



Universidad de Chile
Facultad de Ciencias Sociales
Departamento de Sociología

Tesis de grado para optar al título profesional de Sociólogo
Derechos En El Trabajo
Relevancia y Práctica En La Pequeña Empresa Industrial

Juan Pablo Dussert Chervellino
Profesora guía: Helia Henríquez
Septiembre 2008.

INICE DE CONTENIDO

I. Presentación	4
II. Planteamiento del problema.....	5
III. Marco teórico.....	12
1. La Relación Laboral	12
1.1 Fundamento de los Derechos Laborales.....	13
1.2 Orientación de los Derechos Laborales	18
2. Ciudadanía Laboral	23
2.1 Ciudadanía laboral y características actuales de trabajo y empleo.....	29
2.2 Los cuestionamientos al concepto de ciudadanía, tipos de empleo y flexibilidad	34
2.3 Precariedad laboral y Vulnerabilidad	36
3. Subjetividad y Trabajo	37
3.1 Orden y validez.....	39
3.2 La relación laboral como una construcción social.....	40
3.3 Empresa como organización social	49
3.4 Trabajador como sujeto	51
4. La centralidad del poder en la relación laboral.....	54
4.1 Empresa y administración del poder en la organización	60
5. Antecedentes del objeto de estudio	63
IV. Marco Metodológico	66
1. Definición del objeto de estudio	66
1.1 Supuestos	67
1.2 Dimensiones	69
2. Objetivo general y objetivos específicos.....	71
3. Plan metodológico	72
4. Población Objetivo	74
5. Técnicas de Investigación.....	75
6. Análisis	77
V. Relación laboral, entre experiencia y significado de normas y derechos para trabajadores de pequeñas empresas.....	78
Observación a través del análisis de contenido	78
1. Conocimiento de la norma laboral.....	81
1 a. Conocimiento según las circunstancias de la relación laboral.....	82
1 b. Manejo de instrumentos legales, entre costos y beneficios.....	83
1 c. valoración ideal de un marco regulatorio	86
2. Negociación en la relación laboral, individualización y ejercicio de derechos colectivos.....	87
2 a. Negociación individual, expectativas ante la voluntad del empresario	88
2 b. Sindicato, conflicto y formalización de la relación laboral	91
3. Comunicación e información en la pequeña empresa	99
3 a. Comunicación cotidiana entre trabajador y empresario en el contexto de la producción.	100
3 a. 1 Excluido de la toma de decisiones.....	101
3 a. 2 Comunicación con impacto en el trabajo.....	104

3 b. Conocimiento acerca de la situación de la empresa en el mercado, desde el trabajo y el rumor	107
4. Gestión de la empresa; visión del empresario.	112
4 a. Valoración y retribución del trabajo por parte del empresario, dentro del contexto económico de la empresa.....	113
4a. 1 Es valorado, considerando el ambiente de la empresa.....	113
4 a. 2 El trabajador sólo como un factor de producción	115
4 b. Responsabilidades en la empresa, fundamentar la coordinación en la empresa	117
4 b. 1 Elementos relevantes para la evaluación	121
5. Derechos en el trabajo	130
5a. Elementos formales y emergentes desde la relación laboral.	130
VI. Conclusiones	145
1. Marco para la observación de los derechos en el trabajo	145
2. Síntesis de resultados y principales hallazgos de la investigación	147
3. Derechos en el trabajo, relevancia de los derechos fundamentales.....	160
VII. Bibliografía	165
VII. ANEXO.....	169
Instrumento aplicado	169

I. Presentación

El presente trabajo es la construcción teórica y metodológica del tema de los derechos laborales dentro de la relación laboral en la pequeña empresa del sector industrial como objeto de estudio; considerando que es desde la formulación teórica de un problema que es posible su estudio en términos sociológicos, superando preconociones de otro tipo que conducen a un empirismo abstracto; es a través de la teoría que es posible observar y analizar la realidad o más precisamente en este estudio determinadas dimensiones de las relaciones sociales¹.

Se focaliza la atención a los derechos laborales dentro de la relación laboral en la pequeña empresa, donde es pertinente considerar su particularidad como unidad productiva en cuanto a su tamaño y organización, en relación a su modo de interacción entre trabajadores y empresario que define una consideración particular del vínculo laboral y por lo tanto de la mediación que en éste implica el concepto de derechos, desde su consideración por parte del trabajador para la definición de una particular pragmática de la relación; en la institucionalización de determinadas actitudes y normas de interacción, no necesariamente ligadas a la mediación de la norma legal, pero sí como expresión de una desigual distribución del poder.

Este estudio corresponde a un investigación de tipo exploratoria, en cuanto a la implicancia efectiva del concepto de derechos laborales dentro de la relación laboral desde sus dimensiones cognitiva y pragmática por parte de los trabajadores como expresión de los principios de protección laboral, dentro de un marco teórico y metodológico que se inscribe dentro de una perspectiva fenomenológica del objeto de estudio.

En términos generales el presente documento se expone ordenadamente en primer lugar: la construcción del objeto de estudio, a través de su configuración teórica; la definición de los elementos precisos que serán observados, la descripción de una técnica de investigación

¹ Pierre Bourdieu. "El oficio del sociólogo". Segunda parte "La construcción del objeto", Edt. Siglo XXI.

adecuada a la construcción teórica de nuestro objeto de estudio; y por último de un forma de análisis de datos, como sistematización del tratamiento de la información recogida.

En síntesis este documento esta ordenado de acuerdo a la construcción teórica del objeto de la investigación, la forma de generación de unidades de información, su análisis -es decir la observación empírica del objeto de estudio- y los principales hallazgos y conclusiones al respecto².

II. Planteamiento del problema

Derechos laborales en la pequeña empresa

Sin duda un elemento fundamental al tratar el tipo de relaciones laborales que se dan en las empresas es el concepto de derechos; el vínculo entre trabajadores y la dirección de las unidades productivas debe estar mediado por ciertas normas que se han constituido como determinadas condiciones de trabajo y empleo garantizadas para los trabajadores, a través de una relación particular definida contractualmente. De esta forma se da expresión jurídica a principios que tienen que ver en general con la protección de los trabajadores, con la igualdad y con la libertad al interior de las empresas. Sin embargo también debemos asumir la importancia de la actitud y las prácticas de los propios sujetos hacia tanto el manejo de tales normas, como a la consideración de determinados principios y supuestos que definen de forma particular la interacción entre trabajadores y empresario.

Asumiendo la importancia de una definición contractual, que no agota el entendimiento de la práctica de tal relación, es decir de su desarrollo efectivo (como haremos hincapié más adelante), debemos considerar su centralidad como definición de un elemento a través del cual los derechos laborales sirven como marco para la situación del trabajador en cada unidad productiva, como es el de la subordinación del trabajo a la dirección empresarial; se define en estos términos que “el trabajador se somete a una relación jerárquica bajo la autoridad y poder del empleador”, al mismo tiempo que se establecen una serie de restricciones y deberes al margen de la negociación de las partes; es decir un conjunto de

² Pablo Cottet. “Diseño y estrategias de investigación social”. En “Metodología de investigación social”, Manuel Canales (coordinador-editor) Edt. LOM, 2006.

derechos laborales mientras se aseguran “poderes de disposición y dirección al empleador”, en el reconocimiento jurídico de una relación de desigualdad.³

Es común encontrar definiciones de la relación laboral en términos formales, en cuanto a los marcos del trabajo dependiente asalariado, enfocado a sus fundamentos legales o normativos. En este sentido se tiende a la observación de tal vínculo en términos estructurales, definido por las disposiciones de una base jurídica que debe caracterizar un determinado orden de la relación laboral, en función tanto del desarrollo y dirección empresarial, como de las garantías y deberes otorgadas a cada una de las partes, que son, en este sentido, de carácter heterónomos.

Para profundizar tanto en el concepto de derechos como también en la observación de su práctica y consideración efectiva por los sujetos, debemos reconocer que éste concepto está inmerso también en un plano de lo simbólico cultural; en este sentido podemos decir que en el centro de la interacción entre las partes encontramos determinadas significaciones de los sujetos referidas a los distintos elementos que configuran la relación laboral, como la información, la participación, seguridad o el manejo del poder, que en gran medida determinan y a la vez surgen desde una pragmática particular de ésta relación. Podemos hablar de supuestos y valores con que asumen la práctica efectiva de éste vínculo y que a su vez se han constituido precisamente a partir de su experiencia, es decir terminan constituyendo un acervo de conocimiento que se desarrolla en gran medida en la propia vivencia de la relación laboral. En este sentido es posible preguntarse por la importancia de los derechos laborales en cuanto a su significación para los sujetos, involucrando también su relación tanto a un plano práctico, uno ideal y uno normativo, como marco de referencia para el entendimiento y acción de los trabajadores en la relación con el empresario⁴.

Asumiendo que los derechos laborales se presentan tanto como mediaciones ideales y prácticas de la relación entre trabajador y empresario, su estudio, en la práctica de tal vínculo, presenta mayores oportunidades de observación allí donde se da una relación más

³ Diego López, “Derechos, Trabajo y Empleo”. LOM 2004. Pág. 108.

⁴ Alfred Schutz, Thomas Luckmann. “Las estructuras del mundo de la vida”. Edt. Amorrortu.

directa entre las partes, donde trabajador y empresario interactúan en gran medida en una relación “cara a cara”. En la pequeña empresa, dadas sus dimensiones, entre diez a cuarenta y nueve trabajadores⁵, es posible ver cuál es la experiencia y cuál es el significado con que son asumidos los derechos laborales por parte de los trabajadores, en una mediación directa de este concepto frente a la figura del empresario, siendo éste en la mayoría de los casos quien maneja tanto la negociación con el trabajador, como también quien ejerce la disposición y dirección dentro de los procesos productivos al interior de estas unidades.

De acuerdo con lo anterior podemos reconocer que la relación laboral al interior de las pequeñas empresas corresponde en gran medida a una construcción social, es decir que la relación laboral entre las partes esta mediada por la conformación de tipificaciones o significaciones recíprocamente referidas que han sido definidas en forma directa en la experiencia de una relación “cara a cara” entre empresario y trabajador. En este sentido aunque esté definida en forma importante por la formalidad de un contrato, la vivencia efectiva o práctica de los derechos laborales no sólo está referida a este instrumento, sino también a la actitud que los sujetos mantienen y manifiestan frente a su contraparte según determinados conceptos u orientaciones de valor, por ejemplo, de protección, de libertad o de igualdad dentro de la empresa, que son desarrollados y definidos en su experiencia, que influyen en sus formas de considerar al otro, o en las orientaciones de acción referidas a otros, estableciéndose una reciprocidad entre las partes que de uno u otro modo está mediada por la idea de derechos asociada al trabajador como sujeto, dentro de un contexto de desigual distribución de poder. En este sentido asumimos que la interacción entre las partes se construye como una realidad constituida intersubjetivamente al interior de la empresa.

Haciendo hincapié en este aspecto podemos considerar que en el ordenamiento de la relación laboral influyen aspectos no regulados en términos legales, que están al margen de la definición legal de la relación laboral, pero que de una u otra forma influyen en la definición del tipo de relaciones y sus dinámicas particulares dentro de la empresa, es decir

⁵ Para esta investigación se ha asumido este criterio de definición de “pequeña empresa” comúnmente utilizada, sin considerar la segmentación de tipo de unidad productiva por niveles de ventas, puesto lo que nos interesa es precisamente enfocar las características de un tipo de interacción particular.

su “organización efectiva”; entendida ésta como el resultado de la relación entre lo normado formalmente dentro de la empresa y la propia actitud de los sujetos que intervienen en ella. Parte de este ordenamiento se encuentra en el ámbito de lo subjetivo, donde normas y significaciones particulares, generadas desde la experiencia en el vínculo laboral, son capaces de estructurar las dinámicas internas de las relaciones entre las partes, desde supuestos o valores particulares dentro de la interacción entre empresario y trabajadores,⁶ que configuran la institucionalización de determinadas prácticas.

Ampliando el entendimiento y la observación de los derechos asociados al trabajador, estaremos tratando sobre determinados órdenes referidos a las relaciones laborales en su experiencia efectiva entre las partes, desde donde se generan y reproducen determinados supuestos y creencias con respecto al vínculo laboral y a la idea de derechos.

Entendemos el vínculo entre trabajadores y empresario como una relación social, es decir, recíprocamente referida en cuanto a los sentidos que orientan tal interacción. Desde el empresario debemos reconocer como fundamental una acción económicamente orientada, en relación a la gestión económica de la empresa, donde mantiene la capacidad de disposición de los distintos factores de producción; estando el trabajo en una relación de subordinación con respecto a tal disposición, hecho garantizado jurídicamente a través del contrato de trabajo, como ya se ha mencionado. En este sentido resulta pertinente la distinción Weberiana entre racionalidad formal y racionalidad material, la primera referida al cálculo técnicamente posible de una gestión económica, mientras la segunda identifica la orientación de la acción también en base a determinados postulados de valor, como exigencias éticas.⁷

Son relevantes estas distinciones de carácter conceptual para la observación de la forma en que determinados principios, identificados en general en la igualdad, la libertad y la

⁶ El tema de la “cultura empresarial” hace especial referencia a este aspecto, mas subjetivo o simbólico, con respecto a la consideración o actitud de quienes intervienen en las unidades productivas frente a sus estructuras organizacionales, ya sean reglamentos o normas formales. Ver “Gestión Organizacional”, Darío Rodríguez. Ediciones Universidad Católica de Chile 2001; Henry Mintzberg, “Estructuración de las Organizaciones”, Et. Ariel, Barcelona 1995.

⁷ Conceptos en “Economía y Sociedad” de Max Weber, Fondo de Cultura Económica. México.

protección de los trabajadores dentro de la empresa -lo que en gran medida figura como garantía y orientación de la ley laboral- son efectivamente, en cuanto a su experiencia o vivencia, parte del vínculo laboral; desde la actitud o visión que los trabajadores tienen de éstos en tal relación social. En este sentido lo importante es conocer cuáles son las significaciones con que los trabajadores manejan el concepto de derechos (en términos ideales y normativos) al interior de la empresa, asumiendo que tales definiciones son constituidas en gran medida desde la experiencia del vínculo que configura un determinado acervo de conocimiento, lo que a su vez define la acción de los sujetos con respecto al concepto de derechos.

Es posible entonces considerar el concepto de derechos laborales tanto como norma jurídica⁸, como también en referencia a orientaciones de valor o determinados principios de protección al trabajador. Cómo se manifiestan en términos empíricos, en cuanto a su expresión en la interacción entre trabajadores y empresario. Podemos considerar tanto el conocimiento y aplicación de la norma; como la actitud de los sujetos (en este caso considerados a los trabajadores) frente a determinadas orientaciones de valor con respecto al trabajo y al vínculo laboral. Como significaciones que se expresan en determinadas acciones, entendidas como la pragmática efectiva del concepto de derechos. En este sentido tratamos el concepto de derechos en una bidimensionalidad, no sólo a partir de lo jurídicamente reconocido o garantizado, sino también desde lo que los propios sujetos reconocen como un “deber ser” de sus prácticas y de sus relaciones laborales.⁹

Para darle consistencia a lo anterior tomamos el concepto de ciudadanía laboral¹⁰, entendido en cuanto desarrollo de determinados derechos relacionados con la libertad, la igualdad y protección del trabajador y, en general, el respeto de la dignidad individual al interior de la empresa en la relación laboral. Abordando en los términos ya referidos, como norma e ideal, también aquellos derechos fundamentales del trabajo como derechos

⁸ En la consideración de derechos objetivos y derechos subjetivos.

⁹ Esta distinción se encuentra fundamentada en el trabajo de Pablo Morris, “Transformaciones en el imaginario sindical: una mirada de la ciudadanía laboral desde los sujetos”, Aportes al debate laboral n° 10, Departamento de Estudios de la Dirección del Trabajo, 2002.

¹⁰ Este concepto se refiere a aquellos derechos que no son propiamente laborales, pero que deben ser ejercidos en la empresa, en cuanto involucra derechos asociados a la persona, que deben ser respetados en una relación de subordinación. Se profundizará más adelante.

sindicales, de libertad de asociación, de no discriminación y de seguridad laboral y social en relación al trabajo y empleo; asumiendo la importancia de considerar en la observación del concepto de ciudadanía laboral la propia visión de los trabajadores que en síntesis definirán su acción como sujetos.

De esta forma, para la observación de los derechos dentro de la pequeña empresa, es decir del concepto de derechos como mediación efectiva de la relación entre trabajadores y empresario, debemos considerar este espacio de interacción como determinado en gran medida por la situación “cara a cara” entre ambas partes, donde la reciprocidad de tal relación es vivida directamente; por un lado dentro de los marcos de una relación definida contractualmente, considerando derechos y garantías asociadas, así como también el principio de la subordinación del trabajador a la dirección de la empresa. Expresados en la configuración intersubjetiva de determinadas tipologías con que los sujetos son capaces de entender o asumir la realidad o experiencia del vínculo laboral.¹¹

Podemos preguntarnos entonces de qué modo tal relación se encuentra mediada por determinadas definiciones que los trabajadores construyen de su relación laboral a partir de su experiencia y, por lo tanto, constitución de un acervo de conocimiento, que en definitiva determinan la práctica del vínculo. También encontraremos en éstas determinadas orientaciones de valor que puedan ser consideradas por los trabajadores, como un “deber ser” de la relación laboral en cuanto a protección, libertad e igualdad dentro de la empresa, cómo se relaciona esto con la particularidad de su experiencia en la pequeña empresa y en qué medida se encuentran relacionados tales postulados con el conocimiento y manejo de la norma laboral.

Lo anterior corresponde a un tratamiento fenomenológico de los derechos laborales, considerando el significado con que los propios trabajadores asumen su existencia a partir de su experiencia en la interacción definida por la relación laboral, en el contexto de la pequeña empresa, construyendo actitudes, creencias y supuestos con respecto al manejo de las normas y a determinadas orientaciones de valor. En otras palabras centramos la atención

¹¹ P. Berger y t. Luckmann, “La construcción social de la realidad”. Ed. Amorrortu.

en la mediación simbólica que representa para los sujetos (trabajadores) la idea de derechos dentro de las relaciones laborales, considerando que será en gran medida derivada de la práctica efectiva de su relación con el empresario.

Desde lo anterior se propone indagar cuál es el significado que mantiene para los trabajadores de la pequeña empresa del sector industrial el concepto o la idea de derechos, y de qué forma se experimentan en la vivencia de la relación laboral; es decir: cómo se define el manejo de la norma laboral, cómo se construye la consideración del empresario como contraparte, en los procesos de negociación y en la participación al interior de la empresa, y cuáles son los derechos relevantes para los trabajadores.

III. Marco teórico

1. La Relación Laboral

Para la observación de los derechos laborales en la pequeña empresa, en base a la propia percepción y significaciones que los sujetos, en este caso los trabajadores, tienen de éstos, en cuanto mediación en el establecimiento y desarrollo de la relación laboral, resulta necesario poder contar con definiciones adecuadas en torno a elementos que son parte del vínculo laboral en términos globales, desde sus dimensiones más formales o estructurales, hacia aquellas que nos permiten su observación como constituidas también en una interacción directa, cara a cara, entre empleador y trabajador.

Podemos decir que ésta es la distinción fundamental de esta investigación, la consideración de ambas dimensiones, de lo normativo legal en torno a los derechos laborales, como de lo simbólico cultural en la consideración de una significación intersubjetiva de la relación laboral. En este último sentido hablamos de creencias y supuestos en torno al trabajo relacionados a determinados principios como los de igualdad, libertad y participación dentro del orden de las unidades productivas.

Es por esto que un elemento fundamental en el tratamiento de los derechos laborales resulta ser el de la subordinación del trabajo a la dirección empresarial, en otras palabras, la definición de tal vínculo dentro de un orden establecido por una desigual distribución del poder, expresión de la diferencia de propiedad de quienes aportan el capital y quienes aportan su fuerza de trabajo. Sin duda esta característica estará presente de una u otra forma en la actitud de los trabajadores frente al orden de la empresa, a la ley laboral y a la relación laboral en particular, puesto define su punto de vista en la empresa.

En cuanto al tratamiento de los derechos laborales con respecto a lo legal es importante hacer referencia a sus principios y a sus orientaciones actuales. Tales características deben ser consideradas por los sujetos a la hora de su estimación y de su manejo efectivo, es decir práctico, de la ley laboral. En este sentido resulta importante observar teóricamente de qué forma se han constituido y también de qué manera son actualmente estimados y

reformulados; lo que sin duda expresa una situación y una estimación social que se puede expresar jurídicamente con respecto a la empresa, como unidades productivas, y al trabajo asalariado.

1.1 Fundamento de los Derechos Laborales

A modo de introducción al tratamiento del derecho laboral es pertinente citar aquí el clásico texto de T. H. Marshall¹², el cual nos permite entender el tema de los derechos laborales ligado al de ciudadanía y más precisamente al de derechos sociales. De un modo general podemos aceptar la exposición que realiza este autor en cuanto a la corriente de expansión que caracterizó el establecimiento de determinados tipos de derechos, garantizados por el Estado, que expresan particulares momentos históricos en la consideración de los conceptos de igualdad y libertad, que en lo sustancial, conformaron el concepto de ciudadanía como lo conocemos hoy en día.

La expansión del concepto de ciudadanía, según Marshall, se desarrolla en torno a los derechos civiles, políticos y sociales, lo que supuso la condición de igualdad sobre el principio de libertad de las personas, *“la ciudadanía supuso un principio de igualdad, partiendo de que todos los hombres eran libres y, en teoría capaces de disfrutar de derechos”*. La ciudadanía en el siglo XIX estaba compuesta de derechos civiles, indispensables para el desarrollo de la economía de mercado (garantías a la propiedad privada y a la capacidad de negociación), que confieren capacidad legal para luchar por las cosas que se quieren poseer, pero no garantiza ninguna de ellas.

Luego son los derechos políticos los que son objeto de expansión desde el surgimiento del concepto de conciencia nacional moderna, permitió la universalización de los sujetos como miembros y electores de un cuerpo político. Los derechos sociales representan el último paso en la concepción de la ciudadanía tal cual la entendemos hoy. Aquí lo importante es el enriquecimiento concreto de la vida civilizada, una reducción de los riesgos y la inseguridad, en este sentido la igualdad de estatus es considerada más importante que la igualdad de rentas.

¹² T. H. Marshall. Ciudadanía y Clase Social. Alianza Editorial, 1998. texto original de 1950.

El sindicalismo por otra parte creó una especie de ciudadanía industrial secundaria al ejercer los trabajadores de forma colectiva sus derechos civiles, los que habían sido diseñados en armonía con el individualismo del capitalismo temprano; *“los derechos civiles colectivos podían utilizarse no sólo para negociar en el auténtico sentido del término, sino también para consolidar los derechos fundamentales”*. La negociación colectiva representó entonces una operación normal y pacífica del mercado.

El planteamiento de este autor nos sirve para diferenciar los distintos tipos de derechos que fueron establecidos dentro del orden económico y productivo que se impuso desde el siglo XIX. Asumimos que si bien es posible su consideración como marco de entendimiento de la importancia y rol que juegan en el orden económico y social, la particularidades de su desarrollo son propias de la historia de cada “Estado nación”, de las voluntades y fuerzas políticas que surgen.

Como ya se ha mencionado el derecho laboral mantiene dos dimensiones elementales, por un lado otorga la facultad de la dirección del trabajo al empresario, mientras define determinadas protecciones al trabajador. “La utilidad resultante del trabajo se traslada jurídicamente al empleador, lo que se operativiza mediante la entrega de facultades específicas para ordenar y disponer del trabajo realizado. El trabajo por tanto se efectúa para satisfacer órdenes empresariales y para satisfacer objetivos empresariales”. El marco de protección que otorga al mismo tiempo el derecho al trabajador se orienta al desarrollo de la relación laboral sobre determinadas condiciones ajenas a la libre negociación de las partes, como derechos irrenunciables, permitiendo que las relaciones de subordinación y desigualdad entre trabajadores y empresario no se exprese en situaciones que atenten contra la seguridad del trabajador¹³.

El derecho del trabajo tuvo su origen en la constatación de las consecuencias que significaba la consideración de empleador y trabajador como iguales que pactaban libremente las condiciones de la relación laboral. A través de la norma jurídica en este

¹³ Diego López. “Derechos, trabajo y empleo”. LOM 2004.

sentido se reconoció la desigualdad en tal relación, la que se expresa en la propiedad de uno y otro, de quien maneja el capital y de quien sólo cuenta con su fuerza de trabajo. El derecho laboral mientras estableció la subordinación del trabajo al empresario, otorgó protecciones definidas de forma heterónoma a tal relación.

En otras palabras la formación del derecho laboral fue la consecuencia de la inviabilidad manifiesta de continuar con relaciones laborales bajo el marco del derecho civil, de un marco jurídico que funcionaba bajo los principios de la igualdad jurídica de los contratantes. El derecho laboral “supone la adopción de una racionalidad jurídica diferente, basada en la práctica social y opuesta a la tradicional abstracción de la práctica jurídica formal”. A este respecto es pertinente la distinción que surgió a la luz en el reconocimiento de la ciudadanía social y en los debates de la elaboración de la Constitución de Weimar, como otro tipo de igualdad relevante para el derecho; “la igualdad material (...) se detiene en detectar las situaciones y circunstancias sociales que demandan un conjunto de normas para obtener una efectiva libertad, mediante un tratamiento diferenciado para quienes no son realmente iguales, pero que para el derecho deben serlo”¹⁴.

En este sentido la formación del derecho laboral puede ser entendida como adecuación de distintas formas de protección al surgimiento de relaciones de trabajo que generan la vulnerabilidad de los trabajadores desde sus condiciones laborales. Es un derecho dinámico desde su observación de la realidad del mundo del trabajo, que debe negar constantemente aquellos supuestos de igualdad formal aplicados en la relación de trabajo como una relación contractual, propia del derecho civil.

El ejercicio colectivo de determinados derechos permite a los trabajadores un piso superior para la igualdad en la negociación con el empleador, permitiendo el tratamiento de determinadas condiciones laborales sobre la base de la constitución de un sujeto colectivo capaz de medios de presión lícitos, constituyendo espacios de negociación para acuerdos que serán considerados en cuanto pasan a formar parte del contrato laboral, que por lo tanto mantienen un carácter de ley.

¹⁴ Diego López. Ibidem.

Estamos tratando aquí sobre los fundamentos de protección que mantiene el derecho laboral. La construcción de determinados marcos de protección a los sujetos es una respuesta a la inseguridad vivida dentro de los principios del liberalismo económico, determinada por la falta de propiedad de un segmento importante de la población y por la inexistencia de antiguos mecanismos de protección. Como diría Robert Castel “*la inseguridad social se vence asegurando la protección social*”; esto fue lo que se buscó en el modelo clásico del Estado de Bienestar¹⁵ asegurando la protección al trabajador y en el acceso a la propiedad social. Por un lado definiendo al trabajo asociado a un estatuto jurídico definido según garantías no mercantiles, donde el trabajo deja de ser considerado como una mercancía, mientras que por otro se asocia la propiedad social como homólogo a la propiedad privada, donde “*en la socialización del salario una parte retorna en beneficio al trabajador*”¹⁶.

El desarrollo del derecho laboral logra enmarcar el vínculo laboral sobre las bases de un estatuto jurídico que define tal relación dentro de las estructuras de un orden público que reconoce derechos y responsabilidades. El derecho laboral significó la construcción de relaciones laborales ancladas en reconocimientos y garantías dentro de un orden público. En esta relación definida por marcos externos a la libre negociación de las partes se busca la protección al trabajador al mismo tiempo que su sujeción al mismo sistema; en este sentido resulta pertinente la afirmación de Robert Castel cuando asegura que no hay cohesión social sin protección social.

En este marco podemos hacer mención a la tesis principal de la obra de Karl Polanyi “La gran transformación” donde demuestra la imposibilidad del desarraigo entre sociedad y economía, lo que justamente fue la propuesta de los economistas liberales que condujo a la llamada “cuestión social”. Para este autor la sociedad de mercado se basó en la consideración de lo que denomina mercancías ficticias: el trabajo, la tierra y el dinero, que no han sido producidas para su intercambio, y que en tal consideración sólo han reafirmado

¹⁵ Acerca de los distintos tipos de Estados del Bienestar revisar: Gosta Esping-Andersen. “The three worlds of welfare capitalism”. 1990.

¹⁶ Robert Castel. La Inseguridad Social. Manantial, Buenos Aires, 2004.

la imposibilidad de la desregulación, es decir de la separación entre lo social y lo económico. Justamente fue ese el requerimiento para el impulso de la industrialización como supuesto del sistema económico capitalista. En el caso del trabajo, en palabras de este autor “al disponer de la fuerza de trabajo de un hombre, el sistema dispondría incidentalmente de la entidad física, psicológica y moral que es el “hombre” al que se aplica ese título. Privados de la cobertura protectora de las instituciones culturales los seres humanos parecerían por los efectos del desamparo social”¹⁷.

Podemos decir que desde estos inicios el Estado moderno se constituye durante el siglo XX asumiendo aquellas garantías sociales que niegan de alguna forma los supuestos del libre mercado. Asume la definición de ciertos derechos como constitutivos del orden social, para la necesaria integración social, es decir el concepto de ciudadanía. El tema de la seguridad en la sociedad moderna, o más preciso aún, la consideración activa de lo social aquí es fundamentada ante todo en el reconocimiento de derechos sociales y de derechos políticos, es decir vinculando seguridad y participación. En la construcción del concepto de ciudadanía es donde en la sociedad moderna queda enmarcado el tema de lo social, en la configuración de un vínculo directo entre el Estado y el individuo, el cual es reconocido como sujeto de derechos, que podemos observar dentro de un transcurso histórico particular a cada estado nación¹⁸, pero conforme a un modelo general de la sociedad capitalista, que mantiene en tales garantías sociales, políticas y económicas la mantención de un orden esencialmente desigual.

En síntesis el surgimiento del derecho laboral permitió la superación de relaciones laborales constituidas sobre la base del derecho civil, es decir sobre los supuestos de la libertad de quienes se encuentran en el mercado individualmente, de trabajadores ajenos a la presencia o acción de cualquier colectivo, dispuestos al establecimiento de un contrato como “convención por la cual una o varias personas se obliga con una o varias otras a hacer o no hacer algo (...) de forma independiente y autónoma”, no habiendo ninguna referencia a colectivos ni protecciones salvo las que otorga la garantías jurídicas en cuanto libertad y

¹⁷ Karl Polanyi. “La gran transformación”. FCE Mexico 2003. (1957)

¹⁸ Marshall, Ibidem.

legalidad de los contratos. Estos fueron los supuestos de lo que se conceptualizó como “individualismo positivo”, como condición de desarrollo de la sociedad industrial; donde en la falta de referencia a protecciones y vínculos colectivos se acentuó la desintegración, vulnerabilidad y degradación de la vida de gran parte de la población, en lo que se llamó “la cuestión social”. La fragilidad de la matriz contractual fue lo que condujo a la constitución de un estatuto asociado al trabajo, como sometimiento de ese contrato a un orden público, inscribiendo al trabajador en marcos generales de regulación, convenciones colectivas, regulaciones públicas del derecho del trabajo y de la protección social; en palabras de Robert Castel, haciendo referencia al rol estatal o público, “ni tutela ni simple contrato, sino derechos y solidaridades”¹⁹.

En este sentido es posible considerar los Estados del bienestar modernos como modelos de gestión del riesgo social, que en gran medida se constituyen sobre el establecimiento de garantías y derechos a los trabajadores, como parte de los derechos sociales. Lo que está en juego en este ámbito del bienestar es la “desmercantilización” del trabajo, es decir protegerlo de la posibilidad de ser transado libremente en el mercado como cualquier otra mercancía; al igual que dentro de las relaciones laborales, ser considerado como un factor de producción cualquiera, estimando el poder de disposición con que cuenta el empleador. En este marco el sindicalismo y la negociación colectiva con instrumentos fundamentales para la influencia en la distribución del valor generado desde la producción, al mismo tiempo que permiten una plataforma de asociación para modificar el marco institucional de los derechos laborales, interpelando al Estado²⁰.

1.2 Orientación de los Derechos Laborales

Para entender más concretamente la función que presenta el derecho laboral en términos normativos, resulta necesario poder contar definiciones referidas a sus objetivos en cuanto al tipo de regulación que pretende de la relación de trabajo. Sin embargo asumimos, según los objetivos de esta investigación, que tales definiciones no agotan el tema de los derechos

¹⁹ Robert Castel. “La metamorfosis de la cuestión social” ed. PAIDOS. 2001.

²⁰ Ver Gösta Esping Andersen. “Fundamentos sociales de las economías post industriales”. Ed. Riel. Barcelona 2000.

laborales, los que involucran en su práctica también la estimación y vivencia de éstos en la construcción social del vínculo laboral. La consideración de este ámbito normativo de los derechos laborales, nos permite contar con la orientación de la ley en el establecimiento formal de la relación entre trabajadores y empleador. Asumiendo que la visión de los sujetos se conforma de acuerdo a la congruencia entre su experiencia y la orientación formalizada del vínculo establecido, en el contrato de trabajo.

Encontramos definiciones que tienden a identificar al derecho laboral resaltando su función de protección del trabajador como sujeto más débil en la relación con el empleador, en cuanto asegura determinados mínimos legales que deben ser respetados y garantiza la posibilidad de superar su posición de poder dentro de la relación laboral en busca de un cierto equilibrio en la negociación colectiva de tal vínculo. Debemos asumir que esta no es la única dimensión del derecho laboral manteniendo también una orientación hacia un orden determinado de la empresa, de la dirección del trabajo y de la protección de la propiedad privada.

Desde el punto de vista jurídico encontramos la siguiente definición del derecho laboral: “el conjunto de teorías, normas y leyes destinadas a mejorar las condiciones económico sociales de trabajadores de toda índole y a reglar las relaciones contractuales entre patrones y asalariados”²¹. Entre sus principales características encontramos: “1) Es un derecho nuevo; 2) es autónomo, distinto al derecho tradicional; 3) es realista, debe reflejar las condiciones económico sociales de la época; 4) es informal ya que no exige, por regla general, solemnidades ni requisitos esenciales para su aplicación; 5) forma parte del derecho privado, si bien tiende a invadir al derecho público; 6) es de orden público, ya que no puede renunciarse por anticipado a los derechos que otorga; 7) es clasista, ya que principalmente persigue amparar al económicamente débil para colocarlo en un pie de relativa igualdad con el poderoso al contratar sus servicios (pretende compensar con una superioridad jurídica su inferioridad económica); 8) es universal, ya que los principios generales en que se inspira son los mismos”²².

²¹ Francisco Walter Linares, “Nociones Elementales del Derecho del Trabajo”. Citado en “Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social”, Héctor Humeres Noguera.

²² Francisco Walter Linares, *Ibid.*

La seguridad social y el derecho del trabajo quedan enlazados en la consideración de objetivos tendientes a la protección de la sociedad, ante contingencias valoradas como socialmente protegibles. En este sentido la previsión social se ha organizado con el objetivo de cubrir todos o la gran mayoría de los riesgos a que está expuesto el trabajador en el desempeño de sus funciones y que al ocurrir un siniestro, en términos de enfermedad, incapacidad, enfermedad o muerte permite el auxilio de la víctima o de su familia²³.

La construcción del derecho laboral y de los derechos de los trabajadores, como ya lo hemos expuesto, es resultado de una conformación cultural histórica, producto de distintos factores en la aplicación de modelos productivos y de las particulares relaciones sociales de producción. En particular podemos entender el fenómeno jurídico de acuerdo a tres dimensiones que se combinan en la conformación del derecho: una dimensión material, referida a la práctica efectiva de la relación social, una dimensión axiológica, que aborda las valoraciones ideológicas en torno a tal relación; y una dimensión normativa que se conforma de acuerdo a las dos anteriores²⁴. Es por esto que el derecho laboral en su formación y relevancia es necesariamente asociado a los valores y supuestos que enmarcan socialmente las relaciones laborales, y que en definitiva explican su consideración social o cultural, que debe expresarse en la norma legal.

Los derechos laborales se entienden, por lo tanto, culturalmente, en la conformación de un estatuto jurídico que enmarca externamente la relación de trabajo, como en la misma práctica de la relación laboral, entre trabajadores y empleadores, en la propia organización de las unidades productivas.

En este sentido nos topamos con los conceptos de derecho subjetivo, como el conjunto de facultades y poderes concretos atribuidos a un titular que puede ejercer libremente, es el poder que otorga el derecho para exigir ante la autoridad competente el cumplimiento de un deber jurídico contraído por otra persona. En este caso el trabajador está dentro de un

²³ En Chile esto queda establecido a través de la ley 16.744.

²⁴ José Marín Marín, "Los Trabajos, los Días y el Derecho".

marco de responsabilidades y garantías que son parte del derecho laboral y que entre sus objetivos pretenden elevar su situación de poder frente al empleador, en la negociación de sus propias condiciones de trabajo y empleo, además de asegurar dentro del propio contrato condiciones relacionadas con la protección social del trabajador y su familia²⁵.

Este es un elemento fundamental en el estudio de los derechos laborales dentro de las pequeñas empresas tal como en esta investigación esta planteada, apuntando al reconocimiento que los propios trabajadores hacen de su situación dentro del orden de la relación de trabajo, según la presencia de los derechos laborales en tal vínculo. La evaluación que los trabajadores realizan de la aplicación efectiva de determinadas garantías jurídicas y la legitimidad del orden que se vive dentro de la empresa, mantiene estrecha relación con la observación de aquellos instrumentos diseñados para el cumplimiento de las disposiciones legales estatuidas desde los contratos de trabajo, es decir de las garantías efectivas que los trabajadores manejan, más allá de lo que dice la ley, en la capacidad, en tanto recursos y conocimiento con que cuentan los trabajadores para hacer cumplir tales compromisos, es decir como marco de su acción en la situación de la relación laboral, lo que en definitiva se expresa en la capacidad de exigir la aplicación de derechos.

Pero el derecho del trabajo no sólo asume la posición del trabajador en la protección de determinadas condiciones laborales, mediante el derecho laboral *“se logra el fin perseguido de cautelar derechos mínimos para el trabajador y a la vez satisfacer la función de entregar poderes jurídicos de disposición y dirección del trabajo al empleador”*²⁶, permitiendo la dirección de los distintos factores de producción. De esta forma el marco externo de regulación de la relación de trabajo, asegura un determinado orden interno de la empresa como organización asegurando la facultad de su conducción por parte del empleador.

En términos generales el derecho del trabajo mantiene una función política y una función económica. En cuanto a la primera observamos la necesidad de enmarcar un orden social

²⁵ Diego López, *Ibidem*.

²⁶ Diego Lopez, *ibidem*. Pág. 108.

adecuado al régimen de producción capitalista, permitiendo la integración e institucionalización del conflicto entre trabajo y capital de forma compatible con el sistema económico. Considerando esto es de suma relevancia su función fundamental de nivelación ética y social que cumple el derecho laboral “intentando trasladar la atención normativa del trabajo como bien físico al trabajador como sujeto moral, digno de consideración y respeto por la comunidad organizada a la que precisamente ayuda a sostener”²⁷. Por esto en el derecho del trabajo se generan técnicas novedosas para el derecho en general como el contrato colectivo, la libertad sindical, la primacía de la realidad o la ciudadanía laboral²⁸. Por otro lado como función económica del derecho, éste altera el mercado del trabajo, por medio de reforzar la libre negociación de las partes, el objetivo es la redistribución de la riqueza, desde el empresario al trabajador. “Efectos patrimoniales del empresario (a su favor) reducidos por resultados económicos del trabajador. El derecho laboral interviene a favor de una de las partes, minimizando la capacidad de negociación de las mismas. Así se logra la integración del débil a las reglas del mercado alteradas”²⁹.

Por otro lado los debates actuales en torno a la legislación laboral tienden a incorporar la función de otorgar un marco adecuado a la formación de puestos de trabajo, flexibilizando las condiciones de empleo, reduciendo los costos para las empresas en lo relacionado con la incorporación y despidos de trabajadores. Se pretende orientar al derecho del trabajo en tal función económica. Esto es una tendencia que ya ha sido incorporada en la legislación y que ha conducido a tipos de trabajo inestables, que tienden a la precarización del empleo y a las garantías asociadas al trabajo en cuanto a la seguridad social. Su origen se encuentra en la década de los setenta asociado a nuevos modelos productivos, se le pide al derecho: “mantener niveles mínimos de protección para los trabajadores, respondiendo al modelo clásico de ser una rama jurídica, pero por otra, rebajar y disminuir las rigideces legales a objeto de mejorar los niveles de empleo”³⁰.

²⁷ Jose Luis Ugarte Cataldo. “El nuevo derecho del trabajo”. Edt. Universitaria, 2004. Pag. 25.

²⁸ Jose Luis Ugarte Cataldo, Ibidem.

²⁹ Jose Luis Ugarte Cataldo, Ibidem. Pág. 27.

³⁰ Jose Luis Ugarte Cataldo, Ibidem. Pág. 28.

Es lo que se identifica cuando esta rama del derecho es interpelada para que asuma el objetivo de ajustarse a los niveles de empleo, lo que da lugar a un modelo de regulación flexible: que se expresa por ejemplo en: a) la promoción de figuras contractuales para sectores con problemas de empleabilidad con subsidios estatales (por ejemplo: contratos de formación y aprendizaje); b) aumento de la potestad de mando vía eliminación de restricciones legales (polifuncionalidad, movilidad geográfica, etc.); c) recepción de figuras contractuales trilaterales (subcontratación o puesta a disposición de trabajadores); d) eliminación o atenuación de las restricciones al despido , etc³¹.

2. Ciudadanía Laboral

El concepto de ciudadanía laboral es central en esta investigación; ya ha sido abordado en la primera parte de este marco teórico en cuanto a su construcción histórica en conjunto con otras categorías de derechos. Por una parte su relevancia radica en que define al trabajador como sujeto de derechos en la particularidad de la relación laboral, enmarcado dentro de lo que definimos como derechos sociales; además de incorporar aquellos derechos propios de cada persona y que deben ser ejercidos en el interior de las empresas.

Antes de profundizar el concepto de ciudadanía laboral es importante considerar el marco general de ciudadanía y democracia, como contexto de entendimiento de aquellos derechos sociales considerados en el campo de lo laboral. La relación está definida por los supuestos que determinan la estimación del individuo en un determinado orden social que lo reconoce a partir de derechos y responsabilidades.

El concepto de ciudadanía se ha entendido como relación entre persona y Estado. Así lo expone Marshall al afirmar que la ciudadanía “es un tipo de igualdad básica asociado al concepto de pertenencia a una comunidad, que en términos modernos es el equivalente a los derechos y obligaciones de los que todos los individuos están dotados en virtud de su

³¹ Jose Luis Ugarte Cataldo, *Ibidem*.

pertenencia a un Estado nacional”³². En este sentido define la distinción y desarrollo de los distintos conjuntos de derechos. Conviene también ligarlo a la concepción de democracia, como régimen político que permite el ejercicio de tales garantías, en cuanto participación dentro de cierto marco de igualdad y libertad, propio del desarrollo del Estado moderno.

Resulta pertinente la definición de O’Donnell al identificar la consideración que la democracia involucra del individuo; éste es considerado como un agente, “dotado de razón práctica: usa su capacidad cognitiva y motivacional para elegir situaciones que son razonables en términos de su situación y sus objetivos (...) Esta concepción hace del agente un ser moral en el sentido que normalmente se sentirá y será considerado por otros agentes como responsable por la elección de sus acciones, al menos por las consecuencias directas derivadas de tales opciones”³³. Lo que permite esta definición es la consideración de los sujetos como portadores de derechos y responsabilidades propias de un orden social, caracterizado por el régimen político de la democracia que permite la acción políticamente orientada dentro de sus marcos e instituciones.

La definición de este autor nos acerca a la consideración íntersubjetiva de los “agentes” o sujetos en base a la idea de derechos, es decir como configuración de un marco normativo y simbólico de representación de su persona y sus acciones. En el plano de lo laboral esto resulta determinante al estar el derecho orientado sobre la pretensión de una cierta igualdad y libertad de las partes dentro de la relación laboral, protegiendo a los más vulnerables, lo que es una característica propia de los derechos sociales.

