribución hacia el trabajador por parte de la empresa, que asegurarían por lo tanto tal compromiso o lealtad, serían: el salario y su relación con la productividad, el tipo de acuerdo acerca de la organización de la jornada de trabajo, la capacitación como aumento de la empleabilidad del trabajador y la salud en cuanto al cuidado de las condiciones de higiene y seguridad en el trabajo.

Cotidianamente las relaciones de cooperación se explicitan en la comunicación entre las partes, donde un elemento fundamental es la información que manejan los trabajadores, y la participación que mantienen éstos en la empresa con respecto a la dirección o influencia en la producción. En este sentido es relevante observar los ámbitos de injerencia de los trabajadores, es decir cómo influyen en la producción de forma coordinada con el empresario.

En este sentido, se distinguen tipos de gestión de la fuerza de trabajo que determinan la práctica de la relación laboral, que a su vez constituye el fundamento de la significación que los trabajadores construyen acerca de la consideración o valoración que el empresario mantiene del trabajo como tal y los trabajadores. El punto esencial de observación puede estar definido por el grado en que el proceso productivo se fundamenta en el ejercicio directo de la subordinación del trabajo y el grado de participación de los trabajadores en la definición del proceso productivo.

5.2 Participación restringida con negociación conflictiva

Se observan relaciones laborales marcadas por un ejercicio vertical de mando hacia los trabajadores en el proceso productivo, con poco o nulo espacio para la participación, lo que determina la definición del conflicto en la cotidianidad de la relación laboral con el empresario.

Por ejemplo el lunes hizo un cambio, a la cual el jefe, el más alto “no cómo va a hacer el cambio” sacó a un prensista para hacer un armado de fierro, sabiendo que en la prensa hay cualquier pega. Entonces él le explicó que cómo iba a sacar a un prensista para sacar (...) saca a personas que na que ver. (SSCH)

Él es el que manda todo, no hay participación de los trabajadores, se reduce a cumplir el trabajo ordenado. (Entr. 10)

La relación cotidiana en la cual se pone en práctica la coordinación de la acción entre las partes es

determinante del nivel de cooperación o conflicto que se expresará discursivamente en la negociación, como instancia de diálogo.

Pa negociar ahora lo estuve pensando de preguntarle: Don Gerardo qué pasa con usted contra el trabajador, por qué tanto odio contra el trabajador, cuando nosotros somos los que le damos el proyecto a usted y la producción; pero él no lo toma así po. (SSCH)

5.3 Participación y negociación abierta

Por otra parte se observan relaciones laborales que se fundamentan en un mayor grado de participación de los trabajadores, siendo consultados acerca de los procesos productivos. Esto significa para los trabajadores una valoración del oficio y por lo tanto un mayor nivel de cooperación con el empleador en la empresa. La consideración del “saber hacer” del trabajador, es parte también del reconocimiento del trabajador como parte del desarrollo de la empresa.

Eso lo acepta, cuando los trabajadores tienen una capacitación buena y tienen ideas claras y buenas, que mejora el asunto... claro lo acepta. No pone obstáculos en ese sentido Todo lo contrario, el quiere que todos sean iguales. (SMP)

Pienso que injerencia de la producción tenemos, por ser la soldadura una mano de obra más calificada y dado la experiencia de los trabajadores que llevan por lo menos 10 años, se dan explicaciones de cómo hacerlo respecto al trabajo. (Entr. 12)

Estos dos tipos de relación representan el continuum observado de la práctica de la cooperación y el conflicto en su expresión en la negociación. Justifican la consideración del proceso de trabajo, como parte del contexto de significado con que los trabajadores asumen la negociación.

Por otro lado, los elementos que figuran como incentivos monetarios a los trabajadores, para la definición del grado de esfuerzo, se constituyen en la práctica como parte de la remuneración de los trabajadores y por lo tanto no se consideran como un factor adicional a su salario. Estos han quedado determinados en la negociación y corresponden a la gratificación legal⁷¹. Sin embargo la

⁷¹ Es decir a “la parte de las utilidades con que el empleador beneficia el sueldo del trabajador” (C. del T. Art. 42, letra e). La ley obliga al pago de gratificaciones a los empleadores que declaran utilidades líquidas, en proporción no inferior al 30% de dichas utilidades. (C. del T. Art. 47)

precariedad de la empresa, declarada por el empleador en la negociación, incluso en sus balances anuales, determina su inexistencia en la práctica.

Nunca hay plata para pagar gratificación... yo voy a hablar con la contabilidad, con la señora Rosa, "no, hay para puro pagar", no sé cómo se las arregla. No sé cómo se arregla pero nunca hay productividad para el trabajador. (SSCH)

Por lo tanto, las mejoras que el trabajador percibe de sus condiciones de trabajo y empleo están definidas fundamentalmente por lo establecido en el contrato colectivo.

Desde la perspectiva aportada por la teoría de Edwards se refuerza la observación hacia la relevancia efectiva que en estas empresas mantiene la coerción ejercida a través de la posibilidad del despido, la inseguridad y, en general, la vulnerabilidad del trabajador. Tales elementos resultan eficientes para la definición de la conducta en el trabajo, como marco estructural del trabajo que determina la sujeción del trabajador en la empresa.

Esto se liga también al amplio margen discrecional que mantiene el empleador en la relación laboral directa con el trabajador, lo que se ha evidenciado también en los antecedentes de esta investigación⁷². Esto se expresa a través de la apertura comunicacional entre trabajador y empleador, la que está vinculada a relaciones laborales con mayor espacio para la variabilidad de trato con los trabajadores, donde se establece las diferenciaciones según la personalización de la relación laboral, observada en empresas sin sindicato, pero que en los casos en que éste existe se observa en la confianza que se establece entre dirigentes sindicales y empresario.

En consecuencia, con los marcos legales actuales el trabajador asume que no puede manifestar el conflicto. Por el contrario, como hemos observado, los beneficios que puede lograr en sus condiciones de trabajo y empleo dependen justamente de la conducción armoniosa del diálogo con el empleador. Por lo tanto, las negociaciones son eficientes en ir mejorando "aunque sea algo" las condiciones de empleo, toda vez que los trabajadores se mantienen en una lógica permanente de reducción de sus propósitos u objetivos finales, lo que queda definido en el proyecto del contrato colectivo, más ajustado a la posición del empresario. En síntesis es posible afirmar que la

⁷² Juan Pablo Dussert (2008) Op. Cit.

negociación colectiva aporta una expectativa de mejoramiento de las condiciones laborales, aunque esta sea limitada.

5.4 Práctica de la negociación colectiva, expresión de poder y cooperación en la empresa

Definido el contexto de la negociación es pertinente la observación y análisis de la práctica de la negociación desde la declaración de trabajadores y empresario.

En el diálogo establecido entre las partes en la negociación colectiva se expresan las disposiciones particulares para el uso del poder. Esto en función tanto de los marcos estructurales externos, como internos según la distribución del poder y la tipificación recíprocamente referida entre las partes, como expresión de la intersubjetividad conformada en el interior de la empresa.

Al analizar específicamente la negociación asumimos como supuestos básicos, en primer lugar que el diálogo entre las partes se desarrolla en una realidad compartida acerca de la cual se establecen diferencias según los intereses y posiciones de poder; y, en segundo lugar, que empresario y trabajadores reconocen a su contraparte como un interlocutor válido para el establecimiento de un acuerdo que define el orden de la relación laboral en la empresa.

Como se ha observado, la voluntad de los directores sindicales es, a pesar de las coacciones tanto internas como externas a la relación laboral en particular, llegar a un acuerdo de forma colectiva, el que se estima *mejor* a las condiciones que pueden ser logradas en una negociación individual, siendo por lo tanto el diálogo el medio más eficiente para la mejora de sus condiciones de trabajo y empleo.

Analizando la negociación colectiva como un tipo de interacción social definido como diálogo orientado al acuerdo, resulta pertinente analizarla en relación a los aportes teóricos de J. Habermas, en la Teoría de la Acción Comunicativa (TAC)⁷³. Esto utilizando en general la distinción entre distintos mundos relevantes puestos en práctica dentro de la comunicación orientada a la coordinación de la acción social.

⁷³ Jürgen Habermas (2003) "Teoría de la acción comunicativa". Edt. Taurus, Bogotá.

Este marco teórico se considera en términos analíticos, asumiendo que el ámbito del trabajo está atravesado por distintos niveles de coacciones que impiden, en mayor o menor medida, según la configuración particular de la relación laboral, la libertad comunicativa de los sujetos, y que por lo tanto predomina la práctica estratégica de la comunicación. Siendo relevante tal dimensión de la acción social para los objetivos de esta investigación, se incorpora también en el análisis como sustrato de la práctica efectiva de la negociación y sus resultados.

De acuerdo a la TAC, entendemos la comunicación referida siempre a un sustrato compartido que asegura la comprensión y que posibilita el entendimiento. Esto puesto que al hablar los sujetos se refieren a un sistema compartido de mundos (mundo de la vida), disposición que está presente en un contexto de reunión y diálogo organizado hacia el logro de un acuerdo. Para esto la referencia de los agentes al hablar será, como señala Habermas, sobre un mundo objetivo y un mundo social, el primero acerca del estado de las cosas, o en otras palabras, cómo el mundo es y cómo lo experimentan los demás; mientras el mundo social se refiere a las normas que definen lo correcto, de acuerdo a normas sociales.

Según esta teoría, cualquier debate orientado al acuerdo social estará referido en su proceso a estos mundos, desplegando proposiciones y argumentos referidos a algo en ellos, estando unidos siempre a una pretensión de validez que puede ser, por el compartir y conocer estos mundos, intersubjetivamente reconocida; con respecto al mundo objetivo, la veracidad de lo dicho, y al mundo social, la rectitud conforme a normas sociales.

Como parte de este marco, en la interacción comunicativa también es considerado el mundo interior de los sujetos, el que es expuesto en lo que entendemos como veracidad de sus declaraciones, es decir como pretensión de validez referida a la vivencia que es declarada en sus actos de habla, en otras palabras hace referencia a la sinceridad en las declaraciones de los sujetos, siendo fundamental en el establecimiento de las confianzas necesarias para la consideración entre hablante y oyente, en este caso, entre los actores constituidos como partes de una negociación.

Esta dimensión de la comunicación resulta fundamental. Como ha sido expuesto la confianza personal entre las partes es un elemento que define en gran medida los resultados de la negociación.

Las condiciones de aceptabilidad para el acuerdo se entienden, dentro de la teoría expuesta, a partir de un acto ilocucionario⁷⁴ de tipo realizativo que es comprendido de acuerdo a dos elementos, las condiciones de entendimiento y las condiciones de cumplimiento, es decir sus condiciones de verdad y las condiciones en que es posible su realización.

Cabe considerar en profundidad el concepto de acto ilocucionario y acto perlocucionario. El acto ilocucionario se manifiesta cuando “el agente realiza una acción diciendo algo”, afirmación, promesa, mandato, confesión, etc. El acto de habla resulta entonces del componente ilocucionario y el componente proposicional, donde el hablante emite siempre una intención comunicativa, con el propósito de que el oyente entienda y acepte su emisión. Esto es opuesto a lo que este autor define como acto perlocucionario, donde el hablante persigue causar un efecto distinto en el oyente del que deriva sólo el significado de lo dicho, en ese caso lo fundamental es la intención del agente que actúa estratégicamente.