Es adecuado entonces la definición de aquellos derechos que identifican la posición de los trabajadores, en particular los que constituyen el concepto de “ciudadanía laboral”, para luego poder establecer la relación entre una idea normativa de derechos y una concepción simbólica en cuanto su significación para los sujetos, relacionado también a una representación de un “deber ser” de la relación laboral como reconocimiento intersubjetivo

³² La definición de Marshall sirve para abrir la discusión en torno a la concepción de ciudadanía actual, donde el Estado nacional es muchas veces superado por influencias derivadas de la globalización, esto será tratado mas adelante en el desarrollo de este marco teórico.

³³ Citado en “La Democracia en América Latina, hacia una democracia de ciudadanas y ciudadanos”, PNUD, 2004.

de las personas que interactúan en la empresa, vínculo que se manifiesta también desde los propios fundamentos axiológicos de la norma legal.

Como derechos propiamente laborales se reconocen un conjunto de garantías entre las que destacan los *derechos fundamentales en el trabajo*, “la libertad de asociación y libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva”³⁴, además de “la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación”³⁵. El conjunto de derechos colectivos y el marco de protecciones y mínimos legales que la ley reconoce en cuanto a condiciones de trabajo y de empleo.

En el marco de la relación de subordinación que permite el derecho laboral se entiende que ésta se refiere sólo a la disposición de la 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*, es decir a los reconocidos en cuanto a su condición de ciudadano, que aunque no son netamente de carácter laboral deben ser ejercidos en el marco de este mismo vínculo, al interior de la empresa; estos son, por ejemplo:

- Derecho a la dignidad de la persona
- Derecho a la integridad física y síquica
- Derecho de igualdad y no discriminación
- Derecho a la libertad de conciencia y de religión
- Derecho al honor y a la intimidad personal, la inviolabilidad de las comunicaciones
- Derecho a la libertad de opinión, expresión e información
- Derecho de reunión y la libertad para el ejercicio de actividades económicas³⁶

³⁴ Corresponden a los convenios 87 y 98 respectivamente de la OIT.

³⁵ 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.

³⁶ Diego López, “Los derechos fundamentales en el trabajo: garantía de libertad y dignidad para las personas que trabajan”. En revista Temas Laborales N° 22, Departamento de Estudios de la Dirección del Trabajo, 2002.

Abordando estos derechos se define el concepto de “ciudadanía en la empresa”, como conjunto de derechos individuales, políticos y sociales en el reconocimiento del ciudadano-trabajador. En este sentido la ciudadanía incorpora los derechos humanos en su totalidad, desde los propiamente laborales hasta los inespecíficos de los cuales el trabajador también es titular.

Como ya ha sido mencionado podemos definir la ciudadanía como el vínculo entre persona y Estado, como reconocimiento de derechos en tanto garantías y responsabilidades, donde encontramos los derechos civiles, políticos y sociales, que ya han sido descritos; los que están basados en principios de igualdad y libertad de los sujetos, como fundamento axiológico para su configuración. Esto en el marco también de un reconocimiento no solo jurídico, sino también simbólico cultural en cuanto identificación de los sujetos como agentes desde su estimación desde principios que definen su dignidad desde la libertad e igualdad³⁷.

En relación con la intervención del derecho en la constitución de una relación social como la laboral podemos considerar la distinción entre derechos negativos y positivos, en cuanto al rol del Estado. Los primeros están orientados a la prohibición de las coacciones de la libertad individual, mientras los segundos están definidos como asistencia estatal para el bienestar social, donde encontramos los derechos sociales, como el derecho laboral. Lo anterior está ligado más precisamente a los principios de libertad negativa y positiva, la primera supone la ausencia de impedimentos para el ejercicio de la voluntad de los sujetos, mientras por otro lado la libertad positiva se da cuando un individuo tiene la posibilidad de orientar sus acciones hacia un objetivo definido, de tomar decisiones de forma autónoma. En este sentido mientras una supone la mantención en el margen del poder estatal o público, la segunda supone la necesidad de garantizar derechos sociales y económicos en el supuesto de que estos son necesarios para la libertad³⁸.

³⁷ Sin duda el derecho laboral define una situación desigual entre trabajador y empresario en la empresa en cuanto a la capacidad de éste de disposición del trabajo como factor de producción; el concepto de igualdad como principio es considerado justamente como la necesidad de nivelación de la posición de poder de cada una de las partes en la necesaria instancia de negociación y acuerdo entre las partes.

³⁸ Diego López, “Derechos trabajo y empleo”, LOM 2004.

De esta forma entendemos las distintas categorías de derechos sobre la base de un vínculo jurídico sostenido en base a principios de libertad e igualdad que enmarcan las condiciones de participación, autonomía y la protección por parte del Estado; que a su vez han sido constituidas desde los propios requerimientos de la sociedad civil que interpela al Estado desde las relaciones que se establecen entre lo público y entre lo privado, en este caso constituyendo un marco regulatorio de la relación laboral.

Hasta aquí el concepto de ciudadanía laboral ha sido abarcado desde un plano normativo principalmente jurídico, sin embargo es posible reconocer la importancia de la mediación simbólica que dentro de la relación laboral representa el concepto de derechos y las garantías asociadas a éste, no sólo en cuanto derechos objetivos y subjetivos; es posible su consideración en relación a sus bases simbólicas entre lo cognitivo y lo pragmático, entre el conocimiento de determinadas normas no solo jurídicas sino también sociales, propias de la conformación de una relación social como relación laboral particular; y las acciones que a partir de aquí se fundamentan. Es decir es posible observar la concepción de derechos laborales que mantienen los sujetos en sus propias actitudes frente a la relación laboral, en cuanto a creencias, supuestos y acciones referidas a tal vínculo. En otras palabras, podemos asumir que los sujetos no se constituyen en agentes sólo a partir de la existencia de la norma legal, sino que su ejercicio como recurso de acción se fundamenta sobre su estimación o significación propia constituida desde la vivencia del vínculo, así como de la constitución de normas particulares de interacción constituidas desde la relación social entre las partes, en otras palabras, se constituye normas de interacción que se institucionalizan en la relación laboral efectiva.

Lo importante aquí es reconocer la identificación de determinados principios que definen el concepto de ciudadanía con respecto a la vivencia y consideración del trabajador como sujeto, en base a derechos y principios que definen la posición del trabajador sobre la libertad e igualdad en la relación laboral. En este sentido es fundamental considerar la ciudadanía como un ejercicio de derechos fundamentados en bases axiológicas y prácticas, en normas sociales, en relación a un “deber ser” de la relación laboral como fundamentos éticos y en las garantías de la norma jurídica.

En este sentido el ejercicio de tales principios representa una dimensión fundamental al abordar el concepto de ciudadanía laboral; como su actualización práctica, en relación a la reproducción de un orden determinado al interior de las empresas o lugares de trabajo, lo que sin duda está referido a aquella mediación simbólica del concepto de derechos que ya ha sido mencionada, que será profundizada más adelante, y que se evidencia en las actitudes y experiencia de los sujetos, definiendo una praxis particular de la relación laboral.

En síntesis es posible tratar el concepto de ciudadanía laboral desde dos dimensiones consideradas en este estudio. En primer lugar podemos definirlo en términos legales, a partir de las normas jurídicas que regulan las relaciones laborales y de aquellas que no son propias de lo laboral, pero que deben ser ejercidas en el interior de los lugares de trabajo. Es decir en cuanto a derechos objetivos y subjetivos, en cuanto a las garantías establecidas e instrumentos definidos para su aplicabilidad en la relación laboral y aquellos derechos que identifican a cualquier persona, en tanto ciudadano, que deben ser ejercidos también en la empresa.

Por otra parte es pertinente también su tratamiento simbólico como conjunto de derechos, en cuanto orientaciones valóricas que identifican un determinado “deber ser” de la relación laboral en la posición de los trabajadores al interior de la empresa, identificado como sujeto, constituido en base a su definición con respecto a principios como son la libertad e igualdad y por lo tanto referidos a la protección social. En este caso la ciudadanía laboral es observada, como constructo analítico, en la interacción propia de la relación laboral, en referencia a la constitución de un orden social en función también de las actitudes de los sujetos, es decir de la significación con que son asumidos determinados principios y normas.

Asumimos en este sentido la ciudadanía como sustrato de interacción, tanto jurídico como sociocultural, donde es principalmente en este último plano sobre el cual se desarrollan las relaciones entre trabajadores y empresario, en la cotidianidad de tal vínculo en unidades productivas pequeñas. Nos referimos a una construcción social de la noción de derechos, en

cuantos ámbitos o situaciones entendidas socialmente como necesariamente protegibles según principios que tienen en vista tanto la dignidad de las personas dentro de un determinado orden social.

El sustento que representa el concepto de ciudadanía para la acción de los sujetos, como sustrato de poder, involucra la forma cómo estos asumen su existencia, lo que resulta base para su acción, es decir para el ejercicio de los derechos, y para la estimación de la proyección de tales garantías en relación al reconocimiento de su construcción histórica cultural.

2.1 Ciudadanía laboral y características actuales de trabajo y empleo.

Los cuestionamientos actuales al concepto de ciudadanía interesan en el tratamiento de los derechos laborales en cuanto explican el potencial con que pueden ser observados como fuentes de sentido para los sujetos y actores sociales que se desarrollan desde el mundo del trabajo; desde el análisis de las actuales transformaciones estructurales, culturales y de la subjetividad individual.

El concepto de ciudadanía ha visto modificar sus referentes tradicionales, aquellos que significaron su surgimiento en cuanto relación entre el Estado y las personas, en particular con la transformación de las condiciones de organización productiva desde donde fue posible el surgimiento de actores sociales que interpelaron al Estado en la conformación de un marco de protección que reconoció derechos laborales.

Para enmarcar el tratamiento actual de lo que entendemos por ciudadanía laboral es necesario tener presente que el mismo concepto de ciudadanía se encuentra cuestionado a partir de los procesos vinculados al modelo de desarrollo y de globalización, ya sea en sus dimensiones políticas, económicas y culturales, que han tendido a modificar las condiciones del ejercicio de la ciudadanía y de sus referentes tradicionales. El Estado modifica su posición y rol frente a la sociedad que conoció el surgimiento de este concepto como la construcción de determinados derechos y también de sentido hacia la sociedad civil. Como afirma Manuel Castells, cuando el Estado maneja como prioritario el impulso

hacia los procesos de globalización, pierde el referente tradicional que significó para la ciudadanía, ser ciudadano continúa siendo una fuente de derechos, pero no de sentido, surgiendo nuevas fuentes de sentido y legitimidad, a partir de nuevos principios identitarios que tienen que ver más con el individualismo (legitimado por el mercado), que se convierte en fuente de racionalidad y de proyecto, “cuando el Estado tiene que atender, prioritariamente, a la dinámica de flujos globales, su acción hacia la sociedad civil se torna secundaria y por consiguiente el principio de ciudadanía emite un significado cada vez más débil hacia los ciudadanos”³⁹. Se produce un quiebre entre la relación del Estado y aquellos grupos que históricamente fueron protegidos por él y generados por sus propias dinámicas de relación con la sociedad civil. Toman mayor importancia otras fuentes de identidad como por ejemplo de etnia, religión y género⁴⁰.

El concepto de ciudadanía resulta interpelado ahora a abarcar aquellas categorías que surgen como referentes sociales desde la constitución de identidades distintas a las que predominaron desde el mundo del trabajo, al mismo tiempo que la diversidad o heterogeneidad de los tipos de empleo y trabajo cuestiona su capacidad de constitución de actores sociales⁴¹.

Para Touraine la desaparición del Estado voluntarista conlleva la ruptura de sistemas sociales, políticos y administrativos, reemplazándolos por una dinámica de liberación de intercambios y de las condiciones de producción, lo que se entiende también como des-socialización y despolitización, debilitamiento de las mediaciones políticas y los mecanismos de integración social. La disociación de la economía y la cultura reduce al actor a la lógica de la economía globalizada, conduciendo a la construcción de identidades no sociales, también fundada sobre pertenencias culturales y ya no sobre roles sociales, “*el actor deja de ser social, se vuelca sobre sí mismo y se define por lo que es y no por lo que hace*”⁴², siendo más importantes aquellos principios identitarios de tipo adscriptivos.

³⁹ Castells, M. “Globalización, Identidad y Estado en América Latina”, PNUD. 1999.

⁴⁰ Castells, M, Ibíd.

⁴¹ Manuel Antonio Garretón, “La sociedad en que viviremos” LOM 2000.

⁴² Touraine, Alain. “¿Podremos Vivir Juntos?”, Edt. Fondo De Cultura Económica. 1997; ver también “Igualdad y diversidad, las nuevas tareas de la democracia”, Fondo de Cultura Económica, 1998.

El trabajo ya no se conceptualiza necesariamente como fuente de identidad como fue reconocido en el siglo pasado dentro del marco de la “sociedad industrial”, es decir como fuente de sentido para la acción. De esta forma lo relevante es observar qué importancia mantienen en los trabajadores el reconocimiento de derechos desde lo laboral, como marco identitario, es decir como definición de un sujeto particular, frente a las relaciones sociales dentro del mundo del trabajo como ámbito de sentido o de acción.

Un elemento necesario de considerar es el de la globalización como proceso y como marco de referencia tanto para el Estado como para los sujetos, que de una u otra forma ven afectadas sus trayectorias laborales por los efectos y adaptaciones de los modelos productivos. Los cambios en este sentido han posicionado el debate en torno a lo que se conoce como la descentralización del trabajo, con respecto a un modelo de sociedad anterior que tanto ideológicamente como estructuralmente presentó al trabajo como fundamental, tanto en las dimensiones cultural, económica y política.

Consideramos en primer lugar el tema de la globalización como determinante en el marco de los cambios en el mundo del trabajo. Para tratar este concepto Ulrich Beck distingue tres elementos, en primer lugar el *globalismo*: como aquella concepción que reduce las múltiples dimensiones de la globalización a su ámbito económico, es decir “la ideología del dominio de la economía mundial o la ideología del liberalismo”; *globalidad*: hace referencia a que distintas formas económicas, culturales y políticas que permanecen entremezcladas a nivel global, no siempre en referencia directa al Estado nación ni determinadas a través de su política; y *globalización*: como “procesos a través de los cuales los Estados nacionales soberanos se entremezclan e imbrican mediante actores transnacionales y sus respectivas probabilidades de poder, orientaciones, identidades y entramados varios”⁴³. Desde aquí se plantea necesario pensar las situaciones, relaciones o hechos sociales dentro del eje local-global, donde se impone la figura de aquellos actores que son capaces de actuar a nivel global, donde se resta poder a la política a nivel de Estado-nación.

⁴³ Ulrich Beck, “¿Qué es la globalización?, falacias del globalismo, respuestas a la globalización”. Edt. PAIDÓS, 1997. Pág. 27.

Haciendo hincapié en el intercambio, Joseph Stiglitz define la globalización “como la integración más estrecha de los países y los pueblos del mundo, producida por la enorme reducción de los costes de transporte y comunicación y el dismantelamiento de las barreras artificiales de los flujos de bienes, servicios y capitales, conocimientos y (en menor grado) de personas”⁴⁴. Destaca este autor la relevancia de instituciones promotoras de la globalización en su dimensión económica, como son el Banco Mundial, el Fondo Monetario Internacional y la Organización Mundial de Comercio. Estableciéndose un marco general de desregulación de los estados-nacionales para permitir el flujo de capitales y de mercancías.

La globalización ejerce influencia desde el rol del Estado hacia la integración social. Zigmunt Bauman identifica la globalización con el “descontrol” que implica el funcionamiento de las sociedades sometidas a factores que no son regulados por los Estados, condición que significó anteriormente la razón de la constitución del aparato estatal sobre “el trípode de las soberanías militar, económica y cultural”. La falta de control se evidencia sobre todo en el plano de la economía como desregulación, liberalización, flexibilización, fluidez creciente de los mercados incluso del laboral. En gran medida la generación de riqueza pasa por el uso de la tecnología de la información a través de la cual es posible la especulación financiera, se generan fortunas que no están asociadas al trabajo como fuente del valor. En este sentido incorpora el concepto de “glocalización” como la identificación de las presiones “globalizadoras” y “localizadoras”, en relación a la acumulación del capital que implica también el monopolio de la libertad para moverse y actuar; mientras los estados pierden el potencial de la acción deliberada⁴⁵.

Considerando este nuevo marco Robert Lechner asocia el efecto de estos factores en la cultura política de los sujetos, como sistemas de valores, representaciones simbólicas y los

⁴⁴ Joseph Stiglitz; “El malestar de la globalización”, Edt. Taurus, 2002. Pág. 37.

⁴⁵ Zygmunt Bauman “La globalización; Consecuencias humanas”. Edt. FCE. 1999. El concepto de “glocalización”, de Roland Robertson (citado en este texto), se refiere a un doble flujo de lo que se ha conceptualizado como globalización, por un lado la libertad de unos pocos, en cuanto movilidad y acción, mientras otros, la mayoría, no mantienen perspectivas, resultan excluidos de tal movilidad, ambas situaciones serian consecuencias del mismo fenómeno, la globalización y desregulación de los mercados y de la información.

imaginarios colectivos, que configuran la representación de lo social. Ante tales ordenamientos de lo económico y lo político cambia la representación de lo social; frente a lo cual es posible pensar en una falta de códigos interpretativos, en primer lugar ideológicos, cuando no hay mayor oposición al mantenimiento de un orden de libre mercado; a lo cual a su vez subyace la crisis de los mapas cognitivos, cuando la globalización se presenta sin reflexión de sus criterios (eficiencia, productividad, competitividad, etc.) en ausencia de marcos interpretativos más amplios para enfocar cambios en la economía, la estructura social, la comunicación y la cultura. Todo esto en un redimensionamiento del espacio político, local-global, y del tiempo de la política, sin un horizonte de futuro que permita poner en perspectiva los acontecimientos⁴⁶.

Tales aspectos de la globalización influyen en la configuración de las relaciones laborales desde sus distintas dimensiones. En primer lugar en el nuevo marco que plantea la legislación laboral, abriéndose al debate de la flexibilización o adaptabilidad del vínculo laboral en detrimento de la protección laboral; lo que a su vez modifica el marco de acción de los sujetos dentro de un contexto de mayor vulnerabilidad; esto en consideración del tipo de trabajo objeto de este estudio, el trabajador de la pequeña empresa. Estas características podrán ser observadas en el discurso de los mismos sujetos en su visión de la empresa, tematizados como parte de su desarrollo y trayectoria y de su propio lugar en el ordenamiento de sus factores.

Los efectos de los cambios en el trabajo, lo que en Europa y Norteamérica se ha definido como crisis del trabajo, en cuanto falta de empleo dentro de los nuevos marcos productivos y de mercado, en América Latina se experimenta más que como un aumento del desempleo, como un incremento sustancial de las actividades precarias; este es el rasgo distintivo del mundo del trabajo, evidenciado en el predominio de unidades productivas pequeñas que en conjunto otorgan la mayor cantidad de puestos de trabajo.

Tal situación conlleva consecuencias en la generación de identidades colectivas desde el trabajo. La fragmentación de las identidades se experimenta en gran medida, por el

⁴⁶ Robert Lechner, "Las sombras del mañana, la dimensión subjetiva de la política" LOM, 2002.

predominio de unidades productivas pequeñas y desarticuladas al nivel de sus trabajadores, la identidad laboral, o la identidad generada desde el mundo del trabajo es un elemento o dimensión transversal al análisis de la situación de los trabajadores, en cuanto permite observar la posibilidad de la generación de una agregación de voluntades, desde el reconocimiento de situaciones y marcos comunes de los trabajadores; lo que estaría en duda ante tal diversificación de sus condiciones de trabajo.

Por otro lado estas condiciones podrían a su vez conducir a la generación de nuevas identidades colectivas. “Esta identidad potencial de los precarios no podría tener como centro solamente el lugar micro del trabajo, sus unidades productivas y sus propietarios que a su vez son precarios, sino la sociedad global de la exclusión, la globalización excluyente y el neoliberalismo”⁴⁷.

2.2 Los cuestionamientos al concepto de ciudadanía, tipos de empleo y flexibilidad

En función del concepto de ciudadanía laboral es pertinente tratar aquellas condiciones que impiden la mantención de aquel paradigma que sirvió como marco de desarrollo de protecciones en torno al trabajo. Nuevas formas de producción y organización productiva definen nuevas categorías de trabajadores distintos a la imagen clásica del trabajador dependiente asalariado, mientras que al interior de las empresas se flexibilizan las condiciones de trabajo y empleo.

La gama de tipos de empleo se extiende a formas diversas que no siempre mantiene con claridad la diferencia entre trabajo dependiente e independiente, estableciendo diversas formas de subordinación en esta última; mientras el trabajo se vuelve flexible al interior de la empresa, en pro de la adaptabilidad laboral, es decir del manejo del factor trabajo en las empresas en función de su posición en los mercados.

⁴⁷ Enrique de la Garza Toledo, “Problemas clásicos y actuales de la crisis del trabajo”, en “El trabajo del futuro, el futuro del trabajo”, E. de la Garza Toledo y Julio Cesar Neffa (compiladores). Edt. CLACSO, 2001.

Como lo destaca Thelma Gálvez⁴⁸ los principales criterios para la definición de las relaciones laborales son el contrato y la organización. “El contrato define la forma dependiente o independiente de la relación laboral, en tanto la organización define el grado de subordinación o autonomía de la misma”. Estos dos ejes permiten la identificación de los distintos tipos de empleo; desde aquí ya es posible superar la observación del modelo del trabajador asalariado dependiente como tipo ideal predominante al entender la relación laboral tradicional, correspondiente a la relación de dependencia contractual y subordinación organizativa.

En relación a los independientes en régimen de subcontratación se sitúan aquellos trabajadores contratados por una empresa distinta a la que son subordinados directamente en el proceso productivo. Por otro lado en el marco de quienes trabajan dentro de un contexto de autonomía organizacional y dependencia contractual se encuentran el trabajo a domicilio o el teletrabajo, entre otros, mientras entre independencia y autonomía se mantiene la prestación de servicios.

Centrándonos en el segmento de la subordinación organizativa, más característico del objeto de este estudio, entendemos que la flexibilidad laboral otorga mayor diversidad dentro de estos parámetros. Podemos considerar tres tipos de flexibilidad:

- Flexibilidad funcional, como la reasignación de tareas a los trabajadores dentro del proceso productivo;
- Flexibilidad numérica, permite la entrada y salida de los trabajadores de la relación laboral de forma rápida así como la adecuación de los tiempos de trabajo, horas trabajadas o jornada;
- Flexibilidad financiera, como adaptación de los sistemas de pago, generalmente actuando en base al logro de objetivos y compromisos individuales⁴⁹.

⁴⁸ Thelma Gálvez, “Para reclasificar el empleo: lo clásico y lo nuevo”, Dirección Del trabajo, Departamento de Estudios, Cuaderno de investigación n° 14.

⁴⁹ Thema Gálvez, Ibíd.

Definida también por estas formas de organización productiva la relación de dependencia contractual no asegura necesariamente estabilidad laboral ni protección social. Estos marcos o contextos de negociación entre las partes no garantizan la defensa de derechos por parte de los sujetos, toda vez que prima la individualización de la relación laboral en la definición del empleo, generando una diversidad de condiciones laborales entre los propios trabajadores de una misma empresa.

2.3 Precariedad laboral y Vulnerabilidad

Tales condiciones de la relación laboral definen un marco para la situación de los trabajadores en términos que vinculan el empleo con el lugar de los trabajadores en la sociedad, es decir la relación entre empleo e integración social. El concepto de precariedad apunta a la definición de las garantías de seguridad social que otorga el trabajo, en otras palabras, a la descripción del cumplimiento de aquellos principios que se han asociado al trabajo, en cuanto a las garantías sociales que ya han sido descritas como derechos sociales o en particular derechos en el mundo del trabajo.

Podemos manejar el concepto de precariedad en función de las siguientes dimensiones que definen las condiciones de trabajo y empleo⁵⁰:

- Grado de certidumbre de la continuidad del trabajo: trabajos con horizonte a corto plazo o con riesgo de pérdida elevado.
- Control sobre el trabajo: trabajo más inseguro cuanto menos controle el trabajador las condiciones laborales, los salarios o el ritmo de trabajo.
- Grado de protección: desprotegido tanto de cobertura social, de discriminación, de despidos improcedentes, de condiciones de trabajo inadecuadas.
- Nivel relativo de ingresos: el trabajo mal remunerado es precario si está asociado a la pobreza y a la inserción social insegura.

⁵⁰ Gerry y Janine Rodgers. “El trabajo precario en la regulación del mercado laboral. Crecimiento del trabajo atípico en Europa Occidental”. Ministerio del trabajo y seguridad social España. Citado en “Para reclasificar el empleo. Lo clásico y lo nuevo”. Thelma Gálvez.

Dentro de la caracterización de las condiciones que constituyen el marco de la situación de los trabajadores en el empleo cabe considerar el concepto de vulnerabilidad social. “El concepto de vulnerabilidad social tiene dos componentes explicativos. Por una parte, la inseguridad e indefensión que experimentan las comunidades, familias e individuos en sus condiciones de vida a consecuencia del impacto provocado por algún tipo de evento económico social de carácter traumático. Por otra parte, el manejo de recursos y las estrategias que utilizan las comunidades, familias y personas para enfrentar los efectos de ese evento”⁵¹.

Las dimensiones que considera este concepto son el **empleo**, como principal fuente de ingresos para el consumo y bienestar familiar; el **capital humano**, en cuanto salud y educación, como conjunto de calificaciones e integridad física que permiten la actividad productiva desde el acceso al mercado del trabajo; **capital físico** del sector informal, como propiedades o instrumentos que permiten su utilización eventualmente como activos de producción; y **relaciones sociales**, como el acceso directo a determinadas posiciones de poder, a la información o al establecimiento de relaciones de cooperación entre las personas⁵².

3. Subjetividad y Trabajo

Como se hace hincapié en el desarrollo de esta investigación, el estudio de la situación de los derechos laborales involucra una dimensión subjetiva en cuanto constituyente de las actitudes y acciones de los sujetos ante los derechos laborales, identificando aquellos elementos asociados más directamente al plano de lo simbólico cultural, como representación o significación del concepto de derechos por parte de los sujetos, que justifica sus acciones dentro del vínculo laboral; involucrando tanto los planos individuales como colectivos.

Entendiendo que podemos considerar la ley laboral como la formalización jurídica de un “deber ser” de la relación laboral, es posible y necesario abordar también ese ideal desde la

⁵¹ Roberto Pizarro. “La vulnerabilidad social y sus desafíos: una mirada desde América Latina”. CEPAL. Santiago 2001.

⁵² Roberto Pizarro, Ibidem.

propia subjetividad de los trabajadores, considerando en particular su experiencia de la relación laboral, en cuanto referente de sus actitudes en torno al ordenamiento efectivo o práctico de tal vínculo.

Consideramos el vínculo laboral como parte de la interacción directa que define al trabajo dentro de las unidades productivas, citando a Enrique de la Garza podemos definir que “la especificidad de cada trabajo no proviene de las características del objeto, ni de las actividades mismas, ni del tipo de producto, sino de la articulación de este proceso de producir con determinadas relaciones sociales amplias, con relaciones de poder, de interés, de influencia, culturales”⁵³. En estas relaciones está inmerso el concepto y la idea de derechos que se experimentan de forma práctica, como parte de la vivencia o experiencia de los sujetos, definiendo su sentido o significación dentro de los procesos productivos y de negociación. Es posible referirse a los componentes subjetivos que involucra el trabajo como interacción social, donde el concepto de derechos se presenta como una definición heterónoma, por un lado, pero también socialmente construida y experienciada en el interior de tal interacción.

Es necesario en este sentido la observación de la relación laboral focalizándonos en las estimaciones, sentido y significación con que los trabajadores manejan el concepto de derechos laborales en sus propias vivencias del vínculo, donde podremos encontrar referencias a un “deber ser”, como orientación ideal de la relación laboral, en su referencia también a su definición legal y su vivencia particular. En este sentido superamos aquellas definiciones legales que enmarcan la relación laboral, de esta forma podemos fijarnos principalmente en su relación con su vivencia efectiva que de una u otra forma constituyen las significaciones con que los sujetos son capaces de considerarlos, definirlos y estimarlos en relación a la particularidad de su trayectoria laboral, es decir en términos prácticos e ideales, definiendo una pragmática particular al interior de la empresa en función de tales significaciones⁵⁴.

⁵³ Enrique de la Garza. “Del concepto ampliado de trabajo al de sujeto laboral ampliado”. En “Sindicatos y nuevos movimientos sociales en América Latina”. CLACSO 2005.

⁵⁴ Se desarrollará más adelante.

3.1 Orden y validez

Antes de abordar lo anterior es pertinente considerar ciertos conceptos a los que ya se ha hecho referencia para definir sus implicaciones en el estudio, en particular en la observación de la realidad de la empresa. Nos referiremos a conceptos de la obra de Max Weber.

Lo central es la observación que los sujetos mantienen del orden de la empresa y su validez, para la orientación de su acción en su interior, es decir tanto en términos del vínculo jurídico que debe regularlo, como también dentro de las propias normas que se definen como reglamento de la empresa y aquellas regularidades o normas sociales que se establecen en la práctica de la relación entre trabajadores y empresarios en su vinculación como una “relación social”; considerando el poder de disposición que caracteriza la gestión económica, particularmente de la fuerza de trabajo.

Un elemento esencial dentro de la relación laboral es el “poder de disposición” con que cuenta el empresario en el ordenamiento de los factores de producción en la “gestión económica” para el logro de utilidades. Desde aquí se define la subordinación de los trabajadores a la dirección empresarial, lo que está garantizado, como ya se ha expuesto, jurídicamente; estableciendo la distribución de poder en el interior de la unidad productiva.

Sin embargo como lo define Weber, la acción social y en especial la relación social “puede orientarse por el lado de sus participantes en la *representación* de un *orden legítimo*”, donde la probabilidad de que esto ocurra, de reproducción de un orden, se llama *validez* del orden; “validez de un orden significa algo más que regularidad en el desarrollo de una acción social simplemente determinada por una costumbre o situación de intereses”, la validez de un orden determinado puede ser definido por “un sentimiento del deber”⁵⁵; en el

⁵⁵ Max Weber. “Economía y sociedad”. Edt. FCE. Pág. 25. Las cursivas son del autor. Para mayor aclaración resulta pertinente citar el ejemplo que expone este autor: “...cuando un funcionario acude todos los días a la misma hora, tal ocurre *no solo* por causa de una costumbre arraigada, ni sólo por causa de una situación de intereses –que a voluntad pudiera o no aceptar-, sino también (por regla general) por la “validez” de un orden (reglamento de servicio), como mandato cuya transgresión no solo acarrearía perjuicios, sino que normalmente se rechaza por el “sentido del deber” del propio funcionario (efectivo sin embargo, en muy varía medida)”

caso del trabajador en la empresa podríamos referirnos a una ética del trabajo que define su acción en su interior.

Podemos citar a Weber para definir orden y validez como “contenido de sentido” de una relación social; “llamamos: a) orden cuando la acción se orienta (por término medio o aproximadamente) por “máximas” que pueden ser señaladas. Y sólo hablaremos, b) de una validez de este orden cuando la orientación de hecho por aquellas máximas tiene lugar porque en algún grado significativo (es decir en algún grado que pese prácticamente) aparecen válidas para la acción, es decir como obligatorias o como modelos de conducta”. Continúa este autor: “De hecho la orientación de la acción por un orden tiene lugar en los partícipes por muy diversos motivos. Pero la circunstancia de que, al lado de otros motivos por lo menos para una parte de los actores aparezca ese *orden* como obligatorio o como modelo, o sea como algo que *debe ser* acrecienta la probabilidad de que la acción se oriente por él y eso en un grado considerable”⁵⁶.

En este sentido consideramos el concepto de orden y validez dentro de la relación social en que se constituye la relación laboral, y en general la interacción al interior de la empresa en sus procesos productivos, abordando el concepto de legitimidad de tal orden, donde encontramos por supuesto el concepto de derechos ya sea en términos ideales o legales como mediación del vínculo laboral que se expresa en la práctica de determinadas condiciones de empleo y trabajo vivenciadas en la trayectoria laboral de los sujetos. En este sentido podemos observar también la representación que los trabajadores constituyen del orden de la empresa, cuál es su estimación de éste, y cómo configuran u orientan sus acciones en relación con esto.

3.2 La relación laboral como una construcción social

Desde aquí nos referiremos a la dimensión simbólica que define la relación laboral y en general el orden de la empresa desde la interacción social que se experimenta en el trabajo; para la observación de la visión de los trabajadores desde de sus propias actitudes, supuestos y creencias frente al concepto de derechos laborales en relación a los procesos

⁵⁶ Max Weber, *Ibidem*.

que definen el funcionamiento de las unidades productivas y que definen, por lo tanto, como una dimensión de suma importancia, su propia posición de poder en su interior.

Reconocemos en primer lugar la relevancia de la mantención de una relación “cara a cara” en el interior de la pequeña empresa entre el empresario y los trabajadores; por las dimensiones de las unidades productivas consideradas en este estudio la interacción se presenta en gran medida de forma directa. Esta particularidad de la pequeña empresa nos permite considerar la construcción de determinadas significaciones en torno a los derechos laborales desde la vivencia de un vínculo laboral presente en la interacción cotidiana entre empresario y trabajadores, y por lo tanto en la institucionalización de normas particulares de interacción.

Según Berger y Luckmann el producto de la interacción directa de los sujetos es la construcción de tipificaciones que permiten a cada uno entender las actitudes del otro y fundamentar sobre este conocimiento tal relación. La relación social estaría mediada por “esquemas tipificadores” a través de los cuales los sujetos son aprehendidos y “tratados” en encuentros “cara a cara”. Es a través de esta relación estrecha que se logra la conformación de tales definiciones, “*dentro de las rutinas de la vida cotidiana*”, experimentándose de manera recíproca entre quienes intervienen en la relación, por lo que ambos esquemas entran en una “negociación continua” dentro de una relación directa, conformando en sí una relación típica⁵⁷.

Sin duda no podemos omitir la importancia de la definición que aporta el contrato en tal vínculo, ese es un marco fundamental para la relación laboral como ha sido expuesto anteriormente. No es la intención de este estudio desestimar esa dimensión, sino enriquecerla a través de la observación de la facticidad de la relación laboral; lo importante es admitir la relevancia efectiva que toma la configuración de una relación que no pasa continuamente por la referencia a tal contrato, sino que se fundamenta en gran medida en la significación o tipificación que los sujetos recíprocamente construyen, a través de las cuales pueden guiar su acción en la cotidianidad de la relación, evidentemente aquí hay referencia

⁵⁷ Peter Berger y Thomas Luckmann. “La Construcción Social de la Realidad”. Amorrortu, 1999.

a lo legal o normativo, como marco de entendimiento o referencia de ésta, es decir como una particular significación de estos elementos.

Volviendo al planteamiento de los autores señalados, lo anterior está referido a una interacción básica directa “cara a cara” entre los sujetos donde se define un reconocimiento del otro, en un tiempo y espacio, en un “aquí y ahora”, que define la experiencia directa. De este modo “la realidad social de la vida cotidiana es aprehendida en un continuum de tipificaciones progresivamente anónima a medida que se alejan del aquí y ahora”⁵⁸, siendo la suma total de las tipificaciones igual al entendimiento de la estructura social y de las pautas de interacción.

De esta forma es posible observar en qué medida, en la realidad de la pequeña empresa, tales tipificaciones estarían mediadas por el concepto de derechos laborales, como principios y normas, contemplando la visión del otro y de la propia posición dentro del espacio de estas unidades productivas, dentro de una relación directa entre los sujetos, empresario y trabajador, es decir construyendo un espacio intersubjetivo donde ese desarrolla la interacción en el trabajo; ya sea en la negociación de las condiciones de trabajo y empleo o acerca de la coordinación de la producción en la fábrica.

El punto principal para esta forma de entender las relaciones sociales es la importancia que toma la institucionalización en toda situación social que continúe en el tiempo, debido a la rapidez con que se producen en toda relación social las tipificaciones de una y otra parte, en palabras de los autores “*surgirá una colección de acciones tipificadoras que cada uno habitualizará en papeles y roles*”⁵⁹. Gracias a este proceso las acciones del otro se hacen previsibles. En éste la interacción mediante la objetivación, vuelve a actuar sobre los sujetos, en sus productos, es decir actuamos desde tales definiciones, que son reproducidas o reforzadas en la acción. En la coordinación dentro de la empresa los roles estarán definidos en cuanto a su eficiencia o productividad, en cuanto funciones dentro de una organización.

⁵⁸ Peter Berger y Thomas Luckmann. Ibidem

⁵⁹ Peter Berger y Thomas Luckmann. Ibidem

Gran parte de la significación de la relación laboral y del mismo trabajo será construido a partir de la interacción con el empleador y de la coordinación o participación del mismo proceso productivo. Las dimensiones que abarcan los derechos laborales son experimentadas y significadas en el interior de la empresa como espacio de interacción, como contexto de significado.

Para profundizar en el tema del significado, que nos permita observar el concepto o la idea de derechos en el interior relación laboral y en general en la interacción social en el trabajo al interior de la pequeña empresa, debemos profundizar en la forma de constitución de ese significado, lo que nos permitirá descifrar las formas en que se constituyen determinadas visiones, interpretaciones o significaciones en torno a experiencias y derechos; principios y normas.

Podemos definir que “el significado no reside *en* la vivencia. Antes bien, son significativas las vivencias que se captan reflexivamente. El significado es la *manera* en que el yo considera su vivencia”, en otras palabras “la mirada reflexiva aísla una vivencia transcurrida y la constituye como significativa (...) si la mirada va más allá de ésto, además, e ilumina el proyecto entonces constituye también la acción significativa”⁶⁰.

Es a través del acervo de conocimiento de los sujetos que estos pueden constituir determinadas significaciones de su experiencia, como “explicitación del mundo”. Se encuentra constituido por la propia experiencia así como la transmitida por otros; lo que permite conducir la acción, como fundamentada desde la “explicitación” de una situación determinada; en este sentido percepciones, experiencias y alternativas de acción son manejadas mediante “esquemas de referencia a mano”, constituidas desde la experiencia definida a través de su explicitación, así por ejemplo la novedad de una experiencia puede ser “rutinariamente convertida en algo presupuesto”, que oriente la acción. De esta forma el acervo de conocimiento se ve expresado en esquemas de tipificación, que siendo resultados de la discontinuidad de procesos de explicitación que se produce ante situaciones

⁶⁰ Alfred Schütz. “Fenomenología del mundo social”. Edt. PAIDOS. Pág. 100.

novedosas y diversas, son configurados desde la sedimentación de problemáticas situacionales anteriores⁶¹. Es decir la acción se fundamenta en la definición reflexiva de situaciones anteriores, en la experiencia, que aporta al acervo de conocimiento como marco de referencia para la comprensión de la vivencia.

Por esto en conjunto las vivencias significativas configuran un “contexto de significado” dentro de los cuales es posible considerar la experiencia y dotarla de significado, desde su clasificación y definición, lo que permite la relación de la experiencia con una objetivación ya disponible. “Por lo tanto la interpretación es la referencia de lo desconocido a lo conocido”⁶².

La intersubjetividad es lo que expresa la construcción de una realidad común mediante significados compartidos, que ponen de manifiesto el universo de significaciones que se han constituido desde la interacción, dentro de una comunidad social e histórica.

Esta intersubjetividad es la que Schütz y Luckmann tienen presente al considerar el concepto de mundo de la vida de Husserl, como contexto intersubjetivo de sentido; como un marco común de interpretación, donde se mezcla el acervo personal de experiencia previa de los sujetos con la transmitida por sus semejantes, que constituyen un esquema de referencia para la explicitación del mundo, que permiten tanto la interpretación y comprensión de situaciones nuevas como la institucionalización de la acción en encuadres sociales, permitiendo que “cada hombre pueda vivir en determinados constantes relacionales”⁶³.

Cabe mencionar la definición que hace de este concepto Jürgen Habermas. Para este autor el mundo de la vida es aquel sustrato que permite el entendimiento a través de la acción comunicativa, es decir la interacción social es posible desde un trasfondo que se asume como un saber común, donde la acción comunicativa reproduce lo que la hace posible, es decir el mundo de la vida, en este sentido se actúa dentro de una realidad que reproducimos

⁶¹ Alfred Schütz. *Ibidem*

⁶² Alfred Schütz. *Ibidem*

⁶³ Alfred Schütz, Thomas Luckmann. “Las estructuras del mundo de la vida”. Edt. Amorrortu.

a través de la comunicación, del lenguaje. Para este autor el mundo de la vida cuenta con tres componentes estructurales: la cultura, como saber expresado en la tradición cultural, como convicciones que son parte del sentido común; la sociedad como órdenes legítimos de cada uno, como pertenencia a grupos o colectivos que definen la solidaridad y la integración; y la personalidad que provee de identidad, de autonomía para actuar comunicativamente.

Para Habermas el mundo de la vida puede ser entendido como constituido por un mundo objetivo, un mundo social y un mundo subjetivo. Es el mundo social el que aporta el conjunto de normas y que define la acción de acuerdo a su rectitud, es decir a lo aceptado como correcto. En este sentido en esta dimensión encontramos aquellos marcos valorativos y normativos que definen las relaciones sociales, la reciprocidad de la acción de los sujetos, que enmarcan la integración social a través de su manejo como un saber “práctico moral”⁶⁴, que permite el entendimiento y por lo tanto la acción comunicativa como fuente de integración, este saber es análogo al de lo técnico, puesto permite la constitución de lo social.

El mundo objetivo que define Habermas se refiere al estado de las cosas, cómo el mundo es y cómo es experimentado por los demás, es decir el mundo externo, el mundo natural y de las estructuras sociales; mientras el mundo subjetivo se refiere a la personalidad de los sujetos que se expone abiertamente en la interacción comunicativa. Para este autor la teoría de la acción que exponen Schutz y Luckmann desde las vivencias y experiencias subjetivas de los sujetos no da cuenta a cabalidad de la conformación del mundo de la vida desde la interacción comunicativa, reduciendo este sustrato de entendimiento y acción a un nivel cultural que se identifica con el sentido común. Esta es la crítica que realiza Habermas al afirmar que Schutz y Luckmann “no aprehenden las estructuras del mundo de la vida recurriendo directamente a las estructuras de la intersubjetividad lingüísticamente generada, sino al reflejo de esas estructuras en las vivencias subjetivas del actor solitario”⁶⁵. Para el caso de este estudio interesa particularmente la significaciones de los sujetos como

⁶⁴ Jürgen Habermas, “Teoría de la acción comunicativa” Vol. I y II, Ed. Taurus 2001. Ver también “La reconstrucción del materialismo histórico”, Edt. Taurus, 1983.

⁶⁵ J. Habermas. “Teoría de la acción comunicativa” Vol. I”. Edt. Taurus 2001. Pag 185.

condicionantes de sus acciones en la relación laboral, en torno a normas y principios de interacción institucionalizados en la relación laboral, por lo tanto sólo abordamos ese ámbito.

La mención de estos conceptos nos permite hacer hincapié en la importancia de las definiciones con las que se actúa dentro del mundo de la vida, desde el entendimiento intersubjetivo, en cuanto a definiciones normativas, asociadas a principios que pueden ser expresados en sus prácticas. Nos interesa sin embargo poder centrarnos en la constitución de las significaciones como definiciones de lo social desde la práctica de la interacción, puesto de esta forma podremos observar la presencia de los derechos laborales y sus principios como constitutivos de la relación social de trabajo desde la propia significación con que son manejados por los trabajadores.

En relación a la acción de los sujetos el mundo de la vida es su ámbito de acción, es un espacio temporal y social de estructuras de significatividad, que gracias a la experiencia se constituye en un sistema planificado, siempre rodeado por un horizonte de sentido. La experiencia de los sujetos se constituye en un acervo de conocimiento vinculadas a situaciones ordenando el mundo de la vida en forma espacial, temporal y social, lo que es impuesto por la situación; elementos que se constituyen como condicionamiento de la experiencia, elementos integrantes como núcleo de la experiencia.

Se define la experiencia como constituyente de nuestro acervo de conocimiento, dentro de una estructura social amplia ya incorporada en los sujetos como un elemento esencial de la realidad de la vida cotidiana, como un orden cultural y social como producto de las relaciones sociales, que permanece objetivado, institucionalizado; como un “universo simbólico” que aporta un orden para la aprehensión subjetiva de la experiencia biográfica⁶⁶.

⁶⁶ Peter Berger y Thomas Luckmann. Op cit. En este sentido existen distintos niveles de legitimación de un orden institucional. Cabe destacar que desde el lenguaje ya se producen definiciones que definen un orden, en este sentido ya el uso del concepto de determinados roles implica una referencia a posiciones y relaciones que se expresan en determinadas prácticas. El segundo nivel de legitimación implica la definición a través de esquemas pragmáticos relacionados directamente con acciones concretas, a este caso se aplican las máximas morales y las sentencias, podemos decir que definen en forma explícita un determinados modos de actuar. Un tercer nivel contiene teorías explícitas a través de las cuales un sector institucional se legitima en términos de un cuerpo de conocimiento diferenciado. El concepto de universo simbólico como cuarto nivel de

Hacia la integración de lo expuesto como marco para la observación de determinados principios y normas en la relación laboral, podemos considerar la importancia de los significados con que son asumidos por los sujetos; que se expresan en la interacción y que a su vez han sido producidos en gran medida desde ésta. En este sentido la realidad, sus significados, es una construcción social que a la vez enmarca la acción, es decir que define una pragmática. Podemos considerar que en torno a la reflexión de determinadas vivencias se constituye su comprensión gracias a la cual la realidad se torna significativa.

Como ya lo hemos dicho la comprensión de la vivencia se sostiene sobre el acervo de conocimiento de los sujetos, lo que corresponde no sólo a la biografía particular, sino al cúmulo de conocimientos o experiencias transmitidas. En este sentido las vivencias de un colectivo, como el de los trabajadores, que será objeto de análisis de esta investigación, se configura como marco de referencia para la comprensión de la vivencia de forma subjetiva; gracias a lo cual será posible la definición de una situación que conduce a la acción, ya sea ante la urgencia de un problema, o en lo sucesivo como marco de una acción que se torna rutinaria⁶⁷; donde la experiencia es posible de ser considerada como algo presupuesto, en este sentido podremos definir aquellos supuestos que se constituyen en forma generalizada configurando una intersubjetividad que se entiende como una realidad objetiva.

Es fundamental entender la intersubjetividad donde se constituye la relación social. Ya ha sido expuesto el concepto de mundo de la vida; en su consideración del mundo social, como mundo cultural donde se desarrolla la acción recíprocamente referida, es donde podríamos observar el manejo de aquellos principios o normas que constituyen una relación en particular, desde la acción de los sujetos, que se expresa gracias al entendimiento que permite el acervo de conocimiento. Este marco de entendimiento de las relaciones sociales nos permite hacer hincapié en su vivencia y no sólo en definiciones externas; en definitiva lo importante es cómo son experimentadas, y por lo tanto cómo se tornan en significativas

legitimación “se concibe como la matriz de todos los significados objetivados socialmente y subjetivamente reales; toda la sociedad histórica y la biografía de un individuo se ven como hechos que ocurren dentro de ese universo”.

⁶⁷ “*Si las cosas son de tal y cual manera, actuaré de tal y cual manera*”. Alfred Schütz, Thomas Luckmann. Ibidem

para los sujetos, en este sentido solo a través de esta podemos observar la pertinencia efectiva, factible, de principios y normas en torno a la relación laboral, considerando el concepto de derechos.

Al hablar de una realidad intersubjetiva estamos tratando sobre la objetivación de lo social. Aceptamos que la interacción social implica un marco estable de referencias a través del cual entendemos tanto la acción de otros como la necesidad de encauzar la propia de determinada manera⁶⁸, donde los significados están articulados y se comparten socialmente, y como mundo objetivo es posible su transmisión como socialización a quienes se integran a un colectivo determinado⁶⁹.

En este sentido es el concepto de mundo social, como parte del mundo de la vida, el que involucra aquellas definiciones culturales como a normas sociales que son parte de un acervo de conocimiento que permite la significación que a la vez funciona como marcos de referencia. Por esto es pertinente la observación de la empresa como contexto de significado, considerando la interacción que se produce en su interior a través de tipificaciones, definiciones o significaciones construidas por los sujetos, que en su generalización constituyen una realidad intersubjetiva, como objetivación de lo social.

Como veremos mas adelante, aún considerando la empresa como una organización, sus aspectos simbólicos son relevantes en su funcionamiento. Hasta aquí este marco fenomenológico nos permite centrarnos en los aspectos, recién mencionados, y fundamentalmente en la constitución de la relación laboral dentro de una situación determinada, como definición espacial, temporal y social. La importancia de la experiencia de los sujetos queda reafirmada como fundamento del conocimiento, que se constituye en marco de referencia. Integramos la idea de principios y normas asociadas a la relación de trabajo como parte de este acervo de conocimiento desde el cual la realidad experimentada

⁶⁸ Se define de una forma determinada: “*así se hacen las cosas*” Alfred Schütz, Thomas Luckmann. Ibidem

⁶⁹ Es por esto que para Berger y Luckmann el análisis del conocimiento, como acervo de conocimiento y significación, es esencial al analizar un orden institucional determinado, en referencia a actividades humanas que se rutinizan y se constituyen en instituciones. “el conocimiento programa a través del lenguaje la externalización del mundo que ha de experimentarse como realidad” por lo tanto el conocimiento es entendido como realización: como aprehensión de la realidad social y como producción continua de esta realidad.

se tornará significativa para los sujetos, y que por lo tanto definirá la acción en su interior, que puede estar asociado en mayor o menor medida a los derechos laborales o en términos más amplios al concepto de ciudadanía laboral.

Lo relevante entonces es observar en qué medida la acción de los trabajadores al interior de empresa como marco de interacción social, está mediada por aquellos principios y normas que son entendidos socialmente como derechos, que en general pertenecen al mundo social en la definición del trabajador como sujeto definido según principios y normas de protección. En este sentido es pertinente que la observación de tales significaciones en esta investigación sea focalizada en la propia experiencia que los sujetos tienen de la relación laboral, donde es posible determinar su existencia desde la misma pragmática que éstas constituyen, en el marco de normas y relaciones sociales que se institucional en la interacción social⁷⁰, en la fábrica o en el taller.

3.3 Empresa como organización social

Como complemento a los conceptos hasta aquí desarrollados es posible incorporar el de cultura empresarial⁷¹, concepto manejado principalmente en sociología de las organizaciones, para la descripción de las actitudes que se desarrollan en el interior de las unidades productivas, manteniendo la atención en las acciones o voluntades que manifiestan los sujetos en su interior en relación a sus procesos internos como a su relación con el ambiente de la empresa. Está definida en términos generales como el patrón prevaleciente de valores creencias, hipótesis, expectativas, actividades, interacciones, normas y sentimientos dentro de la organización.

Para Edgar Shein corresponde a las presunciones y creencias básicas compartidas por los miembros de una organización, definiendo la imagen que mantienen de ésta y de su

⁷⁰ En referencia a que a partir de determinadas significaciones se define la acción de los sujetos, en este caso para el tema de estudio, el ejercicio de la ciudadanía laboral.

⁷¹ Podemos decir que este concepto ha sido manejado en forma estratégica en función de los objetivos empresariales. Se presenta como una dimensión que la administración debe considerar como un factor de funcionamiento en el orden interno de las unidades productivas, en cuanto concordancia entre objetivos empresariales y actitud de los trabajadores, la cultura como un elemento para ser administrado.

relación con el entorno, que son desarrolladas como respuestas a los problemas de subsistencia con éste y de integración al interior de la organización⁷². Henry Mintzberg define la cultura organizacional como el conjunto de valores y creencias que comparten los miembros de una organización y que genera una conciencia de grupo⁷³.

Podemos rescatar este concepto en relación a la construcción de un sentido o significado de las interacciones desarrolladas al interior de la empresa en forma conjunta con la parte administrativa, en nuestro objeto de estudio, con el empresario o la parte directiva de la unidad productiva. Los trabajadores podrán hacer referencia a un sentido común en la empresa y las interacciones que se desarrollan en su interior.

Podemos evaluar a partir de este concepto la importancia que mantiene para el desarrollo de la organización la propia actitud de los sujetos hacia ésta, considerando tanto su forma estructural como las personas que la integran; y su conformación a partir de la propia experiencia de las interacciones entre los sujetos en su interior, y de la empresa con su entorno. En este sentido podemos ver cómo se forman esas actitudes, en otras palabras sobre qué están fundadas, en la teoría vista hasta aquí, es decir en el establecimiento de un orden social basado en la configuración de un determinado significado común acerca de la organización en términos generales, de la propia experiencia de los sujetos en referencia a la interacción desarrollada en el interior de la empresa y frente a la estructura de la empresa.

Otro elemento importante a considerar en la observación de la empresa como espacio de interacción, de construcción de relaciones laborales, es el desarrollo de una “doble contingencia” como característica de la relación entre la estructura organizacional y la personalidad de sus miembros, es decir entre las normas y reglamentos establecidos en la organización y los comportamientos y actitudes de los sujetos, produciéndose un ajuste mutuo entre las exigencias organizacionales y los comportamientos individuales, *“la doble contingencia, por lo tanto siempre está referida a un sistema emergente, que*

⁷² Wendel L. French. “Desarrollo organizacional” Edt. Prentice Hall México 1996.

⁷³ Henry Mintzberg. “Cómo manejar la cultura”. Mc. Graw. Hill. 1991.

constantemente surge en la relación improbable entre sistemas complejos y autorreferentes”, donde la división del trabajo y la distribución del poder se presentan como factores relevantes del entorno de los miembros que influyen en las expectativas de éstos frente a la organización, el resultado de esta relación es lo que entendemos como “organización efectiva”⁷⁴.

3.4 Trabajador como sujeto

Hasta aquí hemos desarrollado este marco teórico exponiendo el concepto de derechos laborales, en torno a determinados principios y su formalización jurídica. A partir de este enfoque es pertinente definir la importancia de la observación de este concepto desde la propia interacción que se desarrolla en el espacio de la empresa, donde se construyen aquellas significaciones que determinan, la comprensión subjetiva e intersubjetiva y por lo tanto la acción de los sujetos. En este sentido es importante la definición del trabajador como sujeto, como agente desde los principios de igualdad y la libertad, que deben tener expresión en la empresa⁷⁵.

La focalización de la observación de la construcción de tales significaciones desde la empresa se justifica desde la pérdida de grandes referentes para el mundo laboral, aquí se manifiesta la diferencia entre estructura y sujeto, relación que desde el marxismo se pensaba como constitutiva de identidad o conciencia de clase. La distinción actual con respecto a ese modelo de conformación de la subjetividad surge de la constatación de aquellas características del orden social actual expuestas, en este documento, en relación a la ciudadanía laboral y las características actuales de trabajo y empleo, es decir condiciones cada vez mas heterogéneas para los trabajadores y la pérdida de la política como dimensión referente de la acción colectiva.

⁷⁴ Dario Rodríguez, Nureya Abarca y Nicolas Majluf, “Empowerment: Expectativas y Realidades en la Empresa Chilena” y en Dario Rodríguez: “Gestión Organizacional, elementos para su estudio”. Pontificia Universidad Católica de Chile, 2001.

⁷⁵ Podemos decir entonces que es en torno a la idea de derechos que el trabajador se constituye como sujeto.

Podemos afirmar la importancia de los espacios de interacción como generadores de definiciones, de representaciones por parte de los sujetos. Evidentemente éstas estarán enmarcadas en una serie de significaciones construidas en diversos espacios o contextos de significación, que constituirán la subjetividad e identidad de los sujetos.

Aunque el tema de esta investigación no es precisamente la identidad laboral de los trabajadores de las pequeñas empresas, nos estamos refiriendo a una dimensión importante en su constitución; podemos suponer que el concepto de derechos podría significar una referencia del trabajador frente al conjunto de la sociedad, ya sea como expresión de la historia en cuanto a su surgimiento y como marco para la acción colectiva e individual.

Los cuestionamientos actuales en torno a la importancia del trabajo en este sentido surgen desde la constatación de la diversidad del mundo del trabajo, lo que dificultaría la conformación de una identidad colectiva asociada a una estructura productiva determinada como se entendió en la sociedad industrial, o en el modelo de industrialización por sustitución de importaciones en América Latina. Frente a la diversidad de tipos de empleos e industrias, el paradigma de la gran empresa industrial deja de ser el referente para pensar el trabajo y las relaciones que en éste se generan. Por otro lado se tiende a hacer hincapié en la importancia de otros ámbitos en la generación de identidades, como por ejemplo el consumo y los estilos de vida. Podemos definir estas características como una dimensión cultural de la llamada “crisis de la sociedad del trabajo”⁷⁶.

En este sentido De la Garza asegura que “el problema de fondo siempre ha sido que en la constitución de identidades y movimientos sociales no sólo influye el mundo del trabajo, sino otros mundos de vida y otros niveles de realidad de segundo o tercer orden, diferentes del cara a cara. De estos niveles pueden importar sus presiones estructurales, pero la

⁷⁶ Para sintetizar este concepto describimos los principales tesis expuestos por Clauss Offe al respecto: 1. La segmentación del mercado del trabajo entre cuellos blancos y azules impediría la formación de una identidad colectiva; 2. El cambio en las condiciones de vida de los trabajadores y la pérdida de la identidad de los trabajadores, identidad definida más por el consumo que por una ética del trabajo. 3. Con los cambios en los modelos productivos cambia el tipo trabajador y las relaciones sociales que emergen desde el trabajo; cambiando el tipo de trabajo que fue objeto de la sociología. En “Problemas clásicos y actuales de la crisis del trabajo”. Enrique De La garza Toledo. “El trabajo del futuro, el futuro del trabajo. CLACSO, Buenos Aires 2001.

conformación de sujetos colectivos no depende sólo de aquellas, porque entre estructura y acción social media la subjetividad, entendida como proceso de dar sentido que echa mano de códigos culturales a través de la formación de configuraciones de sentido para las situaciones concretas, en un espacio viable de significaciones más que de determinación cultural”⁷⁷.

En este sentido lo importante, para esta investigación, son las significaciones o representaciones que se construyen desde los espacios de trabajo, desde la situación de trabajo, es decir desde la interacción social que implican los procesos de trabajo, sean estos de la diversidad que sean. Sin duda desde los diferentes tipos de empleo y trabajo se desarrollaran distintos tipos de significaciones por parte de los sujetos que identifiquen su particularidad en la constitución de relaciones sociales y procesos de producción determinados.

Es por esto que es posible la consideración del trabajador como generador de una visión particular que se presenta como una configuración de sus planos de significación y acción al interior de la empresa como lugar, o mejor dicho como situación, espacial, temporal y social de determinadas interacciones que en parte deben estar mediadas por una definición anterior y externa⁷⁸, al mismo tiempo que por la institucionalización de normas particulares de relación definidas en torno a estatus y roles determinados, que son manejados a través de tipificaciones reciprocas de quienes intervienen en una relación directa.

Es necesario dejar en claro que las estructuras son relevantes en cuanto a la constitución de identidades, puesto definen espacios determinados de interacción. “Los sujetos no actúan ni dan significado sólo por su situación en las estructuras, pero para actuar pasan por el proceso de dar sentido y definir sus cursos de acción. La subjetividad no es una estructura que da sentido de uno a uno, sino un proceso que pone en juego estructuras subjetivas parciales (cognitivas, valorativas, de la personalidad, estéticas, sentimentales, discursivas, y

⁷⁷ Enrique de La Garza Toledo. “Del concepto ampliado de trabajo al de sujeto laboral ampliado”. En “Sindicatos y nuevos movimientos sociales en América Latina”. CLACSO 2005.

⁷⁸ También como parte de un “acervo de conocimiento”.

de formas de razonamiento); subjetividad con estructuras parciales en diferentes niveles de abstracción y profundidad que se reconfigura para la situación y decisión concreta”⁷⁹.

Considerando al trabajador como sujeto inmerso en una realidad significativa podemos estimar aquellos principios y normas ligadas al concepto de derechos como elementos que permitan la acción en la situación de la empresa, y por lo tanto es desde estos que el trabajador se constituye como sujeto; mientras puedan representar o significar su realidad desde tales marcos, dando expresión a los principios de libertad e igualdad.

En ese sentido podemos citar a Touraine cuando afirma que “...el mundo moderno esta cada vez más penetrado por la referencia a un sujeto que es libertad, 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 el mismo como actor, el sujeto es la voluntad de un individuo de obrar y de ser reconocido como actor”⁸⁰. La referencia de este autor es a aquel sujeto que no es determinado por las estructuras sociales, de esta forma postula al sujeto como transformación del sí mismo en actor, donde predomina la heterogeneidad de identidades⁸¹.

4. La centralidad del poder en la relación laboral

El concepto de poder dentro de la empresa resulta transversal al tema de estudio, en primer lugar por ser en torno a éste que se configuran los derechos laborales, entendiendo que la distribución del poder en la empresa determina la posición de cada sujeto en su organización y por lo tanto su capacidad de acción; Siendo nuestro objetivo la observación de aquellas significaciones construidas en la relación laboral vinculadas a determinados principios que definen el concepto de derechos, el ejercicio del poder en su interior es donde se debe centrar su observación como práctica de tales significaciones construidas a su vez en gran medida desde su propia experiencia.

⁷⁹ Enrique de la Garza Toledo, “Trabajo y mundos de la vida”, en “Subjetividad, umbrales del pensamiento social”. Edt. Anthropos. México, 1997.

⁸⁰ Alain Touraine. “Crítica a la modernidad”. Edt. FCE. 1994.

⁸¹ Ideas desarrolladas también por Manuel Castells, en relación a la separación entre estructura y sujeto.

En este sentido es importante referirnos a las definiciones de poder y disciplina de Max Weber, para la observación de la efectividad de la subordinación dentro de la relación de trabajo. Así entendemos el poder 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”. Por disciplina entendemos “la probabilidad de encontrar obediencia para un mandato por parte de un conjunto de personas que en virtud de actitudes arraigadas sea pronta, simple y automática”⁸². Entendemos que esa probabilidad de imponer la voluntad está definida por el estado de derecho, por las obligaciones y responsabilidades definidas contractualmente, que aseguran el poder de disposición sobre la fuerza de trabajo.

Siguiendo a este autor en lo respectivo al manejo del trabajo en el objetivo de alcanzar los mayores rendimientos, la “inclinación al trabajo” en cuanto a la ejecución de las disposiciones de una persona que dirige el proceso productivo, esta determinado por la coacción mediata o inmediata, “en la probabilidad de perder los medios de vida en caso de rendimiento insuficiente”⁸³.

Considerando la obra de Michel Foucault en torno al poder encontramos que este se ejerce también mediante la “vigilancia continua”, estableciendo así la disciplina dentro del taller o la empresa. Si bien la vigilancia puede ser ejercida por un personal especializado, se constituye como un sistema integrado que abarca a todos los miembros de una organización, la disciplina se logra entonces desde la vigilancia mutua de quienes interactúan en esta relación. La vigilancia “se constituye más bien como una observación continua de unos sobre otros, “sus sistema es el de relaciones de arriba 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”⁸⁴.

⁸² Max Weber, Economía y sociedad. FCE. Pág. 43.

⁸³ Max Weber, Ibidem pág. 121.

⁸⁴ Michel Foucault. “Vigilar y castigar”. Siglo XXI de España editores. 2000. Pág. 182.

La conducta de los sujetos dentro del proceso productivo se encuentra dentro de este marco relacional del poder, como dispositivo de control para la eficiencia de la empresa, detectando la desviación con respecto al orden que asegura la productividad, “vigilancia en función del capital”⁸⁵; vigilancia que no sólo está dirigida a las acciones en el proceso de la producción, sino también a las comunicaciones de quienes participan en él, considerando que es desde estas donde se tematiza el conflicto con respecto al orden o dirección empresarial, y por lo tanto desde donde se definen las formas de materializarlo, de expresarlo mediante la acción. Por lo tanto el control también se ejerce sobre los discursos que se generan en la interacción al interior de la fábrica, en la definición de una intersubjetividad desde el trabajo.

Como lo define este autor podemos asumir que en todo sistema disciplinario se establece una “infrapenalidad”, que abarca determinados espacios que la ley o las normas dejan vacíos, así se establece por ejemplo una micro penalidad del tiempo, retrasos; de la actividad, descuido; de la manera de ser, desobediencia; de la palabra, insolencia; del cuerpo, suciedad; de la sexualidad, falta de recato. En este sentido es posible considerar ámbitos definidos de normas y sanciones que superan aquellas definiciones formales y que se constituyen desde la misma interacción de los sujetos que devienen en normas propias de la relación social que se institucionaliza dentro de un marco de desigual distribución del poder en la empresa.

El orden a respetar está compuesto por un lado por un reglamento y por la regularidad, es decir por un marco normado formalmente y uno natural; el fin del castigo es reducir las desviaciones y corregir; el castigo funciona como un sistema doble de gratificación y sanción, definiendo la conducta entre lo bueno y lo malo, catalogando a los individuos al sancionar, lo que pasa a ser parte del conocimiento de estos; por otro lado el poder disciplinario recompensa por el juego de los ascensos y castiga haciendo retroceder y degradando. En definitiva define las conductas como espacio de diferenciación y principio de una regla a seguir.

⁸⁵ Marx “El capital”. Citado en Michel Foucault, *Ibidem*. Pág. 180.

A través del análisis de este autor es posible observar la relación entre discurso y práctica del poder, porque a través de determinadas definiciones de lo real, de las relaciones y personas es posible establecer determinados “dispositivos de poder”, entendidos como elementos simbólicos que establecen diferencias, que excluyen sujetos y prácticas⁸⁶, como una normatividad generada en la particularidad de las relaciones sociales, que define una pragmática del poder dentro de las interacciones entre los sujetos.

Para Deleuze se establece desde los dispositivos relaciones continuas entre saber, poder y subjetividad, lo que considera distintas dimensiones. En primer lugar desde la visibilidad y la enunciación, desde la observación y el discurso; ejemplo clásico para Foucault es la prisión, como máquina para ver sin ser visto, mientras que cualquier orden social debe ser definido por regímenes de enunciaciones. El poder se presenta como líneas de fuerza que rectifican las desviaciones entre el ver y el decir, en otras palabras el poder se compone con el saber. Por otro lado, la constitución de subjetividad implica la individualización, “que tiene que ver con grupos o personas y que se sustrae a las relaciones de fuerza establecidas como saberes constituidos”. En definitiva los dispositivos funcionan en base a componentes, líneas de visibilidad, de enunciación, líneas de fuerza y líneas de subjetivación, como líneas que se entrecruzan y se mezclan; que funcionan en la práctica como “cadenas de variables relacionadas entre sí”⁸⁷.

Foucault define el poder como un modo en que ciertas acciones modifican otras, es decir, el poder existe solamente cuando es puesto en acción. Una relación de poder sólo puede ser ejercida en base a dos elementos: el “otro”, aquel sobre el que es ejercido el poder, y un campo entero de respuestas, reacciones, resultados, y posibles invenciones que puedan abrirse, el cual está enfrentado a una relación de poder. El consenso y la violencia pueden estar presentes, pero no constituyen el principio o la naturaleza básica del poder.

⁸⁶ Podemos decir que el manejo de la “cultura laboral” cuando tiene por objetivo propagar los intereses de la empresa en la actitud de los trabajadores responde a esta utilización disciplinaria del discurso, en el sentido de un control simbólico de la “desviación”, que obviamente también se expresa en la práctica de la sanción. Ver Michel Foucault, “El orden del discurso” donde analiza el manejo del discurso como parte del ejercicio del poder: “El discurso no es sólo aquello que traduce las luchas o los sistemas de dominación, sino aquello por lo y por medio de los cual se lucha, aquel poder del que quiere uno adueñarse”

⁸⁷ Deleuze, “Qué es un dispositivo”.

Gobernar es estructurar el posible campo de las acciones de los otros. Cubre aquellas formas legítimamente constituidas de sujeción política y económica al igual que modalidades de acción más o menos considerada y calculada, orientada a actuar sobre las posibilidades de acción de los otros.

Para este autor el análisis de las relaciones de poder exige fijar la atención en los siguientes puntos:

1. El sistema de las diferenciaciones, permite actuar sobre las acciones de los otros. Diferenciaciones determinadas por la ley o por la tradición, estatus y privilegios, diferencias económicas en la apropiación de riquezas o mercancía, diferencias en los procesos de producción, diferencias en el saber hacer y la competencias, etc. “cada relacionamiento de poder pone en funcionamiento diferenciaciones que son al mismo tiempo sus condiciones y sus resultados”.
2. Tipos de objetivos impulsados por los que actúan sobre las acciones de los demás. Por ejemplo acumulación de beneficios, mantenimiento de privilegios, el ejercicio de una función o de un comercio.
3. Los medios de hacer existir las relaciones de poder, por la amenaza de las armas, por los efectos de la palabra, por medio de las disparidades económicas, por medios de control sistemas de vigilancia, de acuerdo a reglas explícitas o no, fijas o modificables, con o sin los medios tecnológicos para poner todas esas cosas en acción.
4. Formas de institucionalización, pueden combinar predisposiciones tradicionales, estructuras legales, fenómenos relacionados a la costumbre o a la moda, pueden tomar las formas de un aparato cerrado en sí mismo, o sistemas complejos compuestos de múltiples aparatos. , como en el caso del estado.
5. Los grados de racionalización. La puesta en juego de las relaciones de poder en un campo de posibilidades elaborada en base a la efectividad de los instrumentos y la efectividad de los resultados, o en relación al posible costo, económicos o en función de la resistencia que puede encontrar. “el ejercicio del poder no es un hecho desnudo, es elaborado, transformado, organizado, se asume con procesos que están más o menos ajustados a una situación”

El análisis del poder no está circunscrito a las instituciones específicas, ni siquiera a las políticas, “las relaciones de poder están enraizadas en el sistema de redes sociales. Las relaciones de poder han sido progresivamente gubernamentalizadas, es decir, elaboradas, racionalizadas, y centralizadas en la forma de-o bajo los auspicios de- instituciones del estado”⁸⁸.

Cabe destacar que es posible establecer discursos que se imponen en la sociedad desde su capacidad de excluir. Uno de los principios de exclusión es la separación entre lo verdadero y lo falso; desde la voluntad de verdad que se basa en un soporte y distribución institucional que lo reproduce, siendo capaz de ejercer presión sobre otros discursos como un poder de coacción. Las prácticas y discursos económicos representan claramente este poder homogenizador de las conductas, siendo observado como verdades sin determinar la “voluntad de verdad” que funciona como “maquinaria destinada a excluir”.

Los discursos permanecen gracias a ciertos procedimientos de control, determina las condiciones de su utilización, restringen su acceso, “enrarecimiento de los sujetos que hablan”, o calificación de los sujetos para entrar al orden del discurso. Las doctrinas por su parte tienden a la difusión en el reconocimiento de “verdades” y la aceptación de cierta regla⁸⁹.

Dentro de nuestro objeto de estudio es relevante hacer mención a contextos de significación que definen la posición de la empresa y de los trabajadores. En este sentido lo importante es observar la reproducción a interior de las unidades productivas y de las relaciones sociales de trabajo discursos referidos al ámbito económico en general, siempre atravesado por esta voluntad de verdad que define Foucault, que funciona como parte del contexto de significado de los sujetos.

⁸⁸ Foucault, “El sujeto y el poder”

⁸⁹ Foucault, “El orden del discurso”.

En este sentido podemos admitir que no hay sólo una manera formal de ejercer el poder en la empresa, es decir este no sólo se manifiesta desde la normativa legal que define determinados procedimientos que aseguran la subordinación mediante la coacción directa, como lo define Weber, es ahí sin duda donde se hace más patente; pero podemos considerar que hay un sustrato informal donde se ejerce el control que se evidencia en la relación cotidiana de los sujetos, manifestándose en los distintos niveles de un orden jerárquico.

Podemos decir que estos conceptos son básicos al observar el poder en una organización como la empresa; sin embargo ampliaremos su manejo conceptual de forma que nos permita considerarlo dentro de la relación laboral de la pequeña empresa, dentro de distintos planos de interacción entre empresario y trabajador. Lo importante es tener presente la centralidad que representa el manejo del poder por parte de quienes intervienen en la relación, por lo que es determinante los marcos subjetivos dentro de los cuales se torna significativa tal diferencia.

4.1 Empresa y administración del poder en la organización

Por otro lado es en la sociología de las organizaciones que se considera la distribución y ejercicio del poder como fundamental para éxito de la empresa. En estos términos desde Luhmann el poder se manifiesta de dos formas en las empresas, el organizacional: que sirve para que los miembros de la organización se mantengan en sus tareas cumpliendo con estándares mínimos, se basa en el deseo de permanencia de los miembros (condición de despido), esta limitado por la disposición de personal utilizable; y el poder personal: ejercido por la organización para incentivar a los miembros a alcanzar niveles superiores de rendimiento, se refiere a los puestos codiciados, hacer carrera, su límite se encuentra en la escasez de esos puestos. El poder de los empleados es la limitación a estos poderes, es decir la protesta o el retiro⁹⁰.

Dentro de este mismo marco podemos considerar los conceptos de cooperación y conflicto *La cooperación* es lo que permite la coordinación y unión de los diferentes actores en el

⁹⁰ Dario Rodríguez, "Diagnostico organizacional" Ediciones Centro de Extensión Universidad Católica. 2000

proceso productivo. *El conflicto* está dado por la divergencia de intereses económicos de trabajadores y empresarios, tiene su origen en la distribución desigual de poder entre trabajadores y empleadores. “Asegurar la cooperación requiere dar cuenta del conflicto y diseñar mecanismos que lo regulen”. El tipo de relaciones laborales dependerá así de la forma en que son consideradas y manejadas las instancias de conflicto y cooperación, como queda descrito en el siguiente cuadro⁹¹:

Topología de relaciones laborales

		Cooperación	
		Coordinación Vertical	Coordinación Horizontal
Conflicto	Intereses y valores Excluyentes	Represivas	Competitivas
	Intereses y valores Complementarios	Autoritarias	solidarias

Un primer plano de la gestión del poder está definido por la subordinación del trabajo a la voluntad de la administración, lo cual está determinado formalmente por la condición contractual de la relación. Es aquí donde se define el proceso productivo desde el manejo o dirección de la fuerza de trabajo. En este sentido los elementos que definen la capacidad de gestión de los trabajadores en cuanto a su vinculación en la producción está referida a los conceptos de información y conocimiento; con el primero podemos considerar los flujos de comunicación al interior de la empresa, puesto estimando que en gran medida la empresa funciona como un sistema de comunicaciones, dentro del cual se mide también la participación de los trabajadores; por conocimiento podemos definir el manejo de su propia labor por parte del trabajador, su cualificación como principal elemento en la definición de su posición en el proceso productivo, en cuanto definición de su responsabilidad.

Desde la sociología de las organizaciones es posible observar la organización, en este caso la empresa “como un sistema autopoietico de comunicaciones, tematizadas como

⁹¹ Ptricio Frías. “Desafíos de modernización de las relaciones laborales”. LOM 2001.

decisiones, una de sus definiciones centrales es si permite o no la participación de sus integrantes en el proceso de decisión” (nota al pie “Empowerment, expectativas y realidades en la empresa chilena”). El manejo del poder desde la teoría organizacional tiene por objetivo manejar el nivel de compromiso de los trabajadores. En este sentido el concepto de empowerment consiste en entregar mayores niveles de poder en cuanto a información, conocimiento y recompensas; en este sentido es pertinente el concepto de doble contingencia al cual se ha hecho mención, entre la actitud del trabajador y la disposición organizacional de la empresa, en cuanto reglamentos o normas formalizadas. Consideramos que la teoría organizacional no agota la configuración de nuestro objeto de estudio, esta es aplicable más precisamente a la gran empresa que presenta mayor complejidad en su estructura organizacional, no correspondiendo a la observación de la pequeña empresa, aun así el manejo de la información y comunicaciones resulta aplicable a cualquier unidad productiva.

En cuanto a la participación en la empresa desde la sociología de las organizaciones es aplicable el siguiente esquema que relaciona la actitud de las personas con las posibilidades que otorga la empresa, definiendo las consecuencias en la posición adoptada por los sujetos frente a la jerarquía de la organización. Está referido a la relación de los individuos con las comunicaciones y decisiones al interior de la empresa, por lo cual define en gran medida la doble contingencia en la organización.

Sistema	No permite participar	Permite participar
Individuo		
Se interesa por participar	Desviación Frustración	Participación Empowerment
No se interesa por participar	Empresa Burocrática	Apatía

La participación es asociada también a la satisfacción de las necesidades de los sujetos al interior de una organización. El orden de las necesidades humanas propuesto por Maslow es constantemente considerado en la teoría organizacional; configura una determinada jerarquía de las necesidades de los sujetos; considerando su participación en una

organización es posible asociarla a la capacidad que tienen estos en el interior de sus flujos de información y toma de decisiones⁹².

Necesidades	Nivel de participación
Autorrealización	Participación resolutive
Estima y autoestima	Participación consultiva
Pertenencia	Participación informativa
Seguridad	Trabajo seguro y estable
Fisiológicas	Nivel de salarios aceptables

Por otro lado y también en términos formales encontramos la negociación como ejercicio del poder entre trabajadores y empresario. En este plano puede ser ejercido de manera individual y colectiva, siendo esta última la forma de acrecentar el poder por parte de los trabajadores conforme a una cierta igualdad de poderes entre las partes en la posibilidad de manejar su posición en el conflicto en los términos ya mencionados. En definitiva el primer plano sirve de base para la negociación, para el establecimiento de la posición de poder dentro de la negociación, manteniendo diferencias en cuanto sea esta individual o colectiva.

5. Antecedentes del objeto de estudio

Como antecedente del objeto de estudio debe ser destacada la investigación “Derechos laborales en la pequeña empresa, una visión desde los empresarios”⁹³. Las principales conclusiones de esta investigación dan cuenta de la observación de ciertos patrones tradicionales de sociabilidad en el interior de estas empresas.

Se destaca la visión de algunos empresarios que reconocen algunos vicios en la relación laboral que serían consecuencia de “una ética deformada” de los empresarios, de valorar el trabajo a destajo, el sacrificio y la auto explotación. Para estos empresarios la normativa laboral sólo pone trabas a la realización de esa forma de trabajo ideal.

⁹² Esquema expuesto en “Empowerment, expectativas y realidades en la empresa chilena”, Darío Rodríguez, Nureya Abarca, Nicolás Majluf.

⁹³ Desarrollada por el departamento de Estudios de la Dirección del trabajo, de los autores Pablo Baltera Y Omar Aguilar. Año 2003.

Desde estas visiones se dan una particular forma de sociabilidad, “prestaciones e intercambios entre las partes que funcionan verdaderos “dones” y “contra dones”, como prestamos, créditos adquisición de electrodomésticos, etc. En este tipo de relaciones al interior de la pequeña empresa los empresarios hablan de la empresa como de una familia. Aquí los empresarios ven la normativa laboral como un marco que funciona ajeno a su realidad, “que tensiona la organización de la pequeña empresa, su funcionamiento y las relaciones laborales”: *“las normas laborales no se ajustan a la realidad de las pequeñas empresas, aquí las cosas funcionan de otra manera”*.

En este contexto de significados para los pequeños empresarios los temas de la modernización del sector son discursos que quedan alejados de su realidad más bien precaria en términos económicos. Si bien en algunos existe una visión “modernizada” de desarrollo de los mercados actuales, mantienen por otro lado una visión y trato autoritario hacia los trabajadores.

En términos generales en este estudio se observa que los pequeños empresarios tienen clara noción del contexto económico y los desafíos modernizadores que enfrenta la economía chilena en general. Aunque estas empresas siguen orientadas al mercado nacional más que al internacional; sin embargo los empresarios son conscientes de la importancia que a nivel nacional toman los mercados internacionales, y en general la inserción de Chile en ellos.

La paradoja es que tal observación y seguridad de los marcos económicos que definen la trayectoria económica del país, es compartida con una visión de la empresa y de la relación con sus trabajadores que dista de ser moderna.

En este sentido manifiestan también que no cuentan con las herramientas para llevar a la práctica sus orientaciones de mercado. Lo que también está asociado a una práctica tradicional de la forma en que se organiza la empresa técnica y socialmente. De esta forma el estudio da cuenta de la representación que los empresarios mantienen de la empresa como una familia, en cuanto a la relación que construyen con los trabajadores. Este resulta

ser el principal impedimento para el desarrollo de un marco efectivo, formal de derechos laborales en la empresa.

Uno de los principales problemas en este sentido es el desconocimiento que muchos empresarios manifiestan de la normativa laboral y, por lo tanto, la generación de relaciones laborales alejadas de patrones formales, ligadas a visiones más tradicionales, por ejemplo negar la importancia de las organizaciones sindicales, ligándolas a una acción política, definiendo que en la empresa no es “necesario” puesto no hay malas relaciones o conflictos. Esto se mantiene asociado a la idea de la empresa como familia, lo que oculta generalmente, bajo la apariencia de reciprocidad entre las partes, orientaciones basadas en intereses concretos de los empresarios, que “en la práctica asumen como contrapuestos a los de los trabajadores”.

“Lo que el estudio ha permitido detectar entre los pequeños empresarios es que para ellos la idea de derechos laborales es una idea contrapuesta con el sentido práctico que los orienta en el marco de la pequeña empresa”. Lo importante de este estudio es que los empresarios observan normas laborales, pero no la idea más general y significativa simbólicamente de derechos que éstas deben consagrar. En otras palabras “las normas que rigen la relación entre el pequeño empresario y sus trabajadores son de carácter pre-convencional y ello explica el escaso reconocimiento a la existencia de derechos laborales que funda la normativa”.

El reconocimiento de derechos equivale a afirmar que la empresa forma parte del espacio público y por ende “a un espacio sometido al imperio del discurso (en el sentido de fundamento reflexivo de los vínculos sociales)”, en este sentido para los empresarios la empresa es parte del espacio privado.

No existiría por lo tanto una orientación post-convencional en relación en materia de conciencia moral, sino más bien se observa una pre-convencional. Las orientaciones de acción de estos empresarios corresponden más bien a una sociedad más tradicional que moderna. En este sentido se rechazan las normas como derechos laborales rechazándolos

abiertamente o asociándolos a intereses políticos. Lo que daría cuenta de las dificultades del Estado en materia de promoción de derechos laborales.

Por otro lado en términos cuantitativos según los datos aportados por la Encuesta Laboral (ENCLA 2006), el tipo de contrato en las pequeñas empresas es de carácter indefinido para un 74,2% de sus trabajadores, mientras un 10,6% mantiene uno a plazo fijo, un 9,6% por obra y un 5,7% mantiene otro tipo de relación contractual⁹⁴.

En la misma encuesta se aprecia que sólo un 3,9% de pequeñas empresas cuentan con sindicato activo, lo que da cuenta de la organización sindical como una realidad bastante marginal dentro de estas unidades productivas, comparada, por ejemplo, con un 46,7% de presencia de organizaciones sindicales activas en las grandes empresas (con 200 trabajadores o más). Con respecto a la utilización de instrumentos colectivos de negociación se describe que al año 2006 sólo en un 5,4% de las pequeñas empresas se ha negociado colectivamente durante los últimos cinco años; mientras datos de la misma encuesta realizada el 2004 señalaban que para ese año en un 12,5% de estas empresas se había negociado colectivamente durante los últimos cinco años⁹⁵. Para los mismos años en este estudio se observa que el año 2004 en un 0,5% de estas empresas hubo huelga (se pregunta por los 12 últimos meses); mientras en el 2006 se declara en un 1,6% de empresas el desarrollo de huelga.

IV. Marco Metodológico

1. Definición del objeto de estudio

Podemos definir que la unidad de análisis de este estudio es la relación laboral en la pequeña empresa. Donde el objeto central de esta investigación es el concepto o la idea de derechos, considerando sus orientaciones de valor -de acuerdo a los principios de libertad e igualdad, es decir de protección al trabajador-, que se expresa en la pragmática efectiva y significativa de la interacción o relación social entre trabajador y empresario, que se construye en la pequeña empresa del sector industrial.

⁹⁴ Dirección del Trabajo. Encuesta Laboral (ENCLA). 2006.

⁹⁵ Dirección del Trabajo, *Ibidem*, Pág. 95

1. 1 Supuestos

Se definen a continuación los elementos centrales del marco teórico expuesto, que serán observados en el discurso de los trabajadores de este tipo de empresas en la presente investigación. Esta definición del objeto de estudio se fundamenta en los siguientes supuestos, que están desarrollados en el marco teórico.

1. Podemos tratar el concepto de derechos desde su orientación de valor, propia de los derechos sociales, asumiendo que están asociados a la promoción de la igualdad y libertad de los sujetos. Lo que en la definición de la norma jurídica se reconoce en la necesidad de distinguir entre una igualdad formal y una igualdad material, que se establece en un conjunto de normas que dan expresión al derecho en general y al derecho subjetivo en particular.

2. En la relación laboral, como relación social, se institucionalizan determinadas normas de interacción. Desde la interacción directa, “cara a cara” se construyen “esquemas tipificadores” entre los sujetos a través de los cuales son aprehendidos y tratados; es decir definen y refuerzan la acción. Esto significa que la empresa se constituye como un espacio intersubjetivo de interacción, desde tipificaciones recíprocamente referidas, que se refuerzan en una “colección de acciones tipificadoras” que se habitualizarán para los sujetos, en papeles y roles⁹⁶.

3. El poder es un elemento transversal que determina la relación laboral en todos sus ámbitos, desde la negociación hasta la disposición del factor trabajo en los procesos productivos. Su ejercicio está definido por la institución formal del derecho del trabajo, pero también por actitudes y acciones de los sujetos, que aunque no están en un código de acciones o conductas, están orientadas a definir las prácticas y la disciplina en un espacio como la fábrica o el taller⁹⁷.

⁹⁶ Se ha hecho hincapié en esta investigación que la relación laboral en la pequeña empresa está caracterizada por la relación directa, “cara a cara” entre empresario y trabajador, por las dimensiones de la pequeña empresa y la forma de conducir sus procesos productivos.

⁹⁷ Se ha expuesto una forma amplia de entender el poder y su ejercicio en un espacio de relaciones sociales como la pequeña empresa, desde su definición weberiana, hasta los aportes de Foucault, en el entendimiento

4. Considerando la empresa como una organización, la relación laboral se vivencia o experimenta cotidianamente para los trabajadores a través de los flujos de información, de la comunicación y en espacios de participación de los trabajadores en la empresa, desde donde se define la cooperación entre las partes.

5. considerando los derechos en el trabajo, en la práctica de la relación laboral, el discurso de los sujetos estará mediado por particulares orientaciones de valor desde las cuales cuestionen o legitimen el orden social en la empresa; por lo tanto las experiencias y vivencias resultan significativas desde la reflexión fundamentada en determinadas orientaciones de valor.

- ❖ Considerando estos elementos, los derechos laborales, o derechos que deben ser ejercidos en el trabajo -considerando los derechos fundamentales en el trabajo y aquellos enmarcados en la ciudadanía laboral- entregan un marco general de entendimiento del concepto de derechos. En estos términos se considera constituido por derechos colectivos e individuales, involucrando los derechos de libertad de asociación, de libertad sindical y el derecho a la negociación colectiva. Además de los derechos de la personalidad o inespecíficos, aquellos que deben ser reconocidos a los trabajadores para su respeto y ejercicio en la fábrica, en cuanto a su condición de ciudadanos, pero que no son netamente de carácter laboral. Entendiendo el concepto de derechos de esta forma, es posible su observación en la construcción efectiva del vínculo laboral entre empresario y trabajador.

del ejercicio del poder desde conceptos como la vigilancia continua y dispositivos de control, en el marco de relaciones de poder.