Cuando la comunicación está mediada también por el poder que significa un potencial de sanción vinculado a la acción esperada, es decir cuando su cumplimiento está respaldado por cierta coerción, la acción no se orienta a partir del entendimiento comunicativo en el sentido del despliegue que permite la consideración de las pretensiones de validez. Esto es distinto al caso en el que al plantearse una exigencia o un imperativo estén referidos a un sustento normativo, mediante el cual la declaración queda referida a una pretensión de validez.

El debate que se genere en una instancia como la negociación colectiva en la empresa estará referido, mientras se permita un espacio alejado de coacciones directas sobre los sujetos, a estos tres ámbitos acerca de los cuales es posible el acuerdo. Esta condición evidentemente no se cumple en el caso de la empresa en general, sin embargo el análisis de la realidad de la negociación colectiva de acuerdo a este marco permite centrar la observación en determinadas dimensiones que efectivamente están presentes en la estructuración del discurso de cada una de las partes.

⁷⁴ Jürgen Habermas (2003) “Teoría de la acción comunicativa”. Edt. Taurus, Bogotá. Pág. 370.

En este sentido, en el plano del mundo objetivo los agentes deberán, en primer lugar, compartir una visión acerca de la realidad económica y cómo ésta enmarca o determina el desarrollo, desde el nivel de las unidades productivas hasta la consideración del mercado como ambiente donde se desenvuelve la empresa, reconociendo cuál es la viabilidad de la empresa. Lo importante es observar cuál es el sustrato común de entendimiento.

Por otro lado, en esta misma dimensión es necesaria la constatación de las condiciones laborales sobre la que se sustentan las empresas. Esto tiene relación con las condiciones laborales, de trabajo y empleo, y cómo estas definen un estándar de vida para los trabajadores y sus familias.

En cuanto al mundo social, la referencia debe estar centrada en los principios que definen la consideración ética de los sujetos y sus planteamientos para establecer una relación considerada como legítima, en cuanto al orden social al que responde la configuración de cada una de las posiciones que intervienen comunicativamente. En este sentido sería relevante la consideración del trabajador como sujeto de derechos, tanto individuales como colectivos.

En este ámbito, podemos decir que los planos de acuerdo sobre un contexto normativo están en referencia a los principios de igualdad y libertad, o en términos generales a la protección social. Lo que debe estar presente en el entendimiento mutuo es la referencia a derechos y responsabilidades de las partes, que siendo expresión del mundo social pueden estar reguladas jurídicamente.

Por último, en el plano del mundo subjetivo los agentes deben demostrar la voluntad real de obtener un acuerdo. Para esto es necesario que quienes intervienen en el diálogo lo hagan con la convicción de la necesidad de tal reunión entre distintos actores sociales en vistas del entendimiento que permita la coordinación de la acción. Es decir, los sujetos deben demostrar que conocen los temas tratados desde la propia vivencia, tanto del modo de producción, de determinadas condiciones de vida definidas desde lo laboral, como también de un orden normativo en cuanto al respeto de normas y derechos.

Los niveles de análisis que entrega la teoría de la acción comunicativa, nos permite vincular el mundo social, intersubjetivamente constituido, con una dimensión normativa de carácter externa, como sustrato para la negociación y acuerdo.

El marco jurídico en cuanto asegura ciertas garantías y posición de poder en una negociación, es un antecedente fundamental si entendemos que para los sujetos que interactúan comunicativamente es legítima o válida la existencia de tales condiciones. Citando a Habermas, “para quien actúa comunicativamente la norma jurídica se sitúa en el plano de las expectativas de comportamiento dotadas de carácter obligatorio, entre las cuales se presupone entre los miembros de la comunidad jurídica un acuerdo racionalmente motivado”. En este sentido la Ley garantizaría dos elementos fundamentales, “tanto la legalidad del comportamiento en el sentido de una observancia estadísticamente media de la norma, observancia que en caso necesario se consigue mediante sanciones; como también la legitimidad de la regla misma, que hace posible en todo momento una observancia de la norma por respecto a la ley”⁷⁵.

En este sentido, el derecho laboral en particular está orientado a permitir la construcción de una relación laboral donde se expongan los intereses de cada una de las partes. Debe asegurar, en otras palabras, las condiciones de libertad, alejar la posibilidad de coerción entre los agentes, protegiendo en particular la posición de los más vulnerables. En este sentido la norma legal debe ser expresión de lo social, como requerimiento socialmente valorado de protección social dentro de la relación de trabajo, donde el Estado de derecho se encarga de su garantía, en cuanto derecho subjetivo⁷⁶, asegurando en otras palabras “la libertad comunicativa de los ciudadanos”.⁷⁷

Desde este marco teórico es posible constituir el énfasis en la observación y entendimiento de la negociación colectiva en las pequeñas empresas, considerando como fundamental su sustento sobre un mundo social constituido por normas y reglas sociales, que se manifiestan y representan en el ejercicio de este derecho.

5.5 Negociación y situación de la empresa

La situación económica de la empresa es un primer elemento que determina las posibilidades de lograr mejoras en las condiciones laborales de los trabajadores. Las ganancias de la empresa

⁷⁵ Jürgen Habermas (2005) *Facticidad y validez*. Edt. Trotta. Madrid

⁷⁶ El derecho subjetivo “es la facultad reconocida a la persona por la ley que le permite efectuar determinados actos, un poder otorgado a las personas por las normas jurídicas para la satisfacción de intereses que merecen la tutela del Derecho”.

⁷⁷ Jürgen Habermas, *Op. Cit.* Pág. 96.

pueden ser consideradas como un primer argumento para la redistribución de tales ingresos. En este sentido es fundamental observar el grado de información con que cuentan los trabajadores acerca de la trayectoria económica de la empresa, como parte de una dimensión objetiva sobre la cual se sostiene el diálogo.

Tal información para el trabajador puede obtenerse de varias formas, de carácter formal e informal. En el primer caso la empresa está obligada por la ley a entregar el balance a los trabajadores como antecedente para que estos preparen el proyecto de contrato colectivo⁷⁸. En el segundo caso se pueden observar las definiciones o significaciones que construyen los trabajadores a partir de la propia observación del flujo de mercancías y/o materias primas o del rumor generado desde la dirección administrativa de la empresa, que darían señales acerca de dinamismo de la empresa en el mercado.

No obstante la negociación es un proceso trabado muchas veces justamente por la diferencia entre tales balances declarados por el empresario, y la propia observación de los trabajadores.

No es muy bueno para negociar él... se tiene que hacer todo lo que él dice y siempre dicen que van a quebrar cuando nosotros negociamos, pero no es cierto... (...) por ejemplo si antes yo cortaba 100 tubos ahora corto 1600 tubos, 500 tubos, semanales. Entonces la diferencia de 100 tubos que se vendían antes al monto alto. (SSCH)

Nosotros llevamos hartos años negociando con ellos, pero siempre tenemos el mismo tema, que la empresa ya se va a morir... que aquí, que allá. Y ellos, en la práctica, van demostrando que esto va bajando, porque antiguamente aquí había 100 trabajadores (ST)

El modelo de gestión de la empresa también determina las posibilidades de negociación de los trabajadores en la relación con el empresario. Como hemos observado anteriormente el trabajador se encuentra sujeto a una relación laboral limitada a la empresa o, más precisamente, por su razón social. Sin embargo se identifica la división de la actividad productiva, y por lo tanto la obtención de ganancias, en distintas empresas; el trabajador estaría contribuyendo a la generación de ganancias que no pasarían por las cuantas de la empresa a la cual está sujeta su negociación.

⁷⁸ Código del Trabajo. Art. 315.

Tiene ganancias, pero las ponen en otro lado.... Porque esto pertenece a Muebles Sur.... La que vende los muebles es Muebles sur. La que le compra a Tarragó es Muebles sur. Muebles sur les compra y son los mismos... (ST)

Por ejemplo, el producto que se fabrica en la fábrica se lo vende a la comercial, y la comercial se lo vende después. La comercial que es de él, y la comercial es de él, que le vende a los grandes. Y por ahí es que nosotros no vemos plata. (SSCH)

Es posible comparar este tipo de relaciones entre empresas con un fenómeno observado a nivel de grandes empresas, en este caso a menor escala, que puede significar para estas una disminución de los costos laborales con sus trabajadores separándolos en distintas unidades productivas. Asumiendo esta vinculación empresarial los trabajadores cuestionan la validez de los elementos de juicio más objetivos que pueden tener a su disposición y que contempla la ley, como es el balance de la empresa declarado ante el Servicio de Impuestos Internos (SII).

Otro elemento propio de la gestión empresarial, que influye en la posición negociadora de los trabajadores es la opción de la empresa por la importación de mercancía antes producida por esta. En términos económicos esta opción beneficia los ingresos de la empresa al mismo tiempo que significa la disminución de los aportes de los trabajadores a sus ganancias y en consecuencia la disminución de la misma dotación de trabajadores en la empresa.

El poder que tienen de adquirir la importación que traen los muebles de afuera. Por ejemplo las fábricas que traen muebles de afuera más baratos (ST)

Por otro lado, en las empresas en las cuales los trabajadores definen una buena relación y avance en la negociación con el empresario, es justamente la información entregada y validada por los trabajadores la que justifican una estimación positiva del proceso de negociación, aun cuando se mantengan avances insuficientes frente a las pretensiones de los trabajadores.

Por lo que ellos han demostrado, digamos, así cara a cara, eh... demuestran ellos que nos entienden a nosotros lo que estamos exigiendo, que sí realmente nos merecemos un sueldo digno, bonos y cosas así, pero... lo que la empresa no puede hacer, jno puede nomás, porque no tiene plata! (SK)

El acceso a la información formal representa por lo tanto el inicio de la estrategia negociadora para los trabajadores, considerando el ordenamiento económico y/o productivo según el cual se constituye.

5.6 Discurso empresarial, tradición y racionalización en la empresa

El discurso empresarial está marcado por la precaria situación de mercado de la empresa, que en general caracteriza a la pequeña empresa industrial, como se ha expuesto en esta investigación. La argumentación del empresario gira en torno a las condiciones con las cuales debe competir en el mercado. Esto en relación a dos dimensiones propias de la gestión económica. En primer lugar la competencia externa, determinada por la apertura de los mercados desde la década de los ochenta, pero fuertemente promovida en la década de los noventa aumentando su impacto en la producción nacional (dato??).

Esto se enmarca en la disminución de la importancia de la producción industrial frente a la comercialización. Varias empresas han ampliado su giro hacia la importación de mercancía que antes producían o ven cómo la empresa comercializadora, a la cual antes le vendían su producción, privilegia la venta de productos importados.