1. 2 Dimensiones

El concepto de derechos y la interacción en la relación laboral en los términos definidos, se desagrega para su observación precisa en la pequeña empresa industrial; involucrando también aquellos supuestos fundamentales que permiten situarlos en este tipo de empresas.

- La aplicación de la norma laboral en la empresa, como marco externo que debe estructurar la relación laboral, es una dimensión importante en la observación de nuestro objeto de estudio, como garantía al ejercicio de derechos que deben proteger al trabajador en la relación laboral. Considerando la unidad de análisis de este estudio su observación es posible desde:
 - El conocimiento que tienen de las normas legales los trabajadores.
 - El uso de sus instrumentos o garantías de aplicación en la práctica de la relación laboral.
 - La valoración que en general tienen de la regulación legal de la relación laboral.
- La negociación con el empresario es una dimensión fundamental también en cuanto al manejo de la relación laboral. Es aquí donde se lleva a la práctica el manejo del poder en el vínculo entre trabajadores y empresario; considerando los derechos fundamentales del trabajo; y por otra parte, la individualización de la relación laboral. Por lo tanto es necesario considerar:
 - Las razones o fundamentos de la acción de aquellos trabajadores que manejan su relación laboral de forma individual con el empresario.
 - Las razones o fundamentos de la acción de aquellos trabajadores que participan en un sindicato, a través del cual manejan o pretenden manejar su relación laboral de forma colectiva.
 - La valoración que en general tienen los trabajadores del sindicato en términos genéricos, como instancia de asociación de los trabajadores en la empresa.

- La visión o tipificación que los trabajadores mantienen del empresario, desde la relación laboral y más precisamente desde la interacción con el empresario en la práctica cotidiana de la labor en la fábrica o el taller, propia de la pequeña empresa industrial. Se determina como una dimensión donde se expresan las definiciones que maneja el trabajador acerca del empresario, involucrando su propia posición dentro de la empresa, en cuanto al poder de disposición del trabajador que ejerce el empresario. En términos más precisos esto se observa desde:
 - La valoración del trabajo y del trabajador por parte del empresario, manifestada según determinados factores relevantes para los trabajadores.
 - La definición de responsabilidades de cada una de las partes en la empresa, según la perspectiva de los trabajadores.
- Es necesario considerar también la dimensión en torno a la práctica de la comunicación, información y participación de los trabajadores en la empresa como organización. Considerando concretamente la empresa como contexto de significado para la estimación de su posición en la relación laboral y de su participación en ella. En consecuencia este ámbito puede ser observado desde:
 - La comunicación en torno a los métodos de producción, condiciones del proceso productivo y, en relación a esto, de sus condiciones de trabajo.
 - La información acerca de la situación de mercado de la empresa.

Por último es necesario relacionar aquellos derechos que se suponen garantizados legalmente con aquellas orientaciones de valor que para los trabajadores determinan también cuáles deben ser desde su perspectiva los derechos fundamentales en la relación laboral, considerando su particular contexto de significado.

- Se considera por lo tanto una dimensión definida por la propia valoración que los trabajadores asignan a determinados derechos, como normas legales y aquellas orientaciones de valor que relevan los trabajadores desde su propia práctica de la relación laboral. Por lo tanto observamos esta dimensión según:

- Importancia o relevancia asignada por los trabajadores a determinados derechos laborales reconocidos legalmente⁹⁸.
- Relevancia asignada a condiciones de la relación laboral, desde la interacción con el empresario.

El enfoque fenomenológico del objeto de estudio está definido por la relevancia de la constitución o institucionalización de normas particulares de interacción entre las partes de la relación laboral. En este sentido la experiencia o vivencia de los derechos en el trabajo, destacando determinados elementos de la ciudadanía laboral, se encuentran asociados a la particularidad de la pequeña empresa del sector industrial; a la definición de la relación laboral como una relación social, a la transversalidad del ejercicio del poder en sus diversas formas y a la consideración de la empresa como una organización.

2. Objetivo general y objetivos específicos.

Objetivo general

- ❖ Identificar la relevancia de los derechos -de los que deben ser ejercidos en el trabajo- en la estructuración de la relación laboral entre trabajador y empresario, examinando la interacción particular entre las partes en las pequeñas empresas del sector industrial, estimando en qué medida el trabajador se representa como sujeto de derechos.

Objetivos específicos

- Saber el grado de conocimiento, manejo y valoración que los trabajadores tienen de la norma laboral.

⁹⁸ Derechos laborales y derechos inespecíficos.

- Conocer el manejo de los procesos de negociación que tienen los trabajadores con el empresario, en relación a su ámbito individual y colectivo -sindicato-; y la valoración que en general mantienen del sindicato.
- Conocer la visión que construyen los trabajadores del empresario, considerando la estimación del trabajo y del trabajador que manifiesta el empresario; y la responsabilidades que deben asumir ambas partes en la empresa.
- Conocer la participación del trabajador en la empresa según el manejo de la información y comunicación, acerca de la situación de mercado de la empresa y del manejo de los procesos productivos.
- Conocer la relevancia para el trabajador de determinados derechos reconocidos legalmente y su relación con los elementos que son relevados desde la propia experiencia de la relación laboral.

3. Plan metodológico

Según los objetivos de este estudio el plan metodológico corresponderá a las técnicas de investigación cualitativas que nos permiten centrarnos en la perspectiva del sujeto, en este caso del trabajador, frente a principios y normas laborales en cuanto a las significaciones constitutivas de la idea de derechos dentro de la relación laboral. Volvemos a hacer hincapié en el carácter exploratorio de esta investigación considerando un marco teórico y metodológico definido por una perspectiva fenomenológica del objeto de estudio.

La aplicación de metodología de tipo cualitativa se justifica en la consideración de nuestro problema de estudio. Al centrarse éste en la visión que mantienen los trabajadores de los principios y normas en las pequeñas empresas, nos estamos refiriendo a la mantención de un vínculo laboral con el empleador que se define, de forma importante, “cara a cara”; por lo tanto referido en gran medida a procesos de institucionalización de una relación particular conforme a una situación espacial, temporal y social que definen una experiencia particular y significativa de tal interacción. En este sentido consideramos tanto la norma legal expresada en la formalidad de un contrato, así como la propia institucionalización de

una relación social particular entre las partes, ambas desde su consideración significativa por parte de los trabajadores y su expresión en la práctica que estas definen.

La relación recíproca de ambas partes en tal interacción se desarrolla en base a ciertos “esquemas tipificados” hacia cada uno, de la persona, sus acciones y actitudes; y de la empresa en general, percepciones en las cuales podemos encontrar la presencia del concepto de derechos laborales al entender tal relación laboral, como medios formales y simbólicos de esas definiciones.

De esta forma consideramos a los trabajadores como generadores de una visión particular que se presenta como configuración de una determinada significación y por lo tanto de acción en la pequeña empresa. Es por esto que nuestro objeto de análisis se centra en las unidades de información que podemos generar como expresión del discurso de los trabajadores en torno a aquellas definiciones relacionadas con los principios y normas ligadas al concepto de derechos laborales.

Al analizar el discurso de los sujetos podemos dar cuenta de los distintos componentes del lenguaje, en palabras de Jesús Ibáñez, “el análisis del lenguaje permite separar un componente semiótico (lo que hay de fuerza en el habla) y un componente simbólico (lo que hay de significado en el habla). Respectivamente, lo que dice (semántica) y lo que hace (pragmática)”⁹⁹. En este sentido nos interesan aquellas definiciones con que los trabajadores dan significado a las dinámicas de su relación laboral, es decir desde su experiencia, y como a partir de éstas se establecen determinadas formas de actuar, en relación a principios y normas que deben regir tal vínculo.

En el entendido de estas consideraciones del objeto de estudio, la metodología aplicada debe ser necesariamente de tipo cualitativa permitiéndonos conocer la perspectiva o visión de los sujetos dentro de la realidad estudiada, lo que precisamente representa el centro de nuestro estudio, desde donde será posible comprender la situación de los derechos

⁹⁹ Jesús Ibáñez. “Perspectivas de la investigación social: el diseño de las tres perspectivas”.

laborales, es decir de la estimación y manejo que de ellos hacen los sujetos, dentro de lo que asumimos en gran medida como una realidad socialmente construida.

Asumimos que este estudio mantiene un carácter de tipo exploratorio, debido a que su problema de investigación, la situación de los derechos laborales dentro del vínculo laboral de la pequeña empresa no ha sido abordado desde lo que podemos considerar como uno de sus campos elementales, como es el de la “significación” que dan los trabajadores al concepto de derechos y al sentido que mantienen en sus acciones dentro de la interacción con la parte empresarial.

4. Población Objetivo

La población objetivo de este estudio son los trabajadores de las pequeñas empresas (10 a 49 trabajadores) especialmente las del sector textil y confecciones, madera, muebles y metalúrgicas; manteniendo homogeneidad en cuanto a la consideración de empresas que funcionen como unidades productivas (del sector industrial). Consideramos un grupo de trabajadores sindicalizados y un grupo mayoritario de trabajadores que no cuentan con sindicato en la empresa, distribuidos dentro del total de casos estudiados, considerando que sólo un 3,9% de las pequeñas empresas cuentan con sindicato, según datos de la ENCLA 2006.

La unidad de análisis es la relación laboral expresada en el discurso de los trabajadores de empresas con las características ya mencionadas, que cuenten con a lo menos cinco años de trabajo en la empresa, lo cual permite observar cierta definición del vínculo en la trayectoria de éste, a partir de su permanencia del mismo.

La investigación se realiza sobre un total de 21 empresas del gran Santiago, Pequeñas empresas que desarrollan una actividad en los rubros ya señalados y que tienen a lo menos cinco años de antigüedad. Estas empresas han sido seleccionadas desde los registros de asociaciones empresariales y sindicales como:

- CORMETAL (Asociación de Pequeños y Medianos Industriales Metalúrgicos)

- FEMPIA (Federación Gremial de Micro, Pequeña, Mediana Industria y Artesanos de la Región Metropolitana)
- CONUPIA (Confederación Gremial nacional Unida de la Mediana, Pequeña y Microindustria, Servicios y Artesanado de Chile)
- CAT (Central Autónoma de Trabajadores)
- CONTEVECH (Confederación de Trabajadores Textiles y de Vestuario de Chile)

Para la consideración de las empresas en este estudio se ha preferido el criterio de número de trabajadores por sobre el de valor de ventas anuales, debido a la orientación que mantiene este estudio en la observación de las relaciones laborales y la importancia de la interacción de un número preciso de trabajadores en empresas productivas, caracterizadas por la mayor presencia del empresario en el proceso productivo mientras más pequeña sea la fábrica.

Consideramos en su mayoría el caso de trabajadores en empresas donde no funciona un sindicato, del total de casos involucrados solo tres trabajadores pertenecen a algún sindicato activo.

5. Técnicas de Investigación

Para el estudio de nuestro objeto de análisis se han utilizado entrevistas semi estructuradas aplicadas a trabajadores de empresas seleccionadas a partir de los registros de las organizaciones ya mencionadas.

La muestra para las entrevistas ha abarcado a 25 pequeñas empresas extraídas desde los registros mencionados en el apartado anterior, vale decir una estimación preliminar de 25 entrevistas a realizar. Sin embargo el número de entrevistas se definió de acuerdo a los criterios usuales en este tipo de técnicas y que consiste en el principio de saturación de la información. Vale decir, llegando un cierto número de entrevistas realizadas la información comienza a ser redundante y las dimensiones del problema en estudio comienzan a saturarse con ella, en ese momento ya es posible establecer tipificaciones que nos permiten

dar cuenta del objeto de estudio. En total se realizaron 21 entrevistas a trabajadores, operarios de pequeñas empresas del sector industrial.

Los trabajadores entrevistados figuran como informantes de la forma en que se establecen las dinámicas de la relación laboral, obteniendo también -lo que es fundamental- sus propias significaciones al respecto; mediante preguntas abiertas que definen aquel ámbito de la realidad que se busca sea tematizado por el entrevistado, dentro de un marco de interacción más cercano a la conversación que a la interrogación, pero con preguntas que focalizan nuestro objeto de estudio.

Al referirse esta investigación tanto a elementos que definen externamente la relación laboral, como son reglamentos de la organización y normas jurídicas; así como a aquellas tipificaciones generadas por los trabajadores desde su propia experiencia del vínculo laboral, el instrumento a utilizar debe servir para obtener información de ambas dimensiones. De esta forma contamos en la entrevista tanto con temas abiertos que son expresados con preguntas generadas dentro de la dinámica de la interacción propia de la ésta, para que sean desarrollados abiertamente por el entrevistado; así como también de algunas preguntas ordenadas y redactadas de forma estandarizada, para ser abordadas por todos los entrevistados¹⁰⁰.

La entrevista semi estructurada nos permite abarcar la cantidad de información necesaria para dar cuenta a cabalidad de nuestro objeto de estudio y sus distintas dimensiones (a partir de sus objetivos específicos). Obviamente ésta sólo representa una pauta de entrevista, la que se desarrolla en gran medida según las orientaciones y énfasis entregados por el entrevistado, es decir “la oportunidad de clarificación y seguimiento de preguntas y respuestas”¹⁰¹. La aplicación de este método nos permite manejar la entrevista en base a

¹⁰⁰ Esta descripción de dos tipos de entrevista se encuentra expuesta en Miguel Valles: “Técnicas cualitativas de investigación social”, citando a Patton (2000) acerca de las variaciones de la entrevista cualitativa, lo expuesto considera dos tipos de entrevista: “la entrevista basada en un guión, caracterizada por la preparación de un guión de temas a tratar (y por tener libertad el entrevistador para ordenar y formular las preguntas a lo largo del encuentro de entrevista); la entrevista estandarizada abierta, caracterizada por el empleo de un listado de preguntas ordenadas y redactadas por igual para todos los entrevistados, pero de respuesta libre o abierta”. Pág. 180.

¹⁰¹ Miguel Valles, Ibidem.

aquella información que nos interesa rescatar, desde la propia tendencia que manifiestan los sujetos, indagando de forma precisa en nuestro objeto de estudio. Es por esto que solo se utilizan preguntas abiertas.

Seccionamos este método entre otros de tipo cualitativo, como el grupo focal (focus group) o el grupo de discusión, puesto que permite centrarnos en la experiencia particular del trabajador en su unidad productiva. En los objetivos de este estudio hemos definido la importancia de observar la significación de los sujetos con respecto a procesos o dinámicas de la relación laboral propia de cada unidad productiva, lo que da relevancia a la experiencia o vivencia de los sujetos, información que no sería del todo rescatable dentro de una dinámica grupal de interacción; en otras palabras la técnica seleccionada permite rescatar la particularidad de la experiencia de los sujetos, como constitutiva de las significaciones señaladas en el objeto de estudio.

Básicamente la técnica ha sido seleccionada debido a las siguientes ventajas:

- ❖ 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.

6. Análisis

El tratamiento de la información recogida se realiza sobre la base de las entrevistas transcritas, de esta forma, como texto, es posible su análisis definiendo distintas categorías establecidas a partir del propio instrumento aplicado, que corresponde a los objetivos de este estudio. De tal modo es posible la segmentación de la información como paso previo para el análisis según las propias categorías observadas en el discurso de los trabajadores lo que nos permite el desarrollo de determinadas tipologías para la observación, a fin de poder

proyectar los resultados de esta investigación hacia la realidad general de la pequeña empresa.

De esta forma realizamos un análisis de contenido sobre las propias actitudes y visiones manifestadas por los sujetos, analizando y clasificando. Así podemos titular, dar orden y sentido a la información recogida a partir de los objetivos del estudio o de la información que surge como relevante desde la propia visión u opinión recogida en tanto sentidos y significaciones referidas al tema de estudio.

V. Relación laboral, entre experiencia y significado de normas y derechos para trabajadores de pequeñas empresas. Observación a través del análisis de contenido

A partir de la consistencia teórica de nuestro objeto de estudio, desarrollada hasta ahora en el marco teórico y conceptual, y definida en los objetivos de la investigación, es posible observar aquellas experiencias y significaciones que constituyen la pragmática de la relación laboral en las pequeñas empresas. El objetivo es dar cuenta del discurso o, en otras palabras, la forma en que el vínculo entre las partes es tematizado por los trabajadores, en referencia al concepto o la idea de derechos que mantienen y las formas institucionalizadas de interacción en la relación laboral, lo que en definitiva conduce sus acciones y actitudes dentro de esta relación social.

Nos centraremos, por lo tanto, en la descripción del acervo de conocimiento que manejan los trabajadores; expresado en experiencias, definiciones y supuestos en relación a la norma laboral, al empresario como contraparte de la relación laboral y su capacidad negociadora frente a éste, además de sus formas de participación e información al interior de las unidades productivas; considerando el manejo del poder en la fábrica, lo que la constituye en definitiva como un particular contexto de significado.

Lo central entonces, respondiendo al objetivo general de este estudio, es observar la real capacidad de constituirse en agentes dentro de la relación laboral, considerando el concepto de ciudadanía laboral y derechos laborales, como particulares marcos normativos de

interacción, dentro de la cual será posible definir u observar marcos intersubjetivos dentro de los cuales se desarrolla e institucionaliza la relación entre trabajador -o trabajadores- y empresario -o dirección de la empresa.

Observamos por lo tanto las significaciones que los trabajadores mantienen acerca de su relación laboral; asumiendo que son constituidas a partir de su experiencia y la forma en que ésta es objeto de reflexión y comprensión. Es decir no sólo observamos la relación o interacción directa con el empresario, sino en general el contexto de significado constituido en la empresa, la fábrica o el taller, por la aplicabilidad de las normas legales que deben regular la relación, por la orientación de valor con que los trabajadores asumen su posición en la empresa y en este sentido por su estimación del orden en esta, y por las particulares formas de interacción, como expresión de normas institucionalizadas en la relación cotidiana del vínculo entre las partes.

Para el siguiente análisis consideramos las condiciones de empleo como aquellos elementos que corresponden a la relación laboral que se establece entre el trabajador y el empresario, donde se definen materias como remuneraciones y beneficios; y que por lo tanto está ligada a la posición de poder de las partes que se pone en juego en la negociación. Por otro lado por condiciones de trabajo serán consideradas aquellas características referidas a la situación en la que se desarrolla la labor, es decir a las condiciones de higiene, seguridad y al manejo de herramientas o medios de trabajo, en general a las características de su puesto de trabajo, de la jornada laboral y del ambiente laboral.

Constitución de la relación laboral, ingreso del trabajador a la empresa.

Como primera dimensión observamos la forma en que los trabajadores ingresan a la empresa, como la forma inicial de constitución de la relación laboral. Resulta ser éste un antecedente importante en cuanto a partir de aquí se manifiestan las primeras definiciones de una relación social constituida en base a tipificaciones recíprocas entre las partes. Aquí la información expuesta tiene un carácter descriptivo, referido al ingreso de los trabajadores a la empresa, como también de sus funciones en su interior, considerando la movilidad que han experimentado entre distintas tareas o puestos de trabajo y condiciones de empleo.

Cabe consignar entonces que el ingreso a la empresa se realiza mediante el contacto personal de los trabajadores más que por procesos de selección abiertos. En este sentido el empresario valoraría más la referencia personal del trabajador, considerando que en general se trata de empleos con bajo requerimiento de calificaciones. Asimismo la organización de la empresa permite la rotación interna de funciones, lo que como veremos más adelante no está ligado necesariamente a un mejoramiento de sus remuneraciones o beneficios.

Alguien me recomendó

“Me trajo un caballero que trabajaba acá, él me trajo y desde ahí estoy trabajando acá (...) se iba a abrir una sección nueva que se llamaba “recepción” y necesitaban gente y ahí entré a lo que es la empresa (...) actualmente estoy de operario de máquinas. Trabajo en la sección de hamburguesas, es como un encargado más del asunto” (E. La Valdivia)

“Yo entré por un contacto de un tío que me comentó que en este lugar necesitaban una persona, y vine para acá y me dejaron contratado. Yo llevo tres años y meses, y cumpla una labor muy semejante a la de un supervisor, aunque estoy debajo de un supervisor, pero quedo a cargo de la sección cuando no está” (E. Indupac)

Por lo general el trabajador que ingresa está a prueba uno o dos meses, hasta que se define su mantenimiento a través de un contrato indefinido. La estructura de la pequeña empresa permite cierta movilidad interna de los trabajadores dentro de las funciones en la producción. El trabajador sin calificación -la posición más baja en el ingreso es la de “aseador”- observa las posibilidades de aprender en la empresa acerca del trabajo, considerando la posibilidad también de llegar a ejercer las posiciones de supervisor o encargado de alguna sección dentro del taller.

“Estaba haciendo la práctica en la universidad de Chile y de ahí el jefe iba a hacer trabajos para allá, y ahí el jefe me recomendó para acá (...) bueno yo llegué aquí como todos, sin tener mayores conocimientos de lo que se hacía y uno empieza de a poco a hacer diferentes cosas en el torno, a perforar a rebajar después a hacer hilos, nicles y ahora estoy viendo todo el funcionamiento del local” (E. Miranda Hnos.)

“Llegue por una persona que es parte de aquí, pero ya no está así que estoy yo solo (...) yo soy electromecánico, también ayudante de bobinado. De todo un poco. Aquí se aprende bastante. Parte como una escuela y a la vez se aprenden más cosas para desarrollarse en el trabajo” (E. Sumerkit)

Bueno el rubro mío, bueno, cuando yo entré a trabajar acá, eh... yo llegue como aseador de la empresa y ahí yo después de aseador pasé a trabajar en las maquinas

que se trabajaban en papel calco, en las impresiones, que se entintaba el papel, (E. Kores)

Los trabajadores en general declaran haber ingresado a la fábrica con poco o nulo conocimiento de la labor que en ellas se realizaba, lo que demuestra que la pequeña empresa industrial sigue siendo un sector que sirve a la integración de trabajadores sin calificaciones que pueden aprender en su interior un oficio y el manejo de las máquinas.

Podemos reconocer que la confianza en el trabajador que ingresa a la empresa se sustenta, para el empresario, en un primer momento desde la seguridad y conocimiento personal en otras personas; a partir de lo cual se evaluarán sus competencias y habilidades. La recomendación por lo tanto es la forma de entrar a la empresa, es decir son procesos informales de selección.

1. Conocimiento de la norma laboral

En esta dimensión se observa el nivel de conocimiento que mantienen los trabajadores de las leyes laborales, esto desde su propia evaluación acerca de cómo ven influida su relación laboral en la práctica por el marco legal en general y por los instrumentos que les otorga para la garantía efectiva de la protección en el trabajo.

Como fundamento de la relación laboral, el conocimiento que los sujetos tengan de la ley es un requerimiento esencial en la eficiencia que esta podrá tener como regulación externa del vínculo laboral. Sin duda su conocimiento y utilización tiene que ver con la experiencia; en este sentido las declaraciones de los trabajadores están referidas a su aplicación o ausencia dentro de la vivencia significativa en la relación o negociación con el empresario.

Podemos reconocer en esta dimensión la posibilidad de los trabajadores de identificarse como sujeto de derechos, en su ámbito legal, y cómo a partir de éstos son capaces de proyectarse en acciones, como agentes desde la ley, en la constitución en la práctica del derecho laboral en particular y de la ciudadanía laboral en general.

1 a. Conocimiento según las circunstancias de la relación laboral

Se reconoce desconocimiento de la ley laboral. Los trabajadores manejan lo básico, se declaran ignorantes de las normas legales aunque reconocen ámbitos elementales que tienen que ver con las principales contingencias que manejan en su relación laboral, ya sea en el establecimiento del vínculo con el empresario, en la definición de sus condiciones de empleo, o en su manejo cotidiano.

Somos bastante ignorantes

“Yo llevo como diez años aquí así que como que las leyes a lo mejor han tenido modificaciones, pero realmente no he pescado sus textos, como para decir esto me corresponde y esto no me corresponde (...) yo creo que en general somos bastante ignorantes” (E. Sumerkit)

“Se lo general no más, forma general no más, pero no actualizada” (E. Industrial Metal.)

Manifiestan un desconocimiento de la ley como marco permanente de la relación con el empleador, más allá del conflicto coyuntural. La ley es entonces considerada como un recurso más que como una constante dentro de la relación.

“yo soy un poco ignorante en esa parte, porque cuando estaba en el sindicato nunca me metí. Si tu estas bien en una parte pa qué pelear más po. Pero por la parte laboral muchas personas no saben la ley, legalmente cómo es (...) si algunas cosas tienen que saber, los horarios, que eran 48 horas, cosas de despido. Si te dan una carta con aviso, te van a pagar un mes. Esas partes básicas más menos las saben” (E. Tremet)

“Tú a quien le preguntes no sabe (...) creo porque trabajan al margen del día no más, y chuta si me pagan lo que me están pagando hace cinco años, bueno ya... no les interesa” (E. Calzado)

“No, nulo, nunca me he preocupado de tomar un libro de la parte laboral para leerlo, no, yo no conozco prácticamente ningún artículo del código del trabajo”. (E. Fabrimetal)

El trabajador no es capaz de constituirse en agente desde el marco legal que le otorga la ley, desconoce las normas que en gran medida debe enmarcar su relación laboral. Si bien los trabajadores se definen como ignorantes de la ley, es porque su manejo es más bien contingente, saben lo que los afecta más directamente, por ejemplo los horarios, y como deben ser definidos, aunque su fuente de información no es necesariamente el código del trabajo directamente.

Con respecto al sindicato, los trabajadores que participan en él afirman que resulta ser una herramienta efectiva de información. Aunque en algunos casos los trabajadores declaran desconocimiento de la ley, en aquellas donde funciona el sindicato éste es una fuente de información continua a la que recurren los trabajadores, lo que refuerza una evaluación positiva de este instrumento. El sindicato muchas veces se ve personalizado en sus dirigentes.

Sabemos lo básico, pero el sindicato ayuda

“Lo básico, lo que les concierne a ellos, pero cualquier cosa que consulten van al sindicato, el sindicato siempre esta actualizado” (E. Macuer)

“Mala, malísima de hecho aquí se cometen tantas faltas que la gente no se da ni cuenta (...) en el sindicato la gente estudiaba mucho la parte legal, sabían un poco de leyes, llegaban a preguntarle la gente de producción, y decían “ya trabaja tranquilo yo voy a ver lo de las leyes laborales... y empezamos a buscar... “ah estas bien o estas mal” (E. Indupac)

“Realmente no lo conozco bien, más allá de lo que a uno le informan en las reuniones del sindicato, leyes que a uno le dicen o le leen, leyes que nos amparan o no, pero más allá no tengo conocimiento” (E. La Valdivia)

“Yo se algunas cosas pero no tan profundamente como el Mariano (presidente del sindicato), pero sé a grandes rasgos más o menos, pero la gente de allá a dentro no se si conocen tanto, me parece que no tanto, porque a veces dicen cosas que no vienen al caso a si que no, no creo que haya un conocimiento tan acabado de las cosas del trabajo pero por el sindicato son apoyados así que ahí esas falencias se suplen, él nos ayuda”. (E. Industrial la florida)

El sindicato cumple una función informativa, aunque de carácter circunstancial ante los requerimientos precisos de los trabajadores, sirviendo como una instancia de consulta.

1 b. Manejo de instrumentos legales, entre costos y beneficios.

El uso que hacen los trabajadores de los instrumentos que define la ley para el ejercicio efectivo de derechos, da cuenta de su capacidad real de influir, desde la ley, en las condiciones de la relación laboral. Es decir desde aquí se evidencia la relación entre sus conocimientos y la pragmática de lo laboral, en referencia a la consideración de la norma legal y sus acciones. En este aspecto es donde se debe expresar en la práctica aquellos

derechos subjetivos que identifican al trabajador como sujeto de derechos, es decir, garantizados jurídicamente

En las experiencias significativas de los trabajadores se manifiesta una definida desconfianza en su eficiencia. Los instrumentos de denuncia de la ley laboral son vistos más como un peligro que como un beneficio efectivo, se declara el temor asociado a la pérdida del trabajo o la hostilidad por parte de los jefes o del empresario directamente. En este sentido el dirigente es visto como un sujeto protegido, por lo tanto el fuero sindical es observado como un eficiente marco de protección, que lo distingue del resto de trabajadores, asociados o no al sindicato¹⁰².

Quien va a ir a quemarse solo...

“Es que nosotros qué sacamos, él que va a ir va a quedar al tiro anotado. Porque allá no vengán con que no le avisan después quién vino. Entonces quién va a ir a quemarse solo, no po, eso lo tendría que hacer el cabro que está en el sindicato no más (...) porque no le pueden hacer nada” (E. Molino Puente Alto)

“Depende de las agallas que tengan los trabajadores, de los conocimientos, de los estudios, porque hay personas que no se atreven, que están atemorizados, “si denuncio voy a perder el trabajo”, y la necesidad es tan grande que se quedan callados, por eso te digo que las visitas en terreno de la inspección del trabajo hacen mucha falta... y visitas sin aviso” (E. Macuer)

Los costos personales asociados a la denuncia y su proceso de tramitación también son una limitante para los trabajadores, la experiencia referida demuestra una actitud recelosa con respecto a los tiempos y recursos que deben invertir los trabajadores en una denuncia. La seguridad del empleo y el costo del tiempo invertido en el proceso de denuncia son los principales factores a evaluar ante alguna situación conflictiva con el empresario o de desmedro de sus condiciones de trabajo o de empleo.

En este sentido la ley laboral no resulta eficiente en cuanto a su objetivo de igualar en términos materiales, efectivos, la posición de poder entre trabajador y empleador, lo que evidencia un déficit en la construcción de marco de libertad para la acción de los

¹⁰² Acerca de la duración del fuero sindical el art. 243 del Código del Trabajo define que: “Los directores sindicales gozarán de fuero laboral establecido en la legislación vigente, desde la fecha de su elección hasta seis meses después de haber cesado en el cargo, siempre que la cesación en él no se hubiere producido por censura de la asamblea sindical, o por sanción aplicada por el tribunal competente en cuya virtud deben hacer abandono del mismo, o por término de la empresa”.

trabajadores. Para los entrevistados el empresario mantiene el ejercicio de la subordinación sobre el trabajador en tal grado que es capaz de disponer de su empleo, desde las facultades amplias que le otorga la ley¹⁰³. Las oportunidades que tiene el empleador para dar término a la relación laboral con un trabajador se expresa en las significaciones del trabajador referidas a un marco de poco control de su puesto de trabajo, y por lo tanto de su inseguridad en general en cuanto a la continuación de sus ingresos, que asegura la coacción.

Es posible afirmar entonces que en este marco legal, más orientado a satisfacer los requerimientos de flexibilidad de las empresas en el manejo del factor trabajo, como flexibilidad numérica, los trabajadores son conscientes de su precariedad dentro de la relación laboral y por lo tanto de vulnerabilidad en general, lo que define la individualización de las relaciones de trabajo; es decir, en ausencia de un marco legal que asegure en la práctica el puesto de trabajo (lo que consideraría su evaluación sólo en términos de eficiencia y productividad), la seguridad en su continuidad depende de las estrategias personales o individualizadas que se desarrollen en la interacción con el empleador; mientras recurrir a instituciones del Estado está asociado a más costos que beneficios, cuando se pretende mantener el empleo.

“A veces las leyes no te dan mucha cobertura, a veces tu... vas a ala inspección a veces no te ayudan en nada, te puedo decir el caso de mi señora, mi señora está trabajando, la empresa quebró... habían demandas a la empresa por los trabajadores por un montón de cosas, la empresa no les pagó... y no les pagó y no sacan nada con demandar (...) no se pero en este aspecto hay como un vacío por lo tanto no te sentí muchas veces apoyado por la inspección del trabajo, por el Estado...” (E. Industrial Metal.)

¹⁰³ El código del trabajo define las causas de término de contrato en los artículos 159, que lo define según el acuerdo de las partes, la renuncia del trabajador, el vencimiento del plazo del contrato, la conclusión del servicio o trabajo contratado o un “caso fortuito o fuerza mayor”; el artículo 160, define el término de contrato sin derecho a indemnización, en función de “conductas graves” del trabajador, como “faltas de probidad”, “conductas de acoso sexual”, “vías de hecho ejercidas por el trabajador en contra del empleador o de cualquier trabajador que se desempeñe en la misma empresa”, “injurias proferidas por el trabajador al empleador” y “conducta inmoral” del trabajador en la empresa; negociaciones del trabajador con otras empresas dentro del giro, ausencias determinadas en el trabajo o sus funciones específicas; actos que afecten la seguridad o el funcionamiento del “establecimiento”; el perjuicio material causado intencionalmente sobre el capital de la empresa o mercancías producidas; e incumplimiento “grave de las obligaciones que impone el contrato”. El artículo 161 por otra parte establece que: el empleador podrá poner término al contrato invocando como causales las necesidades de la empresa, establecimiento o servicio tales como las derivadas de la modernización o racionalización de los mismos, bajas de productividad, cambio en las condiciones de mercado o de la economía, que hagan necesaria la separación de uno o más trabajadores”.

“...Claro la inspección del trabajo, y ellos le dan todos los detalles que le amerita el cuento, y les dijeron, “puedes alegar, esto tienes que hacerlo legal, pero esto se va a demorar meses, y meses para un gallo que no tiene plata, que no tiene trabajo, y si consigue trabajo, que tiene que pedir permiso para ir al juzgado, porque son días hábiles (...) mejor ni alegar” (E. Calzado)

En cuanto al desconocimiento de la ley laboral este también se ve reflejado en la utilización o acceso a las instancias que garantizan la aplicación de sus normas. En la siguiente cita se manifiesta la disposición a informarse sólo en momentos de conflicto con el empresario.

Bueno es que como uno nunca ha tenido problemas y yo nunca he ido a la inspección del trabajo qué se yo, ahí, no sé qué, si está funcionando bien eso o mal, no podría decirle, esta malo o si funciona bien... (E. Kores)

Los instrumentos que aporta la ley permanecen al margen del conocimiento de los trabajadores, ya sea “porque no ha sido necesario, considerando que se mantiene una buena relación con el empresario”; o por la evaluación de sus costos, con respecto a esto las declaraciones de los trabajadores dan cuenta del marco de precariedad y vulnerabilidad en cuanto a la inseguridad de la mantención del empleo, lo que está relacionado a las garantías de la protección laboral en general y a su observación de su situación dentro del mercado del trabajo, como contexto de incertidumbre con el cual se comprenden los costos asociados a la pérdida del empleo.

1 c. valoración ideal de un marco regulatorio

Los trabajadores concluyen en un ideal de funcionamiento y efectividad de la ley laboral. A nivel general concuerdan en la necesidad de un marco que equilibre efectivamente la relación entre trabajador y empresario. El ideal de tal regulación está orientado hacia el equilibrio de poder entre las partes, y se expresa como un reclamo de “respeto”.

Que haya equilibrio, que haya respeto

“Y a tu juicio cuales deberían ser los objetivos que debería cumplir la ley laboral. Regular todo, o sea mantener equilibrado el tema empresario y trabajador, pero no es el caso, no siempre la ley laboral ayuda” (E. Industrial Metal)

“Los objetivos, siempre perseguir que el trabajador sea respetado, que todo lo dice el contrato de trabajo se cumpla, que se vayan actualizando los contratos de trabajo, que el trabajador tenga un trato digno, que además se cumplan todo lo que se les promete... que no hayan conflicto” (E. Macuer)

“Yo pienso que debería ser importante para nosotros, deberíamos saber todo y estar al tanto de las leyes laborales. Nosotros no tenemos idea po, entonces para poder tener un diálogo con base, para poder saber todas las leyes laborales” (E. Metanol)

“Que no les dieran todos los beneficios a los empresarios. Y que le dieran algo a los trabajadores. Unos sueldos un poquito mejor. Por último, ese famoso mínimo lo arreglaran un poco.” (E. Edith Loyola)

En general los trabajadores mantienen el ideal de protección en la ley, desde la observación del sustrato más básico de la relación laboral, como marco de la interacción cotidiana, un trato digno, el cumplimiento de lo prometido, el equilibrio de poder en el diálogo, o negociación, o el aumento de la remuneración.

A través de lo declarado por los trabajadores se evidencia la vivencia práctica de la precariedad y vulnerabilidad laboral y de su influencia sobre la construcción de la relación laboral. El riesgo de la pérdida del empleo, sumado al deficiente conocimiento de la ley; repercuten en la imposibilidad efectiva de recurrir a instituciones de protección considerando también el marco de vulnerabilidad de los trabajadores frente a la contingencia del desempleo. Por lo tanto hay una disociación en la práctica con respecto a los marcos del derecho subjetivo, es decir en relación a las normas que garantizan la aplicabilidad del derecho.

2. Negociación en la relación laboral, individualización y ejercicio de derechos colectivos

En esta dimensión es posible observar la posición de poder que ocupan los trabajadores en la negociación con el empresario. Las posibilidades o recursos que manejan de forma individual, o en términos de una “agregación de voluntades” para el mejoramiento de sus propias condiciones de trabajo y empleo en el interior de la fábrica o del taller en la relación laboral. En este sentido lo central es considerar la experiencia y la significación que los trabajadores dan a particulares instancias de negociación y a sus posibilidades de asociación en el sindicato, evaluadas en cuanto a su efectividad.

Lo anterior se traduce en la experiencia de negociación dentro de la empresa. La posibilidad de ejercer colectivamente derechos laborales expresa la facultad de autotutela a

los trabajadores, elevando, desde la acción conjunta y organizada su posición de negociación dentro de un marco de subordinación. Lo anterior se vivencia en situaciones particularmente significativa para trabajadores que se relacionan directamente con el empresario, considerando el contexto económico y la situación de mercado de la empresa, más bien precaria en la mayoría de los casos para las pequeñas empresas del sector industrial. En este sentido la valoración de recursos y estrategias para mejorar sus condiciones laborales están siempre referidas a la experiencia en la empresa y también a su entorno, que en conjunto funcionan contexto de significado, para la interpretación de las acciones y actitudes de su contraparte.

La forma en que los trabajadores acceden al empresario es definida en determinados modos de llevar a cabo una negociación, es decir identifican determinadas normas que se refieren a un saber hacer en la relación laboral; lo que se vincula a un conocimiento de lo que es esperable, de su medida real de acuerdo a su experiencia, en cuanto al logro de sus necesidades o requerimientos. En definitiva en la institucionalización de determinadas formas en que se desarrolla la relación.

2 a. Negociación individual, expectativas ante la voluntad del empresario

Cuando la negociación es individual entran en juego la capacidad de comunicación o acceso que tienen los trabajadores al empresario; la negociación individual por lo tanto es de carácter informal, no corresponde a tiempos determinados dentro de la empresa, se da cuando el trabajador manifiesta su voluntad de pedir un mejoramiento de sus condiciones laborales o cuando el empresario reconoce un cambio en la labor del trabajador. Es decir, la revisión contractual de las condiciones de empleo es una posibilidad abierta a la voluntad de las partes, que finalmente se decide en la evaluación que haga el empresario. Lo que se expresa concretamente en las siguientes declaraciones.

Él te premia

“Como no hay sindicato. Individualmente cada uno conversa con él y tanta cantidad de años, o de lo que desempeñas porque si llegas barriendo aquí, y después pasas a una máquina, bueno, .ya es otro cargo y depende...el te premia, te paga de acuerdo a como trabajés”. (E. Tremet)

“El desempeño de cada trabajador no más... nada más, es que digamos x trabajador o si llegan varios en un minuto determinado todos van a tener un ingreso mínimo por decirlo, pero en el trayecto de un mes o un año ahí se ve cómo es cada trabajador y cual uno estima que puede ganar más que el otro de acuerdo a lo que produce, no es lo mismo un trabajador que llegue acá y que este trabajando en torno y le haga todo a otro que solamente este perforando, que no es capaz de hacer un hilo. O sea obviamente no va a poder ganar lo mismo”. (E. Miranda Hnos.)

Los trabajadores, también definen determinadas formas apropiadas de manejar estas instancias, donde expresan la experiencia del trato con el empresario. Esta instancia, por lo tanto responde a determinadas normas de conducta que se constituyen en la interacción social, como un “saber ser” dentro de la relación.

La descripción de los entrevistados se mezcla con una cierta evaluación positiva de esta forma informal y personal de tratar con el empresario; dando cuenta de la particular relación laboral que surge en este tipo de empresas, desde la relación “cara a cara” entre las partes. En estos casos los trabajadores privilegian este tipo de relación con el empresario, por sobre la asociación de trabajadores, definiendo una actitud particularista en el manejo de su relación laboral.

“Si uno trabaja casi individualmente tiene que preocuparse de lo de uno. Porque no es como le digo, cuando uno entra a una empresa grande, que pa` todo se juntan y tienen una reunión con los patrones. El que no quiere arreglarse, no se arregla. Que lo tengan bien, es cosa de cada uno”. (E. Edith Loyola)

“Porque si bien somos todos valorados cada uno tiene su propio valor también, cierto, yo con los años que tengo aquí, este torno que es un torno que no lo trabaja nadie aquí, no puedo igualarme con el sueldo que tengan los demás compañeros, imposible, porque yo he estudiado, yo he ido a cursos de computación, estudié en Inacap, y los demás no lo han hecho, o sea digamos en este caso se mandaron a estudiar a compañeros a Inacap y no dio, incluso este torno venia con dos cursos que se hicieron en Brasil” (E. Romco)

El jefe que está a cargo de producción todos los meses va poniéndole calificación al rendimiento de uno, y después todo eso se toma en cuenta para el aumento de sueldo en este caso, pero si uno queda disconforme, ellos me dicen “no, pero es que mira, tu aquí no estuviste bien”, da unos motivos para después no cometer el mismo error, también se toma en cuenta eso. (E. Fabrimetal)

La negociación individual siempre se da en un marco amplio de informalidad, dependiendo de a voluntad de las partes, teniendo el empresario la última palabra. Los trabajadores

destacan las condiciones particulares de la pequeña empresa, por su número de trabajadores se hace “más fácil” la negociación directa, sin un procedimiento definido formalmente, el diálogo pasa por el conocimiento personal y por la experiencia. En este sentido los tipos de negociación colectiva, ya sea por la asociación de un grupo de trabajadores para una instancia precisa o el sindicato, son definidos como instancias ajenas a la realidad o condiciones de este tipo de empresas. Estos trabajadores mantienen un discurso donde definen a las organizaciones sindicales como ligadas al conflicto con el empresario; desde esa significación ellos se caracterizan como abiertos al diálogo en una relación armónica con el empresario.

Hay más comunicación

“Mientras tu podai llegar a la gerencia y la gente también, creo que como que todo se hace más fácil, por ejemplo si un trabajador tiene una inquietud viene a hablar con don Mario y habla con don Mario que es el dueño y hablan... cachai, aquí lo mejor se puede dar, tal vez en empresas grandes es diferente” (E. Industrial Metal)

“Como es una fábrica chica, hay más comunicación, que en una fábrica grande que hay sindicatos, que cosas, que pelea (...). O sea, es como una familia digamos, o sea. Hay partes en que tú estás en la empresa, y al dueño tú no lo ves. O de que hay un conducto regular para llegar a hablar con él. (...) (E. Tremet)

“Porque no siempre es bien recibido por los empleadores, y como uno esta en contacto todos los días a veces pidiendo o conversando así directamente puede lograr algo mejor que todos unidos... y a demás que somos muy pocos para un sindicato” (E. Miranda Hnos.)

Dentro de la cotidianidad de la relación y el conocimiento mutuo los trabajadores también identifican actitudes necesarias para llevar a cabo el trato con el empresario. Dentro de la informalidad del diálogo con éste los trabajadores identifican aquellas formas correctas de acceder a él y de lograr que sus peticiones sean consideradas. Cuando el trato es individual, las actitudes de los trabajadores influyen en el logro de sus peticiones en cuanto a sus condiciones laborales. En este sentido, resulta relevante la iniciativa personal de los sujetos, así como la confianza personal, basada en la accesibilidad que tengan a tratar (pero no necesariamente a negociar) con el empresario.

Hay que usar la patudez

“Aquí se negocia directamente. Un puro salto y ya estai arriba. De repente tenis que usar la patudez, si no le ponis patudez te empiezan a tramitar. “No, ven mañana, ven pasado, ven pa acá, ven pa allá”. Al final te dilatan, te dilatan y va pasando. Necesitai un poquito de patudez.... (E. Sumerkit)

Cuando... bueno no podría decirle que todos los años, no, no, no es así pero después de unos dos años ya llega la inquietud y estoy mal y ya decís, pregunta... cuánto esta ganando, de cuando que tiene ese sueldo y ya esta y... uno le pone la inquietud, uno le dice "sabe quiero que me aumente treinta mil pesos, cuarenta mil pesos sobre el sueldo..." (E. Romco)

Bueno, me llaman y me dicen, por ejemplo, "podemos darte un tanto por ciento", yo les pregunto cuanto, y me dicen, "un veintidós o un veintiséis", yo les digo que podría ser un poco más, "¿cuánto?", me preguntan, y yo les digo un treinta, entonces me dice, "llegemos a la mitad, dejémoslo en veintiocho". (E. Fabrimetal)

También se recogen juicios más críticos de la vinculación y cercanía con el empresario y trato en relación a condiciones de empleo. Siendo el trato con el empresario de carácter individual, la diferenciación entre trabajadores frente a la empresa se configura a partir de una relación más personal entre estos; resultaría ser un factor importante en las oportunidades de movilidad y mejoras en el salario para los trabajadores, entendiendo la confianza hacia el trabajador como un elemento que lo valoriza dentro del conjunto de trabajadores en la empresa. En este sentido podemos decir que de la relación personal con el empresario, se sacan ventajas; la cercanía o afinidad con el empresario resulta ser un factor de diferenciación entre los trabajadores, relacionado a los beneficios que pueden obtener en la empresa.

Si te llevas bien con los jefes, te va a ir bien

De hecho yo llegué aquí nunca me han subido el sueldo, y si me subieron el sueldo, puede ser por una parte por el sindicato, que se negociaron 20 mil pesos, y la otra parte fue locomoción, IPC, y nada más. (...), podría decirte que hay personas que han entrado, que llevan cinco meses y que están ganando más que yo. Y solamente porque han tenido mejor comunicación con los jefes, gerentes, pero porque no cuentan aquí de repente los sacrificios de conocimientos y esfuerzos laborales, sino que solamente la simpatía. Es lo que se aparenta, nunca se ha dicho, pero todos saben que es así. (E. Sumerkit) (...)

Claro, si tu te llevas bien con el jefe te va a ir bien, así es la cosa aquí". (E. Indupac)

2 b. Sindicato, conflicto y formalización de la relación laboral

Con respecto a la organización sindical podemos decir que el análisis de la dimensión colectiva dentro de la negociación de los trabajadores con el empresario, representa un elemento central puesto que caracteriza la posición de los trabajadores con respecto al

manejo y significación que mantienen de sus derechos fundamentales dentro de la empresa. El concepto o la idea de derechos, tanto en su dimensión instrumental como simbólica, se manifiesta efectivamente en la relación laboral por parte de los trabajadores en la consideración de su agregación de voluntades, como organización sindical, que permite formalizar la relación o enfrentar una situación de conflicto con el empresario y conducir en el tiempo la relación laboral a través de su negociación periódica; definiendo en conjunto elementos como beneficios y remuneraciones, desde la formalización de la información que llega a los trabajadores, acerca de la situación de la empresa¹⁰⁴.

La estimación de la pertinencia o efectividad de la organización sindical esta referida a la historia de conflictos y encuentros entre las partes. En ningún caso de los trabajadores entrevistados exponen su visión del sindicato relacionada a una consideración global de la identidad del trabajador, como la manifestación de una identidad de clase. En todos los entrevistados, sus visiones declaradas responden más bien a un criterio instrumental, acerca de la eficacia dentro de su situación laboral singular, en relación a su experiencia particularmente significativa.

Cabe dar cuenta en primer lugar de la valoración que manifiestan los trabajadores de la organización sindical como tal. Al margen de las declaraciones expuestas anteriormente, aquellas donde se evalúa positivamente el trato directo con el empresario, la consideración de esta organización en empresas con sindicato activo o con experiencia de organización sindical en ella, en algunos casos se refieren a la posibilidad que otorga de definir formalmente la relación con el empresario, estableciendo una vocería de los trabajadores, frente al empresario como un vínculo continuo; se define positivamente la labor del sindicato, como ente capaz de constituirse en un interlocutor válido, formal y permanente. En otras palabras, permite una comunicación “estrecha” o directa con el empresario que deberá responder las propuestas de esta organización, como instancia válida que es capaz de defender al trabajador cuando sea necesario.

Para tener más comunicación

¹⁰⁴ Se analizará más adelante, en la dimensión que aborda el tema de la comunicación e información en la empresa

“Yo creo que los sindicatos son un ente como súper bueno para tener comunicación, más estrecha con la gerencia en este caso, muchas veces las personas no tienen a veces la suficiente personalidad para llegar a ellos por una inquietud que tengan, y el sindicato sirve para eso y bueno para muchas cosas más po, para organizar cosas, para ver si un compañero esta con problemas en su casa, eh... el sindicato sirve cachai, y bueno un montón de cuestiones más podría estar toda la mañana enumerando cosas positiva” (E. Industrial Metal)

“ahí yo cacho que es algo súper bueno de las organizaciones de los sindicatos, porque siempre hay una voz que la tienen que escuchar, y es por lo general, no sólo por la plata: por trato, por formas de trabajar, por trabajo, por implementos que faltan, a veces alegamos por mascarillas de cartón que faltan, que cuestan treinta pesos, ¿me entiendes?, eso nos hace falta, alguien que nos organice, vamos a alegar esto que no nos han traído en mucho tiempo, cosas que no se pueden conseguir así, no sé, “falta algo, digámosle a don Julio, no, que don Julio no quiere”. Te mandan como pelotita de un lado para otro. (E. Calzado)

“...Es necesario de todas maneras, a pesar que como le digo las relaciones operarios y empresa no es mala, pero es necesario de todas maneras.

Y por qué sería tan necesario su funcionamiento.

Si porque... por cualquier motivo, cualquier cosa bueno... si hay un mal entendido entre gerencia o algún operario, bueno el sindicato puede hacer algo o no”. (E. Kores)

También su estimación responde a los beneficios asociados a una acción que es protegida legalmente, a la posibilidad de funcionar como fuente de consulta y ejercicio de normas que benefician a los trabajadores; en este sentido ven una fuente de información en el sindicato, como quedo expuesto en relación al conocimiento de la ley laboral.

Para saber y ejercer los beneficios que tiene la ley

Buscar los beneficios reales que tiene la ley con los trabajadores. Muchas veces los mismos trabajadores, por ignorancia pierden beneficios y tener un sindicato implica un respaldo de abogados y cosas así que en las negociaciones te respaldan y tú mejorai la situación del trabajador. (E. Sumerkit)

“Claro y esa es la labor que debería tener el sindicato, más apechugar ahí y más beneficios, tratar de que la gente no trabaje tan bruto cachai... y plata, lo que más que queremos es plata, sueldo si es un poco más de sueldo no más, este año vamos a tratar de que el sindicato pelee todo eso, pero vamos a ver si el hombre también se le da po”. (E. Metanol)

Podemos exponer las declaraciones de trabajadores de empresas que sin tener sindicato declaran que este tipo de organización no corresponde a las características de una pequeña empresa, donde la relación con el empresario se desarrolla por otros medios, en términos individuales. La cantidad de trabajadores es un factor que desalienta la organización donde el diálogo con el empresario se desarrolla informalmente.

No obstante en estos casos el rol del sindicato es definido en términos amplios como la defensa de condiciones laborales en la empresa. De todas maneras los trabajadores destacan en la relación del empresario con el sindicato la forma particular en que estos actores se relacionan, es decir, se refieren al trato personal que puede ser establecido entre las partes, y la importancia de la cantidad de trabajadores en la definición de su poder frente al empresario¹⁰⁵.

Y cuáles cree usted que son las labores que debería desarrollar un sindicato frente al trabajador y frente al...

- *Creo que son muchas, lo que pasa es que eso se da cuando hay hartos trabajadores también, acá son muy pocos, tendría que velar por los trabajadores por su seguridad, por las condiciones de trabajo, eh... creo que también pueden tomar algún tipo de decisiones en la empresa, de acuerdo a la fuerza que tenga el sindicato, pero por eso te digo que eso depende del sindicato y de cómo se lleve el sindicato con la gerencia.* (E. Miranda Hnos.)

“Son muy pocas personas para alegar multitud, porque siempre va a haber uno que levante la voz, y ese uno, es fácil de despedir, y otro al ver el cuento, no va a legar, en tanto que treinta o cuarenta, no va a ser uno solo el que levante la voz, sino que van a ser dos o tres, y si ese que levantó la voz no funcionó, va a haber otro que levante la voz (...) (E. Calzado)

El orden en la empresa por lo tanto se enmarca dentro de condiciones que no permitirían el desarrollo de una comunicación libre frente al empresario.

La siguiente declaración da muestra también de una mirada más conservadora de la relación laboral al interior de la pequeña empresa, el vínculo personal con el empresario es destacado como una virtud en la relación y negociación, el sindicato sería una perturbación de ese orden. En este caso se considera al sindicato como un instrumento de fuerza que pueden utilizar los trabajadores.

No hay por qué hacer presión

“Me parece que no, me parece que nunca hubo interés aquí, porque como le digo todo esto es si uno tiene una inquietud, si alguno de los compañeros siente que ya su sueldo no le alcanza va y habla directamente con él, y llegan a un acuerdo, no hay para qué hacer presión nada...” (E. Romco)

¹⁰⁵ Según el artículo 227 del Código del Trabajo si la empresa tiene cincuenta o menos trabajadores, podrán constituir un sindicato ocho de ellos.

Dentro de las empresas que cuentan con sindicato su acción o la utilización de este instrumento de negociación se expresa concretamente en la propia historia de su conformación, que en general expresan las dificultades para su organización. En esta práctica del poder colectivo surgen también aquellas formas de ejercicio del poder que no se expresan en ningún código de conducta ni normas internas, pero que son parte de la relación laboral, mediando cotidianamente el vínculo entre las partes, definiendo una situación de poder de los trabajadores en un contexto que se manifiesta en la constante limitación de la libertad de asociación.

La formación del sindicato es resultado de la observación de un orden que atenta contra la situación de intereses de los trabajadores, ya sea como defensa de lo que tienen o en pro de mayores beneficios y mejores remuneraciones. De esta manera la formación del sindicato es un hito relevante en la configuración de la relación laboral.

En primer lugar observamos por qué en algunas empresas se ha constituido esta organización, o mejor dicho, cómo ha surgido la voluntad para la organización colectiva. En estos casos el sindicato se genera desde el conflicto, como forma de mejorar la situación negociadora de los trabajadores; resulta por lo tanto como una reacción frente a un desmedro de sus condiciones laborales.

Conflicto

“Se formó en momentos en que teníamos harta gente aquí todavía y a ver... un momento dado en que se dieron algunas situaciones tensas con los patrones (...) tuvimos un jefe, un gerente que hubo aquí en la fábrica que lo consideraban súper injusto en su actuación, y eso nos provocó formar un sindicato” (E. Industrial Metal)

Porque antiguamente no había ningún problema. Tú tenías tus regalías, tenías tu remuneración, tu veías que si podías ganar más plata lo podías conversar con el jefe, te escuchaba, y si llegabas a un acuerdo, te arreglaba, y así sucesivamente, no había ningún problema, hasta que cambiaron la Gerencia, (...) Se fundó porque en esta empresa llegó una administración que era como muy dictadora, entonces por eso se formó, para por lo menos tener una defensa ante las personas que habían llegado, que llegaron y se formó el sindicato, y después de que se formó, ya se despidió a un montón de personas. (E. La valdivia)

Porque son como el forro, de repente las leyes se las meten... entonces esa huea a uno lo tienen aburrido si nosotros hicimos el sindicato porque no nos subían nunca el sueldo, así que imagínate ahora, por ejemplo yo vengo de malloco, hay varios que vienen de Peñaflor, y gastamos mil cien pesos diarios en pasaje, son como veinte seis

lucas mensual, y aquí nos dan como dieciséis lucas o diecisiete lucas, para los pasajes, pero no nos recompensa igual po. (E. Metanol)

Se expresan también visiones negativas de la labor práctica que han ejercido los sindicatos en la experiencia de la empresa, con lo que se constituyen visiones negativas de su rol en general. La vivencia del conflicto determina la visión del trabajador frente a la institucionalidad del sindicato en la empresa y en particular en la negociación.

Negociación particular

Nosotros acá adentro éramos un poco más de veinte, y no me gustó el sindicato porque todos los puntos que se peleaban no eran para nosotros. (...)A los que trabajaban afuera, en montaje y mantención, si ellos ganaban, por ejemplo, si nosotros ganábamos dieciocho o veinte mil pesos en bonos, ellos ganaban, ochenta, en bono y todo, la relación no me gustó a mí, se preferían ellos y me retiré del sindicato, y empecé yo, cuando me tocaba aumento de sueldo, negociaba por mí. (E. Fabrimetal)

Es importante observar cuál es la visión que tienen los trabajadores del empresario en cuanto a su actitud frente al sindicato, es aquí donde se expresa la reproducción de un conflicto desde la formación del sindicato, así como el funcionamiento de un disuasivo para su ejercicio o formación, declaran persecución y hostigamiento.

De esta forma los trabajadores asumen la posición de poder del empresario en cuanto a su capacidad de disponer de los puestos de trabajo. La inseguridad del empleo funciona como fundamento de la disciplina. La organización colectiva para los trabajadores es significada como un riesgo dentro de su relación laboral. En este sentido la posibilidad de negociar en forma colectiva a partir del ejercicio legítimo del derecho a la sindicalización está delimitado por el control que se ejerce de forma continua sobre las acciones o disposiciones de los trabajadores.

¿Cómo crees tú que vería el empresario la formación de un sindicato?

Como una molestia, algo que lo está molestando y lo va a picanear, porque la gracia de los sindicatos, para mí, es que alegan los derechos del trabajador, y aquí faltan muchos derechos de los trabajadores entonces les haría como una molestia para ellos. (E. Calzado)

Bueno se han ido en puros comentarios no más po, los cabros no se juntan por miedo, los otros mismos que no están en el sindicato, no se juntan por ejemplo para hacer eso, de la higiene y del baño y de todo eso, porque no, por el miedo de que el patrón los vaya a echar po, que los deje cortados (...) los jefes aquí que tiran pal lado... nos dicen que no tenemos fuerza para apechugar, no se yo no tengo idea, el dirigente aquí ha

preguntado, dice que sí po que ha ido a preguntar y que tenemos fuerza para... (E. Metanol)

El miedo y la desconfianza, funcionan como marco de la “vigilancia continua”, que se ejerce como dispositivo de control en la empresa, orientada a restringir la voluntad de asociación de los trabajadores, se logra definir la acción de los sujetos sólo hacia su rol productivo y su manejo individual de la relación laboral. La desprotección de los trabajadores supone una situación de vulnerabilidad constante, estando el trabajador sujeto a la observación de la empresa.

“Nosotros deberíamos organizarnos aquí, pero quien nos protege, o ahora que sepan que nos andamos organizando nos van a echar a todos, todos para afuera (...) claro de momento cuando yo entré como le contaba yo, me dijeron al tiro que había un sindicato, pero que no me metiera al sindicato, que a la empresa no le gustaba, así me dijo a mí (...) don Héctor, el encargado, el que hace los contratos, es como un jefe de personal él, ahora mismo yo se que voy a tener atado cuando vaya para allá... pero como se llama... jestoy cabreao ya...! (E. Molino Puente Alto)

Ser un trabajador sindicalizado es factor de discriminación dentro de la relación laboral de estas expectativas, lo que se expresa más claramente en las instancias de negociación con la parte directiva de la empresa, es decir en el tratamiento de sus condiciones de trabajo y empleo.

No, no llega un resultado muy concreto, porque te dicen, “ya, vamos a estudiar tu caso”, lo ven, y dicen, “¡ah!, es del sindicato”, “ven en tres meses más”, “ven en tres meses más”, y así te están tramitando. Al final llegas a la próxima negociación colectiva del sindicato, y no conseguiste nada en esos dos años, y tienes que verte obligado a apegarte de nuevo al sindicato bien, para poder luchar por algo. (E. Indupac)

Cuando uno hace algo así como una negociación colectiva claro como que hay una desconfianza o que se yo, pero parece que eso es a nivel general en todo el país digamos, en otras empresas es lo que uno escucha amigos que se yo... “a negociación chuta los jefes andan con cuello y qué se yo, van a despedir a este y al otro, o no nos van a dar nada, hay muchas cosas que se dicen, no se si serán todas o no. (E. Miranda Hnos.)

Por otro lado el sindicato también es una oportunidad de acceder al conocimiento de la parte directiva de la empresa. Como en el siguiente caso, la información y conocimiento que el trabajador logra desde la posición que le da el sindicato permite construir una nueva significación acerca de lo que es ser empresario y de la situación particular de la empresa.

Podemos observar que lo central es la información y comunicación que se logra con el empresario.

“A veces uno piensa que el hecho de tener una fábrica implica que las personas, los dueños siempre andan con los bolsillos llenos de plata, cree eso uno, y no es así, no es así, entonces aprendí a ver muchas cosas, a veces formar un sindicato no equivale a sindicato igual peso cachai, son muchas cosas que tu puedes conseguir sin necesariamente el signo plata de por medio” (E. Industrial Metal)

Donde se manifiesta buena comunicación con la empresa la negociación llega a un acuerdo que, aunque no es satisfactorio para los trabajadores, estos consideran la situación de la empresa en la configuración de sus requerimientos. Los trabajadores optan por el acuerdo básicamente pensando en la mantención del empleo.

“Es re importante que tengan este sindicato, aparte que no es un sindicato conflictivo, entienden bien la posición de la empresa, tratan obviamente de pedir otras cosas, pero cuando se les demuestra que la cosa no es así, no, no son conflictivos. Son llanos a escuchar”. (E. Macuer)

“La última negociación no estuvo muy buena, se mantuvo lo que habíamos peleado hace dos años, por el tema de la empresa. La empresa estaba con una deuda demasiado fuerte, y por eso no se ganó mucho, y los trabajadores optamos por mantener lo que teníamos y no presionar a la empresa para que a la larga nos pueda mantener con trabajo igual”. (La valdivia)

Dentro de una situación de precariedad, el mantenimiento del empleo es parte del logro dentro de la negociación, en este sentido mantener el empleo es un objetivo para los trabajadores.

Siendo el sindicato una instancia de asociación, de instrumentos y garantías para el ejercicio de derechos laborales, la observación de las declaraciones o discursos de los trabajadores considerados en este estudio nos permite observar el marco simbólico que define su real operatividad. La discriminación hacia los trabajadores sindicalizados y en general el recelo que observan los trabajadores hacia la organización, constituyen un ambiente de hostilidad que inhibe la participación en muchos casos.

La buena relación entre las partes se sustenta en la información. La comunicación dentro de la empresa resulta ser un factor de entendimiento y acuerdo, ya sea en los casos en que el

sindicato ha logrado acuerdos beneficiosos o en aquellos en que ha bastado con la mantención del puesto de trabajo.

En todos los casos los trabajadores asumen su posición de precariedad ante la inseguridad de la mantención de su empleo en el largo plazo. En este sentido el sindicato no representa una garantía significativa en la práctica de la relación laboral, en muchos casos el desmedro de la situación laboral es mayor, estar en el sindicato resulta ser riesgoso para las pretensiones de movilidad o mejoras en sus condiciones de trabajo, todo esto dentro de un ambiente donde la empresa se encuentra en una situación de mercado negativa que los trabajadores asumen también como parte de su contexto de significado.

La cantidad de trabajadores es una limitante ante la necesidad de ejercer poder en la negociación. Esta es una estimación generalizada de los trabajadores, sin embargo no limita el ejercicio de este derecho para todos los entrevistados. Los trabajadores son capaces de constituirse en agentes desde la primera condición de información, ya sea acerca de la ley o de la situación de la empresa.

3. Comunicación e información en la pequeña empresa

Las formas de comunicación entre trabajador y empresario representan una dimensión central en el entendimiento de la empresa como una organización. En rigor la unidad productiva se constituye como tal en gran medida en base al funcionamiento redes de comunicación que permiten el flujo de la información, tanto para la organización del trabajo como para la negociación con el empresario, en la relación laboral.

La participación de los trabajadores dentro de la empresa se manifiesta también en el nivel de información que estos manejan, teniendo o no la posibilidad de ser un referente para la conducción del proceso productivo. Es decir, en el manejo de la información y su gestión dentro de la empresa podemos observar la cooperación en la coordinación del trabajo en la unidad productiva.

A través de las comunicaciones analizamos cuál es la posición que mantiene el trabajador como factor de producción, dentro de la gestión interna de la empresa y su valoración o estimación de esa realidad, en el entendido que es justamente en la práctica cotidiana de la información y comunicaciones donde se manifiesta la real participación del trabajador en la empresa como organización. Su estimación de tal realidad da cuenta de cómo desde relaciones institucionalizadas en el transcurso de la relación, éstos manifiestan un ideal de participación, asociado a una idea de derechos.

En la siguiente exposición de la visión o discurso de los trabajadores se da cuenta de las formas de comunicación que mantienen los trabajadores acerca de la gestión de las empresas y las posibilidades de participar en los flujos de información al interior de su organización.

3 a. Comunicación cotidiana entre trabajador y empresario en el contexto de la producción.

Como ya hemos observado en la mayor parte de los casos la comunicación en este tipo de empresas se realiza de forma directa, el empresario comparte el espacio de la producción y a veces hasta la misma labor; la comunicación por lo tanto se realiza cotidianamente. Los trabajadores valoran esta posibilidad de cercanía con quien maneja su situación laboral dentro de la empresa; es lo que observamos en el tipo de negociación que se da en estas empresas cuando el trabajador accede directamente al empresario.

Cara a cara-sin protocolos

Se puede decir que, cuando llega por otros caminos las cosas ya no hay solución. Sólo directamente con él y hablo con él pa buscar soluciones. Cuando en los caminos se presentan muchos tramos, muchas piedras en el camino, de repente te saltai el protocolo y hablai directamente con el jefe. Yo creo que a veces es mejor hablar directamente con él (...). Algunas veces se solucionaban varias cosas, al menos más personales. Cosas de operaciones, y cosas así, que por lo menos se portó bien conmigo. (...) A veces escucha, a veces se cierra en sus ideas, se encasilla en la de él. En la de uno, de repente hasta por ahí no más. Según el estado de ánimo. (E. Sumerkit)

No pero la relación de operarios con la gerencia no es mala, ahora cuando uno quiere conversar con el gerente, te recibe y ni un problema, se conversa con él, los problemas que ha tenido uno y también la relación por ahí es normal, en ese sentido. (E. Kores)

Pasamos todo el día, él, pasa, viene para acá muestra sus inquietudes, conversa con cada uno de ellos y... no si es... como le digo el gerente prácticamente pasa al lado de nosotros (E. Romco)

La participación que tienen los trabajadores dentro de la empresa se manifiesta en el manejo de la información y la práctica de las comunicaciones; expresando el aporte que a través de ésta pueden hacer los trabajadores al mejoramiento del proceso productivo y al mismo tiempo de sus propias condiciones de trabajo.

3 a. 1 Excluido de la toma de decisiones

Observamos un conjunto de empresas donde los trabajadores afirman que no son considerados sus aportes en la conducción del proceso productivo. En estos casos podemos afirmar entonces que el trabajador sólo es visto como un factor de producción más, no es reconocida su experiencia y por lo tanto tampoco se retribuye el “saber hacer” que el trabajador construye en la práctica de su labor.

Como siempre la experiencia resulta significativa en la relación laboral. Los trabajadores exponen sus visiones o puntos desde los hechos o situaciones a partir de las cuales reflexionan y definen su posición o consideración en la empresa.

Se nos manda no más

(...) Nosotros no tenemos acceso a reuniones. A nosotros se nos comunica lo que tenemos que hacer no más. De repente...ahí hay un poco de flaqueza de ellos, porque te dan una prioridad de algo, tú te estai avanzando en eso y después del otro lado te dicen que hagai otra cosa. Ya dejen ahí, de repente el problema pasa por ellos, no pasa por nosotros. Aquí encuentra gente bien voluntariosa, bien empeñosa y se la juegan por la empresa. (E. Sumerkit)

En estas declaraciones se observa que la condición de subordinación del trabajador no deja espacio para ser propositivo, el requerimiento para el trabajador es sólo que se cumpla con lo mandado. La disposición de la fuerza de trabajo no da espacio para que los trabajadores se constituyan en un aporte al proceso de trabajo, en estos casos no hay derecho a opinar.

No hay derecho a opinar

Nosotros no tenemos derecho a opinar en cuanto a cómo se está trabajando, qué es lo que se está haciendo mal y que se está haciendo bien. Yo creo que no tenemos acceso a opinión. Solamente que hagamos lo que nos dicen. Pero nada más. (E. Sumerkit)

No hay preocupación

B: Bueno aquí se supone que hay un conducto regular, pero llegan ahí no más po,

A: Llegan ahí no más po, uno se queja con una persona, esa la lleva a la otra, esa a la otra y esa a la otra. Claro y después se olvida... (...) Cuando yo entré aquí le decía “oiga jefe si nosotros –porque había desorden y cuestiones- como somos nuevos debemos juntarnos que sea el día sábado y conversar qué es lo que está mal, para ir amononando la cuestión”, tampoco nada, están más pendientes de qué esta haciendo éste, quien corretea a éste... (E. Molino Puente Alto)

Cuando la empresa esta más orientada al control del trabajador se aleja de un ideal de relaciones cooperativas entre las partes, no hay espacios para la iniciativa personal ni la socialización de conocimientos en relación al proceso productivo.

El trabajador no se siente respetado, por ejemplo cuando sobrepasan su derecho al descanso, en definitiva el trabajador esta para cumplir con su tarea sin ningún otro tipo de participación en la empresa.

Yo tengo entendido, que por ser operador de grúa, no se cuantas horas tiene derecho a estar diez minutos me parece que son para unos ejercicios que tiene que hacer para la columna y todo eso, aquí no po, aquí quieren que uno se suba a las siete de la mañana y se baje a las cinco de la tarde o sea por ellos que anduviera todo el día arriba de la cuestión, entonces no hay preocupación, no hay nada.(“yalero”) (E. Molino Puente Alto)

Aquí el poder de dirección es ejercido continuamente en forma vertical, el trabajador da opiniones que no son consideradas, el conocimiento del trabajador no es valorado, lo que es reconocido por los trabajadores, por lo tanto se definen al margen de los criterios de gestión de la empresa. Las opiniones de los trabajadores acerca de mejoras en el proceso productivo también están relacionadas con las características del puesto de trabajo, en este sentido las materias acerca de las cuales tematizan esta situación de exclusión están referidas a su función y la forma más adecuada para desarrollar su labor. Cuando los trabajadores no son considerados se limita la oportunidad de influir en su propio puesto de trabajo.

...Lo que dice el patrón y nada más

Si pucha, las opiniones de nosotros no las toman aquí po, en cuanto al arreglo del horno los cabros con más experiencia que llevan más años, por que el horno... ahora esta en reparación, si el horno este años a pasado más en pana que... entonces nosotros los más antiguos les damos opiniones a los jefes de horno y ellos toman las

opiniones de los trabajadores prácticamente como que no han dicho nada, (...) , lo toman como lo que dice el patrón y nada más y por eso que el horno se les ha echado a perder, (...) entonces cuando se echo a perder los cabros le comentaban a los jefes opiniones positivas cachai, y no las agarraban para nada, así que no... prácticamente las opiniones de nosotros no vales aquí po, andan a lo puro que dice el patrón nada más. (E. Metenol)

Los canales de comunicación están abiertos, sin embargo la promesa de su consideración y su falta de respuesta efectiva desgasta la confianza en la dirección de la empresa, en este sentido la experiencia particular significa y define las prácticas.

“Lo vamos a estudiar” y nada....

Ellos dejan abiertas las inquietudes y cualquiera puede decir su opinión, pero no siempre son respetadas. Es un poco de apariencia, de apariencia nomás, porque siempre se han reclamado muchas cosas, y ellos dicen, “lo vamos a estudiar”, y nada.

No hay retribución por parte de la empresa, y tal experiencia define una actitud de recelo hacia la dirección. Los trabajadores afirman que son ellos los que mejor conocen la forma en que funciona la empresa desde su ámbito productivo, por lo tanto la falta de reconocimiento de ese saber se considera como un déficit en la retribución.

La gente de producción tienen la cancha, ellos saben todas las técnicas, las cuales ellos no las dan porque no son reconocidas. Que sacan la gente de producción en entregar todo si la empresa no va a entregar nada. O sea, la gente ya tuvo su experiencia. Antiguamente decían, “no, den su opinión”, y todo, la gente la daba y la empresa ganaba, pero no retribuía nada eso, entonces la gente ya se aburrió de eso. Realmente no les creen, la gente se queda callada. (E. Indupac)

El conocimiento personal también es estimado como una información valiosa dentro de la empresa por parte del trabajador, como en la siguiente cita queda expresado, cuando este es manejado por los trabajadores, su consideración por el empresario podría ser estimado como un insumo a la toma de decisiones que genere un mejor aprovechamiento de su capital humano.

Él ve lo que más le conviene

Nos va a escuchar, pero no nos va a tomar en cuenta. Va a tomar la opción que él considere correcta. (...) Sí, él ve lo que más conviene. Por lo menos en cuanto a plata, yo cacho, que es por ahí, o sea, lo que a él más le conviene en plata, no sólo a la gente. Él tiene que ver los dos lados, no se, porque “me conviene”, dice “voy a hacer un cambio” de repente, ya, cambia una persona para allá y otra para acá, y reacomoda personas, y de repente no es la más indicada, no le ha preguntado, “¿tu sabes hacer eso?”, “¿te sientes capaz?”. Esa es una de las cosas que nunca toma en cuenta, que

debiera preguntarlo, no sólo a la persona, sino que también a los compañeros, porque yo se como es cada uno, en tantos años de trabajo, porque uno es familia (E. Calzado)

Resulta significativo considerar las declaraciones de los trabajadores en cuanto expresan la vivencia de la definición del trabajador como un factor de producción, es decir más cercano a la estimación del trabajo como una mercancía, como cualquier factor de producción, que se pone en juego en el proceso productivo. La reacción de los trabajadores ante tal indiferencia por parte del empresario se expresa en la estimación de sus propias posibilidades de acción dentro de a empresa.

*¿Cómo reaccionan los trabajadores cuando sus opiniones no son tomadas en cuenta?
Con mucha humildad, de hecho no reclaman. Son pocos los que pueden ir a discutir, sólo los que tienen fuero, que son los que están en la parte del sindicato y tienen fuero. La gente tiene que quedarse, porque pueden tomar represalias. (E. Indupac)*

Aún cuando otro conjunto de trabajadores afirman que sus opiniones sí son consideradas en la mejora del proceso productivo y/o de sus condiciones de trabajo, estas instancias siguen siendo de carácter informal, que corresponden a una relación o un modo de comunicación institucionalizado dentro de la empresa.

Lo que observamos en esta dimensión es el reconocimiento del trabajador más que en la disposición de un factor de producción, valorando su manejo del proceso productivo. Aún dentro de la relación de subordinación ese conocimiento es valorado desde una participación de tipo consultiva y ejecutado en la práctica.

La estimación o consideración de la opinión del trabajador da cuenta también de un conocimiento más personal o cercano entre el trabajador y el empresario, o con quien maneja la producción directamente.

3 a. 2 Comunicación con impacto en el trabajo

En las siguientes citas los trabajadores dan cuenta de una segmentación de contenidos y espacios apropiados para la comunicación, en una empresa con una relación de trabajo más formalizada, donde la relación cara a cara se da más con el jefe de producción que con el

empresario directamente. Aquí la opinión de los trabajadores es valorada generando confianzas en el proceso productivo.

Siempre el jefe nos pregunta

Si por ejemplo los procedimientos ahí los operarios “no sabe don Jorge es mejor hacerlo de esto porque así sale más rápido por ejemplo” para darle un ejemplo “ah sí tiene razón” se puede opinar. (E. Industrial la florida)

Una relación similar se da cuando trabajador y empresario comparten el mismo lugar y las labores de trabajo, el trabajador asume el tamaño de la empresa como clave en la definición de esta relación.

Directamente, si el jefe esta con nosotros adentro, digamos sobre todo este último tiempo es como un trabajador más, digamos hubo un tiempo que estuvo súper alejado del taller y como que se vio en la necesidad de estar no a través, estando aquí encima, que se yo haciendo cosas, (...) esta viendo todo y se le pregunta a él, se le dice... la comunicación es súper estrecha (...) Abierta. Si como todo es bien abierto si aquí alguien tiene un problema sube arriba a la oficina y no es que tenga que pedir permiso a alguien, que tengo que hablar con tal persona, sube directamente, es que aquí la gente como no somos muchos... (E. Industrial Metal)

Cuando no hay mayor complejidad del trabajo las sugerencias u opiniones de los trabajadores son parte de la labor cotidiana, toda vez que no se observa una posibilidad de modificar una forma o ambiente de trabajo establecido.

Aquí no se toman grandes decisiones

Así como hacer una sugerencia para hacer un tipo de decisiones... es que acá no se toman grandes decisiones, casi todas las ve el dueño, acá trabajamos pocos, como ocho a diez personas acá, y el dueño también anda viendo aquí trabaja a veces codo a codo con nosotros, sale a comprar a cobrar y qué se yo, está haciendo casi lo mismo que uno igual podría salir a hacer. (...) Claro si tú necesitas algo así es más directo hablas con él o que hablen conmigo y uno ir a solicitarlo allá, no hay formularios, que se yo, que se llenan y después se pasa a gerencia... no no es así, es más cordial en ese sentido. (E. Miranda Hermanos)

Se conversa con el supervisor, si tiene alguna idea positiva se le plantea o me lo plantean a mí, yo te hablo de la parte mía, del trabajo mío, y yo llego acá y lo converso con el supervisor la idea que se planteó, que se puede hacer, qué se yo. Y de parte del otro lado, también, directamente con el supervisor, ahora sí, como te digo, a veces se lo saltan y vienen directamente acá a hablar con el jefe de más arriba, que es el jefe de planta. (E. La valdivia)

El trabajador reconoce la valoración de su trabajo, de su conocimiento y por lo tanto de su participación en la empresa. Como en la siguiente cita se expresa el refuerzo de tal

posición, de ese saber desde el reconocimiento que realiza el empresario que deriva en modificaciones en su lugar o condiciones de trabajo, en cierta medida como un tipo de participación resolutive acerca de sus condiciones de trabajo.

Está en sus manos

Normalmente cuando él llega allá, obviamente de seguridad acá, uno le establece algo, dice, ¿por qué no hacemos esto que es mejor pa` nosotros trabajar aliviados o nos podemos accidentar? Y él llega y dice: está en sus manos, díganme lo que hay que comprar y se hacen las cosas (...) Directamente con él, porque él es el que contrata. Digamos, es el que corta aquí el queque... Pero nunca quedan de repente cosas así más o menos... puede que nos diga que no, pero nosotros como pasamos todo el día aquí, nosotros sabemos la parte aquí, la parte de la maquinaria, lo que pasa y estamos arriesgando nosotros así como él también. Así que se hace como... como un acuerdo entre empresario y trabajador directamente. (E. Tremet)

Los trabajadores valoran esta posibilidad de cooperación que se da en la empresa, reafirmando que son ellos los que mantienen el conocimiento más directo del funcionamiento de la empresa.

Yo creo que es importante porque somos nosotros los que estamos "en la papa misma", como se dice. Si uno tiene un aporte positivo, hay que llevarlo a cabo. (E. La Valdivia)

Podemos decir que la participación, tal como ha sido observada en esta dimensión, desde la capacidad que tienen los trabajadores de influir en la producción y en su puesto de trabajo, en la forma de desarrollar determinada labor, es un ámbito donde se practica, dentro de la relación laboral, el reconocimiento desde la dirección de la empresa hacia quienes están en la base del proceso productivo. En este sentido es considerado como un "deber" por parte de la empresa el considerar sus conocimientos y por lo tanto asumir su capacidad de influir en sus puestos de trabajo, en otros términos podemos asumir que resulta ser un factor de motivación para los trabajadores el sentirse parte de la organización del trabajo, donde se generan canales de cooperación efectivos con la dirección.

Si bien en todos los casos los trabajadores declaran una relación directa con el empresario o con quien maneja directamente el proceso productivo, se establecen diferencias entre una actitud receptiva por parte de la dirección y una actitud de distancia ante el conocimiento y aporte de los trabajadores. En este sentido para casi en todos los casos la participación es a lo más de tipo consultiva en lo que a la forma ejecutar una labor se refiere.

En la pequeña empresa por lo tanto no hay una manera formal de integrar los conocimientos de los trabajadores a la gestión de los procesos productivos. La cooperación sigue siendo directa y sustentada en una relación “cara a cara” entre empresarios y trabajadores.

Queda claro por otro lado el valor que asume el trabajador de su propio conocimiento en la producción, es decir del “saber hacer” generado en la práctica de su trabajo. Pudiendo ser este un factor de cooperación con la dirección de la empresa; los trabajadores consideran que sus conocimientos o expertise en la labor pueden ser puestos en juego en la mejora de los rendimientos de la producción; cuando no son considerados de ninguna manera se genera una situación de conflicto, la relación laboral pasa más por el eje del conflicto, con un ejercicio del poder de forma vertical, que por el de la cooperación; considerando que el manejo de la información, de los canales de comunicación y de la participación es parte también del manejo del poder dentro de la empresa.

En este sentido la limitada forma de coordinación en la producción condiciona la reducción de la doble contingencia entre las normas que deben regir en la empresa y la actitud de los trabajadores, puesto impiden la conducción de la organización por medio de canales de comunicación, coordinación y entendimiento entre las partes.

3 b. Conocimiento acerca de la situación de la empresa en el mercado, desde el trabajo y el rumor

Observando la relación laboral, el conocimiento de la situación de mercado de la empresa por parte de los trabajadores da cuenta de su vinculación a la trayectoria de ésta, básicamente desde la consideración del empresario o dirección de la empresa, desde donde se definen los flujos de información oficiales hacia los trabajadores. Con respecto a esto el nivel de la información que manejan los trabajadores resulta ser un también indicador de su participación en la empresa. En este ámbito también se expresa la consideración del trabajo más allá de un mero factor de producción, entendiendo que al estar informado participa en

el objetivo de la empresa, posibilitando una actitud de cooperación y confianza entre las partes y de pertenencia en el trabajador con respecto a la trayectoria de la empresa.

La información que en este sentido puede manejar el trabajador también define sus posibilidades de negociación con el empresario. Ya sea por canales formales o informales la información acerca de la situación económica de la empresa determina la actitud del trabajador frente a sus propias condiciones de empleo.

Considerando que en este tipo de empresas no hay canales formales de comunicación. Los trabajadores infieren o tienen conocimiento de la empresa a través del rumor o la cantidad de trabajo que se les exige. El trabajador genera seguridades de la marcha de la empresa desde su propia observación, su punto de vista en la empresa le permite considerar el flujo de las mercancías y estimar los beneficios o utilidades para la empresa.

Sabemos cuanto trabajo hay no más...

No eso no lo manejamos nosotros, no creo, que nos digan a tanto se vendió este mes no, nada de eso. Nos manejamos de acuerdo al trabajo “a si este mes hubo hartito trabajo, este mes estuvo malo” pero en cifras no. (E. Miranda hnos.)

Nosotros en que nos damos cuenta...en la parte de sí el hombre compra qué se yo materia prima y nosotros la recibimos y hacemos los clavos de esa materia prima, y desaparece la materia prima aquí, o sea se vende. Entonces, la parte de yo no sabría qué ganancia le quedan, ahí yo no podría opinar. Pero lo que sí, si la materia prima se vende es porque la cosa está marchando. Eso es lo único que los damos cuenta nosotros. Ahora, como hay tanta competencia unos venden más, y pa las empresas chicas para vender hay que vender más barato que el otro que tiene más. No digamos que se cambia plata por plata, pero se gana. (E. Tremet)

El rumor o el conocimiento de quienes manejan la comercialización del producto es también la fuente de información de los trabajadores.

Rumor

La gente de abajo, nunca se sabe si a la empresa le esta yendo bien o a la empresa les está yendo mal, a veces por comentarios que salen de acá de la gerencia se sabe que se está vendiendo poco, y uno viene acá a la bodega y dicen sí en realidad está saliendo poca mercadería que se yo. (E. Kores)

Yo por ejemplo, estoy casi todos los días acá comunicándome con la niña que vende en la tienda y me dice; qué si no se vende nada. No sé como reclamar, que nos arreglen los sueldos por último si lo que se está haciendo es tan poquitito. (E. Edith Loyola)

Las diferencias entre lo que dice la empresa y las observaciones del trabajador generan dudas, incertidumbre en relación a la marcha de la empresa y a la retribución que puede ser esperada. El conflicto se pronuncia cuando las remuneraciones de los trabajadores dependen también de las utilidades que se generan en la empresa. La incertidumbre ante la falta de información genera desconfianzas.

Incertidumbre y desconfianza

*Las cosas de cómo está yendo, uno se hace una visión de que le está yendo mal o que le está yendo bien y uno a veces uno cree que por ejemplo muchas veces pasa que, antes nos daban utilidades a nosotros pero ahora la empresa no ha arrojado utilidades, pero nosotros vemos que cuando sale material, cuando se vende cierto, nosotros creemos que vamos a tener utilidades pero después llega la hora y el sindicato habla y no hay utilidades, es una visión que nosotros creemos que le está yendo bien pero la empresa dice que no, entonces no esta obligada a dar utilidades entonces no le esta yendo tan bien a la empresa, entonces uno queda con la duda, entonces uno no tiene información...*¹⁰⁶(E. Industrial La Florida)

Siempre se obtienen noticias sobre la administración, pero nunca la gente está segura, porque la gente trabaja todo el día, producen montones, realizan muchísimas horas extras, y piezas caras. Yo puedo decirte que veo los precios y son piezas carísimas, y no se ve..... Todos los meses, llega un mes en que dicen, “este mes estuvimos bien, estuvimos casi de llegar a la meta que nos habíamos propuesto, pero este otro meses nos va a ir mejor”, y estamos todos los meses con que casi llegamos a la meta, pero nunca llegamos. De hecho, no vemos las gratificaciones hace, aquí en esta empresa hace como siete años. (E. Indupac)

Siempre el oído que llega desde los mismos jefes, que el patrón se queja que no tiene producción, pero lo demás nunca se nos ha informado nada, nunca hemos tenido una reunión con ellos. (...) el patrón decía que no tenía venta, que no tenía adentro, que tenía puros gastos, y eso es mentira porque nosotros sabemos que es lo que se vende, porque llegan a comprar aquí mismo, o sea los compradores llegan aquí mismo, te venden tantos sacos, imagínate que un puro saco te lo venden en veinticinco lucas, se llevan sus treinta cuarenta cincuenta sacos, (E. Metanol)

Desde la información que circula en la empresa se pueden construir seguridades para los trabajadores, cuando la situación de la empresa amenaza con el término de la empresa y por lo tanto del puesto de trabajo.

Por rumores más que nada, de que tenían que negociar la deuda con los acreedores, y o sea, una información oficial, una reunión, de que esto y esto pasó, no, nada. Sólo rumores. Se rumoreó que se aceptó la forma de pago y todas esas cosas, pero así oficialmente, no. no se ha dicho nada, yo creo que hay gente que ni sabe del tema.(...) La empresa está endeudada con cincuenta y tantos, sesenta y tantos acreedores. Esas

¹⁰⁶ La participación en las utilidades de la empresa son una forma de remuneración establecida en el código del trabajo, definida como una proporción de las ganancias de la empresa en un periodo determinado que se otorga a los trabajadores. Art. 42 del código del trabajo.

son todas especulaciones. Se negoció el tema y la empresa va a poder pagar de una manera, en cuotas parece, y ahí están. Se aceptó el tema, y por eso, todavía estamos trabajando, o sino, habrían cerrado la planta. (E. La Valdivia)

Como se expresa en la siguiente cita la necesidad de la información debe ser una respuesta a la confianza personal en los trabajadores, desde quien dirige la empresa, sobre todo cuando peligra el empleo.