No podemos tratar de hacer cosas en serie, entonces estábamos viendo ahí los chinos, incluso nosotros ahora de aquí traemos productos de China que fabricábamos antes y estamos fabricando. Ahora tenemos las dos piezas, fabricado nacional y fabricado chino. Del chino no respondemos, de las nacionales sí, es lo único que queda (...) es más el costo que nos cuesta aquí que de china. (Em KRAL)

La segunda dimensión referida en la argumentación de los empresarios es el costo del trabajo. En este caso los elementos relacionados son también la competencia interna y externa en relación a la productividad de los trabajadores. Como se ha señalado en esta investigación el segmento de empresas consideradas se caracteriza por un uso extensivo de la fuerza de trabajo, por sobre el uso de tecnologías. A juicio de los empresarios esto representa un desmedro para la competitividad de la empresa en el mercado.

No obstante la mantención de tal estructura laboral en la pequeña empresa puede responder también a una práctica tradicional de la gestión económica, más que a la seguridad del puesto de

trabajo por parte del trabajador, considerando las facultades para el despido que contempla la ley laboral⁷⁹. El empresario mantiene una administración donde combina un juicio racional o moderno acerca de la posición de la empresa en el mercado con una lógica interna más tradicional acerca de la constitución de determinadas relaciones sociales al interior de la empresa.

Hay gente que entró a trabajar aquí a los 15 años y hoy tiene 65, han trabajado toda la vida en esta industria, entonces por esa misma razón hay una buena relación social (...) mejorar es muy difícil con gente que son artesanos, aquí un maestro que lleva trabajando 50 años es muy difícil que le cambies el sistema, son de oficio, yo no les puedo traer una máquina que haga mil palos, si están acostumbrados a hacer su trabajo con las máquinas que antiguas que son las que se usan y hay una artesanía...” (Em. TGO)

Los jóvenes más eficientes deben sentirse menoscabados por sus remuneraciones, el costo total que cargamos con remuneraciones de personas que ganan mucho en cuanto a su trabajo en comparación con el mercado nos hace poco competitivos, hay un tema de racionalización ahí (...) y lo que ganan ahora está la relación con el tiempo que lleva. (Em. MPLAS)

En síntesis el discurso de los empresarios da cuenta de un ámbito o mundo objetivo acerca de la competencia en los mercados considerando la historia, la situación y la proyección de la empresa; mezclado con la visión interna acerca de las relaciones sociales constituidas con los trabajadores, que determina una racionalidad de acuerdo a valores según lo cual se define a los trabajadores según el conocimiento personal o subjetivo.

Yo los conozco a los antiguos desde los cinco años, mi papá tiene la empresa desde los años 60, vamos a cumplir 50 años, hay gente que lleva todo ese tiempo trabajando, yo tengo 44 años y soy el más nuevo, entonces eso genera una relación... (Em MANP)

La empresa como organización social se configura en la complejidad de la relación de tales dimensiones que, dentro del cual la negociación colectiva funciona como un paréntesis donde se privilegia el discurso de acuerdo al plano más objetivo de la relación laboral, *“hay una buena relación, pero obviamente durante la negociación colectiva el ambiente se pone más tenso”*.

⁷⁹ Con respecto al despido por necesidades de la empresa en el código del trabajo: Art. 161. “Sin perjuicio de lo señalado en los artículos precedentes, el empleador podrá poner término al contrato de trabajo invocando como causal las necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, tales como las derivadas de la racionalización o modernización de los mismos, bajas en la productividad, cambios en las condiciones del mercado o de la economía, que hagan necesaria la separación de uno o más trabajadores. La eventual impugnación de las causales señaladas se regirá por lo dispuesto en el artículo 168”.

5.7 Proceso de la negociación

El proceso de la negociación se configura como el conjunto de instancias en las que se definen los elementos del contrato colectivo, entre los trabajadores involucrados y el empresario. En tal proceso se reproducen ciertas normas de acción que, ya sea desde la tradición o la práctica recurrente, o propias de la estrategia contingente, dan cuenta de las competencias y recursos que son utilizados en pos de lograr una mejora en las condiciones de trabajo.

En los casos analizados la negociación colectiva se plantea valorada como un proceso formal de acuerdo con el empresario, sin espacios para las transacciones informales entre las partes. En este sentido, la negociación colectiva es una institución válida que se mantiene en estos términos gracias justamente a su especificidad distintiva frente a la relación laboral cotidiana entre trabajadores y empresario. Cabe considerar que los casos analizados han realizado la negociación colectiva como una práctica continua durante largos períodos, a cargo de los mismos dirigentes sindicales, por lo que cabría suponer que la mantención de la relación laboral de acuerdo a un contrato colectivo producto de la negociación se ha mantenido precisamente por su carácter aislado de otras prácticas de carácter informal que se mantienen cotidianamente, pero al mismo tiempo gracias a la personalización del sujeto negociador, es decir el director sindical.

Esta racionalización del vínculo laboral, en un ambiente caracterizado por la interacción cotidiana entre las partes, ha permitido la estructuración de la relación de acuerdo a ciertas condiciones negociadas que benefician a los trabajadores.

Nunca se conversa en el pasillo porque como dice mi compañero se forman cagüines ... Entonces dicen "estos se están vendiendo", entonces en ese sentido cuando tenemos algo sólido lo informamos y dicen "ya, este punto ta mal, este punto lo estamos perdiendo, luchemos este punto" (SMP)

Si siempre todos los acuerdos fueron por escrito. Todo fue por escrito, casi no se usó el término de...digamos así, acuerdo de palabra. Siempre todo fue escrito. (SK)

Al interior del sindicato la redacción del proyecto de contrato colectivo se desarrolla siguiendo los procedimientos que se han institucionalizado conforme a los procesos anteriores y a la expertise

de los directores. Como se ha observado la negociación se plantea siempre a partir de lo ya negociado, no obstante tener que negociar desde cero, es decir sin un piso mínimo de beneficios a lograr: *Sabemos que tenemos un piso y ese piso se pierde cuando se empieza a negociar.*

Sí, mejorando... es una petición, un formato que lo traemos de años y cada vez lo mejoramos más... me entiende? Pero... no... a la gente no le gusta meter puntos adicionales al convenio, a las peticiones, va todo básicamente en la... en la remuneración de la producción (SV)

Entonces, yo hago los proyectos desde hace años. Incluso antes, cuando éramos tres personas las que estábamos a la cabeza... yo podía ser secretario, tesorero, presidente... a veces las tres funciones.... Y siempre yo he hecho los proyectos colectivos. Si tú quieres agregar algo, se agrega, porque como se dice, hay una columna vertebral, que no se debe perder cuando es buena... (STM)

En algunos casos la negociación también plantea la necesidad de abarcar peticiones particulares de los trabajadores, a pesar del carácter colectivo de la negociación y el contrato, se plantean instancias para abordar problemas o casos particulares referidos a la situación de los trabajadores en el proceso productivo y por lo tanto a la retribución de su particular aporte o esfuerzo en la empresa.

Individualizar a la persona en base a las necesidades que tiene, porque hay compañeros de trabajo que tiene sueldo ¿base? que le pagarán un porcentaje menos y entró hacen dos, cuatro o cinco años... y éste gana poco, entonces ya está desarrollando un trabajo más alto, entonces por intermedio del sindicato, también, se apoya para que a él se le suba el sueldo. (ST)

En general los trabajadores no definen el proceso como del todo satisfactorio. En todos los casos hay una conclusión de la negociación que significa la reducción de las condiciones planteadas por el sindicato. Sin embargo dentro de esta constante hay casos en los cuales el sindicato define una relación armoniosa con la empresa, donde a pesar de no lograr los puntos plantados en el proyecto de contrato colectivo, se asume que se mantiene una constante mejora, observando la trayectoria de los beneficios logrados.

En cuanto a la constitución de la negociación colectiva como un proceso, o una trayectoria en la empresa, es posible establecer ciertos elementos que pueden conformar tipos ideales de relación laboral que se expresan en la negociación en particular, configurada a partir de cada experiencia

periódica, de encuentro dentro de su marco formal heterónimo entre empresario y directores sindicales.

5.7.1 Negociación sustentada en la confianza

En los casos que se pueden definir una relación positiva entre las partes, se plantea la importancia de la cercanía, o respeto personal entre empresario y directores sindicales, como un elemento valorado que se pone en juego en la negociación. En este sentido la negociación, dentro de un marco de formalidad, expresa también una relación personal que se ha construido en la empresa.

Porque aquí el abogado ve las leyes, pero no ve a las personas. Porque el empresario ve las personas, entonces él tiene que ver con las personas que está trabajando! Porque él trabaja todos los días con nosotros. Entonces si va con el abogado, el abogado le va a decir "no po, este punto está mal...te pueden joder. Pero él no ve a la persona que está trabajando"...Entonces ahí es como más personal la cosa. (SMP)

Bien abierta, ambas partes, llegando a un buen acuerdo y en breve tiempo, hay buen diálogo se nota que hay una buena relación, que se ha ido construyendo esto con el tiempo (SV)

En algunos de estos casos en que se evalúa como positiva la relación con la empresa, se plantea también el recurso de la ley como forma de racionalización de la relación sin una asociación significativa al conflicto entre las partes. Se ha hecho uso de la ley en este sentido como un recurso legítimo de protección a la posición negociadora de los trabajadores, reconociendo el empresario tal situación y la validez de uso de tales herramientas.

Y el último día, cuando yo presenté el proyecto de contrato en la Inspección del Trabajo, me llamó el... con quien tenía que negociar para que habláramos, que conversáramos qué podíamos hacer. Bueno -le dije- le avisé hace 15 días -en los que no me llamó, porque no quería negociar conmigo.... Bueno, con nosotros-... y me dijo, conversemos. Y la gente estuvo de acuerdo con un 5% de aumento en el sueldo y todas las regalías que teníamos, que las mantenía.... (STM)

El siguiente caso es de una empresa que atraviesa un período de crisis, con la perspectiva de cierre. Los trabajadores asumieron hacer uso del Artículo n° 369 del código del trabajo⁸⁰, como última posibilidad de mantenerse en la empresa con sus condiciones actuales hasta el posible cierre de esta. Se presenta un reconocimiento personal y de la situación de intereses entre las partes, director y empresario, que justifica la validez de sus acciones y argumentos.

La primera vez que fui a conversar con don Jorge y le dije que nosotros íbamos a hacer uso de este artículo (369), igual... ¡Pucha!... le dije que yo tenía que hacer lo que hace la Asamblea, para que me entendiera que... porque él como que se anduvo enojando un poco. Pero después entendió que yo estaba en la vereda del frente, trabajando, luchando por los trabajadores y él estaba con la empresa. (SK)

La consideración de la negociación y el derecho como marcos constituidos externamente a la empresa permite el mayor grado la objetivación de la negociación independiente de las personas que la desarrollan.

5.7.2 Negociación desarrollada según factores externos

Por otro lado, se puede observar otras empresas donde los trabajadores describen una situación conflictiva en particular con el empresario. El avance en los procesos de negociación es trabado, los trabajadores observan intransigencia y engaños por parte del empresario, falta de información y por lo tanto una comunicación desarrollada más por el conflicto que por la cooperación.