Información y respeto

Lo que yo creo si es que en ese tema el jefe se ha quedado un poco, porque debería haberle dicho ya a la gente ya... para nosotros ya no es ni un secreto para la mayoría tampoco, si es como un secreto a voces, pero la palabra del patrón ahí es la que vale, ya mi jefe ahí arriba debería estar con la mano en el pecho y citar a la gente y decirle, ya va a pasar tal cosa, para que sí el que tenga alguna posibilidad de trabajo en otro lado la pueda tomar, pero bueno. . (E. Industrial Metal)

La información de la marcha de la empresa es considerada como un reconocimiento y una retribución intangible hacia los trabajadores. Desde aquellas situaciones de mayor vulnerabilidad por una mala situación financiera de la empresa, el conocimiento de su real estado permite cierta seguridad a los trabajadores desde donde proyectar sus estrategias. En general cuando la empresa tiene ganancias el trabajador esperará participar de ellas, por lo tanto la información es un elemento central en la definición de su propia situación en la empresa y en la relación laboral.

Cuando no hay información hacia los trabajadores estos no desarrollan un sentido de pertenencia en la empresa, más aún cuando tampoco está asegurada la continuidad de su empleo, es decir cuando el trabajo no es seguro ni estable, ya sea por el alto grado de disposición del trabajo con que cuenta el empresario, es decir por las pocas limitaciones legales al despido; como también por la precariedad de la situación de mercado de las empresas, que resulta ser es una constante amenaza exógena a la continuidad de sus fuentes de trabajo.

Situación de la empresa y retribución

A mí no me beneficia ni me perjudica. Yo creo que estoy con un sueldo aquí, y en cuanto lo que gane o no gane, habría que echarle pa adelante. Independiente de lo que se puedan a echar al bolsillo o no se eché, porque yo no voy a verle el bolsillo. Pero sí con lo que yo puedo hacer para ganar más. Si yo veo que hay más monedas, me interesa más mi persona, si trabajo más quiero ganar más. Pero que no se ponga mala la cosa. (E. Sumerkit)

Para que la gente se ponga más y que nos llegue a todos el beneficio porque al principio las empresas se forman y todas las ganancias que tienen la empresa y las ganancias se reparten a todas las personas que trabajan en la empresa, si esa es como la forma cierto, las ganancias se reparten a todos los que trabajan en la empresa no cierto, pero no es tan así, los dirigentes o sea los directores, los accionistas de esta empresa que se reúnen se reparten y si alcanza pa los trabajadores sí, pero si la ley no los obliga ni se les da no más (E. Industrial La Florida)

Yo creo que es importante, porque así lo deja a uno tranquilo. Por lo menos ya “tenih” claro que, no sé, que si se pactó una deuda a diez años, por lo menos “estai” tranquilo que de aquí a diez años “podis” trabajar tranquilo, que no hay ningún problema, pero si no “sabiñ”, “estai” con la duda de hasta cuándo va a durar esto, y después, qué vamos a hacer. Salir de brazos cruzados es como na’ que ver. (...) uno se queda más tranquilo y le pone más motivación pa’ que la cosa siga.

Las ganancias de la empresa siempre son observadas por quienes manejan la producción, cuando no hay retribución de ningún tipo surgen inseguridades y desconfianzas, la posición del trabajador al final no varía, no hay participación en las utilidades de la empresa.

En máquinas, en comprar tecnología, en parafernalia, contratan un ingeniero, claro, más eso hacen. Tienen plata, compran una camioneta bonita, espectacular, y contratan un vendedor, un ingeniero, y ahí se fue la plata. Y la gente sigue igual, siempre igual, siempre igual. (E. Indupac)

La situación de mercado de la empresa es parte del marco de seguridad del trabajador. Así se expresa en las citas anteriores cuando mencionan la necesidad de informarse acerca de la sustentabilidad de la empresa en el futuro, definiendo la seguridad del puesto de trabajo o de su empleo. Por otra lado, más allá de la seguridad, está en juego la retribución al trabajador cuando el trabajo rinde mejores resultados; la participación en las ganancias es parte de la motivación en el trabajo definiendo la vinculación con la empresa, expresado por los trabajadores como un requerimiento en todos los casos.

En definitiva podemos observar que aunque el trabajador no sea incorporado a los flujos de información de la organización, participa de canales informales donde se generan representaciones colectivas de la situación de la empresa, que configuran un sustrato intersubjetivo desde donde se entiende la trayectoria de la unidad productiva y la valoración que tiene la dirección de la empresa hacia los trabajadores.

Es necesario por lo tanto afirmar que de todas maneras los trabajadores construyen o definen sus particulares contextos de significado con respecto a este tema, en este caso la falta de información oficial los conduce a la reproducción del rumor desde quienes manejan los flujos de insumos y mercancías producidas o desde sus observaciones de la cantidad de trabajo, donde se generan entonces sus definiciones de su propia situación en la empresa en relación al mercado y sus ganancias de ésta como contexto de significado.

En síntesis en cuanto a la participación de los trabajadores, desde la influencia en su propia forma, conocimiento o expertise en la ejecución del trabajo sólo es posible observar un nivel de participación consultiva asociado, según el esquema de necesidades de Maslow, a la satisfacción o reforzamiento de la estima o autoestima. De cualquier forma la organización del poder en la empresa es de carácter vertical.

En relación a la información acerca de la situación de mercado de la empresa queda clara la falta de canales que promuevan el conocimiento de los trabajadores acerca de su realidad objetiva, sin posibilidades por lo tanto de los trabajadores de poner en juego esa información frente a su relación en la negociación; o en la definición de otras estrategias fuera de la empresa.

4. Gestión de la empresa; visión del empresario.

Dentro de esta dimensión podemos observar cómo los trabajadores evalúan su situación dentro de la empresa con respecto a la trayectoria económica de ésta. Cómo se ven retribuidos en coyunturas de éxito o fracaso de la empresa, y así mismo cómo asumen las responsabilidades de cada una de las partes de la relación laboral con respecto a su trayectoria económica. Lo que aquí observamos es la relación entre el ideal de su situación y su realidad en el contexto particular de sus unidades productivas, y de la relación laboral.

En la gestión de la empresa, desde la facultad de dirección que ejerce el empresario, el trabajador observa y significa el modo en que su trabajo es considerado dentro del desarrollo de la empresa, dentro de la organización de la producción en el marco general de la labor cotidiana y de la forma en que es retribuido.

4 a. Valoración y retribución del trabajo por parte del empresario, dentro del contexto económico de la empresa

Los trabajadores definen si su trabajo es o no valorado en la retribución que perciben por el esfuerzo en la producción. Ésta se reconoce en aspectos como el trato cotidiano, las condiciones de trabajo, la confianza en el trabajador, la disposición o utilización de su fuerza de trabajo y por supuesto, principalmente, el salario que reciben.

4a. 1 Es valorado, considerando el ambiente de la empresa

En un primer grupo de trabajadores reconocemos una visión positiva de la retribución con respecto al trabajo aportado a la empresa. En estos casos siempre hay una condición que permite relativizar condiciones de trabajo o remuneración que no son las óptimas, pero que son aceptadas y valoradas con respecto a su conocimiento de otras realidades, de otras empresas y, en general, por la observación de las condiciones generales del mercado laboral. En este sentido su evaluación y significación de su situación como trabajadores está enmarcada por un contexto de significado más amplio que la empresa, observan su ambiente, es decir el mercado en general y el mercado del trabajo en particular, que constituyen por lo tanto el acervo de conocimiento que el trabajador expresa.

Condiciones de trabajo y empleo

Si yo estoy viendo acá que me están pagando tanta cantidad de plata (...) ¿Entiendes tú? Todos tenemos una escala. Entonces, se va viendo más o menos, y esa escala, considerando más o menos lo que hago, es más bien la plata que recibo. (E. Tremet)

Sí yo creo que sí, en general se, nosotros, no hay problemas graves de no poder ocupar el baño, yo te lo digo, yo he trabajado acá no más pero me doy cuanta porque hay personas que vienen de otras empresas y dicen “que tienen buenos baños”, “nosotros allá teníamos malos”, si algún compañero tienen un problema en particular la empresa a veces ayuda o sea no... yo creo que sí. Igual a todos nos gustaría ganar un poquito más pero, no se ha podido pero... (...) Yo creo que sí, no me atrevería a decir en el sueldo, yo creo que andamos todos desconformes con el sueldo, que sea un poquito más un poquito más cierto, pero en la parte del trato yo creo que por mi parte por mi manera de ver esta... se mantiene bien, no hay roces... (E. Industrial La Florida)

Cómo crees tú que se expresa esa valoración en la práctica.

Por ejemplo en la confianza con uno, he... a lo mejor digamos en la parte económica ese es medio complicado porque no están los tiempos, la empresa tampoco, esta súper endeudada, de hecho el terreno se vendió, nos vamos a ir a otro lado, esto se va a achicarse, porque se están buscando alternativas para no botar la fábrica, de los que estamos seguramente van a quedar la mitad, que se yo, un montón de problemas entonces dentro de todo lo que se puede... es que como te digo, la pregunta cómo está la situación esta medio complicada de contestar. (E. Industrial Metal)

- Eh... no es mal valorado... entre paréntesis, porque aunque todos no lo ven así, todos los trabajadores no lo ven así... por de acuerdo a las condiciones que esta el mercado, que dicen que no está muy bueno que se yo... no es lo que uno quisiera que lo valoraran, porque es el trabajo de uno, el esfuerzo de uno.

- Y eso en qué se ve precisamente.

- Se puede ver en el salario, en los implementos que a uno le otorgan le dan, por ejemplo los zapatos, que se yo... a veces no son tan periódicos como deberían serlo... (E. Miranda Hnos.)

Es posible observar condicionantes en su estimación de la valoración del empresario hacia su labor o trabajo. En general es la situación de mercado de la empresa el marco más amplio dentro del cual observan las acciones o actitudes del empresario; a partir de ahí surgen elementos que son evaluados como signos de estimación hacia el trabajador. Estos se refieren a condiciones de trabajo, como la entrega de implementos de seguridad; empleo, por ejemplo el nivel de la remuneración y en general al trato cotidiano; en este sentido elementos como el buen estado de baños y la entrega de implementos de trabajo y seguridad son reconocidos por los trabajadores como signos de la estimación por parte del empresario.

Así mismo el sueldo es asociado directamente a la retribución y por lo tanto valoración del trabajador en la empresa, siendo este el elemento más determinado por el ambiente de la empresa según los trabajadores.

El trato laboral, y la expresión de la confianza en los trabajadores en relación a la asignación de responsabilidades, resultan ser los elementos más subjetivos que expresan los trabajadores como signo de valoración por parte de la dirección de la empresa.

4 a. 2 El trabajador sólo como un factor de producción

Cuando el trabajo “no es valorado” las declaraciones de los trabajadores referidas a la retribución de su trabajo particular, se asocia a su antigüedad en la empresa, en la responsabilidad asumida, la importancia de la labor y en el esfuerzo físico.

Disposición del trabajo

“El fuerte de ellos es las ventas, entonces no sé si considerarán la producción, que es la parte que hacemos nosotros, no sé si lo consideraran lo más importante, porque si no hacemos las cosas bien, se desprestigia la empresa, entonces creo que es una de las partes más importantes”. (E. Fabrimetal)

Yo creo que lo que no ha valorado nunca es la antigüedad (...) Yo soy capaz de hacer muchas cosas, he hecho cosas que hacen los hombres, y a lo mejor más, pero uno se limita a sí misma. El tiempo no sé si te va dando experiencia buena o mala, pero yo misma me he limitado, me he dado cuenta, me digo: ¿para que voy a trabajar más?, ¿para que me voy a esforzar tanto?, (...) esperas la recompensa, lo que no llegó nunca, y el que no llegara nunca te va limitando después, ¿para qué, para qué me voy a sacar la mugre? (E. Calzado)

¿Sabís manejar el torno?, ya, vamos”, y te sacan de tu lugar y te llevan para allá. Muchas veces hay desmedro, de hecho a mí, en este lugar yo estaba a cargo de toda la parte del plástico, yo la veía, no por papeles ni por contrato, pero sí era el supervisor de aquella, yo era el responsable que la pega saliera, yo era el responsable. Tenía que estar preocupado de que las máquinas estuvieran todas cargadas con trabajo, que entregaran el trabajo, que si tenías un problema de plano, ver el problema, y estuve así por unos nueve, diez meses. Después llegó un supervisor tomó esa área y de otra área, pero yo seguí haciendo el mismo trabajo, y de a poco esa persona ha ido como poniendo el pie encima mío y dejándome ya en producción, o sea, “ya no me servís, pasa a producción, ya hiciste lo que tenías que hacer esos diez meses”. Eso para mí es un desmedro. (E. Indupac)

Las citas anteriores dan cuenta de una contradicción entre la valoración que tienen los trabajadores de su propio trabajo y experiencia; y la disposición que de esta hacen sus superiores en la empresa. En este sentido el poder de dirección o manejo de la fuerza de trabajo no considera la voluntad de los trabajadores, la dirección de los procesos productivos es un tema entonces que está al margen de la comunicación entre las partes. El trabajo sería considerado como un factor de producción más dentro del proceso productivo, lo que refuerza el marco de subordinación del trabajador.

Remuneración y esfuerzo

En realidad no sé, porque, bueno, es mi manera de pensar, porque si la gente de administración valorara lo que es el trabajo persona por persona, le daría una remuneración más o menos razonable, creo yo, pero no es el caso. Todavía, imagínate, tanto tiempo y todavía ganando el mismo sueldo. (...) ¿Tú llevas once años en la empresa, y ganas lo mismo?

Digamos que ha subido, pero por lo que se ha peleado en el sindicato más que nada, pero de ahí que un día te digan, “sabe por ser un buen trabajador vamos a subirle esto”, no, no es el caso.

¿No crees que los trabajadores se sientan comprometidos con la empresa?

No, yo creo que es por lo mismo. Hay gente..., a aparte que hay varias personas que son antiguas, y como te digo, mientras no... ellos lo miran por ese lado, por la parte monetaria, que venga uno y te diga, “lo felicito, te felicito”, claro, te quedas conforme porque las felicitaciones vienen de más arriba, pero no es el caso, todos aspiran a más. (E. La Valdivia)

Tú crees que el trabajo que realizan aquí los trabajadores es valorado por el empresario. No, es poco, es poco pal trabajo que hacemos nosotros es poco, nosotros por lo menos hemos reunido a los cabros al presidente (del sindicato), puta unas tres gambas para nosotros es un sueldo más o menos razonable, para un hornero son como tres gambas, pa la pega que desempeñamos imagínate todo el día estar con una pala de fierro pesa como treinta kilos, si incluso yo ando, estoy jodido del brazo porque el otro día, porque me dio esto tendinitis, por lo de la fuerza y aquí no me quisieron enviar a la mutual, (E. Metanol)

La retribución de la trayectoria dentro de la empresa es un factor destacado por los trabajadores, siendo el mejoramiento de sus condiciones laborales, la remuneración, el ideal que no ha sido cumplido. Así mismo la disposición del trabajador dentro de los procesos productivos, que involucra la variación de condiciones de trabajo puede ser considerado como un elemento donde se mide la evaluación o valoración del trabajador, entendiendo que en el juicio del empresario no está la retribución del trabajador en particular, sino que sólo la disposición más eficiente de su trabajo para el proceso productivo; lo mismo ocurre al no considerar las condiciones de salud de los trabajadores en relación a su esfuerzo físico.

La reacción no es tematizada como protesta ni menos como retiro de la organización. Los trabajadores que tienen sindicato encauzan el conflicto a través de ese instrumento de acción, sin embargo la cotidianidad de la relación pasa por el desinterés en la labor, es decir la frustración se expresa en la falta de interés o compromiso por el requerimiento de mayor rendimiento según los objetivos empresariales.

En síntesis los elementos considerados por los trabajadores en su evaluación de la valoración de la que son objeto por la empresa son la remuneración, el trato laboral, la información entregada acerca de la trayectoria económica de la empresa - como observamos en la dimensión anterior -, el reconocimiento de la antigüedad en la empresa, es decir de la experiencia y esfuerzo, y el grado de disposición del que son objeto, los que resultan determinantes dentro del marco evaluativo que construyen los trabajadores. En términos más amplios el ambiente de la empresa se mantiene como una dimensión transversal para la observación de la posición de la empresa en el mercado y por lo tanto también de la situación laboral particular.

4 b. Responsabilidades en la empresa, fundamentar la coordinación en la empresa

Si hablamos de retribución estamos considerando la particular visión de los trabajadores del funcionamiento de la empresa, y del aporte que cada una de sus partes entrega para el éxito de ésta. Por lo tanto aquí podemos ver cuál es la estimación de los trabajadores de su real importancia dentro de la empresa y la del empresario; para entender cuál es su ideal de retribución de su trabajo en función de la marcha de la empresa y como se manifiesta esto en la práctica de la interacción en el trabajo.

Para los trabajadores el trabajo en conjunto se define como una de las bases para el buen funcionamiento de la empresa, entendiéndolo como la eficiente coordinación en la producción entre los distintos elementos que constituyen la producción. Nuevamente es relevante el tema de la información y comunicación para los trabajadores, o en otros términos el de la participación dentro de la empresa, desde el conocimiento de lo que se está haciendo, su utilidad, importancia o beneficios asociados para la empresa y la forma como es retribuida la labor realizada.

Trabajo en conjunto

Que los dos trabajen en conjunto. Que los dos tiren pal mismo lado. Si el empresario está tirando pa un lado y el otro pal otro. Nunca va a llegar a un consenso entre....yo voi a hacer esto y el otro otro, un castillo nunca se va a hacer. Entonces, yo creo que los dos son los pilares. Los dos tienen que ir pa un mismo lado, pa un mismo objetivo. Y a la vez, también, ser equitativo, eso es lo más importante (E. Sumerkit)

La comunicación de los objetivos empresariales es relevante desde la posición de los trabajadores, permite homogenizar expectativas acerca del trabajo y de la función de cada uno de los actores de la relación laboral en su interacción cotidiana.

“Tenerte contento”

Bueno, que él nos tenga contentos a todos. Si a ti te tienen contento tú vas a hacer las cosas bien, más rápida y mejor.

(...) Sí. Eso yo creo q es lo primordial para que haya éxito. Tu tienes un almacén y atiendes bien a tu cliente, el gallo...van a ir todos pa allá. Te tratan bien y venden bien, y limpiecito y esto. Por ahí esa parte, pienso yo en esa parte porque no soy empresario. Pero para que el éxito vaya tiene que haber, el estar bien con nosotros y nosotros con él. (E. Tremet)

La responsabilidad del trabajador es hacer bien el trabajo, cumplir con la empresa, considerando el conocimiento que tienen del proceso productivo y la relevancia que esto tiene para el funcionamiento de la empresa como tal, en ese sentido vemos que un caso significa la actitud ideal del trabajador con la empresa con la “lealtad a esta”; por esto el tener “buena disposición” es básicamente una de las responsabilidades de los trabajadores, como “un deber ser” dentro de la empresa; mientras el empresario debe cumplir con otorgar las mejores condiciones de trabajo, es decir satisfacer las condiciones para la ejecución del trabajo.

Hacer bien el trabajo/que tengan a la gente contenta

Bueno mire, el trabajador, que tiene que llegar en buenas condiciones a trabajar, en, bien presentado también, hacer su trabajo, no armar problemas, no armar líos aquí por ser no retrasar las pegas, todas esas cosas, estar en buena disposición a hacer las cosas en buena onda con la empresa para que todo marche bien, y ellos saben lo que tienen que hacer, equipar a la gente tener a la gente, que este contenta la gente también, pero con todos sus implementos (E. Molino Puente Alto)

Se define la orientación de ser “leales” con la empresa, como un sustrato del deber o una ética del trabajo, definida en términos ideales, sin referencia a la situación laboral en particular. Observamos aquí la referencia al poder que mantienen los trabajadores en los procesos productivos, en el manejo de los tiempos de trabajo, el uso de herramientas y máquinas, que pueden ser puestos en juego frente al empresario, como modo de resistencia o protesta frente a la dirección. Considerando esta posibilidad los trabajadores asumen que en la práctica de ese ámbito de poder se juega la lealtad frente a la empresa y sus objetivos. A través de estas declaraciones los trabajadores dan cuenta de un margen de productividad

que está condicionado a las características de la relación con el empresario, a su evaluación acerca de la retribución por su trabajo.

Cumplir, ser leal con la empresa

El empresario tratar de cumplir con todo digamos lo que se le ofreció al trabajador y el trabajador de ser leal también y cumplir con su parte. Que haya una ambos tienen que cumplir con lo pactado, y tratar de tirar para arriba a la empresa, si mientras uno, la empresa esta bien también uno tiene que estar bien. (E. Industrial Metal)

La de mantener el trabajo decís tu... eh... no sé po hacer buenas gestiones en las que les corresponde a él (empresario) po no sé, tratar de buscar clientes “x” o ver no se po y el trabajador trabajar po hacer bien su trabajo llegar a la hora no irse a dormir, no tirar para la cola o no “que me cae mal este gallo, voy a dejar la escoba” trabajar bien, cumplir no más. (Industrial E. Industrial la florida) Digamos si el patrón cumple esas cosas, obvio po, uno se pone más la camiseta, eso está más que claro, si llegasen a cumplirse todas esas cosas uh... (E. Industrial La Florida)

En general los trabajadores se refieren a la consideración que demuestra el empresario de su labor dentro de la empresa. Elementos como el sueldo y la trayectoria o movilidad en la organización son situaciones que se evalúan considerando el ideal de lealtad, mientras en beneficio de la empresa se espera la eficiencia en la producción, y aceptar la flexibilidad en la organización y tiempos de trabajo.

La parte gerencial, a parte, ojalá en lo posible, es difícil, a parte de tener un buen sueldo, la motivación, preocuparse del recurso humano, efectivamente. De tener a la gente despierta en ese sentido, sabiendo que hay un desarrollo de carrera, que son bien evaluados, eso por la parte de la empresa. Y del trabajador una productividad efectiva, que haya disponibilidad frente a algunos cambios que se presenten en algunas empresas, que estén dispuestos muchas veces a sacrificar algunas cosas, y si están dispuestos a eso La honestidad más que nada, la lealtad, tratar de aumentar la producción, evitando los ausentismos, estar dispuesto y llano a aceptar algún cambio, como te dije, que lo he vivido, por eso lo digo, y cuando la empresa realmente necesita algo extra, algún trabajo, estar dispuesto. (E. Macuer)

Los trabajadores que observan un mayor grado de conflicto en la empresa se refieren fundamentalmente a la distribución de las ganancias o nivel de los salarios en la empresa. La estimación de este elemento es sin duda determinante a la hora de evaluar la relación actual con la empresa o definir sus ideales con respecto a la conducción de los procesos productivos.

Distribuir las ganancias

La labor de gerencia, que distribuyan las ganancias. Distribuyendo bien las ganancias, la gente va a producir más, y eso va a crecer, va a crecer, pero ¡juff!!, así. La gente de administración que se entreguen, se entreguen mucho, porque cuando uno nota que

cuando hay un cambio de trabajo, por ejemplo, para la gente de producción y para la gente de administración, la gente de administración no te trabaja mucho (E. Indupac)

Las responsabilidades de ambas partes, bueno la de nosotros deberían ser cumplir en el trabajo, hacer el trabajo, como estamos trabajando, como corresponde, no tener problemas con os jefes, y ellos también para que vaya la empresa derecho, para que ellos también traten de tener un diálogo con nosotros, para que haya un entendimiento cachai, entonces eso sería la base po...(metanol) (...) y respetando el sueldo que corresponde andaría mejor la fábrica, si ellos respetaran, o sea si ellos vieran lo que trabajamos nosotros en el horno, que es un trabajo muy pesado, si recompensaran andaría a la pinta la fábrica andaría mejor, varios que yo mismo a veces me niego a venir a trabajar horas extras po, porque la pega es muy pesada cachai, a veces me toca libre el día sábado y el jefe me dice “podí venir mañana que teni libre el medio día” (E. Metanol)

Surgen referencias específicas al cumplimiento del contrato. La formalidad de la relación laboral debe ser expresada en la continuidad de tales acuerdos. La retribución del esfuerzo del trabajador es un requerimiento ideal que manifiesta el trabajador y que no es definible de una vez en el contrato, en ese sentido es un ámbito que debe ser observado permanentemente, sobre todo cuando la buena disposición del trabajador, que se expresa como una de sus responsabilidades, varía de acuerdo a las necesidades de la empresa, cuando esta exige flexibilidad interna, en cuanto a la rotación o ampliación de tareas o flexibilidad en cuanto a los tiempos de trabajo. En los siguientes casos se releva la participación en las utilidades y ganancias de la empresa como una dimensión importante en la definición del trabajo conjunto.

Yo creo que hay que estar los dos mirando o trabajando para el mismo lado y eso trae buenas condiciones. (Miranda hnos.)(...) -Las del trabajador obviamente cumplir con el trabajo que se le asignan diariamente o semanalmente, cumplir con las responsabilidades que se le dan, y por supuesto el empleador tiene que recompensarlo a fin de mes por todo el esfuerzo que Hizo cada trabajador, yo creo que la responsabilidad más grande es recompensarlo de acuerdo al contrato o a las condiciones que ellos mismos acordaron. . (E. Miranda Hnos.)

Las principales debieran ser que el empresario este preocupado de cumplir los términos del contrato, y del trabajador hacer las cosas bien y buena producción, esas son las cosas más importantes. (E. Fabrimetal)

4 b. 1 Elementos relevantes para la evaluación

La evaluación que los trabajadores definen, como observación de la actitud del empresario hacia el trabajo en general y a su desempeño en particular se fundamenta en los siguientes elementos que definen la relación laboral que se desarrolla en este tipo de empresas.

Salario y Productividad

Es fundamentalmente en el salario donde los trabajadores observan la práctica de su retribución por el trabajo y el esfuerzo en la fábrica o el taller. El nivel de la remuneración siempre está en un nivel de insatisfacción. Como se presenta en la siguiente cita, es considerado como un elemento de distinción entre las capacidades y labores entre los trabajadores.

En la siguiente cita se evidencia la falta de instrumentos que beneficien a los trabajadores en cuanto al aumento de sus remuneraciones, considerando sistemas formales que mejoren sus salarios y por lo tanto la motivación o compromiso con la empresa. La necesaria distinción que requiere este trabajadores en cuanto a las labores realizadas en la empresa puede ser entendida como la necesidad de un sistema que distinga entre posiciones de acuerdo al aporte que realizan considerando calificaciones y experiencia.

Yo creo que está...uno nunca puede decir estoy conforme, porque eso es un error. Está mal. El que dice "estoy conforme" está mal, porque yo creo que siempre nos viene ganar más y esas son todas las expectativas de toda persona como trabajador. Siempre buscamos más pos. Y después darle previsión social y gana un poquito más, gasta más. (...)Sí pos. Yo creo que se trabaja de otra manera, yo cacho que un incentivo se motiva la gente. Un pequeño incentivo de acuerdo a lo que se hizo, a las capacidades de este, de este otro. Un bono que por lo menos sea ventaja. Una cosa así. Pero no se da. No se da. (E. Sumerkit)

Los trabajadores que manifiestan cierta satisfacción con el manejo de sus remuneraciones describen la actitud del empresario, sin un marco de formalidad o acuerdo en la participación de las utilidades de la empresa, el empresario es el que "premia" al trabajador, desde su observación del trabajo y posición de los sujetos en el proceso productivo.

El empresario premia

Cuando él tiene más o gana más, no sé pos', se nota que anda de buena onda. Si nos ha respondido a nosotros, uno de repente sabe cuando nos tiene, dice, pucha le voy a

vender a tal empresa, a Codelco, o a un mineral, voy a venderle clavos, nosotros vemos...uh...va a entrar otra cosa más a la empresa. Entonces, si está entrando algo, tú le pides. Y él no te pone “peros”. Porque vamos a ganar todos. Entonces que mejor que eso. (E. Tremet)

Un bono por esto, un bono por esto, y siempre con bonos. Eso lo va premiando, cada día, es un premio, porque hay personas, casi nadie tiene tantos bonos como los que tenemos, aquí nosotros los compañeros. (...) Hay otras personas que ganan mucho menos que yo, a lo mejor no le van a decir lo mismo, pero veamos que hacen ellos. O veamos que trabajo ellos han entregado a la empresa. Yo aquí, soy maestro albañil, qué no he hecho acá. Tú para ganar tienes que dar. Hay que cosechar, esto por aquí, esto por allá. Entonces, así es. A mí nunca me han cortado de un trabajo. O se termina o se vende...nunca me han despedido. (E. Tremet)

En este sentido la observación que mantiene el empresario determina un diferencial de remuneración hacia los trabajadores; considerando la situación económica de la empresa; lo que busca el trabajador es el reconocimiento personal, individual por la labor o esfuerzo desplegado en el trabajo.

Por la importancia del trabajo que realizai, eh... yo creo que principalmente eso. (...) Como norma general te lo digo yo, porque un trabajo que pueda hacer cualquier persona que es menos remunerado que aquel que son conocimientos más específicos. Y cómo evaluarías el nivel de los salarios que tiene la empresa. ¡Malo!, malo.

Y se justifica ese nivel.

Se justifica por la situación que esta pasando la fábrica, digamos malo, malo son los mínimos que hay po, o sea digamos los sueldo a mínimos debieran tener un poco más de... mejor pagados. No pagar el mínimo, a pesar que tampoco es el mínimo se paga un poco más, debería ser un poco más alto, pero no da para eso. (E. Industrial Metal)

- Más o menos una persona que entra cuánto está ganando y que proyección puede tener de aumentar eso.

- *Eh... yo creo que la persona que entra por lo que he sabido entra ganando el mínimo, y otros que han entrado honestado poco tiempo sí y han entrado ganando más que el mínimo, y todo eso va de acuerdo al desempeño de cada trabajador y a las condiciones financieras del local, si al local le va bien, obviamente le va a ir mejor al nuevo trabajador y a los demás también.* (E. Miranda Hnos)

En otros casos las condiciones salariales de los trabajadores pasan por una definición de acuerdo al nivel de estudios y no por su desempeño directamente, así lo exponen los trabajadores entrevistados. Se expresa la frustración ante la imposibilidad de mejorar las remuneraciones, no habiendo métodos o mecanismos formales para tal cambio, no es posible influir en el criterio del empresario, quien es el que decide sin participación de los trabajadores.

En la práctica los entrevistados siguen identificando la variación de sus remuneraciones sólo de acuerdo a la estimación del empresario como un premio que otorga a los trabajadores.

No es igualitario

No es aceptable porque es muy disparate. No es una cuestión de igualdad, porque como te explicaba, llegaban personas que tenían un poco más de nivel de estudios y le pagaban un poco más, y la diferencia es grande, porque uno puede ganar 200 mil, y otro que llegó hace poquito ya está ganado 300 mil, siendo que la otra persona lleva cuatro, cinco años de antigüedad, y por una cuestión de estudios no te lo suben, no por una cuestión de desempeño. (E. Indupac)

(Bonos) *cuando las empresas están bien, todas esas cosas tú podis conseguirlas po, eh... existe como la facilidad para hacerlo, y si el empresario tiene la disponibilidad y quiere premiar a sus trabajadores por objetivos ganados y qué se yo, se logran, se logran conseguir. No es nuestro caso (E. Industrial Metal)*

El aumento de los ingresos según la productividad de la empresa no es un elemento a considerar dentro de ésta. La motivación y retribución hacia los trabajadores no se maneja con el aumento de sus ingresos. Sin participación de los trabajadores en los criterios de gestión de la empresa, sólo pueden esperar que se cumpla el pago de su remuneración, sin un incentivo mayor a eso, sólo que se cumpla con lo convenido; lo que de todas maneras es expresado con frustración, reforzando el supuesto de la motivación a través del aumento de los ingresos que se reconozca y recompense el trabajo y el esfuerzo.

Se puede ejercer motivación

El beneficio que te valoren harto, o sea, tú a una persona le das más plata, y te produce más automáticamente, trabaja más, se esfuerza psicológicamente, no hace falta que tú le digas, “oye, ponte las pilas”, o sea, le dices, “sabís que, estás produciendo súper bien, toma, ahí tienes 50 lucas más”, y el tipo en vez de hacer diez piezas te hace once, pero sólo. Es una cuestión de ánimo, o sea, más ganas te dan. (E. Indupac)

De acuerdo a productividad tu me dices que se aplican bonos. De productividad por ejemplo en cuanto a la cantidad del producto que ha salido en un mes.

No nada nada, eso es lo que yo te decía recién po, que si a nosotros si el patrón nos dijera “tengo un pedido grande, quiero que lo terminemos rápido” y ganamos lo mismo no más po, nos van a sacar más la chicha pero prácticamente vamos a ganar lo mismo no más po, no tenemos ni un incentivo nosotros, nada. (E. Metanol)

Y así es po si yo firmé contrato hace tres años y el mismo sueldo.

A: Pucha si es eso lo que yo decía, si a fin de año en una empresa que sea le suben el IPC a uno po, por lo menos para el poder adquisitivo no se pierda nada, pero no aquí

no es así... aquí las leyes las imponen ellos, o sea es la manera de ellos como administran esto y al que le gustó le gustó no más po, así de simple. (E. Molino Puente Alto)

En definitiva cuando el sueldo no varía la única seguridad que pueden mantener los trabajadores es la mantención del empleo. Conociendo las condiciones del ambiente de la empresa y también del mercado laboral resulta ser una dimensión importante en la evaluación de sus condiciones laborales, cuando el empleo no está garantizado por las características del ambiente de la empresa, el contar con un trabajo es tranquilizador evaluando la constancia de los ingresos.

Y que expectativas de sueldo puede tener.
No muchas, no muy buenas pero va a tener trabajo estable no más, si más que nada por eso uno esta aquí porque tiene la seguridad de que va a tener un sueldo todos los meses, salud y previsión y eso es mas que nada. A mi me gustaría irme de acá y mi hermano me dice “oye ándate para allá te pagan mucho más” pero yo estoy casado y ya tengo una niña entonces no es llegar e irme porque me dicen “no bueno si son dos meses de prueba y después ves si quedai” y si no quedo entonces no, uno tiene una seguridad, es poco el sueldo pero es seguro. (E. Industrial La Florida)

Entonces, al parecer, no te parece que el nivel de salario sea el adecuado
No, yo pienso que, entendiendo muy bien en que nivel está la empresa, no podemos exigir nada, pero sí necesitamos un aumento. (E. Macuer)

Jornada

La organización y extensión de la jornada de trabajo se vivencia como un tema de acuerdo cotidiano con el empresario. Donde está en juego el descanso, la retribución del trabajo y las características de la labor y del proceso productivo. Factores que se exponen por los trabajadores en la extensión de la jornada principalmente.

La extensión de la jornada, por ejemplo el trabajo en días de descanso se maneja en el trato directo con el empresario, la negociación de estos tiempos pasa por la actitud del trabajador, por el entendimiento y compromiso de la situación de la empresa y por las características de la división del trabajo dentro de la unidad productiva. El trato con el empresario acerca de este ámbito requiere también del conocimiento personal que se construye a través de la experiencia de la relación laboral, considerando que es un tema recurrente en cuanto recurso que con mayor frecuencia es considerado como medio de adaptabilidad en las empresas a las condiciones del mercado.

Hay un muñequero

Eso depende de la pura cháchara. A veces te presionan pero usted tiene que poner su punto de vista firme. También es un tira y afloja. Si llevo poco tiempo va a ser más fácil que si tengo que venir el domingo, voy a tener que venir. Yo tengo un respaldo laboral de años. (E. Sumerkit)

Sí. Sí. Esta la posibilidad de que, pucha sabe que no, tengo que hacer. Incluso yo como aquí hago trabajo de repente le digo, sabe que tengo que hacer un pololito. Y no hay mala onda. Ya no...está bien, hace tus cosas pero que venga otra persona. Ya...a la otra, no podis venir tú, vengo yo. Y así. (E. Tremet)

Uno les dice a los muchachos que este trabajo y que viene un cliente a buscarlo si se puede quedar a terminarlo, y por momento uno no pone problemas po, ahora cuando a veces uno no se quiere quedar dicen “pero como si hay que terminarlo” ahí a veces hay pequeñas discusiones, cuando no esta uno esta otro, si eso es lo bueno, somos tres o cuatro que hacemos los mismo, pero no todos hacemos de todo. (E. Miranda Hnos)

Como se expresa en el siguiente caso la situación del trabajador no es tan libre, primarán los intereses de la empresa según las contingencias del mercado, sobre todo cuando el trabajador no mantiene una situación de poder que permita una opción personal en el manejo de sus tiempos fuera de lo convenido en sus condiciones laborales. Se evidencia en la situación de precariedad que mantiene el trabajador la situación de vulnerabilidad con respecto a la negociación que puede mantener con el empresario.

Se está presionado

También po, o sea lo que tienen aquí, igual lo que tienen aquí por ser el día sábado, ya estamos por irnos y nos dicen “oye hay que quedarse”, y tienes que quedarte no más po, no hay alternativa. Uno les dice “pucha es que tengo que hacer”, “yo no me puedo quedar sin yalero” me dicen, así que, entonces ahí no hay una, porque legalmente debieran avisar el día antes o una cosa así po, o sea para que uno este preparado si tiene alguna cosa que hacer... (...) uno sabe que si po, que esta presionado. (E. Molino Puente Alto)

Capacitación

La capacitación es observada como una forma de retribuir el esfuerzo del trabajador, sobre todo cuando éstos conocen las posibilidades que tiene la empresa de realizarlas sin mayores costos. Por lo tanto la capacitación es una falencia para los trabajadores. Observan que el empresario mantiene una visión limitada del potencial del trabajador, y de la retribución que para ambas partes significaría el aumento del capital humano de la empresa.

Los trabajadores relevan la importancia de las capacitaciones y en general de la cualificación para su desempeño dentro del mercado laboral, ya sea en la formalidad de una relación laboral o en la posibilidad del trabajo esporádico que aumente sus ingresos. En este sentido es posible considerar que los trabajadores se refieren a la posibilidad de mejorar su condición o grado de vulnerabilidad, en una futura búsqueda de empleo.

Mejoraría la empleabilidad

Sí. Sería bueno. Que a mí mismo, por ejemplo, me gustaría sacar mi cuarto medio. Porque yo llegué, hasta... pasé hasta segundo medio, cursé hasta primero medio. Entonces, de repente uno sabe que cosas pueden venir más adelante... un trabajo, en todas partes piden hasta cuarto medio. Entonces, sería positivo, pucha, no sé, que después de la hora de trabajo, viste tú que aquí te pagaron cursos y salir bien en eso pos. Como no se dan las cosas, a lo mejor se dan otras. Porque es lo mismo que te decía yo...nos pagan, nos dan bonitos. (E. Tremet)

Las capacitaciones también son observadas como un factor de diferenciación dentro de los trabajadores de la empresa, entre la parte administrativa y los operarios. En este sentido el trabajo de los operarios es definido como de baja calificación, por lo que el empresario no lo asume como una prioridad para la empresa. La capacitación para el empresario no sería vista como una inversión en la empresa dentro del proceso productivo.

Más a nivel operarios. Siempre yo sé que llegan propuestas para cursos de esto y de eso, pero más lo toman los de allá, los de arriba, la parte administrativa, quizás porque son cursos de computación, no se po, pero debe haber una instancia en que... me gustaría hacer un curso para soldar por ejemplo, le sirve a la empresa y me sirve a mí, entonces sería importante po, me sirve a mí aquí en la empresa porque yo voy a hacer algún trabajo y me sirve afuera también, que puedo hacer un pololito y ganarme algo. (E. Industrial La Florida)

Existe el SENCE, y el SENCE realmente no se ha ocupado. Y esa es una pérdida que tiene el empresario yo cacho. Tienen miedo a que el trabajador se capacite, y no lo ve como un beneficio sino lo ve como una posible pérdida de dinero que el trabajador ya no le va exigir lo mismo. O pensando mejor que lo va a preparar para otra empresa. (E. Sumerkit)

Exacto pero yo creo que si uno se capacitara a la larga el beneficiado va a ser el empresario, pero eso es lo que no entienden, o no se también como eso lo tienen que pagar en minutos y que se yo y después ellos los descargan por impuestos no se cual será el pero, pero hay muchos cursos y capacitaciones que uno debería hacer. (E. Industrial Metal)

Un discurso más crítico se observa en las siguientes citas. Considerando la capacitación como la posibilidad de mejorar el desempeño personal en la empresa y en el mercado

laboral a futuro, la falta de éstas define la real posición o consideración del trabajador para la empresa, el que sería visto sólo como un factor de producción, donde no hay retribución a través de la capacitación ni mejoramiento del desempeño individual, la labor no amerita mayores conocimientos por lo que el trabajador está definido en una posición de la que no hay movilidad interna ni externa a la fábrica. A continuación se expone el discurso de trabajadores que mantienen una relación conflictiva con la dirección de la empresa.

Acá “soy” trabajador y nada más

Igual aquí debieran haber capacitado a lo que son operarios de máquina. La misma capacitación más allá del sólo manejarlos, y eso no se ha dado en el tiempo que llevo acá no, no creo, solamente el tema de manipulación de alimentos.

Pero, ¿no se da eso?

No, para nada, no se da. Acá tu “soy” trabajador y nada más. Más allá de, como te digo, cursos de manipulación de alimentos, nada más. (E. La Valdivia)

No aquí no nunca, una vez vinieron los de iso, pero nada más en una reunión expusieron... no hay posibilidad de que te digan tu vas a ir a estudiar vas a hacer un curso, nada tu te mentenis ahí no más, nosotros entramos de horneros, y ahí nos tenemos que quedar hasta cuando nos echen no más, o hasta cuando nos aburramos, entonces no tenemos ninguna aspiración de poder escalar más para poder ganar un poco más, porque hay otras fábricas que a ti te mandan a estudiar o te ascienden de puesto, aquí no po, nosotros entramos de horneros y horneros no más po, y el sueldo ahí no más po, se mantiene ahí no más po, no tenemos ni una posibilidad de ganar un poquito más po. (E Metanol)

Salud

El cuidado de la salud de los trabajadores también es una dimensión donde los trabajadores evalúan la retribución de su trabajo, en la mantención de condiciones de trabajo dignas y de preocupación de la salud e integridad física de los trabajadores, lo que en definitiva es sustento de su fuerza de trabajo y del esfuerzo en la empresa.

Se cuida la salud en el trabajo

Sí, sí. De la parte física, de la salud. Y los implementos de seguridad, entra todo eso en una misma cosa que, es tu salud, tomar tu leche para que no tengas problemas en tu organismo. Entonces, todos lo miran bien. Hay preocupación. (E. Tremet)

En los casos expuestos a continuación los trabajadores observan que su salud no es una preocupación por parte de la empresa, nuevamente refuerzan la idea de que para el empresario ellos son sólo un factor más de producción, siendo la salud una preocupación

marginal dentro de la faena productiva de la empresa. No se entregan los implementos de seguridad adecuados a la labor de los trabajadores, ni se cumple con la institucionalidad de la seguridad en el trabajo, las garantías a la seguridad es sobrepasada por la gestión informal de los accidentes o enfermedades laborales. Según la observación de los trabajadores para el empresario priman los criterios económicos, minimizar los costos en desmedro de la seguridad de los trabajadores, en situaciones críticas de accidentes el manejo sigue siendo evaluado según los costos.

La salud es un costo para la empresa

Claro ellos después le pagan la consulta particular a uno, me entiende pero, no queda con ningún resguardo uno, o sea a uno lo mandan para que vaya por ser aquí a la plaza un medico, que lo atienda, lo cure y lo mandan de vuelta.