No cumple lo que él dice... por ejemplo la multa fue por el paquete de navidad, que nos lo deberían haber dado en Diciembre y él dijo que no tenía plata. Se los voy a dar en Enero dijo, pero lo voy a pagar parcializado dijo, en de a poco. Entonces yo le dije Don Carlos, porque no hace una cosa... puede tomar a 5 personas le paga el monto total del paquete, que son 18 mil pesos, y les paga a las 5 personas y se termina en Enero, si somos 20. Me dijo "lo voy a pensar", y después me llamo un día y me dijo que lo iba a pagar a dos personas el monto total y que lo de las vacaciones no lo pagaba, entonces ahí ya la gente se molestó y tuve que poner la denuncia en la inspección, por incumplimiento de contrato colectivo y nos quedamos acordados de palabra. (SSCH)

⁸⁰ Código del Trabajo. Art. 369. Establece que, ante la no respuesta de la empresa al proyecto de contrato colectivo presentado por los trabajadores, según los plazos establecidos, se deberá prorrogar la vigencia del contrato colectivo anterior.

En este tipo de empresas se observa también en la negociación participan asesores de cada una de las partes, abogados particulares o confederaciones. Se desarrolla la negociación, por lo tanto, a través de la mediación de un criterio externo a la relación laboral en la empresa, en función de la optimización de los resultados de cada una de las partes. Este recurso técnico externo puede estar relacionado al tipo de vínculo laboral que los trabajadores definen en la empresa de mayor conflicto.

Al final ellos no ofrecen nada... y al final ven el punto de vista de ellos y no dan nada, no otorgan nada, pero al final se llega un acuerdo, a un entendimiento. Entonces las conversaciones sonde frente, porque ellos tiene sus asesores y nosotros tenemos nuestros asesores... (ST)

La última negociación no fue tanto, pero siempre echa sus garabatos, yo no le tengo miedo, yo trato de convencerlo de que negociemos. El año pasado negocié solo y el antepasado tuve que negociar con la confederación, para lograr un poco más, pero fue muy poco. El año pasado se negoció con un 5%, y él dijo ya para ser este 5% les doy el 3 y el 2 (...) se aceptó eso, en medio él dijo que la empresa iba a quebrar y la gente aceptó (SSCH)

En síntesis, en cualquier caso es relevante la relación entre el elemento de formalidad que se establece de acuerdo al seguimiento de la norma legal, de forma más o menos especializada, según el uso de determinadas normas, y la personalización de la relación entre las partes. Esto está referido por lo tanto a la relevancia de la validez que otorgan los negociadores a su contraparte, en términos de su subjetividad e intereses expuestos en el proceso de la negociación para el acuerdo.

El proceso de la negociación llega a un punto en que el que se pone en juego los argumentos que sustentan el proyecto del contrato colectivo. Como hemos observado la situación de la empresa muchas veces no parece justificar la mejora de las condiciones de los trabajadores, en estos casos priman discursos referidos, en general, a su vivencia frente al contexto económico general de las personas.

Bueno, el argumento de nosotros en este caso es que pucha, nosotros hace muchos años que no tenemos aumento de sueldo y que el costo de la vida sube y nosotros nos hemos quedado ahí nomás. Apelamos, casi más a la conciencia de él que a otro argumento, porque no hay otra forma de presionar...

Como se expresa en la cita anterior, la falta de herramientas de presión ante el empresario determina la negociación dentro del ámbito de los argumentos referentes a un mundo objetivo pero con una referencia fundamental en las pretensiones de validez acerca del mundo subjetivo.

5.8 Valoración del empresario frente a la negociación colectiva.

En las distinciones definidas por los directores sindicales acerca del empresario o dirección de la empresa, es posible establecer una síntesis de la relación laboral y en particular del establecimiento de la negociación como instancia práctica de acuerdo y cooperación entre las partes.

Se pueden distinguir las empresas según avances más o menos significativos definidos desde el punto de vista de sus directores sindicales, en cuanto a las materias tratadas y en el establecimiento de una relación orientada al acuerdo entre las partes.

En general, los trabajadores asumen que la negociación y la participación del sindicato en la empresa no es parte de la naturaleza de la dirección empresarial. Es decir, aunque se ha asumido la rutinización de la negociación periódica para el acuerdo del orden laboral, o parte de él, en el establecimiento de un contrato colectivo, la esencia de la gestión empresarial, en general, en estas empresas no asumiría, según la visión de los trabajadores, la necesidad de tal forma de definición de la cooperación entre las partes.

La restringe... ¡No! a ninguna empresa le gusta la negociación colectiva.../ ¿Y de qué forma la restringe? / Por que el empresario quiere ser libre... pagar lo que ellos estimen conveniente y subir el sueldo cuando ellos estimen conveniente y no año a año o cada dos años... ¡qué sé yo! Todo el empresario es igual; no es que sean malos, pero esa es la forma de trabajar de ellos... lo que siempre quieren. (STM)

Resulta pertinente asociar lo observado en este estudio con las tipologías de pequeños empresarios definidas en la investigación “Los derechos laborales en la pequeña empresa, una mirada desde los empresarios”⁸¹. En tal estudio los tipos fueron definidos como Moderno con relaciones laborales altamente valoradas, Moderno con relaciones simplificadas del trabajo,

⁸¹ Pablo Baltera, Omar Aguilar, Juan Pablo Dussert (2005), Los derechos laborales en la pequeña empresa, una mirada desde los empresarios. Serie Cuaderno de investigación N° 24, DT.

Tradicional con valoración de sus trabajadores (audacia y emprendimiento) y Tradicional, con una visión ética del trabajo. En tal observación se identificaron los elementos que influyen en la determinación de cada perspectiva del empresario, estos corresponderían a la forma en que se relacionan la empresa con el mercado, a la naturaleza del rubro, a la edad del empresario y la os alcances de la organización burocrática de la empresa.

Aunque este antecedente se refiere a empresas sin sindicato, es pertinente referirse a tales tipologías al analizar la visión que tienen los trabajadores respecto a su contraparte, las que pueden ser definidas en torno a un continuum entre tradición y racionalización de la relación laboral, entendiendo también el concepto de racionalización en la comunicación, es decir valorando la posibilidad del acuerdo a partir de la comunicación, o acción comunicativa, para establecer la coordinación de la acción, o la definición del orden en la empresa, según el marco legal que lo sustenta.

Se pueden establecer tipos de disposiciones del empresario frente al dialogo propuesto por los trabajadores.

5.8.1 Valorización de la estructura legal normativa y de la experiencia personal de la negociación.

En primer lugar se puede identificar aquellos con una actitud racional al acuerdo mediante la comunicación y su estructura legal-normativa. Siendo ésta una posición minoritaria según lo observado en los casos analizados, cabe considerarla como un extremo del continuum de posiciones.

La empresa cuando hay una persona nueva lo ingresa al sindicato que hay más beneficios, no rechazan que haya sindicato como en otras empresas, dicen que hay sindicato, ellos encuentran que la gente trabaja más ordenada con los sindicatos (Entr. 12)

En el siguiente caso el entrevistado asume la importancia de la relación personal con el empresario como constitutiva de la relación entre las partes. Si bien el empresario promueve en gran parte el establecimiento de las condiciones laborales en la negociación colectiva, su práctica efectiva dependería de la confianza en el director a cargo del proceso. Es decir si bien hay una

orientación racional a la consideración del derecho, la confianza en sus resultados no descansa solamente en esta institución, sino que en su materialización según su personalización en sus interlocutores. Dentro de la estructura del derecho el empresario actuaría de acuerdo a la experiencia de la relación personal que se ha establecido con la dirigencia sindical, para este director el empresario actuaría de acuerdo al siguiente principio: *“si me cae bien yo me abro, porque si me cae mal yo me cierro y no doy nada...”*.

“(Empresario:) “Sabe que estuve hablando con departamento de personal y aquí hay cuarenta trabajadores y le pregunté cuantos hay asociados, veinte veintidós, bueno y el resto qué pasa? Motívelos que ingresen al sindicato” yo le digo, don Eduardo no, a la gente no le gusta participar, pero es que hay que poner una cláusula al momento de contratar personal, entra pero tiene que entrar al sindicato, pero es que eso se hace libremente, no se puede digo yo, tener a la persona ya ingresaste a trabajar acá, ya firmaste tu contrato y tengo (...) el registro de socios, no se puede... (SV)

Los trabajadores que definen que la relación laboral con el empresario ha mejorado, describen una trayectoria de encuentro o entendimiento, que a pesar de no lograr todos los puntos de las propuestas negociadas por los trabajadores, reconocen un avance en la situación laboral. En estas empresas ha sido determinante la construcción de la confianza entre las partes, tanto para los gerentes de la empresa, como para el colectivo de trabajadores.

Esto resulta ser un punto fundamental en la observación y definición de la relación laboral en estas empresas, puesto se releva un factor no establecido racionalmente ni de carácter heterónimo, sino que propio de la interacción entre las partes, central a la hora de definir avances laborales.

Esto podría influir en dos situaciones observadas hasta ahora en cuanto a la negociación y organización sindical. Por una parte, como se ha observado, la mantención de los directores sindicales por largos períodos, y al mismo tiempo la necesidad de salvaguardar este marco de confianza en la relación laboral, ante lo que cabe preguntarse en qué medida resulta ser un dispositivo que impide el uso de herramientas propias de la acción sindical como el paro o la huelga, que empoderen a los trabajadores en la negociación.

En otros términos lo que prima como distinción fundamental es la actitud personal del empresario ante los trabajadores y su organización. En este sentido la relación a través de la negociación

colectiva depende del tipo de dirección empresarial que mantiene el empresario, la que incluso puede estar asociada a una práctica tradicional, con rasgos de autoritarismo, que puede resultar más determinante que la referencia a los derechos laborales o a la norma laboral.

Cuando él se dice... cuando hay una negociación y ve que queremos algo para nosotros... se altera. Esta negociación fue normal, conversamos bien los dos, negociamos bien, tranquilos. Pero cuando se altera... olvídese... golpea la mesa, llega a levantar el vidrio que tiene en el mesón y entonces le digo "hasta aquí llegamos don Eduardo y cierro la puerta"

En consecuencia se observa la valoración que manifiesta el empresario en la práctica de la negociación según su ajuste al marco legal del derecho y a la confianza construida en la experiencia con el director sindical. Considerando el marco legal que define la negociación colectiva la visión que tiene el trabajador del empresario se establece según su práctica, en cuanto esté orientada a la cooperación o al conflicto de intereses entre las partes.

5.8.2 Promoción del sindicato y la negociación para la cooperación

En primer lugar se desataca la visión del empresario que valora la negociación como marco de entendimiento con los trabajadores en particular y al sindicato como instrumento para el Diálogo Social continuo en la empresa.

En estos casos se busca la definición del sindicato como organización que asegura la eficiencia en la toma de decisiones acerca de las condiciones de trabajo que son generalizables a los trabajadores. El sindicato se posicionaría, en la práctica, como un ente interno que participa en la estructura organizativa de la empresa, de acuerdo a la disposición del empresario.

Él mismo habló con nosotros y dijo que iba a estar siempre conversando pa ir limando asperezas y que cuando lleguemos a la negociación ya sea más liviana. Y salió de él... entonces estamos en esa. (SMP)

Aquí están todos bien, no tenemos quejas ni maltrato laboral ni nada, sino estaríamos metidos en la IT, los problemas que hemos tenido hacemos las averiguaciones y llegamos a bien término (...) La empresa cuando hay una persona nueva lo ingresa al sindicato que hay más beneficios, no rechazan que haya sindicato como en otras empresas, dicen que hay sindicato, ellos encuentran que la gente trabaja más ordenada con los sindicatos (P. 12)

No obstante la injerencia del empresario puede llegar a niveles negativos cuando influye en la composición interna de la mesa directiva del sindicato. En estos casos el límite de autonomía que constituye al sindicato frente a la empresa se vulnera, y a pesar de la buena evaluación que manifiesta el director de su relación con el empresario, se puede cuestionar su legitimidad.

En el siguiente caso el elemento en cuestión sería el origen de la dirigencia, pero no la legitimidad de la trayectoria del director, que se encuentra en el cargo por votación de los trabajadores.

Ahí me propuso que yo fuera dirigente, entonces yo le acepté, pero con la condición de que los despidos los parara automáticamente... y fue así... y yo le dije que por mi lado iba a haber otra cara, pero con el tiempo lo diría... aquí mis compañeros me dicen que yo soy derechista, que tengo un pensamiento como empresario, pero yo les digo... "los números valen compadre, en la negociación colectiva, lo único que me interesa no más es que tu bolsillo vaya bien llenito el día de pago" (SV)

5.8.3 Práctica formal legal de la negociación en conflicto

Los empresarios también actúan formalmente en el seguimiento de la ley para superar la posición de los trabajadores. Se ejerce una posición ventajosa de poder en la relación laboral y en la capacidad de utilización de los instrumentos legales. En este sentido el empresario buscaría ganar en el uso del derecho, por sobre la posición de los trabajadores.

En estos casos se define una situación conflictiva con el empresario, en el que se destaca una acción estratégica según la situación de intereses de las partes y la desigual posición de poder.

Y antes él no estaba en la SOFOFA por ejemplo y después se metió a la SOFOFA. Entonces tuvo abogados, tuvo al compadre de al lado que le aconsejaba entonces tuvo más consejo y tiró menos pa la gente y más pa él. (SMP)

Él sabía que el sindicato para no llegar a acuerdo con nosotros... el sindicato estaba muy debilitado...casi no tenía influencia. Yo creo que en el caso mío, por ejemplo, "ha dicho, jah, hay un solo dirigente...no...no tiene fuerza no están unidos!", yo pensé... yo creo que él creyó que íbamos a aceptar lo que él no estaba dando; creo que en eso se basó mucho él para su negatividad... (SK)

Tuvimos muchas denuncias de prácticas anti sindicales, tuvimos denuncias por simulaciones de empresa y que se yo, donde esas simulaciones de empresas perjudicaban mucho a los trabajadores, o sea, perjudicaban mucho al sindicato que no podíamos tener gente, estaban tratando de desaparecer el sindicato con el tiempo y contrataban gente de otras, de las otras mismas empresas, les pagaban por las horas pero hacían la misma producción que nosotros, por eso tuvimos nosotros conflictos grandes (p. 3)

En estos casos el marco de acción de los trabajadores se ciñe en gran medida a la norma legal, por lo que las oportunidades de logro de sus objetivos se encuentran en el conocimiento y uso de la norma legal, el que se considera como fuente no del todo explorada o aprovechada de empoderamiento para los trabajadores.

5.8.4 Práctica tradicional de la negociación con autoritarismo

Se identifican por ultimo aquellos casos donde prima una conducción personalizada de la negociación por parte del empresario, donde se tienden a destacar rasgos de autoritarismo. En estas empresas prima la personalización del poder en la figura del empresario. Por lo tanto el marco legal de derechos queda reducido por su disposición y su influencia en el desarrollo de la negociación.

D: Eh, lo que nos gustaría a nosotros es que, porque llevo el hijo del patrón por así decirlo, y no se po, parece que el tiene una confusión con autoridad, eh, confunde autoridad con prepotencia, es un poquito prepotente. (...) Entonces eso, nos gustaría que el fuera cambiando. De que nos afecta en gran medida, si, para que estamos con cosas, mm, pero yo creo que a través de tiempo se va a tener que dar cuenta o lo vamos a tener que, no se, asustar con algo. (P. 2)

Bueno el patrón es el hijo del dueño, al dueño uno le pide y se enoja, el año pasado me dijo este mes les va a salir la ropa por el mes pasado po. Paso ese mes y al otro día me lo encontré, me dijo pucha voy a hablar de nuevo con la secretaria para que me haga un presupuesto.

Tales rasgos de autoritarismo están relacionados con una gestión de la empresa también definida en términos tradicionales, con ausencia de procedimientos de racionalización.

6. Contenido de los acuerdos y materias negociadas, salario y calidad de vida laboral

El contenido de los acuerdos, considerando las materias presentadas en la negociación, da cuenta finalmente de los resultados tanto de la relación laboral en general como de la negociación en particular.

Es posible evaluar el grado de eficiencia de la negociación colectiva observando el tipo de materias, el incremento de los beneficios alcanzados y el grado de satisfacción con que son consideradas por los trabajadores, en relación a la retribución esperada de su esfuerzo en la empresa.

Es pertinente definir los ámbitos que son objeto de negociación, y dentro de estos los que efectivamente son parte del contrato colectivo, los que serían consecuencia de las dimensiones anteriormente analizadas. Los recursos y ejercicio de poder de los trabajadores, el uso de la norma legal y el nivel de información con que cuentan, es decir la estructura de oportunidades que se presentan a los trabajadores para la acción en la negociación.

Se pueden distinguir tres ámbitos generales. En primer lugar el de la remuneración o salario, en segundo lugar el de los beneficios y, en tercer lugar, el de condiciones de trabajo. Los directores sindicales identifican como prioritario el primero de estos. Esto podría entenderse como transversal al conjunto de empresas. Se pueden establecer diferencias en relación a aquellas donde se establece un marco estructurado de la negociación en términos ascendentes, es decir en las empresas donde se logra una base de mejoramiento continuo, que es ratificado periódicamente.

En general las aspiraciones u objetivos del trabajador se enfrentan a un discurso empresarial marcado por la precariedad de la situación de mercado de la empresa, que como se ha expuesto es respaldada por sus informes financieros, que puede quedar asociada a la sospecha de los trabajadores acerca de la gestión empresarial.

Mira... en este momento.... Agregados muy pocos, casi nada. Solamente se habla de los sueldos; la gente dice que le interesan los sueldos, porque eso es lo que es de ellos. Vivimos del sueldo y eso es lo que siempre tratamos de conseguir lo máximo posible. (STM)

No, no si es el puro sueldo, lo demás está todo estancado y si sube es el puro IPC no más. Por ejemplo aquí ganamos el 5%, que nos dio el 3% el 2009 y el 2010 nos dio el 2%. Por ejemplo la beca de estudio, él nos da \$10174 y eso va a quedar estancado hasta que suba el IPC no más. Y el medio son \$11000 y tantos, es un poco más no más. Y el Universitario o que estudia en un instituto no lo pone, nunca lo ha querido poner. (SSCH)

El salario es el principal, sino la única materia que es objeto efectivo de mejora en la empresa. Sin embargo se presentan un conjunto de materias que quedan definidas también en el contrato colectivo, que representan la base general del contrato y lo que se busca mantener en cada negociación. En este conjunto de materias se identifican beneficios particulares de la relación laboral que representan en conjunto la influencia en la calidad de vida de los trabajadores donde se puede lograr un impacto con la negociación.

Tenemos la navidad, tenemos fiesta patrias, la cuota mortuoria, la locomoción, la colación. Implementos de trabajo, hace como más de diez años que no nos da, antes daba, el bono de matrimonio, el de navidad, las vacaciones y nada más... ah y medio litro de leche a cada trabajador diario. (SSCH)

Tenemos buena locomoción, que son 25 mil mensuales; tenemos aguinaldo que son 80 mil, para Navidad y el 18; tenemos cuota mortuoria; tenemos cuota por familiar fallecido, como el hijo o los padres... ¡y no perdimos nada! Siempre nosotros partimos de esa base. (STM)

Porque aquí, igualmente, yo encuentro que hay buenos beneficios; por ejemplo, acá se les da para la Navidad y para las Fiestas Patrias, se le da un 85% del sueldo base del trabajador a los que tienen más de cinco años y un 100% del sueldo base para la Navidad, ¡perdón, para vacaciones! Para lo que tiene más de cinco años; para los que tienen entre tres y cinco un 85% y un 100% para las vacaciones. O sea, ¡era bueno!... (SK)

Respecto a estas materias también se incluyen aquellas referidas al uso de recursos propios de la empresa en la relación laboral, o que son garantía de la empresa legalmente, como el tiempo de trabajo y el pago de licencias médicas. Estas corresponderían a superaciones de las condiciones legales.

Por un resfriado común son 4 a 5 días máximo, y usted sabe que no se paga los primeros tres días de la licencia, y nosotros durante todos los días que hemos negociado hemos tratado de poner eso que esos días que la licencia no paga que los ponga la empresa, yo creo que eso podría ser, seguir insistiendo con eso, que la empresa se haga cargo de los días que no paga la caja, eso podría ser uno de los temas más importantes (p17)

Darle al trabajador sus horas administrativas, que hoy no las tienen y porque cada permiso que tiene, tienen que pedir permiso, entonces la idea es poner horas administrativas. Nosotros trabajamos de lunes a viernes, de 8 a 6, entonces no tenemos, no tenemos un horario, porque hay que llevar barco, un trámite bancario no se puede hacer hay que andar justo en la hora (P 18)

Otro elemento relevante también son los beneficios asociados al término de la relación laboral. La relevancia de estos recursos puede estar asociada al nivel de vulnerabilidad que mantienen los trabajadores y al consecuente riesgo a la pérdida del empleo. Esta estimación por parte de los trabajadores da cuenta general del contexto de desprotección social que encuentran fuera de la relación laboral.

Asociada al derecho a la indemnización por término de la relación laboral los trabajadores acuerdan colectivamente condiciones de retiro voluntario de la empresa. Como en el caso que se expresa en la siguiente cita, los trabajadores observan también un grado de reconocimiento al esfuerzo en la empresa que se expresaría en las condiciones de finalización de la relación laboral.

La centralidad de esta materia para los trabajadores ya ha sido observada en otros estudios citados en esta investigación, donde se observa cómo la indemnización al despido según el número de años de servicio, es representado como un derecho por los trabajadores que ha sido vulnerado por los cambios al código del trabajo desde el Plan Laboral⁸².

Que el trabajador se retire en forma voluntaria, el acuerdo que se logró se le pague ese porcentaje sin que él tenga que decidir quién se va y quien no se va. En este momento él decide. Por ejemplo si hay un grupo de 5 trabajadores que se quieren retirar en forma voluntaria, para recibir el 75%. Pero él dice “ya, yo no quiero que se vaya éste, ni éste”. Él tiene que aceptar obligado sí a 2. (...) Lo que pasa es que eso es agradecer un poco lo años de servicio que tú has dado a la empresa. (SMP)

⁸² Juan Pablo Dussert (2008) Op. Cit.