B: Ahora cuando fue que les dije yo lo de los bototos y guantes, yo soy mecánico, tengo que usar guantes, tengo que usar antiparras, estas antiparras las encontré porque un contratista las deja y me las regala, compraron una vez guantes y una vez lentes, pero esa cuestión no es eterna, no hay protectores de oídos... claro uno tiene esas orejeras ahí, las ocupo ahí con el esmeril aquí, pero para andar para allá, duelen las orejas, para andar para allá, duelen las orejas, taponcitos, esos taponcitos los compro yo... (E. Molino Puente Alto)

Como un problema, como un cacho, porque es baja de producción, a lo mejor plata que van a tener que invertir, es un problema, siempre lo ven por el lado económico. De hecho, yo he visto personas que se han accidentado, día sábado, y nos llama gente de producción y nos dicen, “saben que vamos a sacar una camioneta porque vamos a llevar a fulano de tal a la Posta”, y lo primero que preguntan, “¿y por qué se accidentó, tuvo la culpa él?”, “no, no lo llevan a la Mutual, llévenlo al Policlínico que tenemos allá en tal parte”, preguntando siempre la parte económica, no preguntando, “¿cómo estás, le paso algo grave?”, siempre la parte económica, que es la que les importa a ellos. (E. Indupac)

Se preocuparan de tu salud, no sé, te darían ropa más accesible para trabajar en el frío. Hasta hace poco trabajábamos con botas, pero nosotros peleamos para que nos dieran este cubreE. Calzado, porque los pies helados allá abajo, ¡uuffff!, qué se yo, y eso igual implica en la salud de las personas. (...) Como que están preocupados de hacer plata solamente, a toda costa, como sea. Si hay que ir en desmedro de la gente, bueno. (la valdivia) (...) Sí, acá hay un policlínico para los accidentes más básicos. Pero, para los accidentes más fuertes, igual se han cuestionado, igual, porque te ponen muchos peros para llevarte al IST. Prefieren tratarlo acá y no llevarte para allá. (E. La Valdivia)

Al jefe general que es don Jaime tu le comunicai algo y el hueón no esta ni ahí, “oiga don Jaime estoy enfermo”, puta... sabi de lo único que se preocupa “puta hueón como me vay a fallar hueón, no tengo gente” (...), entonces ellos no están ni ahí con nosotros, aquí don Jaime y el mismo patrón son todos iguales, no te toman en cuenta cuando uno esta enfermo. Por ejemplo aquí no se manda a la mutual directamente,

aquí hay compañeros que se ha ido por su cuenta a la mutual porque la otra vez el patrón reclamaba que tenía muchos accidentes y que ellos tienen que pagar, no se como es el trato que tienen el empleador con la mutual entonces cuando tienen muchos accidentados les baja la... a ellos les paga (E. Metanol)

En relación a la valoración del trabajador por parte del empresario se da cuenta, con estas citas, con las experiencias y significaciones de los trabajadores considerados, de una serie de elementos de la relación laboral que son asumidos por los trabajadores como campos de expresión de tal valoración, en términos más formales podemos hablar de la estimación que tiene empresario del aporte de los trabajadores al desarrollo de la empresa y de la forma más adecuada de retribuir ese esfuerzo.

Elementos más simbólicos como el trato laboral y la práctica de las responsabilidades que deben ser asumidas por cada una de las partes, quedan asociados a elementos más concretos como el salario y su variabilidad; la negociación de la jornada; la capacitación y el fomento de la empleabilidad; y la protección a la salud de los trabajadores. El trabajo es percibido como “no valorado” cuando estas dimensiones permanecen en déficit para los trabajadores, siendo asumidos como necesarios para el desarrollo dentro de la empresa y de su desempeño en el mercado laboral, la definición de su trabajo como un mero factor de producción, cuando al empresario le importa por sobre todo los indicadores económicos de la empresa.

Los trabajadores tampoco asumen la posibilidad de intervenir en esas condiciones, según lo observado en cuanto a la participación en la empresa sus declaraciones se quedan en el plano de la descripción y significación asociada a la experiencia, sin proyectar la variación directa de esas condiciones mediante la acción.

En cuanto a la salud de los trabajadores resulta significativo que sea la dimensión más asociada al desmedro de una garantía legal, como es la administración de la salud y seguridad de los trabajadores por parte de una mutual; podemos decir que la salud es una dimensión presente permanentemente dentro de labores que involucran un esfuerzo físico importante, y por lo tanto su deterioro producto de malas prácticas, falta de cuidado en la definición de labores de riesgo y la falta de implementos de seguridad es considerada una

falencia importante, lo más significativo para la evaluación de la relevancia del trabajo en la empresa.

5. Derechos en el trabajo

Luego de las dimensiones observadas hasta ahora podemos centrarnos en aquellas declaraciones que dan cuenta de la relevancia del concepto o la idea de derechos para los trabajadores de estas empresas; desde su experiencia significativa de la relación laboral. De acuerdo a los objetivos de este estudio cabe considerar de forma precisa la significación con que es asumido el concepto de derechos para los trabajadores, abarcando tanto el ideal de protección y libertad de los trabajadores, como también su práctica efectiva como norma legal. De esta forma consideramos ciertas normas definidas como derechos y el ideal de protección en la empresa que mantienen los trabajadores, observando la forma en que ambas dimensiones son tematizadas en este particular espacio de significación.

Para conocer las opiniones de los trabajadores con respecto a los derechos laborales se le entregó una lista con aquellos elementos protegidos por la legislación laboral y también aquellos definidos bajo el concepto más amplio de ciudadanía laboral. Los trabajadores entrevistados destacaron aquellos que corresponden más a su ideal de protección en la relación laboral. Este método entrega un antecedente para el cuestionamiento que el propio trabajador genera de sus propias condiciones de trabajo, centrándose en aquellas que les resulta más cercanas o conflictivas en su propia situación¹⁰⁷.

5a. Elementos formales y emergentes desde la relación laboral.

Observamos que destacan condiciones de empleo como contar con previsión, contrato escrito y un salario digno; y condiciones de trabajo en relación a un lugar de trabajo seguro,

¹⁰⁷ La lista consistió en los siguientes elementos: 1. Tener un trabajo, 2. Un contrato escrito, 3. Salario mínimo, 4. La previsión, 5. Un ambiente de trabajo seguro y limpio, 6. Vacaciones y descanso, 7. Que se respete la jornada de trabajo, 8. Formar o participar en un sindicato, 9. Negociar colectivamente, 10. Respeto a la intimidad personal, 11. Un trato digno y no ser discriminado, 12. Derecho a ser consultado en las decisiones que los afecten directamente.

y en cuanto al ambiente laboral un “trato digno”. El sindicato es valorado en aquellas empresas donde funciona, como se observó en la tercera dimensión, no siendo una constante para todos los trabajadores.

Puntualmente se destacan los siguientes elementos

Contrato y seguridad

Un contrato escrito también. ¿Cómo voy a estar sin contrato? No le encuentro la vuelta a eso. Por ejemplo, los part-time y cosas así. (...) Una cosa que te respalde legalmente pos. Sin contrato de repente trabajai y no sabís si te van a pagar o no te van a pagar. (E. Sumerkit)

Bueno la previsión, tener buena... digamos el contrato, digamos es que todo esto, todo lo que tú me nombraste aquí son como reglamentarias se podría decir, si tú estás trabajando obviamente, ese es un trabajo seguro, que tú tengas un contrato estable, al tener eso, un contrato estable, trae a través de él, la previsión, eh... le trae vacaciones, un trato digno, que es lógicamente un trato bueno. (Industrial E. Industrial la florida)

El contrato de trabajo es considerado como un marco formal de protección, frente a nuevas formas de relaciones laborales e incumplimientos de los acuerdos. Los trabajadores estiman la seguridad que aporta el contrato para el cumplimiento de compromisos laborales y previsionales, resulta ser por lo tanto un marco de referencia y seguridad consistente para los trabajadores. El marco legal es valorado como un sustrato normativo sobre el cual es posible desarrollar relaciones laborales formales, donde se sustentaría el adecuado desarrollo de la empresa como unidad productiva, para la coordinación entre las partes.

Para empezar tener un trabajo po, es lo más importante, después esta contar con todo esto al día, las imposiciones, un ambiente de trabajo, bueno también, que se respeten las horas semanales, negociar colectivamente también, todo eso es importante, ser tratado digno y no discriminado si al final eso es lo que debemos, trabajar tranquilo y estar en buena onda, no venir a pelear con los caballeros (E. Molino Puente Alto)

Un contrato escrito, porque de ahí parte que estés trabajando, la previsión, vacaciones y descanso, porque sin eso no trabajas bien, negociar colectivamente, un trato digno y no discriminación. (E. Calzado)

Lo primero es tener un trabajo. Eso es fundamental. Un contrato escrito. No, no, salario mínimo no, porque de hecho acá nunca pagan el salario mínimo, siempre cuando entra un apersona nueva, ya es sobre el mínimo. (...) Un ambiente de trabajo seguro y limpio también es esencial para el estado de ánimo de la persona, Es un derecho también, el que esté de buen ánimo la persona. Que las vacaciones sean respetadas. (E. Indupac)

Resulta relevante la mención que realizan los trabajadores a la importancia del trato laboral, referido también en el ambiente laboral de la empresa, como será visto más adelante esto hace mención al respeto en la interacción personal con el empresario.

“(sindicato) Sí, es importante, o sea, para nosotros es un pilar en este momento, por lo que se ha vivido. Ese sería uno. Vacaciones y descanso sería otro. La previsión sería otro. Tener un trabajo más seguro, saber que el día de mañana no vas a quedar sin pega sería otro. (E. La Valdivia)

“Yo diría tener un salario digno como piden muchos, que es la palabra correcta, tener un salario digno de acuerdo a cada función no más a cada persona, y eso mismo tiene que ir con la previsión, claro porque la previsión tiene que ir con la salud de la persona y de la familia, una cosa lleva a la otra. (E. Miranda hnos.)

Las siguientes citas dan cuenta de los discursos de los trabajadores de acuerdo a la relevancia que asignan a cada elemento entendido como un derecho, en cuanto a su experiencia en la empresa en general y en la relación laboral en particular.

Salario mínimo

El salario mínimo es considerado como un elemento concreto que está presente en las relaciones laborales de estos trabajadores. Ya sea como antecedente de su propia experiencia o como permanente referencia, como contexto, para la organización de su salario actual. Más allá de la insuficiencia del salario mínimo, los trabajadores también manifiestan su deseo de una mayor regulación de las formas de remuneración.

Te alcanza para comer, para mí el salario mínimo te alcanza para comer, pero no para vivir. Para comer es que te alcanza para comprar lo necesario para ropa y comida. (E. Calzado)

Falta más regulación, sólo decide el empresario.

¿El mínimo? Todavía no dignifica al trabajador chileno. Está totalmente fuera de foco. No es la realidad de las personas realmente que ganan ese salario. Es la realidad del país. Uno realmente no vive con lo que realmente está pagando el sueldo mínimo. En cuanto a contrato, en parte no más porque a nosotros nos dieron locomoción, colación, no hay un estamento en sí que diga que tengo un precio mínimo el salario del empresario. Sino que el empresario te paga lo que considera pagar (...) Un empresario puede pagarte en un lado 15, y en el otro lado te pagan 8 por locomoción. Eso no lo rige nadie. Falta eso. (E. Sumerkit)

No se porque no se si acá o adonde fue que escuché, que debiera haber uno de acuerdo a cada rama laboral, a la metalurgia, los textil o a la calificación de cada persona en

cada rema debiera haber un sueldo talvez mínimo o no se como se le podría llamar, pero un sueldo mínimo para todos es demasiado mínimo. (E. Miranda Hnos.)

La insuficiencia del salario mínimo es el discurso transversal que exponen los trabajadores. La dignidad del trabajador es lo que está en juego al definir el monto del salario, en referencia a la obtención de los medios de vida más básicos que no son suficientemente satisfechos. En este sentido no estaría garantizado el ideal de seguridad de los trabajadores y sus familias, el monto del salario mínimo es visto como una amenaza y no como una garantía de seguridad.

De esta forma es relevante la aspiración de los trabajadores por mayor regulación de este instrumento. Apelan a la necesidad de su aumento considerando sus propias condiciones de vida; o los contextos particulares de cada sector productivo.

Cotizaciones previsionales

Siendo los aportes para seguridad social y salud un instrumento valorado por los trabajadores, que las asumen como parte de su relación contractual formal, de su relación con el empresario, observan sus falencias en cuanto a los riesgos que deben ser asumidos en la práctica por el trabajador en desmedro de su situación laboral, de su seguridad personal y familiar.

El riesgo lo asume el trabajador

Sí, pos. Las declaran pero no son canceladas. Entonces, ahí el que tiene que tener cuidado es el trabajador. Después tiene que recurrir a la parte legal para que sean reconocidas y se pierde ese tiempo que el trabajador pierde en ir a buscar lo que realmente se debió haber cancelado en su momento. Es pérdida de tiempo y nadie te cancela ese tiempo que se perdió. Solamente van a cancelar lo que se adeuda en el momento. Y es hasta por ahí no más (E. Sumerkit)

Surgen denuncias en relación al rol de las instituciones que garantizar este derecho. El trabajador es el que en última instancia recibe el perjuicio del no cumplimiento del empleador, además de ser quien debe asumir los costos de su reivindicación. Esto es considerado como un doble costo para el trabajador y por lo tanto también funciona como un disuasivo en cuanto a la voluntad de reclamar o denunciar.

Los contratos de trabajo no son “seguros”

En la empresa... bueno hoy en día los contratos de trabajo no son seguros, no hay seguridad, muchos tienen imposiciones que están declaradas pero que no están pagadas, nosotros en este caso digamos tenemos una inspección y que todavía están con problemas, en el fondo de salud estamos bien, en el fondo de pensiones no estamos bien, en las AFP, y esta todo declarado, algunos estamos al día y otros no y qué se yo, y se va ahora con la venta y toda esta cuestión se va a quedar todo al día, porque tú tienes que dejar al día a los trabajadores antes de finiquitar... (E. Industrial Metal)

Como tema común a cualquier tipo de trabajadores surgen discursos referidos también a la experiencia de otros, que es expresado como parte del acervo de conocimiento que se constituye acerca de este tema. Las imposiciones son asumidas como parte del salario del trabajador y por lo tanto como propiedad que es despojada cuando no son agregadas al fondo previsional.

Trabajan con la plata de la gente

En muchas empresas yo se que no les pagan a tiempo las imposiciones, ese es otro punto que... pero eso es en otras empresas que yo sé. No le pagan al día con las imposiciones y trabajan con la plata de la gente ellos y es plata que no es de ellos es de las personas se las descuentan y no se las imponen, pero en este caso aquí no pasa eso. (E. Industrial la florida)

Importante, para mí es un ahorro para cuando sea vieja. A lo mejor me voy a morir antes, pero sí es importante, porque es una cosa que tú estás guardando. A lo mejor, no te dan toda la plata que tenís metida, porque nunca tenemos bien claro ese cuento, y cuando pasan los años se te pasa el estar controlando eso. (E. Calzado)

Siendo las imposiciones un tema relevante desde la visión de los trabajadores, la amenaza de su no cumplimiento por parte del empleador está presente, ya sea por la experiencia propia dentro de la trayectoria de la relación laboral, o por el conocimiento de la experiencia de otros.

La información en relación a las imposiciones es un tema en el cual se reconocen falencias. El cumplimiento por parte del empleador también depende de la voluntad de los trabajadores de estar informado y por lo tanto de hacer cumplir esta garantía; hay una responsabilidad importante que los trabajadores asumen, pero no siempre cumplen. Este tipo de discursos es generalizado considerando a los trabajadores que no están sindicalizados y que por lo tanto deben asumir individualmente sus condiciones de protección laboral.

Indemnización

La indemnización es considerada una protección necesaria para el trabajador, lo que es asumido de forma permanente en sus planes dentro de la empresa, lo que lo lleva a ser un elemento a evaluar en su eventual abandono de su empleo e ingreso al mercado laboral, los trabajadores cuentan con esta indemnización para el momento de su retiro.

Es una protección, no lo dejan en el aire

“Yo voy a cumplir siete años, yo no me quiero retirar voluntario, porque si me retiro voluntario no voy a sacar ni uno, y si el patrón me llaga a cortar uno ya esta contando con que por lo menos tiene que pagarle los años de servicio, ya seria una protección por un par de meses, mientras que uno encuentre trabajo, primero esa parte sería una protección que tenemos.” (E. Metanol)

Porque ya no lo dejan con... en el aire, de un minuto a otro le pueden decir “estas despedido”, y chuta si uno no tiene un respaldo económico o un ahorro que muchas veces los trabajadores no se lo pueden hacer por los mismos sueldos o la misma carga que tengan en la casa, chuta qué va a hacer al mes siguiente. No va a comer él ni su familia, siendo que por años a estado trabajando y ha dado todo su esfuerzo a un empleador, yo creo que sí es beneficioso.” (E. Miranda hnos.)

La indemnización por los años de servicio es visto primero como una retribución al esfuerzo desplegado en la empresa, en este sentido es visto como un derecho que los trabajadores se han ganado en el transcurso de su trayectoria en la empresa. Por otro lado se reconoce como un beneficio que permite al trabajador mantenerse económicamente durante el período de cesantía. Funciona como un elemento de retribución material, desde el esfuerzo personal desplegado en la empresa y que permite la posibilidad de mantener la búsqueda de un nuevo empleo en el mercado del trabajo.

Es interesante observar un discurso generalizado de los trabajadores que observan el tope de once años de servicios para la indemnización legal como una falencia frente al ideal de que sea un beneficio de carácter ilimitado con respecto a los años trabajados para un empleador. Argumentan en referencia a sus características pasadas, a su reforma y a la pérdida que ha significado esto para el trabajador. La indemnización por años de servicios es considerado como un derecho para el trabajador, en sus discursos tienden a reivindicarlo considerando la totalidad de los años trabajados en la empresa.

Retribución al esfuerzo, sin límite de años

...Pinochet le robó al trabajador chileno. Sí, porque tiene tope, tope de 11 años. En cambio, en los tiempos antiguos que trabajaba, es la ley del 81. Del 81 rige el nuevo sistema de indemnizaciones. Si trabajaba 20 años le daban 20. Ahora trabaja 15 años y le pagan 11 pos. Los sindicatos pueden negociar y le pueden pagar dos más, una cosa así. Pero, es malo. Cuando usted le está dando la empresa, le están poniendo un límite de pago. Entonces, yo creo que el único perjudicado fue el trabajador, con ese problema. Y lo de la subvención, ¿por qué? Porque hay que tener cuidando al empresario. (E. Sumerkit)

Eh...no se, por ejemplo, lo que no me gustó a mí, es esta cuestión de que yo llevo a una empresa 20 años, bueno, páguenme, indemnícenme los 20 años que yo estuve dando, así como a mí pegaban, pero yo entregué casi toda mi vida, y tú cuando estás 20, 30 años, te pagan 11 años no más, como dicen las...entonces, esas cosas así es que al trabajador pierde esos beneficios. Es malo para uno. Cositas así que me acuerdo. Que... estaban en ese retorno y las quitaron. Entre tanta cosa que yo te hablo del sindicalismo, que Manuel Bustos, el finado, ¿por qué no se volvieron a ganar? Quedaron ahí, y se perdieron, y se perdieron. (E. Tremet)

Sé que antes se pagaban todos los años que uno trabajaba, ahora se pagan once, eso es lo único malo, pero eso son pagos que no se pueden volver atrás. Debieran pagarse todos los años que uno ha trabajado. (E. Calzado)

La referencia al marco legal de protección surge significativamente frente al tema de la indemnización, considerándolo parte de un marco de garantías que se ha perdido del espacio de las políticas públicas; los trabajadores asumen esa pérdida, como parte de otros tiempos, de otro contexto político, sin una proyección de ese ideal de reivindicación que se manifieste en su discurso, hacia la acción política, estimando su imposibilidad actual. El contexto político es considerado como negativo para los trabajadores y la reivindicación del derecho a la indemnización por años de servicios ilimitados en una empresa.

Otro problema declarado con respecto al cumplimiento legal es la forma de pago. El trabajador reconoce que ante la posibilidad de su desempleo está asumiendo los riesgos de una trayectoria negativa de la empresa, por lo que defiende el pago rápido de sus años de servicio como un deber por parte del empresario.

La pérdida al dejar el empleo se evalúa como el principal riesgo al considerar la trayectoria de la empresa, considerando las dificultades que encontrará en la búsqueda de un nuevo trabajo dentro del mercado laboral. En este sentido la indemnización es considerada como fundamental asumiendo la vulnerabilidad del trabajador frente a la pérdida de sus ingresos. Este elemento por lo tanto es el único recurso frente a las contingencias del desempleo,

como un pequeño marco de seguridad luego de un empleo que ha sido precario en cuanto a su retribución.

Al final es un costo que asume el trabajador.

Se corta 3 a personas, y le diga ya, ahí están los 9 millones, no se si pagaría la empresa, porque es chica. Por ese lado es comprensible, pero bueno, que culpa tiene uno si está cortado. Al final, que le paguen de a poco pero que le paguen. Eso es lo importante, que se te pague tu tiempo que trabajaste en la empresa. (E. Tremet)

Acá le pagan por cheque a los viejos, en tres cheques les han pagado, cada tres meses, entonces no se po yo pienso, eso en una empresa grande a un gallo que lleva veinticinco, treinta años en una empresa ahí esta bien que le paguen en cuotas, pero un gallo que tiene, que va a sacar un millón de pesos no le van a estar pagando en cuatro meses po, esa cuestión por eso debe haber un tope, por último hasta cinco millones, por último que le paguen en cuotas, pero de cinco millones para abajo aunque sean dos gambas, tres gambas que se las paguen de una vez po, a veces el hombre está trabajando en otra parte y tiene que pedir permiso para ir a retirar la cuestión (...)no se a quien corresponde, si el trabajador aceptar o no puede aceptar, no sé, o hay una ley que ampare a ellos que paguen así, están fritos, (E. Molino Puente Alto)

La vulnerabilidad de los trabajadores se corresponde con la precariedad de sus empleos, lo que se evidenciará en la capacidad de enfrentar la cesantía. En este sentido la indemnización debe ser otorgada rápidamente para ser efectiva ante la falta de otros marcos de protección como formas de capital que puedan asegurar un ingreso, el trabajador no tiene un marco de propiedad que le permita mantenerse fuera del empleo asalariado.

No se puede alegar

Cuando te despiden, lo ideal es que te pagaran a lo más a dos pagos, y tú no puedes alegar eso, porque según la ley, te puede pagar hasta durante un año, o sea, en un año ni veis el cuento, no te das cuenta. Ponte tú que ya, chuta, me despidió y tengo problemas en la casa, me va a costar encontrar pega, y está difícil encontrar pega, entonces dices, “voy a poner un negocio” o cualquier cosa, “voy a comprar un máquina”, y te salen con que te van a pagar en un año, y ya no es por mutuo acuerdo. Termina haciendo lo que le conviene el empresario. Si le conviene hacer el pago en un año, en un año le paga. (...) Sí, las acepta, calladito, para recibir la plata no más, como sea. (E. Calzado)

El retiro es vivido como una experiencia personal, individualizada dentro de la empresa. En este sentido la negociación que el trabajador puede llevar a cabo con el empresario lo deja siempre en una posición de vulnerabilidad frente a la voluntad de su contraparte; en definitiva el trabajador asume los costos de la mala situación de la empresa cuando el empresario no cumple con el pago directo y rápido de su indemnización.

No hay alternativas

No, no es aceptable. Mirándolo desde el punto de vista del trabajador, no, si lo van a finiquitar, uno necesita la plata porque va a quedar sin ni uno, pero como la empresa estaba en decadencia, no les quedaba otra alternativa que pagarlos en, no sé cuantas cuotas serán, no tengo idea, pero fue aceptado así, y se fueron.

Tú me dices que la empresa no tenía otra alternativa

No tiene otra alternativa.

¿Tú crees que el trabajador tiene otra alternativa?

No le queda otra alternativa al trabajador que aceptar. (E. Macuer)

En esta situación al trabajador sólo asume la posibilidad de acatar la oferta del empresario. Sin recursos no puede perseguir la responsabilidad de la empresa, tampoco tiene el poder para negociar otra forma más beneficiosa.

Siendo los trabajadores no sindicalizados los que relevan el tema de la indemnización como aquí ha sido analizado, observamos en sus declaraciones el conflicto concreto entre los intereses de las partes. En este marco la situación de los trabajadores se presenta ajena un marco de protección que le permita posicionar su reclamo en un mínimo nivel de poder que le permita contrastar la posición del empresario. Asumen por lo tanto que la ley está orientada a la protección de la empresa, de su capital, donde solo pueden asumir lo propuesto, no hay capacidad de negociación ni de reclamo.

Discriminación

Más allá del discurso y experiencia de los trabajadores considerados en este estudio, la discriminación en el ambiente laboral es considerada siempre en relación a tipificaciones referidas por ejemplo al origen social de las personas, a su origen étnico, nacionalidad, edad o al sexo, donde se manifiesta la exclusión principalmente a las mujeres. Cuando se consideran labores propias de mujeres y propias de hombres, se entienden como discriminaciones reproducidas en el mercado del trabajo. La no discriminación representa uno de los derechos fundamentales en el trabajo promovidos por la OIT (Convenio N° 111), se encuentra en el marco de lo que entendemos por ciudadanía laboral y ha sido integrado al Código del Trabajo.¹⁰⁸

¹⁰⁸ Código del trabajo. “Son contrarios a los principios de las leyes laborales los actos de discriminación. Los actos de discriminación son las distinciones, exclusiones o referencias basadas en motivos de raza, color, sexo, edad, estado civil,

La discriminación como dimensión es tematizada por los trabajadores fundamentalmente en relación al trato laboral. Este resulta ser un ámbito relevante en la evaluación que construyen los trabajadores acerca de su posición dentro de la empresa. Ya hemos observado la importancia del vínculo que mantienen con el empresario en la cotidianidad de la interacción y como a partir de ahí estiman la valoración con que son considerados por parte de la dirección de la empresa.

En este sentido, como ya lo hemos observado en algunas empresas se manifiesta un tipo de comunicación directa con el empresario que es valorado positivamente por el trabajador, por lo tanto la discriminación se asocia al trato cotidiano, de encuentro e interacción con el empresario.

Observamos de esta forma que la discriminación no es un concepto que se tematice de acuerdo a sus definiciones institucionales, por ejemplo en cuanto a lo definido en la ley, se asocia en la práctica al “buen trato”, que a su vez esta referido a la comunicación cotidiana, a las formas de interacción que se desarrollan en el espacio de la empresa.

Hay buena comunicación

Todo llegamos un cara a cara y conversamos todos los días con él. Y las personas que están en las máquinas allá adentro también. O sea, hay comunicación. No hay discriminación. (E. Tremet)

No yo creo que no tampoco, yo creo que no, porque no lo aparenta, todo lo contrario, súper fluido, no si yo tiro por ese lado en cuanto a comunicación no podemos decir nada de él (empresario), porque más que más todo hemos estado alguna vez en su casa, ellos han estado sentado en una mesa con nosotros. (E. Industrial Metal)

Es que ver una discriminación, yo creo que se ve mucho cuando hay más personas. Es que nosotros somos apenas dos, cuatro mujeres, y dos hombres. Entonces, no se ve ningún tipo de discriminación porque somos nada...somos tan poquititos. Entonces, si hubiera una cosa así, no se puede notar. Porque estamos todo el día, aquí conversamos todos... entonces no se puede notar un tipo de cosa así. (E. Edith Loyola)

Evaluada desde el trato cotidiano, desde la comunicación el resultado es una evaluación positiva para estos trabajadores, considerando también prácticas de “ayuda” a los trabajadores.

sindicación, opinión pública, nacionalidad, ascendencia nacional u origen social, que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación

Se ayuda a las personas

No, no, con ese tema no hay problema, no hay discriminación en ningún sentido, al contrario, por ejemplo, hay gente que tiene pocos estudios y se les ayuda, se les apoya en lo que se puede. Con las mujeres, no, hay buena relación con todo el mundo. Discriminación en ese sentido no hay, o sea, por lo que yo he visto. (E. La Valdivia)

No hay diferencias

Sí, lo que yo te decía inicialmente. Aquí no hay discriminación, de hecho, tenemos de varias religiones, tenemos de distintos puntos del país, a mí en lo personal me han dado la posibilidad de surgir, en los estudios, lo que te decía denantes, hay mucho respeto por la privacidad, todos tenemos contrato de trabajo, tenemos un grato ambiente laboral, tranquilo, respetando todos los gustos, nos consultan, se han tomado en cuenta nuestras sugerencias, hay sindicato, se negocia colectivamente, y por el hecho de que no tengamos discriminación, tenemos un trato digno. (E. Macuer)

Al mismo tiempo en otras empresas el trabajador observa su maltrato laboral dentro de la misma comunicación cotidiana, en el interior del proceso productivo mismo por parte de quien lo dirige, sea mandos medios o el empresario directamente. Los trabajadores observan diferencias en el trato hacia personas con menos educación. Estas son las declaraciones de trabajadores de empresas que en general han manifestado un trato conflictivo con la empresa.

En las siguientes citas se describen situaciones de mal trato laboral dentro de la comunicación durante los procesos productivos en la empresa. La observación del trabajador se refiere al respeto y diferencias hacia los trabajadores según su nivel educacional, considerando también su posición dentro de la organización de la empresa, en estos casos se expresa la desigual distribución de poder en la empresa, desde la relación de los obreros con los mandos medios.

Educación y mal trato

Putá cuando llega el dueño aquí llegan a transpirar los viejos po, los jefes le tienen miedo, no se por qué, entonces eso se lo quieren traspasar a la gente, y la gente como es gente humilde, gente sin educación muchas veces aquí, puta cuando... aquí cuando llaman a uno que esta por allá no le dicen nada “oye ven, ven”, “sssfff” (silva), así po, como perro, claro si así lo llaman, si no es nada que, o que vaya el jefe para allá y le diga “puta ven pa acá”, el puro silbido no más, y quieren que uno salga corriendo, si viene caminando uno, “sssfff”, empiezan, no le gusta nada, ellos pegan el silbido y quieren que los viejos vengan pero soplado, entonces, eso no sé. (E. Molino Puente Alto)

Aquí pescan a la gente que es ingeniero, y a los chicos como nosotros no los pescan. Pero, ¿tú no dirías que hay una igualdad de trato?

No, para nada. Se nota así de vista, a simple vista., porque acá los muchachos que están acá adentro, por tener un poco más de estudio de los que están afuera, pueden escuchar música, pueden hacer cosas que la gente de afuera no puede (E. Indupac)

En la siguiente cita se expresa también el desconocimiento de la realidad de otro segmento de trabajadores dentro de la empresa, puntualmente en la parte administrativa donde trabajan mujeres; aquí nuevamente observamos cómo a partir del rumor se configuran opiniones acerca de las relaciones sociales en la empresa.

Las mujeres son las únicas secretarias que trabajan aquí po (administración), pero ellas, aquí, más que manejemos algunos datos no sabemos el trato que tienen ellas, según los comentarios que llegan allá no más de que el patrón las trata como el cuete, pero eso no lo podemos saber, porque nosotros funcionamos pa dentro no más y de aquí pa allá no tenemos idea. (E. Metanol)

Así mismo las diferencias entre el trato hacia los trabajadores y su valoración dentro de la empresa se evidencia al momento de otorgar beneficios y en particular la asignación de las capacitaciones, que se encuentra alejado de los ámbitos de negociación con el empresario, efectuándose ésta sólo según la disposición de éste, o de la dirección de la empresa.

La capacitación hacia el trabajador da cuenta para éste de la estimación que mantiene el empresario de su posición en el proceso productivo, es decir de su aporte al desarrollo de la empresa. Este tema permite observar el valor que el empresario asigna al trabajo del obrero dentro del marco general de las actividades propias de la empresa; siendo la orientación económica la maximización de los beneficios, acrecentar el capital humano en el nivel administrativo es una opción que evidencia la opción del empresario acerca desde donde es posible mejorar o racionalizar los procesos.

Diferencias entre administración y producción

Ellos dicen, por ejemplo, “a esta persona le hace falta, a esta no” (...) Sólo funcionarios con supervisores, lo que no corresponde porque no creo que haya personas que no tengan el derecho a estudiar. (...) Sí, hay discriminación. De los tres años que yo llevo acá, siempre ha habido esa discriminación. Tratan de aparentar, pero es imposible, son muchas cosas que los delatan.

¿Y en base a qué, cuales son los prejuicios fundamentales por los cuales discriminan? ¿cómo lo ves tú eso?

Yo creo como que, puede ser porque son gente de producción, no les sirve, no hay para qué. Quieren beneficiar siempre a la parte administrativa, la parte ventas, la parte de poder crecer más por esa parte. Pero la parte de producción, no, deben decir, “que sigan haciendo fuerza, quédense ahí nomás”. (E. Indupac)

En qué nivel tú crees que faltaría esa capacitación.

Más a nivel operarios. Siempre yo se que llegan propuestas para cursos de esto y de eso, pero más lo toman los de allá, los de arriba, la parte administrativa, quizás porque son cursos de computación, no se po, pero debe haber una instancia en que....

Tú no crees que hay discriminación en esa diferencia.

Si eso podría ser una discriminación, podría ampliarse más a... ya. Capacitar a la gente... (E. Industrial la florida)

Las mujeres permanecen alejadas del rubro industrial dentro de los procesos productivos, esta segmentación del mercado laboral es reforzada por declaraciones como la siguiente, los trabajadores asumen que su trabajo es para un hombre por ser un trabajo pesado.

Es muy pesá la pega. El trabajo es muy pesado pa' la mujer, el ruido y todas esas tonteras. Entonces...al frente donde trabajaba, tampoco habían mujeres. Solamente la parte administración no más. (E. Tremet)

Declaraciones como esta dan cuenta de la segmentación existente en el mercado del trabajo, entre ocupaciones “para hombres” y “para mujeres”.

Ideal protección

Por último la presente dimensión es definida por el ideal de relación laboral que manifiestan los trabajadores, asociado a un bienestar en el lugar de trabajo y a sus condiciones de empleo, es decir, definiendo un “deber ser” de las partes en el orden de la relación laboral, en referencia al empresario, las formas de comunicación y negociación acerca de la situación del trabajador en la empresa en relación a sus condiciones de trabajo y empleo. Lo importante para el trabajador en la relación con el empresario es la posibilidad de desarrollar la relación o comunicación en un clima de “buen trato”; esta funcionaria como una garantía en la trayectoria de la relación laboral.

Desde la situación del trabajador de la pequeña empresa es fundamental reconocer la importancia que le asignan al trato laboral. Este podría funcionar como un ideal central desde sus significaciones del vínculo con el empresario.

La comunicación y el respeto son los elementos que definen los trabajadores como fundamentales en su situación en la empresa, es decir que la relación laboral y el manejo del proceso productivo pase más por la coordinación de la acción desde la comunicación,

considerando el uso de ciertos dispositivos de control o ejercicio del poder experimentados en su propia relación laboral o desde su acervo de conocimiento general del trato en otras empresas.

Respeto, trato laboral

Aquí te dejan trabajar tranquilo. No te explotan, ni te andan con el látigo. Aquí no se ve eso. Aquí llega, te dan un orden, tú la haces, la cumples, por algo te están pagando y se hace la cosa de común de acuerdo y “bien, gracias”. O sea, todo bien. No hay esa parte, que no te dejan de repente ir al baño. Hay partes que tienen hasta cámaras en el baño y eso yo lo sé. Y aquí no pos. Aquí te tomas tu tiempo, si quieres te das una vuelta, te fumas un cigarro. (...) Si ellos saben, tú sabes que tú trabajas, tú sabes que llegas el día, la terminación de tu jornada, a las 6 de la tarde y al otro día se sabe la producción que tú has hecho. Entonces, no hay esa cosa, mala onda. (E. Tremet)

Porque cuando no hay respeto empiezan a irse las cosas a otro, cómo le explicara, se va de las manos, a veces cuando no hay respeto con los jefes eh... se presta para otras cosas ya, un jefe si no hay respeto o como amigo, lo puede estar induciendo a cualquier metida de pata po, después “oye si no pasa nada” entonces cuando hay un respeto tiene que ser correcta la cosa como tiene que ser no más, nada más. Entonces eso es importante. (E. Molino Puente Alto)

La disponibilidad del empleador y de los mandos medios a tener una buena comunicación con la parte más de abajo, el sindicato también es bien importante aquí, que en otras partes donde no hay sindicatos es de mandos medios y los mas arriba no más po, y que más no se a ver, las condiciones donde uno trabaja, tener baño, tener casino el ambiente donde uno trabaja también ayuda al ánimo a todo eso, también a porta. (E. Industrial la florida)

Como hemos observado los trabajadores asumen que se encuentran en una situación de precariedad, de poco influencia sobre sus propias condiciones de trabajo, aún cuando existe un sindicato que define un espacio de negociación, el trabajador asume la fragilidad de su situación laboral, por ejemplo en cuanto a su estabilidad en el empleo, en definitiva si el trabajador da cuenta de una buena relación con el empresario acepta que siempre es la voluntad de éste la que prima.

Voluntad del empresario

Oye y por qué tú crees que en esta empresa se cumple en general lo pactado y se cumple con las leyes.

Yo creo que es más una voluntad del empresario porque desde que ellos han partido aquí, por lo que yo he sabido, han tenido esa voluntad de irse por las de la ley, y más que más por eso, porque si un empresario no quiere o trata de disolver el sindicato, de hacer algo para que no suceda eso... (E. Industrial la florida)

La retribución del trabajo, del esfuerzo del trabajador, como es declarada por éstos, siempre será parte del ideal dentro de la relación laboral, ésta pasa por lo económico, pero también por la consideración del trabajador como sujeto, como ya hemos dicho entonces resulta en una retribución intangible valorada por el trabajador, que asocian a su participación, en cuanto comunicación e información, dentro de la empresa, estimando su responsabilidad y aporte en su trayectoria.

Las condiciones de trabajo también son un indicador para el trabajador de su consideración por parte del empresario. El valor que el trabajo tiene en la empresa se evidencia en el estado de las instalaciones, por ejemplo en los servicios básicos que deben estar a su disposición.

Según condiciones sanitarias y de trabajo

El que te aseguren tu puesto de trabajo, claro, el que te “remuneraricen” bien, o sea, el que te paguen bien, también sería importante, y que no se está dando, porque aquí hay gente “valorísima”, y no la saben valorar. ¿Qué otra cosa pueda ser?, no sé, una comunicación más directa con la empresa, o sea, información más que nada, informarles a la empresa el estado de la empresa, si vamos bien o vamos mal, si estamos bien o estamos mal, y la capacitación de la gente es importante. (E. La Valdivia)

Es que prometen y después no te cumplen. Tu crees en la promesa, porque el te habla como bien derecho, y tu le crees, pero no cumplen. Estas promesas debiesen ser escritas, “usted me dijo esto, y aquí esta, “¿en que quedamos?””.

Nada más, “chuta, tengo que levantarme por la plata”, nada más. No viene con ánimo. Hay muchos que me dicen, “me levante con tanto ánimo, pero llego acá y me bajoneo”. Y por eso mismo, ¿cuándo una de esas condiciones son pasadas a llevar, ¿cómo reaccionan los trabajadores?

Mal, pero se los tragan. Igual eso permanece ahí, no lo explotan, están con esa rabia ahí. (E. Calzado)

Yo creo que los elementos más importantes serían uno que nos tomaran más atención a nosotros, o sea las opiniones y yo creo que de ahí partiría la base po, por que nos tomaran en cuenta a nosotros también vale po porque los años que llevamos nosotros aquí no son... y el trato con los mismos jefes, con el jefe de horno el trato, con él tenemos problemas en el horno, trabajamos mal por la culpa de él. Porque tenemos problemas con él po, eso sería más la base, que a nosotros nos respetaran más como trabajador. (metanol) ... que los baños, pucha si tu fueras a ver los baños.. terrible, de repente no te dan ni ganas de entrar al baño po, entonces para nosotros eso es lo ideal, para nosotros que nos respeten un sueldo digno y una higiene dentro de la fábrica, y un trato más con los jefes, un mejor trato con los jefes, eso sería lo ideal. Claro que nos tomen en cuenta a nosotros las opiniones y las ideas que damos, y tener una comunicación más con el patrón po, si eso sería lo ideal. (E. Metanol)

La reacción de los trabajadores cuando sus derechos no son respetados da cuenta también de las posibilidades de acción con manejan frente situaciones en que sus derechos son vulnerados.

Aquí se vio, que no se trabajaba con ganas los últimos días, la mayoría venía por cumplir, o sea si no se pagaba el treinta o el primero, se venía sólo por cumplir, puras vueltas, “venis” a puro pasar el día, y después se iba, y al otro día el día dos, y no pasaba nada, lo mismo. (E. Fabrimetal)

Con una indignación que se la guardan, con una indignación que se la comentan al compañero de al lado, pero más que eso no hacen algún tipo de presión para que sean respetados. Es que tienen miedo, miedo de abrir la boca y porque te puede “llegar”.
(Ex indupac)

El riesgo a perder el empleo es un disuasivo para el reclamo o la queja. El trabajador individualizado es incapaz de expresar sus quejas, ante la dirección de la empresa. La situación de poder del trabajador lo deja al margen de cualquier posibilidad de reclamo con seguridad de modificar las condiciones de trabajo o empleo.

VI. Conclusiones

1. Marco para la observación de los derechos en el trabajo

El objeto de estudio de esta investigación corresponde a una construcción o configuración teórica particular expuesta en el marco teórico y conceptual, que permite la observación de un tema de estudio como es la relación laboral en la pequeña empresa relacionado a la idea o concepto de derechos que se desarrolla desde los trabajadores.

La relación laboral en la pequeña empresa ha sido la unidad de análisis de esta investigación, donde se ha definido su objeto de estudio como el concepto o la idea de derechos, en relación a los principios de protección del trabajador y su expresión en su pragmática efectiva y significativa para los trabajadores, considerando la relación laboral como una relación social, definida por la interacción directa “cara a cara” entre trabajador y empresario en las empresas de menor tamaño.

El concepto de derechos por lo tanto se ha asumido desde una orientación de valor, que define la norma jurídica en torno a los principios de libertad e igualdad y su expresión en la

práctica como manifestación de la necesidad de reforzar la igualdad material de los sujetos, lo que está asociado al derecho en general y al derecho subjetivo en particular, dentro de los derechos sociales. Sin embargo su observación en la práctica efectiva está determinada por la institucionalización de la relación laboral también como una relación social, considerando que entre los sujetos que interactúan directamente se construyen tipificaciones recíprocas, a través de los cuales son aprehendidos y tratados y, por lo tanto, que conducen la acción. En este sentido la empresa se construye como un espacio intersubjetivo de interacción, como mundo social determinado por normas de acción particulares, puesto que son habitualizadas para los sujetos en papeles y roles.

Considerando la realidad de cualquier empresa, en el análisis de la relación entre trabajador y empresario, el poder es un elemento transversal, presente en cualquier dimensión que pueda ser analizada o de cualquier forma en que la realidad de una unidad productiva organizada pueda ser desagregada. Aunque su distribución y ejercicio está definida formal o jurídicamente en gran medida, los ámbitos de su construcción y práctica son mucho más amplios que lo que la ley ha establecido. En este sentido, considerando la relación laboral como una relación social, el poder que se estructura en la empresa debe ser observada en la influencia efectiva en la relación y acción social, según actitudes y acciones orientadas a definir las prácticas y por lo tanto la disciplina en la fábrica o el taller. En este sentido se han considerado los planteamientos de Weber, en cuanto a la coacción directa de la acción, y de Foucault en cuanto a la constitución de dispositivos de control y ámbitos determinados por una infrapenalidad de las prácticas y actitudes; en definitiva elementos que permiten determinar la acción más allá de un reglamento.

Se define lo anterior por supuesto sin ignorar que la empresa básicamente se entiende como una organización, y en este sentido los flujos de información, comunicación, coordinación y participación en su interior son elementos o dimensiones fundamentales en torno a los objetivos empresariales, dentro de los cuales se observan los sujetos y prácticas relacionadas a la relación laboral, vinculadas a las condiciones de trabajo y empleo para los trabajadores.

Es fundamental también considerar que la relación laboral como relación social esta mediada por el manejo de determinadas orientaciones de valor en torno a las cuales se observan determinados órdenes sociales y se evalúa su legitimidad. En este sentido al tratar acerca de derechos laborales considerando la relación laboral como una relación social no es posible cerrar su definición a aquellos postulados de valor que surgen desde los propios trabajadores, es decir que surgen desde la propia interacción laboral interpretando la posición de quienes mantienen una posición de vulnerabilidad frente a quienes manejan el poder del capital o de la propiedad.

2. Síntesis de resultados y principales hallazgos de la investigación

Precariedad laboral y desconocimiento general de la norma laboral

En primer lugar se observa que las leyes laborales permanecen como un marco desconocido para los trabajadores; su manejo es de carácter contingente de acuerdo a las situaciones en que han reconocido un desmedro de sus condiciones laborales. En general están al tanto de “lo básico”, de lo que define su situación laboral cotidianamente, como, por ejemplo, los tiempos de la jornada laboral.

Mientras los trabajadores en general se mantienen al margen del contenido de las leyes laborales, el sindicato funciona como una instancia básica de consulta e información al respecto. En este sentido cabe considerar que esta organización muchas veces resulta personalizada en sus dirigentes y más precisamente en el presidente del sindicato, quien sería responsable entonces de canalizar la información y orientar a los trabajadores que lo soliciten puntualmente.

Considerando los instrumentos que otorga la ley en cuanto a denuncias de su infracción, los trabajadores en muchos casos asumen su utilización más como un peligro que como una garantía de protección efectiva. La utilización de estos recursos está asociada o enmarcada en el temor de la pérdida del empleo, como represalias por parte del empleador. En este sentido la amplia capacidad que tiene el empresario de dar término a la relación laboral, es en la práctica del vínculo entre trabajador y empresario un sustrato de precariedad laboral

que refuerza la subordinación y coacción para el trabajador. En el caso de los trabajadores asociados al sindicato estiman que es el dirigente el que debe hacer efectiva la denuncia, haciendo uso del fuero que le otorga la ley; siendo este destacado como un sujeto protegido efectivamente.

Los trabajadores también observan costos asociados a los tiempos que deben invertir en cualquier tipo de denuncia o trámite; en la práctica queda fuera de su alcance la disposición del tiempo necesario para esto.

En general se observa un marco de precariedad que los trabajadores asumen desde el poder del empresario de disponer de sus puestos de trabajo; esto está asociado a un marco de vulnerabilidad social en cuanto a los riesgos que significa perder su fuente de ingresos. En la práctica de la relación laboral entonces el ejercicio de derechos laborales no resulta eficiente, puesto la capacidad de acción de los trabajadores no está garantizada, los trabajadores no son capaces de constituirse en agentes, lo que cuestiona la aplicabilidad y garantía de los derechos subjetivos.

Con estas características de la situación o punto de vista de los trabajadores, el ideal de la relación laboral es definido considerando la realidad de relaciones individualizadas; donde el ideal de las normas y marcos legales corresponde al mantenimiento de “un trato digno”, a que se cumpla lo prometido, al equilibrio entre las partes en la negociación y al aumento de la remuneración.

Individualización de la relación laboral

En cuanto a la negociación con el empresario los trabajadores se ven determinados por el ambiente o situación de mercado de la empresa, que está definido también por la inestabilidad. Aunque al respecto no cuentan con información precisa, se ha construido un discurso desde la observación de la trayectoria de la empresa y a través de canales de información informales.

La negociación también se lleva a cabo según determinadas pautas de interacción que no han sido formalizadas o establecidas como normas en la empresa, pero que se han definido de acuerdo a la práctica recurrente, que constituye para los trabajadores un “saber hacer” en la negociación con el empresario; se institucionalizan de esta forma los tiempos esperables entre una negociación y otra. Del mismo modo los trabajadores definen determinadas actitudes que resultan adecuadas para negociar, “hay que usar la patudez”, interpelando al empresario o aprovechando las oportunidades cuando él pregunta. En este sentido los trabajadores asumen que prima la voluntad del empresario en el manejo de la negociación y sus resultados, lo que refuerza la condición de subordinación de los trabajadores, lo que contradice la orientación de los derechos laborales.

➤ Un grupo de trabajadores están satisfechos con esta forma de tratar sus condiciones laborales, asumen que el empresario “premia” el esfuerzo o la complejidad de sus labores, dentro de un marco de comunicación directa.

En este sentido las distinciones entre trabajadores, al definir individualmente sus condiciones de empleo funcionarían como un dispositivo de control, en cuanto distingue y diferencia a los distintos sujetos que son parte de la empresa, considerando que al mismo tiempo conduce las prácticas, como manifiesta un trabajador: “si te llevas bien con los jefes, te va a ir bien”, la cercanía, afinidad o indiferencia personal también se expresan como factores de diferenciación al interior de la organización; supera por lo tanto la evaluación respecto a habilidades o destrezas en la labor, o la responsabilidad en el cumplimiento de compromisos, es decir en la eficiencia o productividad.

Para los trabajadores que privilegian una relación individual con el empresario, la negociación a través de una agrupación de trabajadores es definido como un recurso ajeno a la realidad de la empresa, considerando el reducido número de trabajadores. El trato individual se asocia a la comunicación fluida y el conocimiento personal entre las partes, “somos como una familia”, se valora la accesibilidad hasta el empresario: “un puro salto y estás arriba”; mientras el sindicato es asociado al conflicto en la empresa.

Sindicato, formalización y conflicto en la relación laboral

Con respecto al sindicato -es decir al derecho de organización para compensar la desigualdad de poder entre las partes- puntualmente; en primer lugar no se encuentran asociaciones o representaciones ligadas a una identidad de clase, su consideración está referida a su dimensión instrumental, la que es significada en referencia a la particularidad de la empresa, según su eficiencia o pertinencia en estas unidades productivas. En general como se observó acerca del conocimiento de la ley el sindicato es personalizado en sus dirigentes, siendo su campo de acción la empresa en particular.

➤ Como una estimación positiva del sindicato, independiente de su práctica, un grupo de trabajadores destacan su constitución como un interlocutor válido y formal en la relación con el empresario; como un interlocutor permanente en la relación laboral. Permite una comunicación más eficiente con el empresario, en cuanto “debe ser” considerado por éste, “es una voz que la tienen que escuchar”, por lo que resulta un instrumento eficiente en la negociación acerca de condiciones de trabajo y empleo o funcionando como un catalizador para la relación cotidiana de los trabajadores, para su representación, por ejemplo “por si hay un mal entendido”.

Se destaca, como ha sido expuesto en la dimensión anterior, que el sindicato funciona como una instancia de consulta e información acerca de lo establecido legalmente. En este sentido los trabajadores comúnmente mantienen un desconocimiento de la ley y el sindicato, sus dirigentes o presidente, actúa respondiendo a sus requerimientos coyunturales de información.

➤ En las empresas que cuentan con sindicato, éste se ha constituido desde el conflicto con su dirección. Esta organización por lo tanto es un instrumento que permite asumir el conflicto y en este sentido fue considerado desde una situación particular, por ejemplo desde el cambio en las políticas de gestión en la empresa, que perjudicaron las condiciones de trabajo y trato laboral; o en general para requerir y presionar por el aumento de las remuneraciones, cuando la relación individualizada no ha tenido impacto.

Sin embargo para algunos trabajadores la cantidad reducida de personal en estas empresas mantiene este tipo de instancias colectivas de organización al margen de su realidad. Por esto se refuerza el desarrollo de relaciones laborales individualizadas, que constituyen el marco de precariedad y vulnerabilidad de los trabajadores.

En algunas empresas los trabajadores asumen que el sindicato es una “molestia” para la empresa; por lo tanto la participación puede conducir a la persecución u hostigamiento hacia el trabajador. En este sentido se evidencia un marco de vigilancia continua con respecto a sus acciones en torno a la agrupación o sindicalización; ser un trabajador sindicalizado es un factor de discriminación en estas empresas.

Cabe destacar las posibilidades de información y entendimiento entre las partes que involucra la participación en el sindicato; destacamos un caso en el cual el trabajador da cuenta de su mejor entendimiento de la situación del empresario desde su relación formal con éste como dirigente sindical, *“A veces uno piensa que el hecho de tener una fábrica implica que las personas, los dueños siempre andan con los bolsillos llenos de plata, cree eso uno, y no es así”*. El sindicato también puede constituirse como una instancia de información a partir de la cual se definan actitudes y prácticas de cooperación en la empresa.

Comunicación e información, limitaciones a la participación de los trabajadores en la empresa

La observación de los flujos de información y formas de comunicación en la empresa da cuenta de la participación que mantienen los trabajadores en la organización; en primer lugar desde sus procesos productivos. En este ámbito se manifiestan la situación en que es considerado el trabajador dentro de la estructuración de la producción, como aporte al desarrollo de la empresa.

La comunicación en general se realiza cotidianamente con el empresario que muchas veces comparte el mismo espacio de la producción; lo que fue observado también en los modos de negociación, cuando el trabajador es capaz de acceder directamente al empresario.

Lo que está en cuestión aquí es la valoración del “saber hacer” que el trabajador desarrolla en su labor, desde su experiencia en los procesos de trabajo. Cuando hay comunicación pero sus opiniones no tienen efectos en la práctica, se debilita la confianza en la empresa y por lo tanto se definen prácticas alejadas de la cooperación.

➤ Hay un primer grupo de empresas en las cuales el trabajador sólo es considerado como un factor de producción, en este sentido el marco de subordinación del trabajo no da espacios para ser propositivo: “a nosotros se nos comunica lo que hay que hacer no más”. En estas empresas la disposición del trabajo por parte de la dirección de la empresa se refleja más allá, en la misma dirección del trabajo, con actitudes que expresan un alto grado de subordinación y explotación en el trabajo: “aquí quieren que uno se suba a las siete de la mañana y se baje a las cinco de la tarde” (“yalero”), en empresas como ésta la coordinación de la acción toma características represivas.

Se expresa en estos casos un factor de precariedad laboral, puesto cuando sus opiniones no son consideradas se limita el control del trabajador en su propio puesto o condiciones de trabajo, lo que atenta contra su propia seguridad.

La falta de consideración del saber del trabajador es estimado por éste como un déficit en la retribución de su esfuerzo en los procesos productivos y por lo tanto de su real aporte a la empresa. En este sentido la consideración de la opinión de los trabajadores puede ser asumido dentro de una orientación de valor que los trabajadores definen debe existir en la empresa.

➤ La misma disposición se expresa en aquellos trabajadores que aseguran que su opinión sí es considerada por el empresario o por quien dirige o supervisa directamente el proceso productivo. Su satisfacción o valoración de esta actitud en la empresa refuerza la

idea de corresponder a una orientación de valor que debe definir el orden de la empresa; es decir ser considerada su experiencia, conocimiento y ser expresada en los procesos productivos y en sus puestos de trabajo.

Esto puede ser relevado como la construcción de un derecho desde la práctica y valoración del proceso productivo y del “saber hacer” que aportan los trabajadores a la empresa, que por lo tanto debe ser reconocido y retribuido prácticamente, lo que también está asociado a la valoración de la antigüedad en la empresa.

Flujos informales de información acerca de la situación de mercado de la empresa

La información que manejan los trabajadores con respecto a la situación de mercado de la empresa también define su nivel de participación en ésta y su posición o posibilidad de negociar sus condiciones de empleo con el empresario o dirección de la empresa. Tal conocimiento, ya sea desde canales formales o informales, fundamenta la actitud del trabajador evaluando sus propias condiciones de empleo.

En este tipo de empresas los trabajadores no cuentan con canales o medios formales de información. Siendo éste un elemento que sustenta seguridades acerca de la continuidad del empleo y de sus propios ingresos, los trabajadores construyen ciertas certezas a partir de la observación, desde su punto de vista en la empresa, de los flujos de insumos y mercancías en la producción, considerando lo limitado de esta información, “sabemos cuánto trabajo hay no más”. De esta forma también es importante el rumor que se genera desde quienes están a cargo de la comercialización de la producción de la empresa, del flujo de ventas.

Aunque el trabajador no es incorporado a los flujos oficiales de información, participa de canales informales desde donde se generan representaciones colectivas de la situación de la empresa, como sustrato intersubjetivo desde donde se comprende su trayectoria.

Por lo tanto cuando las propias observaciones difieren de lo comunicado eventualmente por la empresa se generan desconfianzas entre las partes de la relación laboral, lo que conduce a

incertidumbre para el trabajador, en cuanto a la marcha de la empresa y por lo tanto a la retribución que puede ser esperada o reclamada.

La información que recibe el trabajador acerca de la marcha de la empresa puede ser considerada como una retribución intangible. Por ejemplo considerando el marco de vulnerabilidad en que se encuentran los trabajadores; siendo la situación de mercado de la empresa el marco de seguridad del trabajador, de continuidad de su puesto de trabajo e ingresos, tal información resulta ser una necesidad fundamental, en cuanto permite la definición de sus particulares estrategias económicas en la empresa, en la negociación, o en general en el mercado del trabajo. En este sentido es relevante para los trabajadores su retribución cuando asumen que su trabajo rinde mayores ganancias para la empresa.

Visión del empresario, estimación de la valoración del trabajo y de sus ámbitos de responsabilidades

En cuanto a la gestión de la empresa y la visión que los trabajadores construyen del empresario, se han observado temas como la retribución a los trabajadores, cómo evalúan éstos su situación en el interior de la empresa y en la relación laboral en general, cómo su trabajo es considerado en relación al desarrollo de la empresa, en la organización de la producción y la disposición de su fuerza de trabajo.

En relación a las formas en que los trabajadores pueden observar la retribución de su trabajo, más allá de la centralidad que representa el salario que reciben, son variadas, se destacan “el trato cotidiano”, las condiciones de trabajo y el ejercicio del poder de disposición de la fuerza de trabajo o la subordinación del trabajador.

➤ En un primer grupo de empresas se reconoce una visión positiva de la retribución recibida por su trabajo; aquí hay determinados factores por los cuales se relativizan condiciones de trabajo y remuneración que no son las óptimas. El contexto de significado, desde el cual se reflexiona acerca de experiencias y prácticas, aquí es determinado por el ambiente de la empresa, por el mercado en general y por el mercado del trabajo en

particular, es decir por una situación inestable de la empresa y, por lo tanto, de precariedad y vulnerabilidad del propio trabajador, vinculado a situaciones o experiencias de otros trabajadores, en otras empresas, que constituyen también su acervo de conocimiento. En este sentido sus condiciones de trabajo y empleo dan cierto grado de valoración de su situación actual, considerando el contexto de la empresa.

Los elementos que darían cuenta de la estimación del trabajo y del trabajador serían por ejemplo: la entrega de implementos de seguridad; el nivel de los salarios; y el trato cotidiano de respeto. Lo que puede estar asociado al derecho a una “igualdad de trato”, considerando la desigualdad de poder entre las partes, el derecho a la dignidad de la persona y a su integridad física. Se destacan también la asignación de responsabilidades como expresión de confianza en las destrezas, conocimientos y habilidades hacia los trabajadores.

➤ Para aquel grupo de trabajadores que dan cuenta que su trabajo no es valorado o retribuido adecuadamente en la empresa, los elementos relevados como significativos en este sentido son, la falta de reconocimiento efectivo de la antigüedad en la empresa, del nivel de responsabilidad asumido y su importancia en el desarrollo para la empresa y del esfuerzo físico desplegado en la producción, donde muchas veces está en riesgo su integridad física.

Aquí hay una gran diferencia entre la alta valoración de su propio trabajo y de la forma en que es estimado por la empresa o el empresario en particular. Esto se expresa también en la falta de instancias de participación en la empresa para los trabajadores -como vimos éste es un elemento que se asume como expresión de la estimación de los trabajadores en la dimensión anterior- el trabajo sería sólo un factor de producción más en el proceso productivo. Para los trabajadores es importante que se reconozca su opinión, esto hace la diferencia entre ser valorados como trabajadores o sólo estimados como factor trabajo en la producción, para su libre disposición en función de los criterios de la dirección, lo que refuerza el marco de subordinación.

Responsabilidad en la empresa

La coordinación entre las partes en la producción es el fundamento de la buena gestión en la producción para los trabajadores, surge como relevante nuevamente el tema de la información, comunicación y participación. En este sentido la comunicación de los objetivos empresariales es relevante desde la posición de los trabajadores, puesto permite homogenizar expectativas acerca del trabajo y de la función de cada una de sus partes.

Ser “leal con la empresa” es una de las responsabilidades del trabajador, es decir tener buena disposición con la dirección; esto funciona como un “deber ser” dentro de la empresa, como una máxima que expresaría una ética del trabajo. Mientras el empresario debe otorgar las mejores condiciones para la producción, satisfacer las condiciones para la ejecución de la labor, en las condiciones de trabajo; “mantener a la gente contenta”, en buena disposición.

Ser “leal con la empresa” se expresaría en hacer bien el trabajo, manejar adecuadamente, de acuerdo a los criterios de productividad, los factores de trabajo, por ejemplo el tiempo y el cuidado de las herramientas. En este sentido “Si el patrón cumple uno se pone más la camiseta”, el cumplimiento de lo prometido por el empresario y de las expectativas que mantienen los trabajadores sería así mismo retribuido por el trabajador, funcionando como elemento motivador en el trabajo.

Cabe destacar que en las empresas donde sus trabajadores describen una relación laboral en conflicto, es el nivel deficiente de salario un elemento fundamental y detonante de su manifestación, como falencias en la distribución de las ganancias, también reflejado en aquel marco de respeto y reconocimiento descrito.

En general la retribución del trabajador no es definible de una vez en el contrato. Es un ámbito que, según los trabajadores, debe estar en permanente observación por las partes; sobre todo considerando el requerimiento de la buena disposición del trabajador para asumir las necesidades de la empresa de acuerdo a la flexibilidad en sus procesos

productivos; flexibilidad interna en cuanto a la rotación de sus puestos de trabajo y en cuanto a sus tiempos de trabajo, principalmente la extensión de la jornada.

Principales elementos que definen la retribución del trabajo

Salario-Productividad.

Como elemento fundamental para la retribución del trabajo, el salario siempre está en un nivel de insatisfacción, dentro del contexto general de las empresas ya mencionado, siendo asumido como un elemento de distinción entre las labores y los trabajadores en particular.

A falta de instrumentos formales quienes están satisfechos con el manejo de la remuneración por parte de la empresa, manifiestan la buena disposición del empleador a asumir los requerimientos del trabajador, distribuyendo los ingresos de la empresa, “tú le pides más y él no te pone peros, porque vamos a ganar todos”; “el nos va premiando (...) tú para ganar tienes que dar”.

Sin embargo, en general no hay participación de los trabajadores en los criterios que definen la remuneración. “al que le gustó, le gustó no más”. De esta forma, considerando las posibilidades de perder el empleo, mantener la fuente de ingresos es lo fundamental, “es poco el sueldo, pero es seguro”. El bajo sueldo no puede ser una razón por lo tanto para buscar otro empleo o fuente de ingresos.

Jornada

La organización de la jornada en términos de su flexibilidad se maneja en la relación cotidiana con el empresario el supervisor de la fábrica o el taller, así se maneja este factor de flexibilidad en la empresa en un marco de informalidad. En algunas empresas “hay un muñequero”, hay espacio para la negociación; en otras: se está presionado, la disposición hacia los requerimientos de la producción generan o definen diferencias en el trato o la estimación de cada trabajador, sería por lo tanto un factor de coacción para los trabajadores.

Capacitación

La posibilidad de la capacitación también sería vista como un factor de retribución en la empresa, considerando las posibilidades con que cuenta la empresa para realizarla, aprovechando sus recursos o políticas públicas como la impulsada por SENCE. Es estimado como un elemento de retribución puesto permite mejorar sus oportunidades en el mercado laboral, incrementa el capital humano, lo que también beneficiaría a la empresa y la empleabilidad de los trabajadores.

En este sentido en algunas empresas son observadas como un factor de diferenciación en su interior, es decir de discriminación entre la parte administrativa y la producción, se privilegiaría a la parte administrativa. Nuevamente aquí está en juego también la alta estimación que los trabajadores tienen de su trabajo y del aporte que realizan al desarrollo de la empresa. Y por esto cuando el trabajador no es capacitado, o es discriminado dentro de los procesos que se desarrollan en la empresa, refuerza en éste su observación de ser considerado sólo como un factor más en la producción, sin posibilidad de movilidad interna o externa a la empresa, “acá soy trabajador y nada más”.

Salud

La salud es considerada como el cuidado de las condiciones de trabajo, de acuerdo a la entrega de implementos de seguridad y las acciones que se desarrollan en la contingencia de un accidente. En este sentido en algunas empresas los trabajadores manifiestan que no se considera la integridad física de los trabajadores, sólo la disminución de sus costos. “Están preocupados del hacer plata solamente”.

Elementos relevantes para los trabajadores dentro de su relación laboral.

Dentro de esta dimensión se incorporaron aquellas normas que definen más directamente el vínculo o la relación laboral con el empresario y aquellos inespecíficos, considerados

dentro del concepto de ciudadanía laboral; buscando la relevancia con que éstos son asumidos por los trabajadores y los elementos que son relevados desde su propia experiencia, práctica y significación de su relación laboral¹⁰⁹.

Se destacan condiciones de empleo como contar con previsión y con un contrato escrito, como elemento fundamental de seguridad; un salario “digno”, considerando que el salario mínimo no “dignifica al trabajador”; y condiciones de trabajo, un lugar de trabajo seguro para la integridad física de los trabajadores; en cuanto al ambiente laboral en la empresa: ser sujeto de “un trato digno”. El sindicato es valorado por la práctica de su rol en la empresa, mientras en otras también se evalúa positivamente sus objetivos en términos genéricos, aunque se define que es un instrumento que no es pertinente a la pequeña empresa, principalmente por el número de trabajadores, o por la ausencia de conflicto con el empresario.

Las cotizaciones de seguridad social también son un elemento fundamental de la relación laboral, lo que está asociado a la práctica de las empresas de declararlas y no pagarlas. El riesgo aquí lo asume el trabajador, pensando en los costos de su reivindicación; el trabajador no se siente protegido en la práctica de este derecho, puesto no habría garantías eficaces. En este sentido los contratos no son una garantía del cumplimiento de derechos.

En cuanto a las indemnizaciones al despido este es reivindicado como un derecho por los trabajadores: “es una protección, no lo dejan en el aire”, lo asumen como parte de la retribución directa, como pago por el trabajo y por el esfuerzo en la empresa. Es posible asumir que se encuentra definido dentro del marco de vulnerabilidad del trabajador, que se expresaría en la situación de pérdida del empleo. Se refuerza como elemento fundamental de la relación laboral para los trabajadores al criticar la reducción de su monto de acuerdo al número de años, es decir el paso de ser un beneficio de acuerdo al número total de años de trabajo a un límite de once años.

¹⁰⁹ Se le entregó una lista al trabajador, con derechos protegidos por la ley y algunos presentes en el concepto de ciudadanía laboral. Ver pág.

En este sentido también es significativo para el trabajador la falta de garantías que tienen de que el monto correspondiente se pague de forma rápida y completa, para que beneficie efectivamente al trabajador, en este sentido la falta de cumplimiento del empresario, justificado en la mala situación económica de la empresa, es un costo que debe asumir el trabajador, que no cuenta con los instrumentos para obligar a su contraparte.

En relación a la discriminación, los trabajadores no identifican su práctica en la empresa, no está tematizado como tal en la empresa, aunque sí identifican diferencias en cuanto al trato laboral, la asignación de capacitaciones o la consideración con aquellos trabajadores que están sindicalizados, que se han observado en otras dimensiones de este estudio.

Ideal de protección y de la relación laboral

El “buen trato laboral” sería un elemento fundamental para el trabajador, para negociar y comunicarse con la dirección de la empresa, se asocia en términos amplios al respeto al trabajador. Esto corresponde a una dimensión más subjetiva de acuerdo a la interacción que se desarrolla en la empresa entre trabajador y empresario que se expresa en la libertad en la empresa, la ausencia de sistemas de coacción directa, de vigilancia o control, “que te dejen trabajar tranquilo”, en un ambiente de buena comunicación, formalizándola cuando se estime necesario por el trabajador, para que se cumpla con lo prometido. En definitiva que el trabajo sea valorado por el empresario, que sea reconocido el esfuerzo y el aporte al desarrollo de la empresa.

3. Derechos en el trabajo, relevancia de los derechos fundamentales.

Los trabajadores de la pequeña empresa industrial mantienen su relación laboral definida por la precariedad laboral y enmarcada en la vulnerabilidad social. La posibilidad de constituirse en agentes en la relación con el empresario, desde la práctica de derechos, está mediada por este ambiente que define su coacción directa. En este contexto o sustrato del vínculo se desarrollan relaciones laborales individualizadas y ajenas a la denuncia o uso de instrumentos legales como mecanismos de protección laboral. Sin embargo, en las

empresas que cuentan con sindicatos el presidente sí es observado como un sujeto protegido.

Se desarrollan relaciones laborales que basan la confianza entre las partes en la apertura comunicacional, en la accesibilidad del empresario, a la posibilidad de generar lazos personales; esto es coherente con la observación del discurso de los empresarios, expuesta en los antecedentes de este estudio, que definen la empresa como una familia, por lo tanto donde se generan relaciones paternalistas hacia el trabajador. Los trabajadores valoran la posibilidad de acceder al empresario, de hablar con él cotidianamente, aunque eso no asegura en todos los casos efectos o impactos en sus condiciones laborales, esa situación caracteriza a aquellas empresas en que los procesos no presentan mayor complejidad.

La participación de los trabajadores en la empresa es una dimensión fundamental al analizar la práctica de la relación. Desde aquí surgen fuertes valoraciones del propio trabajo y del ideal del orden en la empresa o del vínculo con el empresario. La organización de los procesos productivos y métodos de trabajo son materias donde la opinión o aporte del trabajador “debe ser” respetada, imponiendo un impacto en el taller o la fábrica; desde la relevancia del “saber hacer” en la producción, de la experiencia y práctica en su labor. Se releva la valoración al oficio, considerando que en gran medida la calificación de los trabajadores se logra en el trabajo y la movilidad de funciones que desarrollan en la empresa.

Esto está fuertemente relacionado con la necesidad de influir sobre las propias condiciones de trabajo, que determinan sus esfuerzos en la producción y por lo tanto el cuidado de su integridad física. Cabe destacar que la salud en el trabajo está asociada a esta dimensión para los trabajadores, y no una comprensión del bienestar general de la persona.

La alta valoración del propio esfuerzo y del “saber hacer” en la producción, es decir del oficio, se relaciona también con formas de retribución que no están asociadas directamente al salario. En este sentido la información acerca de la situación de mercado de la empresa es requerida por los trabajadores; se manifiesta en su discurso como una expresión ideal del

reconocimiento al trabajador. Esto está ligado a la necesidad de contar con un marco que minimice la incertidumbre del trabajador en un marco social caracterizado por la inseguridad, por la precariedad laboral en cuanto a la continuidad de su empleo e ingresos, es decir por la desprotección laboral; en un marco más amplio de vulnerabilidad social.

Se reconoce en el discurso de los trabajadores de la pequeña empresa industrial que los elementos que deben definir la relación con el empresario, desde su propia orientación ideal de la práctica de la relación laboral y orden de la empresa, están asociados a los derechos llamados de la personalidad o inespecíficos, aquellos que no son propiamente laborales, pero que deben ser ejercidos en la empresa.

- Se repite en lo declarado por los trabajadores la necesidad de “un trato digno”, dentro de un trato cotidiano de respeto, asociado a la construcción de un derecho a una “igualdad de trato” entre las partes.
- El derecho a la “integridad física” emerge como se ha destacado desde la propia valoración del saber en la empresa y la necesidad de ponerlo en práctica modificando sus condiciones de trabajo en la producción.
- La “discriminación” también es relevada por los trabajadores, aunque no es tematizada como tal, como un factor fundamental en la relación laboral, surge en la observación de la práctica de elementos que son asociados a la retribución en la empresa, como la asignación de las capacitaciones y la consideración de los trabajadores sindicalizados.

En el discurso de los trabajadores se releva la necesidad de que su trabajo y esfuerzo en la producción sea reconocido, esto supera los marcos formales de retribución; más allá del salario, siendo éste un factor fundamental, el reconocimiento debe estar orientado a la persona y su trayectoria en la empresa. En este sentido es muy significativa la estimación a la antigüedad en la empresa, asociado también a la sensación de vulneración del derecho a

la indemnización por los años de servicio, que no reconoce el total de años en la empresa sino un máximo de once.

En cuanto al ejercicio de la libertad de asociación y libertad sindical, en la práctica resulta una expresión del conflicto en la empresa. Se mantiene como una realidad marginal dentro de este tipo de unidades productivas; entendiéndolo dentro de un discurso que lo define como ajeno a la realidad de la interacción en la empresa, más directa entre las partes, pero también de uno que valora las oportunidades que entrega para la formalización del vínculo, principalmente la obligación de que las comunicaciones tengan efectos concretos, formalice sus resultados e impactos. Por otro lado asociarse también sería fuente de riesgos, asumiendo una actitud hostil del empresario hacia la figura del sindicato en la empresa, lo que se expresa para los trabajadores en discriminación al trabajador sindicalizado.

La particularidad de prácticas y normas de interacción se evidencian en los modos de negociación que se desarrollan en la empresa. Dentro de una relación fundamentalmente individualizada, se manifiestan expectativas y actitudes, como acciones supuestos y valores, que se definen a través de la historia o trayectoria del vínculo con el empresario. Entendiendo por lo tanto la pequeña empresa como un contexto de significado determinado por la precariedad y el trato personal entre las partes, asumiendo la diferenciación de poderes en la relación, el trabajador considera la voluntad del empresario como determinante, él “premia” la labor del trabajador; define los tiempos para la revisión de las condiciones laborales, cuando no están formalizadas a través de un sindicato, y por lo tanto la actitud o iniciativa que debe adquirir el trabajador: “hay que usar la patudez”. En definitiva, “si te llevas bien con los jefes te va a ir bien”, lo que está en juego son las confianzas personales.

Por último, con respecto a las políticas públicas que pueden ser propuestas a partir de las observaciones y conclusiones de esta investigación; entendiendo la relación laboral en la pequeña empresa de acuerdo a las dimensiones mencionadas, centrándonos en el concepto o la idea de derechos que se maneja en su interior se debe pensar en elementos que refuercen efectivamente su presencia en la empresa, para la constitución del trabajador

como sujeto de derechos. Es necesaria la promoción de los derechos laborales en la empresa, desde su conocimiento y utilización por parte de los trabajadores, fortaleciendo su dimensión cognitiva y pragmática, para ser parte efectivamente de la vivencia de la relación laboral.

Así mismo los derechos fundamentales, contenidos en el concepto de ciudadanía laboral, deben ser promovidos como una distinción legítima para la observación de la relación laboral por parte de los trabajadores. Si bien su asociación a garantías efectivas es materia de una discusión y desafío en el plano de lo jurídico, su contenido es fuertemente coincidente con las orientaciones de valor que son expresadas por los trabajadores, y en este sentido su promoción en la sociedad tiene el potencial de legitimarse como un discurso que debe llevar a su definición formal dentro relaciones definidas por la subordinación y dependencia.

Por otro lado las garantías legales deben estar asociadas a sanciones para los empresarios que sean de carácter restitutivo para los trabajadores, es decir restaurador del daño producido en la infracción legal, en cuanto a las condiciones de trabajo y empleo. El trabajador debe asociar su denuncia a la mejora de su situación laboral; hasta ahora el uso de instrumentos legales es definido muchas veces como un riesgo más que como una garantía de protección efectiva, la denuncia debe estar asociada a cambios o impactos relevantes en su situación.

Es necesario también reforzar el discurso de los trabajadores que valoran al sindicato como un instrumento que permite formalizar la relación laboral, asociando sus funciones a la coordinación de las partes, mediante el flujo oficial de las comunicaciones o información al interior de la empresa, aportando a los marcos de seguridad que requieren los trabajadores.

VII. Bibliografía

Abramo, Laís y Rangel, Marta (editoras). “Negociación colectiva y equidad de género” OIT, Santiago, 2005.

Alfred Schütz. “Fenomenología del mundo social”. Edt. PAIDOS.

Alfred Schütz, Thomas Luckmann. “Las estructuras del mundo de la vida”. Edt. Amorrortu.

Baltera, Pablo y Aguilar, Omar, “Derechos laborales en la pequeña empresa, una mirada desde los empresarios” Departamento de estudios de la Dirección del Trabajo, Santiago, 2005.

Battistini, Osvaldo (Compilador), “El trabajo en el espejo”, Edt. Pometeo, Buenos Aires, 2004.

Bauman Zygmunt “La globalización; Consecuencias humanas”. Edt. FCE. 1999

Berger, Peter y Luckmann, Thomas, “La construcción social de la realidad”, Edt. Amorrortu, Buenos Aires, 1968.

Bourdieu, Pierre. “El oficio del sociólogo”. Edt. Siglo veintiuno. Argentina 2002.

Castel, Robert. “La metamorfosis de la cuestión social”. Edt. Paidos 1995.

Castel, Robert. “La inseguridad social”. Edt. Manantial 2003.

Castells, M. “Globalización, Identidad y Estado en América Latina”, PNUD. 1999.

CEPAL, “Equidad, desarrollo y ciudadanía”. 2000.

Comité de fomento a la micro y pequeña empresa, Gobierno de Chile. “La situación de la micro y pequeña empresa en Chile”. 2003.

Deleuze, Gilles. “Qué es un dispositivo”.

De la Garza Enrique. “Del concepto ampliado de trabajo al de sujeto laboral ampliado”. En “Sindicatos y nuevos movimientos sociales en América Latina”. CLACSO 2005

De la Garza Toledo, Enrique (coordinador). “Tratado latinoamericano de sociología del trabajo”. Fondo de cultura económica, México, 2000.

De la Garza Toledo, Enrique y Neffa, Julio Cesar. “El trabajo del futuro, el futuro del trabajo”. CLACSO 2001.

Durkheim, Emile. “De la división social del trabajo”. Edt. Schapire, Buenos Aires 1967

- Espinosa, Malva, “Calidad de vida en el trabajo: percepción de los trabajadores”. Departamento de estudios de la Dirección del Trabajo, Cuaderno de Investigación, 2002.
- Frías, Patricio, “Desafíos de modernización de las relaciones laborales”. Edt. LOM 2001.
- Foucault Michel. “Vigilar y castigar”. Edt, Siglo XXI. 2000.
- Foucault Michel. “El orden del discurso”.
- Gálvez Thelma, “Para reclasificar el empleo: lo clásico y lo nuevo”, Dirección Del trabajo, Departamento de Estudios, Cuaderno de investigación nº 14.
- Garretón, Antonio Manuel, “La sociedad en que viviremos” LOM 2000.
- Gorz, André. “Miserias del presente, riquezas de los posible”. Edt. Paidos, 1998.
- Habermas, Jürgen. “Teoría de la acción comunicativa”, Vol I. Edt. Taurus, 2001.
- Robert Lechner, “Las sombras del mañana, la dimensión subjetiva de la política” LOM, 2002.
- Lopez, Diego, “Derechos, trabajo y empleo” Edt. LOM 2004.
- Manuel Canales (coordinador). “Metodologías de la investigación social”. Edt. LOM, 2006.
- Marín Marín, José. “Los trabajos, los días y el derecho”
- Marshall, T. H. “Ciudadanía y clase social”. Edt. Alianza, Madrid 1998. (Texto original de 1950)
- Mintzberg, Henry, “Estructuración de las organizaciones”. Edt. Ariel, Barcelona 1995.
- Montero, Cecilia y Morris, Pablo. “Ciudadanía laboral: una mirada al mundo del trabajo”. Fundación Chile 21. 2000.
- Montero, Cecilia, “Ciudadanía laboral: un imperativo de equidad”. En Propositiones nº 32. 2001.
- Morris, Pablo. “Transformaciones en el imaginario sindical, una mirada de la ciudadanía laboral desde los sujetos”. Dirección del Trabajo, Departamento de estudios, Aportes al debate laboral. 2000.
- Odero, A. (editor) “Las normas internacionales del trabajo”. OIT, 2001.
- OIT, “Su voz en el trabajo”, Ginebra, 2000.

Rodríguez, Darío. “Gestión organizacional”, Ediciones Universidad Católica de Chile, 2001.

Rodríguez, Darío, Abarca, Nureya y Majluf, Nicolás, “Empowerment: Expectativas y Realidades en la Empresa Chilena”

Rodríguez, Darío y Majluf, Nicolás, “La confianza en Chile; sus dificultades y posibilidades”. (Inédito)

Román, Enrique. “Chile: bases y antecedentes para la definición de una política de Estado hacia las pequeñas y medianas empresas”, OIT, Santiago 2000.

Touraine, Alain. “¿Podremos Vivir Juntos?”, Edt. Fondo De Cultura Económica. 1997.

Touraine, Alain, “Igualdad y diversidad, las nuevas tareas de la democracia”, Fondo de Cultura Económica, Buenos Aires, 1998

Ugarte Cataldo, José Luis. “El nuevo derecho del trabajo”. Edt. Universitaria. 2004.

Vega Ruiz, María Luz (editora), “La reforma laboral en América Latina”. OIT, Lima, 2001.

Vega Ruiz, María Luz. “Los principios y derechos laborales Fundamentales en el trabajo”, OIT, Ginebra 2002.

Weber, Max, “Economía y sociedad”. Edt. Fondo de Cultura Económica. México. 2002.

VII. ANEXO

Instrumento aplicado

1. Características de la empresa y del trabajador (trayectorias)	<ul style="list-style-type: none">• ¿Cuál es la actividad de esta empresa, con cuántos trabajadores cuanta y cuantos años lleva funcionando?• ¿Cuántos años lleva trabajando en esta empresa y de qué forma fue su ingreso o contratación?• ¿Cuál es su función dentro de la empresa, y qué importancia le asigna usted?
2. Métodos o instrumentos de comunicación en la empresa	<ul style="list-style-type: none">• ¿Existen en la empresa algún mecanismo a través del cual los trabajadores participan y dan a conocer sus opiniones?• Cree Ud. que los trabajadores tienen derecho a opinar acerca de los proyectos, de la marcha de la empresa y a ser escuchados por el empresario.
3. Participación en la empresa	<ul style="list-style-type: none">• ¿De qué forma o a través de qué medios o instancias los trabajadores expresan sus sugerencias u opiniones al empresario o a la gerencia?• ¿Son tomadas en cuenta las opiniones de los trabajadores en cuanto a objetivos, proyectos o metas de la empresa? (¿De qué forma?). ¿Por qué cree que pasa esto?• Quien toma las decisiones en cuanto a proyectos, objetivos y metas: (El empresario con los trabajadores Sólo el empresario El empresario con el sindicato)
4. Relevancia de la org. de trabajadores en las pequeñas empresas.	<ul style="list-style-type: none">• ¿Existe o ha existido un sindicato en esta empresa, cual es su historia, cuándo se formo y por qué? (¿por qué no se ha formado?)• ¿Cree usted necesario que los trabajadores tengan sindicato en las empresas, por qué?• ¿Cuáles cree usted que son las labores que debe realizar un sindicato y qué importancia tiene para usted?• ¿Cree que las organizaciones de trabajadores son respetadas en general por los empresarios?, Por qué. Qué ha sucedido en la empresa.• ¿Qué beneficios tiene para los trabajadores organizarse en sindicato, tiene alguna experiencia al respecto?• ¿El sindicato de esta empresa negocia colectivamente (<u>pregunta sólo si tiene sindicato</u>)?• ¿Qué utilidad a su juicio tiene para los trabajadores la negociación colectiva?

5. Posición negociadora de los trabajadores.	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Están informados los trabajadores de la situación financiera de la empresa? • ¿Cómo reaccionan los trabajadores cuando sus derechos o acuerdos no han sido respetados? • ¿Cómo afecta a los trabajadores la mala racha de la empresa? • ¿Cómo o de que manera se benefician los trabajadores cuando a la empresa le va bien?
6. Discriminación y trato laboral	<ul style="list-style-type: none"> • Que formas de discriminación has visto en esta empresa • Cuáles crees tu que son las razones de esas diferencias en el trato.
1. Conocimiento, aplicación y relevancia de los derechos y la legislación laboral.	<ul style="list-style-type: none"> • Cual es la importancia que tienen para usted los derechos laborales, podría nombrar los tres más importantes a su juicio (con un mínimo de tres y un máximo de seis). • Cuales de las siguientes elementos o usted reconoce como derechos <ol style="list-style-type: none"> 1. Tener un trabajo 2. Un contrato escrito 3. El salario mínimo 4. La previsión (contar con imposiciones al día) 5. Un ambiente de trabajo seguro y limpio 6. Vacaciones y descanso 7. Que se respete la jornada de trabajo (no superior a las 45 horas semanales) 8. Formar o participar en un sindicato y estar afiliado 9. Negociar colectivamente 10. Respeto a la intimidad personal 11. Un trato digno y a no ser discriminado 12. Derecho a ser consultado en las decisiones que los afectan directamente (despidos, jornada de trabajo, horas extras, capacitación) <p>(volver sobre el derecho a formar sindicato y el derecho a la negociación colectiva si no son profundizados por el entrevistado)</p> • ¿Usted cree que estos derechos están debidamente protegidos por la legislación laboral? • Siente que la empresa o el empresario cumple con estos derechos, en concreto con cuáles cumple y con cuales no. (qué experiencias han tenido respecto a esto) • En general usted cree que las leyes que tienen que ver con el trabajo benefician al trabajador o a los empresarios?, Por qué. • A su juicio, cuáles son los objetivos que deberían cumplir las leyes laborales.

2. Gestión de la empresa y posición del empresario en la relación.	<ul style="list-style-type: none"> • ¿A su juicio de qué depende el éxito o fracaso de la empresa?, ¿En qué medida depende de trabajadores y empresario? • ¿Cuál cree usted que son las principales responsabilidades de trabajadores y empresario en la empresa?
3. Condiciones de empleo y trabajo.	<ul style="list-style-type: none"> • ¿De qué forma se define el salario de los trabajadores en la empresa? ¿Le parece adecuada esa forma? • ¿Cree que el nivel del salario de los trabajadores de la empresa es aceptable, por qué? • ¿Se cumple con el pago del salario en cuanto a cantidad y fecha establecida?, ¿Siempre ha sido así, por qué ocurre esto?
Ítem específicos:	
Salud:	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Qué importancia se da en la empresa a la salud de los trabajadores y a las condiciones de trabajo seguras? • (comités paritarios)
Productividad	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Qué opina de los incentivos o bonos de productividad que se aplican en algunas empresas? • ¿Debería haber una relación más directa entre salario y productividad?
Jornada	<ul style="list-style-type: none"> • ¿La jornada laboral la decide sólo el empresario o se decide en conjunto con los trabajadores? • ¿Qué aspectos de la actual forma en que se decide la jornada laboral en la empresa benefician o perjudican al trabajador? (extensión de la jornada, horas extras, el descanso, la colación, las jornadas parciales, los turnos, etc.)
Imposiciones	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Qué importancia tiene para usted las imposiciones? • ¿En su caso le han dejado de pagar las imposiciones alguna vez, como afecta esta situación al trabajador? • ¿Por qué cree usted que el empresario deja de pagar, en su caso o en el de otras empresas?
indemnizaciones	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Cree usted que la indemnización al despido es una protección efectiva para el trabajador?
10. Conocimiento y utilización de instrumentos para la aplicación de la ley laboral.	<ul style="list-style-type: none"> • ¿A su juicio con qué mecanismos cuentan los trabajadores para asegurarse del cumplimiento de sus derechos y de lo que establece la ley?. • ¿Cómo evalúa el papel de la dirección del trabajo y de la justicia en general para asegurarse del respeto de la ley? • Cree que en general la ley laboral asegura el respeto al trabajador y sus derechos.