Lo que nosotros queremos y creo que cualquier trabajador o dirigente sindical con alguna aspiración es que se retribuya el sueldo bajo que uno tiene, es la única manera por los sueldos tan bajos que uno tiene yo creo eso es recuperar la indemnización por años de servicio. (P 10)

Por otro lado, también son parte de las materias negociadas las condiciones de trabajo. Las condiciones de seguridad, específicamente en cuanto a ropa e implementos de trabajo para la protección al trabajador. Estas materias están referidas al trabajo directo, con relación a las condiciones de higiene en general en la empresa, es decir propias del ambiente de trabajo, aunque no son definidas como tal por los trabajadores, lo que resulta muy significativo al considerar la exposición de los trabajadores a las condiciones propias del trabajo industrial, realizado muchas veces en condiciones precarias en cuanto a las instalaciones de la fabrica o el taller.

Siempre hay buena voluntad de parte de los trabajadores y de la empresa, de alguna vez meterse la mano al bolsillo y arreglarnos el casino, el vestuario, eso podría ser un punto también dentro de un diálogo social, llegar a mayor disponibilidad en cuanto a eso, y renovar un poquito más la empresa, porque tienen techos malos, murallas malas, y con esto del terremoto, hay fallas que se tienen que solucionar. (p. 17)

En síntesis la clasificación de materias que constituyen el contrato colectivo están referidas a salario y bonos, beneficios administrativos, beneficios familiares, y condiciones y medios de trabajo. A modo de ejemplo se presentan en el siguiente cuadro los beneficios específicos que han sido observados en los contratos colectivos según lo declarado por los directores sindicales. Estas materias pueden expresar cierto nivel de complejidad en las demandas de los trabajadores, desde el salario hasta los beneficios administrativos que tratan, por ejemplo, con la disposición del horario de trabajo.

Tabla n° 4
Materias negociadas

Salario y bonos	Condiciones y medios de trabajo	Beneficios familiares	Indemnización	Beneficios administrativos
Reajuste salarial sobre el IPC Bono o aguinaldo de fiestas patrias y Navidad Bonos para turno de noche Horas extraordinarias Bono de vacaciones	Bono de colación Bono de transporte Consumo de Leche según exposición a tóxicos Implementos de trabajo (Zapatos, ropa)	Bono de nacimiento Bono de escolaridad Bono por matrimonio Paseo anual	Indemnización por años de servicio	Horas y días "administrativos"

Más allá de las materias presentes en el contrato colectivo y/o en el discurso de los trabajadores como parte de la negociación, no se encuentran referencias al funcionamiento interno de la empresa, es decir al conjunto de reglas o normas internas como marco de la producción o a la disposición de la fuerza de trabajo. Estos ámbitos podrían representar la mayor injerencia de los trabajadores en el orden productivo de la empresa, entendiéndolo como parte de las condiciones comunes de trabajo, aunque no restrinjan el derecho de disposición de la fuerza de trabajo por parte del empleador⁸³.

En la pequeña empresa cabe suponer la ausencia de un reglamento interno, según el número de trabajadores, donde las normas de comportamiento y trabajo se pueden encontrar definidas informalmente, lo que conlleva su tematización de forma contingente ante la falta o el conflicto puntual.

V. Conclusiones

Para esta investigación se han integrado antecedentes de anteriores investigaciones que han permitido configurar la relación laboral en la pequeña empresa, para la observación particular de la negociación colectiva como objeto de estudio dentro de estas unidades productivas, es decir dentro de un contexto particular de interacción entre trabajadores y empresario.

Esto nos permite fundamentar una primera definición elemental a modo de síntesis: la práctica de las relaciones laborales depende tanto de marcos estructurales como de la institucionalización, a partir de la interacción social, de un mundo social particular, ético normativo, según la distribución o configuración del poder entre las partes en la empresa como contexto fundamental de significado.

Tal definición no es sólo aplicable al caso de la pequeña empresa, desde la observación de este objeto de estudio es posible promover una observación de la relación laboral considerando ambas dimensiones, estructura y mundo social, analizando cómo se vinculan dentro del espectro de

⁸³ Código del Trabajo. Art. n° 306.

empresas definidas por la heterogeneidad productiva, es decir de acuerdo a la diversidad de tamaños de empresa, tipos de industrias y organización del proceso productivo, nivel de competencias y potencial de empleabilidad de los trabajadores, nivel de remuneraciones, etc.

Justamente esta investigación ha focalizado la observación en la práctica de un elemento estructural, como son los derechos colectivos y en particular de la negociación colectiva, según la particular relación de poder que se establece en las pequeñas empresas del sector industrial. En este caso los elementos que definen tal relación son aquellos que se exponen a continuación según las dimensiones de análisis, que corresponden tanto a las definidas desde la construcción teórica en torno a las unidades de análisis, como a las dimensiones emergentes desde el propio discurso de trabajadores y empresarios.

En definitiva esta investigación promueve la necesidad de constituir marcos de observación para un nivel micro, lo que se fundamenta en la actual estructura laboral en Chile, determinada por la heterogeneidad productiva, por la falta de marcos generales de constitución de poder de parte de los trabajadores más allá de la empresa y por la falencia del derecho laboral como un marco eficientemente abarcador del colectivo de trabajadores, esto último debido a la diversidad de situaciones laborales producto de los cambios en los modos de producción.

1. Síntesis de la configuración del objeto de estudio y marco para la observación de la acción colectiva en la empresa.

La relación laboral definida según normas y tipificaciones generadas en la interacción social

El objeto de estudio se definió sobre el supuesto que la realidad estudiada se comprende abarcando la diversidad de planos de acción dentro de los cuales interactúan los sujetos, lo que permite la orientación a distinguir las realidades del mundo del trabajo según las relaciones entre el capital y el trabajo desde el punto de vista de la interacción que se constituye o se institucionaliza entre las partes.

Por esto el elemento teórico fundamental corresponde a la definición de una perspectiva fenomenológica para la observación de las unidades de análisis, es decir la relación laboral y la negociación colectiva.

La relación laboral se construye socialmente a partir de la interacción entre las partes, lo que constituye a la empresa como un contexto de significado particular, definido también por las normas legales que enmarcan la relación de trabajo, en general de tipo formal para este tipo de empresas, pero sobre todo por las significaciones que establecen los sujetos a partir de un sistema de tipificaciones recíprocamente referido entre las partes y que explica las acciones o lógicas de acción según la posición de poder de los sujetos. Por lo tanto se entiende a la empresa como un mundo social, es decir como un contexto intersubjetivo de sentido constituido a partir de la vivencia o experiencia significativa de de los sujetos.

No obstante, la acción social se entiende desde la identidad, como concepto que supera el plano de la empresa y que considera las distintas formas en que los individuos mezclan planos de atribución de identidad, externos, con un plano de incorporación de identidad, interno o propio del individuo.

De acuerdo a lo observado en esta investigación las disposiciones, actitudes o acciones del dirigente sindical se fundamentan en la historia del sindicato y de su propia trayectoria en la empresa. Existe un predominio fundamental de una referencia a la empresa como contexto significativo e identitario para el director sindical dentro, y en referencia al cual, se desarrollan sus acciones como representante del colectivo de trabajadores.

Aunque la ley otorga un estatuto que define al sindicato y al director de acuerdo a su función y garantías para el ejercicio colectivo de derechos laborales, la mayor o menor eficiencia de sus acciones para el logro de las condiciones de trabajo o empleo deseadas se juega según la relación con el empleador, es decir, según el propio sistema de tipificaciones recíprocamente referidas y normas de interacción institucionalizadas a partir de la práctica de esta relación social cotidiana y de acuerdo a la propia trayectoria de negociaciones anteriores.

No obstante, la norma legal es un marco respetado en cuanto garantiza un procedimiento ordenado hacia el logro de un resultado específico como es el contrato colectivo, que finalmente enmarca el orden de la relación laboral según sus condiciones de empleo y trabajo.

La presencia y relevancia de normas sociales y tipificaciones se expresan fundamentalmente en la personalización de la relación en la negociación. Ésta se construye de acuerdo a la definición de confianza entre las partes y en el prestigio del director ante los trabajadores observada en la trayectoria o historia del sindicato. Sin embargo cabe destacar la formalidad del proceso y por esto la alta valoración que tienen los trabajadores del marco jurídico que lo determina, más o menos aprovechado de acuerdo al conocimiento que los directores tienen de él.

Historia del sindicato, la configuración del poder y confianza entre las partes.

La historia del sindicato surge como un tema relevante en cuanto expresión de determinados hitos de la organización sindical que determinan el plano de las confianzas, fundamentalmente entre el director sindical y el empresario. Sin embargo surge también como dimensión emergente en cuanto los directores refieren la situación del sindicato actual, al desmedro de su posición de poder durante la dictadura y los cambios introducidos por el plan laboral hasta los años 80.

En esta dimensión dos elementos resultan fundamentales para la comprensión de la situación de poder actual, la forma en que se estructuran la negociación en particular y la relación laboral en general. En primer lugar la determinación de tener que negociar todas las materias definidas anteriormente en el contrato colectivo vigente, es decir negociar en cada periodo *“desde cero”*, sin un *“piso”* sobre el cual plantear un mejoramiento, tiene como consecuencia que en cada negociación *“se ganan, pero también se pierden cosas”*.

En segundo lugar, ya no hay una referencia, ni simbólica ni formal, a actores laborales externos a la empresa, como por ejemplo confederaciones o centrales sindicales. Cada empresa se constituye como una unidad de negociación dentro de un rubro o industria determinada, sin posibilidades de ejercer tampoco la negociación interempresa.

Ambos elementos determinan justamente la referencia de la negociación a la configuración de la relación laboral de forma interna a la empresa. Lo que está relacionado también con la voluntad del director sindical, de ejercer tal puesto referida a su propia trayectoria y experiencia en la empresa, es decir según un interés o disposición personal, desde el cual asume un interés colectivo.

Marco institucional legal de la negociación colectiva

Se puede considerar el marco institucional legal de las leyes laborales como parte de la estructura de oportunidades que mantienen los trabajadores. Es relevante definir por esto que la negociación colectiva es valorada por los trabajadores, siendo efectivamente pertinente a la realidad de la pequeña empresa, en cuanto ha permitido un aumento, aunque limitado, de sus condiciones salariales, lo cual es efecto también de los instrumentos o instancias que garantizan y promueven su cumplimiento, como por ejemplo, las inspecciones del trabajo.

Los trabajadores reconocen sus falencias en el manejo de la ley laboral, lo que determina una situación de menor poder frente al empresario, que contaría con más recursos y asesorías al respecto. Se manifiesta la sensación de un uso limitado de los instrumentos legales por parte de los directores que tratan de resolver con la asesoría contingente ya sea desde confederaciones, cuando hay participación a tal nivel, o en las inspecciones del trabajo. Sin embargo, la principal limitación de la ley es la necesidad de renegociar lo logrado en anteriores contratos colectivos.

En el uso de la ley en la negociación colectiva se pueden definir casos extremos que distinguen el nivel o tipo de utilidad:

- En primer lugar empresas donde se privilegia la conducción de la negociación *en base a su propia trayectoria*, donde cada negociación se hace en referencia al modelo del contrato anterior al que se le da mayor o menor continuidad.
- Por otro lado están las empresas donde la negociación se desarrolla con mayor énfasis en el marco legal, en este caso se asume con mayor relevancia la necesidad de *incorporar*

nuevas herramientas en la negociación que incrementen la situación de poder de los trabajadores.

La negociación colectiva se desarrolla en estas empresas dentro del marco formal de la ley laboral, pero con un gran énfasis en la referencia interna a la historia de las negociaciones anteriores, que determina tanto el modelo de contrato colectivo que se negocia, como las personas que tienen a su cargo tales procedimientos. Dentro de esta generalidad se observan disposiciones a la búsqueda de nuevas oportunidades, recursos o instrumentos de acción en la ley laboral, siendo considerada comúnmente por los trabajadores como un campo que no se conoce totalmente y que por lo tanto sirve más a los intereses del empleador.

Sindicato y configuración del poder

Las relaciones de poder en la empresa están determinadas en gran parte por la calidad de la organización sindical de la cual depende la definición del contrato colectivo. Como elemento fundamental de estas organizaciones en la pequeña empresa cabe destacar su personalización en los directores sindicales, quienes son reelegidos durante reiterados períodos en sus cargos, sin una competencia interna dentro de la reducida base de trabajadores, quienes en la práctica valoran o legitiman el saber hacer o la expertise del director.

Las orientaciones de acción del sindicato están referidas fundamentalmente a la empresa, sin una vinculación a organizaciones gremiales que demanden una acción externa. Dentro de la empresa se privilegia un tipo de acción de coyuntura, es decir de carácter estratégica, para la negociación de beneficios, lo que puede ser resultado de la voluntad de los trabajadores, en general con poca cultura política para la organización colectiva.

En general se distinguen dos tipos de representación del sindicato para los directores, según la relación que establecen con la empresa.

- Por un lado el *sindicato como un puente*, en cuanto actúa de mediador entre el empresario y los trabajadores aun en temas relacionados al proceso productivo, desde una posición de defensa de la situación laboral de los trabajadores o siendo incorporado

en la práctica a la organización de la producción por parte de la empresa como un instrumento de cooperación.

- Por otro lado se han destacado definiciones del *sindicato* como organización que solo sirve a los *objetivos contingentes* de la negociación colectiva. En estos casos se define que hay un orden laboral satisfactorio según el cumplimiento del contrato colectivo.

La personalización del sindicato en su director o directores significa que los resultados de la negociación dependen de la confianza personal que establecen con el empresario, construida también en base a anteriores negociaciones, lo que refuerza su mantención en el cargo. Es justamente éste énfasis en la persona del director el que involucra, como uno de sus riesgos, la puesta en juego permanente de su prestigio o reputación frente a los trabajadores.

La relación laboral constituida según el conflicto y la cooperación

Se ha definido la relevancia de observar la relación laboral en torno a los conceptos de conflicto y cooperación, asumiendo que el proceso productivo no está referido continuamente a la coerción; por el contrario dentro de la relación de subordinación del trabajo se manifiesta también la cooperación entre las partes, por ejemplo para los trabajadores siendo *leal* con la empresa.

La disposición del trabajo como factor de producción por parte del empresario define en parte el tipo de negociación que se desarrolla. Se observan tipos de gestión vertical del poder que están relacionadas con una negociación de tipo más conflictiva. Por otra parte en aquellas empresas donde el proceso productivo se desarrolla con mayores espacios para la participación de los trabajadores, la negociación resulta en procesos más satisfactorios.

En este sentido la negociación continua en el marco del conflicto estructurado al interior de la empresa en su proceso productivo, está determinada también por elementos de tipo estructural y externo que definen el nivel de sujeción de los trabajadores a la empresa y sus condiciones. La manifestación del conflicto no es una posibilidad para los trabajadores, que asumen que su situación de poder está definida a priori por la precariedad o vulnerabilidad en general en el contexto económico de la empresa, de la seguridad social y del mercado del trabajo.

Negociación en referencia a ámbitos objetivo, social y subjetivo

La negociación como proceso se ha observado de acuerdo a la relación entre tres dimensiones fundamentales, una dimensión objetiva, una dimensión social y una dimensión subjetiva, concordando con la división de mundos de la vida que fundamentan la TAC, desde las que se definen las pretensiones de validez.

El manejo de la información acerca de la situación económica de la empresa es un primer antecedente que resulta problemático para los trabajadores, generando muchas veces más dudas que certezas acerca de la gestión económica de la empresa, estableciendo desconfianza el balance financiero de la empresa con respecto a la observación de su funcionamiento por parte de los trabajadores. Por otro lado el propio modelo de gestión de la empresa genera dudas acerca de las reales ganancias de la empresa, cuando esta se encuentra dividida en unidades diferenciadas entre la producción y la comercialización.

La participación informativa es un elemento fundamental entonces para la configuración de una negociación armoniosa entre las partes de la relación laboral.

La negociación puede estar sustentada en la confianza personal entre las partes. Esta característica se releva en aquellos casos en que se define una relación positiva. Estos casos también están asociados a una racionalización de la relación laboral asumiendo el recurso de la ley en beneficio de los trabajadores.

Los casos de mayor conflicto, determinados por una gestión más vertical del poder en la organización, se sustentan en la negociación con el apoyo de criterios externos a la relación laboral entre las partes, sirviéndose de asesores externos para empleadores y trabajadores.

Valoración y ejercicio del poder de los empresarios en la negociación colectiva

En general los trabajadores significan la negociación colectiva como un instrumento que no es promovido por los empresarios, aunque de esta visión se pueda diferenciar la propia empresa en algunos casos. Esto significa que la promoción de la organización del colectivo de trabajadores que

realizan sus directores estaría en oposición a la voluntad y tipo de gestión ideal del empresario. Esto sería una representación general de los trabajadores acerca del contexto económico productivo de las empresas en Chile.

En la práctica de la relación laboral los empresarios pueden ser tipificados dentro de un continuum entre tradición y racionalización de la gestión. En este sentido se pueden establecer los siguientes tipos de disposiciones observadas por los trabajadores:

- En primer lugar aquellos empresarios con una *valoración de la estructura legal normativa y de la experiencia personal de la negociación*, mantienen observancia de los procedimientos legales de la negociación, pero sustentan la promoción de la negociación en la confianza desarrollada con él o los directores sindicales.
- Se describen empresarios con una *orientación a la promoción del sindicato y la negociación para la cooperación*. En estas empresas el sindicato llega a posicionarse como un ente que participa, contingentemente según la disposición de la dirección de la empresa, en su estructura organizativa.

Como casos extremos en este tipo de empresarios la disposición del empresario puede llegar incluso a la injerencia en la constitución de la dirección del sindicato.

- La *práctica formal legal de la negociación en conflicto* caracteriza a aquellos empresarios que buscan la utilidad de la ley laboral, de acuerdo a las diferencias en su conocimiento y manejo respecto a los trabajadores, para aumentar su posición de poder y predominio de su situación de intereses en la negociación.
- Se define también un tipo de *práctica tradicional de la negociación con autoritarismo*, donde prima la representación de la empresa en la persona del empresario, es decir en la personalización del poder que se ejerce de forma autoritaria.

Salario como materia fundamental de los acuerdos logrados

Las condiciones laborales que finalmente son negociadas y objeto del contrato colectivo pueden ser entendidas como consecuencia tanto de la estructura de la relación laboral y de la negociación, como de la relación laboral general que se configura entre las partes, considerando que ambas definen la relación de poder entre las partes.

En este sentido es significativo que la principal y tal vez la única materia que es modificada en la negociación es el salario. Lo que debería ser un piso para la definición de otras materias en torno a las condiciones de trabajo y empleo es representado como la única materia que puede ser objeto de alguna mejora, manteniendo en general el resto de ámbitos dentro del modelo de contrato colectivo negociado.

Se pueden establecer conjuntos de materias tratadas en la negociación colectiva desde el nivel básico hasta ámbitos más sofisticados del establecimiento de la relación laboral. Se observan los ámbitos de salarios y bonos, condiciones y medios de trabajo, beneficios familiares, indemnización, y beneficios administrativos.

Dimensiones para la configuración del poder y la dinámica de la negociación colectiva

Del análisis y conclusiones planteadas se pueden definir las dimensiones o principales elementos que influyen en la definición del poder y la negociación colectiva, considerando a ésta como la materialización efectiva de la organización sindical y de la concepción que mantienen los trabajadores de los derechos colectivos del trabajo.

Como elemento fundamental se define la confianza personal entre quienes ejercen el poder, tanto de representación del colectivo de trabajadores como de la dirección de la empresa, construida en la trayectoria de la relación laboral, que explica la disposición al acuerdo y al éxito de la negociación. A esto se suma la tradición de la negociación en la mantención de un modelo del proyecto de contrato colectivo, que es promovido a su vez por la expertise del director sindical reelegido en su cargo por largos períodos sin oposición.

El predominio de este factor se justifica por la definición de la ley laboral de la negociación colectiva al nivel de empresa, eliminando en la práctica la posibilidad de constitución de actores colectivos de trabajo a nivel agregado ya sea de empresas, rubros o industrias. A lo que se suma la obligación de someter a negociación las materias o beneficios logrados anteriormente.

La falta de instrumentos legales que empoderen a los trabajadores sumado a su propio desconocimiento de la ley determinan la imposibilidad de manifestación del conflicto en la empresa y por lo tanto la representación acerca del predominio de la voluntad del empresario.

2. Promoción del Diálogo Social y la negociación como parte de la realidad de la pequeña empresa.

El Diálogo Social considera la negociación colectiva como una instancia fundamental de acuerdo en la empresa, en cuanto formalización de la comunicación y del acuerdo. Sin embargo, resulta esencial definirla como consecuencia de un conjunto de dimensiones que configuran la relación social de trabajo.

El sustrato del Diálogo Sociales la interacción social. Lo que esto involucra es un proceso de negociación continua entre quienes mantienen posiciones de poder disímiles y contradictorias, y que están obligados a la coordinación de la acción. La negociación continua se manifiesta tanto en el conjunto de tipificaciones recíprocas como en los niveles de esfuerzo que se logra extraer y manejar desde la fuerza de trabajo. En este sentido el Diálogo Social no puede ser reducido a un tipo de relación al margen del proceso productivo, puesto que es en éste ámbito donde se estructuran y manifiestan cotidianamente las relaciones de poder.

Por esto la negociación es un nivel superior del Diálogo Social, puesto es consecuencia de la interacción, a la vez que define en parte su estructura. En otras palabras, la relación laboral se entiende desde el concepto más amplio de la interacción social, en la cual se construye la posición de poder de las partes que se pone en práctica en la comunicación dentro de la negociación colectiva. Los elementos fundamentales a considerar serían el manejo de la norma laboral, el nivel de participación informativa y consultiva, la valoración de los roles y el esfuerzo en la empresa, la

representatividad del colectivo de trabajadores y la subjetividad e intersubjetividad de los individuos.



El concepto de síntesis en el cual se expresa el Diálogo Sociales la legitimidad o validez del orden que se constituye en la empresa, fundamentado en la confianza personal como en la confianza en las instituciones, como el derecho laboral y las normas constituidas en la propia relación laboral.

Desde las conclusiones de esta investigación sería necesario promover un orden laboral que no esté esencialmente arraigado en la confianza personal, o en el reconocimiento y valoración de la subjetividad de los individuos, sino que se fundamente y promueva también el resto de elementos. Definiendo la confianza primariamente en la acción y libertad comunicativa según los procedimientos y condiciones a través de los cuales se pone garantiza y se pone en práctica formalmente.

En este sentido es necesaria la promoción del conocimiento y uso de la norma laboral, como primer elemento para la posición negociadora de los sujetos, siendo representado hasta ahora como un ámbito que no es del todo aprovechado por los trabajadores. La ley laboral es representada como un ámbito muchas veces desconocido para los trabajadores, mientras la negociación puede ser realizada según la tradición o modelo de los anteriores procesos y la expertise o el saber hacer del director sindical. Conocer la ley laboral implica, considerando la libertad como principio de derecho, considerar oportunidades y también coerciones.

Por otro lado se deben establecer procedimientos que permitan la participación en la empresa, tanto en términos informativos como consultivos. Esto permite el reconocimiento de la situación de la empresa por parte de los trabajadores y de su real aporte a ella, como antecedentes para la negociación desde una dimensión objetiva.

En términos simbólicos es necesario promover la relevancia del rol de cada una de las partes en la empresa, exponiendo la existencia de la cooperación y no sólo del conflicto y coerción en la relación de trabajo.

Ha quedado establecido que la negociación colectiva no es un instrumento ajeno a las condiciones de la pequeña empresa, por el contrario los trabajadores que participan en ella valoran esta instancia y la mantienen durante largos periodos mejorando sus condiciones de empleo y trabajo, por sobre una relación individualizada, aunque la participación sindical se mantiene también asociada a costos, por ejemplo los que exponen los propios directores sindicales, acerca de la puesta en juego de su prestigio personal.

La participación sindical debe ser promovida para el establecimiento de relaciones laborales que no se sustenten en la individualización. Esto a nivel de los trabajadores como a nivel del propio director sindical, por lo cual es necesario promover mayor *competencias y/o habilidades* para la representación dentro del colectivo de trabajadores, como marco general del trabajo decente y la práctica de los derechos fundamentales, constituyendo efectivamente a un actor social laboral.

Bibliografía

Pablo Baltera, Omar Aguilar, Juan Pablo Dussert (2005). Los derechos laborales en la pequeña empresa: la visión desde los empresarios. Dirección del Trabajo. Cuaderno de Investigación nº 24. Santiago

Pablo Baltera, Omar Aguilar, Juan Pablo Dussert (2006) Los derechos laborales en la pequeña empresa: una mirada desde los trabajadores. Dirección del Trabajo, Cuaderno de Investigación nº28. Santiago.

Pablo Baltera (2010) Las condiciones para el diálogo social en la pequeña empresa, la perspectiva de los actores. Dirección del Trabajo, Cuaderno de Investigación nº39. Santiago.

Peter Berger y Thomas Luckmann (1999). La Construcción Social de la Realidad. Edt. Amorrortu. Buenos Aires. (Texto original de 1967).

Pierre Bourdieu, Jean-Claude Chamboredon, Jean Claude Passeron (2002). El oficio del sociólogo, presupuestos epistemológicos. Edt. Siglo XXI. Argentina (Texto original de 1975)

CEPAL (2007) Cohesión social y sentido de pertenencia en América Latina. Santiago.

De la Garza, Enrique (2001). "Subjetividad, cultura y estructura". En revista Iztapalapa nº 50, Pp 83-104. México.

Claude Dubar (2000), La socialisation. Edt. Armand Colin. Paris.

Francois Dubet (2010), Sociología de la experiencia. Edt. Complutense. Madrid.

Francois Dubet (2009) Le travail des sociétés. Seuil, Paris.

Juan Pablo Dussert (2008) "Derechos en el trabajo, relevancia y práctica en la pequeña empresa industrial". Tesis desarrollada para la obtención del título profesional de Sociólogo, Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Chile.

Gosta Esping Andersen (2000), Fundamentos sociales de las economías postindustriales. Edt. Ariel. Barcelona.

Paul K. Edwards (1990) El conflicto en el trabajo. Análisis materialista de las relaciones laborales en la empresa. Ministerio de trabajo y seguridad social. España.

Oscar Ermida Uriarte (1996) "Relaciones laborales" Edt. Fundación de cultura universitaria. Montevideo.

María Ester Feres y Ricardo Infante (2007) "La negociación colectiva del futuro en Chile". Colección Ideas, año 8, N° 79.

Ada Cora Freytes Frey. Las dimensiones biográfica y relacional de la identidad profesional. En Osvaldo Battistini (2005) El trabajo en el espejo. Edt. Prometeo. Buenos Aires.

Michel Foucault (2002). Vigilar y castigar. Edt. Siglo XXI. Madrid.

Michel Foucault, "El sujeto y el poder".

Michel Foucault, (1970). El orden del discurso. Fabula Tusquets Editores. Barcelona.

Jürgen Habermas (2003). Teoría de la acción comunicativa. Taurus. Madrid

Jürgen Habermas (2005). Facticidad y validez. Edt. Trotta.

Jesús Ibáñez. (1992) "Perspectivas de la investigación social: El diseño en las tres perspectivas", en García, Manuel; Ibáñez Jesús y Francisco Alvira (Comp.) El análisis de la realidad social. Métodos y técnicas de investigación. Alianza Editorial, Madrid. Pp. 49-82.

Junko Ishikawa (2004). Aspectos claves del diálogo social nacional. Un documento de referencia sobre el Diálogo Social. OIT. Ginebra.

Diego López (2004) *Derechos, Trabajo y Empleo*. LOM, Santiago.

Diego López (2002). Los derechos fundamentales en el trabajo: garantía de libertad y dignidad para las personas que trabajan. *Revista Temas Laborales* Nº 22, Departamento de Estudios de la Dirección del Trabajo.

Diego López (2004). *Derechos trabajo y empleo*. LOM. Santiago.

Diego López. (2009) La ineficiencia del derecho a negociar colectivamente. En “Negociación colectiva en Chile. La debilidad de un derecho imprescindible”. Dirección del Trabajo.

Dirección del Trabajo. (2009) ENCLA

Montero J. L. (1999), *Algunas reflexiones sobre la caracterización técnico jurídica del derecho del trabajo*. Edt. Civitas, España.

Martín Retamozo (2006). Trabajo y sujetos sociales: Orden neoliberal, sujetos y acción en el Movimiento de Trabajadores Desocupados en Argentina. *Actual Marx Intervenciones*. Edt. LOM. Santiago.

Jorge Salinero (2006). “Veinte años de afiliación sindical y negociación colectiva en Chile: problemas y desafíos”. Cuaderno de investigación n° 29. Dirección del Trabajo, Departamento de Estudios. 2006.

SERCOTEC (2010). *La situación de la Micro y Pequeña Empresa en Chile*.

Alfred Schütz, Thomas Luckmann (1977). *Las estructuras del mundo de la vida*. Edt. Amorrortu. Buenos Aires.

Alain Touraine. (1994) *Crítica a la modernidad*, Edt. FCE. México.

José Luis Ugarte Cataldo (2005) El nuevo derecho del trabajo. Edt. Universitaria. Santiago.

Valles, N. (1999) "Técnicas cualitativas de investigación social". Edt. Síntesis. España.

Max Weber (1964). "Economía y sociedad". FCE. México. (Original de 1922)

Código del trabajo. <http://www.dt.gob.cl/legislacion/1611/article-59096.html>

Anexo 1

Pauta de entrevista semi - estructurada.

Objetivos específicos	Dimensiones de análisis	Preguntas
<p>Identificar la presencia y relevancia de normas sociales en el desarrollo de la negociación con el empresario.</p> <p>Conocer la estimación de los trabajadores en relación a la situación de mercado de la empresa y su retribución, vinculados al reconocimiento de su situación de intereses.</p>	<p>Interacción e institucionalización de la relación laboral en general y en particular de la negociación colectiva</p>	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Desde cuándo se negocia colectivamente en la empresa? ¿Por qué se negocia colectivamente en la empresa? (hitos) • ¿Cómo se desarrolla la negociación • ¿Cómo redactan el proyecto de contrato colectivo en el el sindicato, cómo trabajan entre los afiliados al sindicato para su redacción? • ¿Cada cuánto tiempo se reúnen y cómo discuten internamente? • ¿Cómo se desarrolla la dinámica con el empresario, lo conversan directamente o él llega luego con una contrapropuesta? ¿Cómo es recibido esto por lo trabajadores y el sindicato? • ¿Estas materias son conversadas en otras instancias a parte de la negociación colectiva?
	<p>Acción sindical en la empresa</p>	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Cuándo, cómo o por qué se formó este sindicato? • ¿Cuáles diría que son los costos y los beneficios que tienen los trabajadores al participar en el sindicato en esta empresa? • ¿Cuáles son los costos y beneficios que tiene usted como dirigente sindical? • ¿Los beneficios acordados son extensivos a todos los trabajadores o sólo a los sindicalizados? ¿Qué opina de eso? • ¿Cuáles son sus motivaciones para ser dirigente sindical?. • ¿Qué relación tienen con organizaciones sindicales como confederaciones o centrales sindicales? ¿De qué forma participan, cuáles son los beneficios...?
<p>Identificar el grado de conocimiento y manejo de la legislación laboral de los dirigentes sindicales con respecto a la negociación colectiva.</p>	<p>Conocimiento y uso de las leyes laborales. En particular referidas a la negociación colectiva.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Cree usted que las leyes o el código del trabajo permiten una negociación efectiva con el empresario? • ¿Qué dificultades y beneficios observa usted en el código del trabajo? • ¿Han hecho uso del derecho a huelga en la empresa en el marco de alguna negociación colectiva? ¿Qué opinión tiene de este instrumento o estrategia en la negociación?
<p>Conocer el contenido</p>	<p>Materias negociadas y contenido de</p>	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Cuáles son las principales

de los acuerdos que son concretados en el proceso de la negociación colectiva.	los acuerdos.	<p>materias que ustedes han negociado en la empresa?</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Más allá de las materias negociadas propias del trabajo en la empresa, qué materias negociadas irían en beneficio de las familias de los trabajadores?
Conocer la valoración del empleador de la negociación colectiva como instrumento de protección laboral e instancia de definición del orden interno de la empresa.	Valoración del empresario de la negociación colectiva	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Cuál es la actitud del empresario ante la negociación colectiva? • ¿Usted diría que promueve su uso o lo restringe?
<i>Dimensión de género y vida familiar</i>	Relación de la negociación colectiva con la vida familiar. Trabajo y familia.	<ul style="list-style-type: none"> • ¿La negociación colectiva ha significado un incremento del bienestar de los trabajadores y sus familias en general?